CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 4459

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

Date de dépôt : 10-08-1998
Date de l'avis du Conseil d'État : 12-01-1999

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
10-08-1998	Déposé	4459/00	4
26-06-1998	Avis du Comité du Travail féminin (26.6.1998)	4459/02	110
17-09-1998	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 Projet de règlement grand-ducal modif [...]	4459/01	115
09-10-1998	Règlements grand-ducaux relatifs à la mise en oeuvre du chapitre VI du projet de loi 1) Projet de règlement grand-ducal relatif à l'article 132 de la loi - Texte du projet de règlement grand-d [...]	4459/00A	154
13-10-1998	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 [...]	4459/04	160
16-10-1998	Avis de la Chambre des Employés privés sur le projet de loi et sur les règlements grand-ducaux relatifs à la mise en oeuvre du chapitre VI du projet de loi (16.10.1998)	4459/03	203
19-10-1998	Avis du Comité du Travail Féminin (19.10.1998)	4459/09	255
20-10-1998	Avis de la Chambre de Travail - Dépêche du Président de la Chambre de Travail au Ministre du Travail et de l'Emploi (20.10.1998)	4459/05	263
23-10-1998	Avis de la Chambre d'Agriculture - Dépêche du Président de la Chambre d'Agriculture au Ministre du Travail et de l'Emploi (23.10.1998)	4459/06	275
12-11-1998	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (12.11.1998)	4459/07	278
17-11-1998	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission spéciale "Plan d'action national en faveur de l'emploi"	4459/08	285
18-11-1998	Avis de la Commission de l'Egalité des Chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine (18.11.1998)	4459/13	305
24-11-1998	Rectificatif du commentaire des articles -Dépêche du Ministre de la Famille au Ministre aux Relations avec le Parlement (24.11.1998)	4459/11	333
24-11-1998	Avis du Conseil d'Etat (24.11.1998)	3532/01, 4459/10, 4329/06, 3557/01	335
27-11-1998	Avis du comité-directeur de la Caisse nationale des prestations familiales (27.11.1998)	4459/14	400
01-12-1998	Avis complémentaire du Conseil d'Etat (1.12.1998)	4459/12	411
08-12-1998	Avis complémentaire de la Chambre des Employés privés (8.12.1998)	4459/15	455

Date	Description	Nom du document	Page
23-12-1998	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission spéciale "Plan d'action national en faveur de l'emploi"	4459/16	459
12-01-1999	Deuxième avis complémentaire du Conseil d'Etat (12.1.1999)	4459/17	485
28-01-1999	Rapport de commission(s) : Commission spéciale "Plan d'action national en faveur de l'emploi" Rapporteur(s) :	4459/18	491
09-02-1999	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (09-02-1999) Evacué par dispense du second vote (09-02-1999)	4459/19	572
31-12-1999	Publié au Mémorial A n°13 en page 190	4459	574

4459/00

N° 4459

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1997-1998

PROJET DE LOI

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

* * *

(Dépôt: le 10.8.1998)

SOMMAIRE:

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

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

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

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

Arrêtons:

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

Cabasson, le 3 août 1998

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

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

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

TITRE Ier

POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

Article I.–

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

Chapitre 1er: *Le contrat de stage-initiation*

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

Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions établit le contrat-type écrit à valoir entre l'employeur et le stagiaire.

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

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

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

Toutefois, l'indemnité de stage versée à celui qui n'a pas atteint l'âge de 19 ans accomplis ne pourra excéder le niveau de l'indemnité de chômage qui lui est due en vertu de l'article 30, paragraphe 4, alinéa 1 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

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

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés à l'alinéa qui précède.

Art. 5.– L'indemnité de stage est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Après avoir entendu le comité de coordination tripartite visé à l'article 3 de la loi du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, le Gouvernement peut déclencher l'application des dispositions du présent article par la voie d'un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés. Le même règlement déterminera en outre les secteurs et branches économiques tombant sous l'application des dispositions qui précèdent.

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

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

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

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

„31° La loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi."

Chapitre 2: *Stage de préparation en entreprise*

Art. 13.– Un stage de préparation en entreprise, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé par l'Administration de l'Emploi aux jeunes

demandeurs d'emploi inscrits auprès les bureaux de placement de l'Administration de l'Emploi et n'ayant pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis.

Art. 14.– Le demandeur d'emploi admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet ne peut refuser, sans motif valable, le placement en stage de préparation lui proposé par l'Administration de l'Emploi.

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

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

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

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

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés à l'alinéa qui précède.

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

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

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

Art. 17.– Le placement en stage de préparation prend fin en cas de placement dans un emploi approprié soit auprès de la même entreprise soit auprès d'une autre entreprise et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de douze mois.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Toutefois, pour les associations sans but lucratif ayant signé avec l'Etat luxembourgeois une convention ou bénéficiant d'un agrément du ministre ayant l'emploi dans ses attributions, aux fins d'une remise au travail ou d'une insertion ou réinsertion professionnelle des jeunes au marché du travail, le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut prolonger la durée maximale de douze mois d'une période de six mois.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) Le fonds pour l'emploi rembourse aux communes, aux syndicats de communes, aux établissements publics, aux établissements d'utilité publique et aux autres organismes, institutions, associations ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif 85% (quatre-vingt-cinq pour cent) de l'indemnité versée en application du paragraphe (1) qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés au présent article.

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

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

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

Chapitre 4: *Disposition commune*

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

Chapitre 5: *Prime d'orientation*

Art. 26.– Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut, à charge du fonds pour l'emploi, attribuer des primes d'orientation aux demandeurs d'emploi sans emploi ou sous préavis de licenciement, inscrits à l'Administration de l'Emploi qui n'ont pas dépassé l'âge de trente ans accomplis et qui prennent un emploi salarié ou s'engagent sous le couvert d'un contrat d'apprentissage dans une branche économique ou dans un métier déclarés éligibles par le ministre du travail après consultation de la commission nationale de l'emploi.

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

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

Chapitre 6: *Aides à la promotion de l'apprentissage*

Art. 27.– Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut, à charge du fonds pour l'emploi, attribuer des aides financières de promotion de l'apprentissage dont les conditions et modalités sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

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

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

Chapitre 7: *Dispositions abrogatoires*

Art. 28.– La loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi de jeunes et l'article 36 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984 tel que prorogé par la loi du 22 décembre 1997 concernant le budget des recettes et dépenses de l'Etat pour l'exercice 1998, sont abrogés.

Chapitre 8: *Surveillance de l'application de la loi*

Art. 29.– La surveillance de l'application des dispositions des articles 1 à 27 de la présente loi et des règlements d'exécution y prévus est exercée par l'Administration de l'Emploi et par l'Inspection du Travail et des Mines.

Article II.–

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

Art. 30.– Un stage de réinsertion professionnelle, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique peut être proposé par l'Administration de l'Emploi aux demandeurs d'emploi âgés de plus de vingt-cinq ans accomplis et inscrits auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'Emploi depuis trois mois au moins.

Art. 31.– Le demandeur d'emploi admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet ne peut refuser, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion lui proposé par l'Administration de l'Emploi. Lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion qui lui est proposé, il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Art. 32.– (1) En cas de placement en stage de réinsertion, le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet.

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

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

Art. 33.– Une quote-part correspondant à 50% (cinquante pour cent) du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés est versée par l'entreprise au fonds pour l'emploi. En cas d'occupation de demandeurs d'emploi de sexe féminin, la participation de l'entreprise est ramenée, à titre transitoire, à 35% (trente-cinq pour cent) de l'indemnité touchée par les femmes admises au stage.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés à l'alinéa qui précède.

Art. 34.– En outre, l'entreprise peut verser au demandeur d'emploi une prime de mérite facultative.

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

Art. 35.– Le placement en stage de réinsertion prend fin en cas de placement dans un emploi approprié soit auprès de la même entreprise soit auprès d'une autre entreprise et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de douze mois.

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

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

Art. 37.– La surveillance de l'application des dispositions des articles 30 à 36 de la présente loi et des règlements d'exécution y prévus est exercée par l'Administration de l'Emploi et par l'Inspection du Travail et des Mines.

Article III.–

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

Art. 38.– L'article 9 prend la teneur suivante:

„**Art. 9.–** (1) Dans l'intérêt du maintien du plein emploi, de l'analyse du marché de l'emploi et en vue des décisions concernant l'emploi des travailleurs étrangers, tout poste de travail doit obligatoirement être déclaré à l'Administration de l'Emploi.

En cas de publication dans la presse écrite ou parlée, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Administration de l'Emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance. Cette disposition ne s'applique pas aux emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires.

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

Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Administration de l'Emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant les juridictions administratives.

En cas de récidive, l'article 41 est applicable.

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

a) l'indication exacte de l'identité de l'employeur, le genre d'emploi vacant ainsi que la formation, l'aptitude professionnelle et la qualification requises pour chaque emploi offert;

b) les conditions de travail et de rémunération offertes.

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

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

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

A la demande de l'employeur ou de son représentant, l'Administration de l'Emploi s'abstiendra de révéler l'identité de l'employeur à des tiers."

Art. 40.– L'article 14 prend la teneur suivante:

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

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

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

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

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

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

Art. 42.– L'article 16 prend la teneur suivante:

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

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

(3) Cette demande spécifiera:

a) les postes de travail offerts, leur nombre et les qualifications requises;

b) la période pendant laquelle le recrutement sera effectué;

c) le ou les lieux de recrutement;

d) les conditions de recrutement, d'embauchage et de travail offertes aux travailleurs;

e) les personnes chargées du recrutement.

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

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

Art. 43.– Il est ajouté un nouvel article 18bis de la teneur suivante:

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

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

Art. 44.– Le paragraphe (2) de l'article 28 prend la teneur suivante:

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

Article IV.–

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

Art. 45.– L'article 1er prend la teneur suivante:

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

Est à considérer comme accidenté du travail tout travailleur, qui par suite d'un accident de travail survenu auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois a subi une diminution de sa capacité de travail de 30% (trente pour cent) au moins.

Est à considérer comme invalide de guerre, tout Luxembourgeois et tout ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne, qui par suite d'événements de guerre ou de mesures de l'occupant, a subi une diminution de travail de 30% (trente pour cent) au moins.

Est à considérer comme personne ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique ou psycho-social, tout Luxembourgeois, tout ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne et tout non-ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne travaillant auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois, dont la capacité de travail se trouve réduite par suite d'une cause de maladie, de causes naturelles ou accidentelles de 30% (trente pour cent) au moins."

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

„**Art. 3.**– (2) Lorsque la qualité de travailleur handicapé a été reconnue, la commission susvisée peut proposer au directeur de l'Administration de l'Emploi, selon l'âge du candidat, son degré d'invalidité ou la nature de son invalidité, et sur le vu de ses capacités antérieures et résiduelles de travail, des mesures d'orientation, de formation et de placement ou de rééducation professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation ou de réadaptation au travail.

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

La forme et le contenu de ces mesures, qui peuvent comporter notamment l'attribution d'une participation au salaire, d'une participation aux frais de formation, d'une prime d'encouragement ou de rééducation, la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au

travail, la participation aux frais de transport ou la mise à disposition d'équipements professionnels adaptés, sont déterminés par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

La participation au salaire visée à l'alinéa qui précède peut être limitée dans le temps et est fixée, suivant la gravité du handicap, sans qu'elle puisse être inférieure à 40% (quarante pour cent), ni supérieure à 60% (soixante pour cent) du salaire versé au travailleur handicapé, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

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

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

Art. 47.– Le paragraphe (1), de l'article 4 prend la teneur suivante:

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

Art. 48.– Le paragraphe (1), alinéa 1er et le point 1) de l'article 9 prennent la teneur suivante:

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

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

Art. 49.– Le paragraphe (1) de l'article 11 prend la teneur suivante:

„**Art. 11.–** (1) Les décisions de refus ou de retrait visées aux articles 3 et 4 qui précèdent peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès de la Commission spéciale instituée par l'article 35 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet. Cette commission de réexamen est complétée à cet effet par des représentants d'associations privées ayant pour but la sauvegarde des intérêts des accidentés du travail, des mutilés de guerre et des prisonniers et déportés politiques, ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique ou psycho-social, qui pourront assister aux délibérations avec voix consultative. Il sera nommé un suppléant à chaque représentant des associations privées précitées. La composition et le fonctionnement de cette Commission seront déterminés par règlement grand-ducal."

Article V.–

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

Art. 50.– L'article C prend la teneur suivante:

„**Article C:**

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

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

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

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

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

Article VI.–

La loi modifiée du 30 juin 1976 portant: 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, est complétée comme suit:

Art. 51.– L'article 34 paragraphe 1 est complété par un deuxième alinéa libellé comme suit:

Toutefois, pour la computation de la période de stage de cinq ans visée à l'alinéa qui précède, les périodes d'affiliation à titre de salarié auprès d'un régime d'assurance pension sont cumulables à la condition que l'indépendant ait exercé une activité indépendante depuis au moins six mois avant le dépôt de la demande d'indemnisation.

*

TITRE II

ORGANISATION DU TRAVAIL

Article VII.–

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

Art. 52.– L'article 4 prend la teneur suivante:

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

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

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

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

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

1. des dispositions ayant pour objet d'adapter le montant des rémunérations aux variations du coût de la vie conformément aux modalités applicables aux traitements et aux pensions des fonctionnaires publics;
2. des majorations pour travail de nuit qui ne pourront être inférieures à 15% de la rémunération; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit;
3. des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres;
4. l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

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

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

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

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

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

Article IX.–

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

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

„**Art. 4.–** (1) Sans préjudice des articles 6 à 10, 12 à 14 et 24 de la présente loi, la durée du travail des ouvriers ne peut pas excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine; la convention collective applicable peut fixer les limites inférieures à ces seuils.

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

(3) Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, un plan d'organisation du travail couvrant l'ensemble de la période de référence et portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 55.– Il est ajouté un article 4bis de la teneur suivante:

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

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

Le règlement grand-ducal visé à l'alinéa qui précède déterminera les conditions et modalités auxquelles la convention collective ou le ministre peuvent autoriser une durée de travail de douze heures

par jour. Il pourra notamment prévoir que cette autorisation sera limitée dans le temps ou à certaines périodes de l'année."

Art. 56.– L'article 5bis prend la teneur suivante:

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

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

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

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

Art. 57.– L'article 6 prend la teneur suivante:

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

Art. 58.– L'article 7 prend la teneur suivante:

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

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

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

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

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

Art. 60.– L'article 9 prend la teneur suivante:

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

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

Art. 61.– L'article 10 prend la teneur suivante:

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

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

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

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

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

Art. 63.– Dans le deuxième alinéa de l'article 11, la référence aux articles 6, 7, 8, 9 et 10 est remplacée par la référence aux articles 4, paragraphes (4) à (6), 6, 7, 8, 9 et 10.

Art. 64.– L'article 16 prend la teneur suivante:

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

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

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

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

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

Article X.–

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

Art. 65.– L'article 6 prend la teneur suivante:

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

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

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

(4) Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, un plan d'organisation du travail couvrant l'ensemble de la période de référence et portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence.

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

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

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

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

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

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

(6) A défaut de convention collective de travail, et au cas où la convention collective ou l'accord visés au paragraphe (4) qui précède, conclus après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, le ministre ayant le travail dans ses attributions peut, à la demande d'une entreprise et sans préjudice du principe fixé au paragraphe (3) du présent article, autoriser une période de référence déterminée.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Lorsque les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur cinq jours ou moins, la durée du travail normale peut d'office être portée jusqu'à neuf heures par jour, sans que le total de la durée de travail ne puisse dépasser la durée du travail normale hebdomadaire à plein temps en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement concernés.
2. Dans l'entreprise où le travail, à raison de sa nature, ne souffre ni interruption, ni retard, ou est organisé par équipes successives, les employés privés pourront être occupés au-delà de huit heures par jour et de quarante heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence maximale de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas quarante heures. Le paragraphe (4) du présent article est applicable. La direction de l'Inspection du Travail et des Mines en sera informée suffisamment à l'avance.
3. Les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, tels que des accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruption de force motrice, de lumière, de chauffage ou d'eau, pourront être récupérées dans les deux mois qui suivent la reprise du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

Au cas où une convention collective est applicable, celle-ci fixera le principe et les modalités d'application des dispositions du point 2. alinéa 1er qui précède.

Lorsque la convention collective s'applique à un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, elle peut prévoir les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer les modalités d'application du principe établi par le point 2. alinéas 1er et 2 du présent paragraphe.

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

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

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

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

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

Article XI.–

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

Art. 70.– L'article 1er prend la teneur suivante:

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

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

Sont applicables les paragraphes (4) à (6) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie, ainsi que les paragraphes (5) à (7) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés, dans la teneur leur conférée par les articles 54 et 65 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi.

(3) Sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective du salarié à temps partiel résultant de l'application des dispositions du paragraphe (2) du présent article ne peut excéder de plus de 50% la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

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

Sont applicables l'article 4, paragraphe (3) de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et l'article 6, paragraphe (4) de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés, dans la teneur leur conférée par les articles 54 et 65 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998."

Art. 70bis.– L'article 5 est complété par un point 4° de la teneur suivante:

„4° les limites et les modalités s'appliquant à la mise en oeuvre des dispositions du paragraphe (3) de l'article 1er de la présente loi."

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

„**Art. 6.–** Est à considérer comme temps de travail supplémentaire du sens de l'article 5, sous 3° de la présente loi, le temps de travail effectué par le salarié à temps partiel au-delà des limites résultant de l'application des paragraphes (2) et (3) de l'article 1er de la présente loi."

Art. 72.– L'intitulé de l'article 12 paragraphe 4. prend la teneur suivante:

„L'article 16, paragraphe 1. alinéa 1er de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, prend la teneur suivante:"

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

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

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

Article XII.–

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

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

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

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

Art. 75.– (1) Au cas où un salarié âgé de plus de 49 ans accomplis décide, d'un commun accord avec l'employeur, de passer d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, le fonds pour l'emploi prendra en charge la part patronale des cotisations sociales dues pour le salarié en question, à condition que l'employeur embauche, moyennant contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée de dix-huit mois au moins, et au moins pour la fraction du poste libérée par le salarié passé au travail à temps partiel, un demandeur d'emploi sans emploi inscrit depuis trois mois au moins à l'Administration de l'Emploi.

(2) Au cas où cette embauche se fait moyennant contrat à durée indéterminée, le fonds pour l'emploi prendra également en charge la part salariale des cotisations sociales dues pour le salarié passé du travail à temps plein vers le travail à temps partiel.

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

(3) Le fonds pour l'emploi prendra en charge, pendant sept ans au plus, la part patronale des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché conformément aux modalités fixées au paragraphe (1) du présent article.

Au cas où le demandeur d'emploi embauché est de sexe féminin, et au cas où l'embauche se fait moyennant contrat à durée indéterminée ou à temps plein, le fonds pour l'emploi prendra également à charge la part salariale des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché.

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

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

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

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

Article XIV.–

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

Art. 76.– L'article 3 prend la teneur suivante:

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

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

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

Article XV.–

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

Art. 77.– L'article 16 alinéa 1er, 2e tiret est remplacé par les tirets suivants:

– 2 jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu;

2 jours pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;

– 2 jours en cas de déménagement.

Article XVI.–

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

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

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

Art. 79.– L'alinéa 3 de l'article 6 prend la teneur suivante:

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

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

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

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

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

„(5) Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois qui précèdent l'admission à la préretraite avec l'objectif d'initier le salarié embauché sur le poste ou la fraction de poste libérée par le salarié admis en préretraite, à condition que la relation causale entre l'embauche compensatrice et le départ progressif soit établie par l'employeur."

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

„(6) Le droit au remboursement par le fonds pour l'emploi est conditionné par le maintien dans l'entreprise, après la fin de la période de préretraite, pendant une période d'au moins deux ans, tant du poste à plein temps concerné par la préretraite progressive que du salarié ou apprenti ayant fait l'objet

de l'embauche compensatrice, sinon d'un autre demandeur d'emploi, répondant aux conditions fixées aux paragraphes (1) à (3) qui précèdent."

Art. 83.– Le paragraphe (2) de l'article 16-4 prend la teneur suivante:

„(2) L'embauche compensatrice prévue à l'article 16-2 peut se faire moyennant:

- contrat de travail à temps plein,
- contrat de travail à temps partiel conformément à la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel,
- contrat d'apprentissage."

*

TITRE III

POLITIQUE D'EGALITE DES CHANCES

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

Art. 84.– ***Objet***

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

Art. 85.– ***Définition***

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

1) à l'égard de laquelle l'enfant, âgé de moins de cinq ans, pour lequel le congé parental est demandé, remplit les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales;
2) qui s'adonne principalement à l'éducation de l'enfant visé à l'alinéa 1er du présent article, et n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental ou exerce pendant la durée du congé parental à mi-temps une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée hebdomadaire totale effectivement prestée ne dépasse la moitié de la durée normale de travail lui applicable sur une année en vertu de la loi ou de la convention collective de travail;
3) qui est soumise à la législation luxembourgeoise en ce qui concerne les conditions d'emploi prévues par l'article 86 ci-après et qui soit est domiciliée et réside d'une façon continue au Luxembourg, soit relève du champ d'application des règlements communautaires.

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

Art. 86.– ***Champ d'application***

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

1. occupé légalement et d'une façon continue sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, soit à son propre compte, soit auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg moyennant contrat de travail ou d'apprentissage dont la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail, soit en qualité de fonctionnaire, d'employé ou d'ouvrier de l'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer;
2. affilié obligatoirement à l'assurance pension du régime unique au titre des périodes visées à l'article 171, alinéa (1), tirets 1), 2), 3), 5) et 6) du code des assurances sociales pour une durée d'au moins 12 mois continus précédant le début du congé;

Toutefois peuvent être admis au bénéfice des dispositions des articles 84 à 102 de la présente loi les salariés occupés sur un lieu de travail situé hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant à condition d'être normalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois.

Art. 87.– ***Droit au congé parental***

1. Chaque parent, remplissant les conditions prévues aux articles 85 et 86, a droit, sur sa demande, à un congé parental de 6 mois par enfant.

2. En accord avec l'employeur, le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de 12 mois.

3. Par dérogation à l'alinéa 1er, le congé parental est prolongé, en cas d'accouchement multiple, de deux mois à plein temps par enfant et de quatre mois à mi-temps et par enfant.

4. Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues aux articles 85 et 86 vient à défaillir.

Art. 88.– ***Modalités du congé parental***

1. Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois. Conformément à l'article 87 alinéa 4, le congé parental entamé prend fin en cas de décès de l'enfant.

Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès. Il a droit à la moitié d'une indemnité telle que définie à l'article 93 pour toute quinzaine entamée par le congé parental.

2. Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

3. Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps. Cependant en cas de congé parental à mi-temps, les deux parents peuvent répartir le congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant.

4. L'un des parents doit prendre son congé parental, sous peine de la perte du droit au congé, consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

5. L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

6. Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent tous les deux le congé parental, priorité sera accordée à la mère.

7. Par exception à l'alinéa 4 ci-avant, le parent qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

8. Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

9. Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 89.– ***Notification de la demande du congé parental***

1. Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 88, alinéa 4 doit notifier sa demande à son employeur. La notification doit se faire par lettre recommandée à la poste avec avis de réception avant le début du congé de maternité.

2. Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 88, alinéa 5 doit notifier sa demande à son employeur en indiquant le début souhaité du congé parental. La notification doit se faire par lettre recommandée à la poste avec avis de réception avec un préavis de quatre mois.

3. Le parent exerçant une activité indépendante qui entend prendre son congé parental doit notifier le début du congé à la Caisse Nationale des Prestations Familiales dans les formes et délais prévus aux alinéas 1er et 2.

Un règlement grand-ducal peut prévoir les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 90.– ***Obligations de l'employeur***

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

2. L'employeur peut exceptionnellement refuser le congé sollicité conformément à l'article 89 alinéa 2 et demander le report à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- lorsqu'une proportion significative d'un département, d'une entreprise ou d'une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification visée à l'article 86 alinéa 2 ci-avant en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'oeuvre dans la branche visée;

lorsque le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise;

- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière;
- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 travailleurs liés par contrat de travail, ouvriers et employés indistinctement.

Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent indispensables, notamment:

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident de l'enfant nécessitant la présence d'un parent justifiée par certificat médical;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord et en cas d'absence de réponse endéans quatre semaines.

En cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié endéans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de 2 mois après la date du début du congé sollicité sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière.

Pour une entreprise occupant moins de 15 salariés, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout refus d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, un syndicat représentatif au plan national représenté au sein de la délégation du personnel ou lié par convention collective de travail à l'entreprise ou le délégué à l'égalité peuvent saisir d'abord l'Inspection du Travail et des Mines s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences. Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du refus, l'une des parties peut immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé. Le présent alinéa ne s'applique pas aux fonctionnaires et employés de l'Etat.

Art. 91.– ***Maintien des droits***

1. Pendant la durée du congé parental, le contrat de travail est suspendu.

2. A partir du dernier jour de délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental tel que défini à l'article 89 alinéas 1er et 2 et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

3. Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction de travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction de travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du

greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

4. Toutefois les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

Restent également applicables les dispositions de l'article 30 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

5. Dans le cas d'un salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet qu'après l'expiration de la période d'essai.

6. Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver son emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

7. La période du congé parental est prise en compte comme période de stage au titre de l'article 25 du code des assurances sociales et de l'article 86 alinéa 2 ci-avant.

8. La période de congé parental est mise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet. L'indemnité pécuniaire forfaitaire servie au cours du congé parental n'est pas prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

Art. 92.– ***Dispositions de non-cumul***

1. Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

2. En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit au congé de maternité respectivement d'accueil celui-ci se substitue au congé parental qui prend fin.

Art. 93.– ***Indemnisation***

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

Art. 94.– ***Montants***

1. L'indemnité est fixée à 11.000.-francs par mois pour le congé à plein temps et à 5.500.- francs par mois pour le congé à mi-temps. Elle est versée en tranches mensuelles pendant toute la durée du congé parental prévu par la présente loi.

Le montant ci-dessus correspond à l'indice cent du coût de la vie raccordé à la base de l'indice de 1948; il varie avec cet indice dans la mesure et suivant les modalités applicables aux traitements des fonctionnaires de l'Etat.

2. L'indemnité est exempte d'impôts et de cotisations d'assurance sociale à l'exception de la cotisation d'assurance maladie pour soins de santé qui sera déduite d'office par la caisse nationale des prestations familiales du montant mensuel de l'indemnité prévu à l'alinéa 1er du présent article.

Art. 95.– ***Modalités***

1. Le paiement de l'indemnité prévue par l'article 93 incombe à la caisse nationale des prestations familiales dénommée ci-après „la caisse". Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent qui a obtenu le congé parental doit présenter une demande écrite à la caisse.

2. La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du

congé demandé conformément à l'article 88, alinéa 4, et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 88, alinéa 5.

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande et notifiée à la caisse conformément à l'article 89, alinéa 3.

3. La naissance dûment certifiée par l'officier de l'état civil doit être déclarée à la caisse dans le même délai à compter de la déclaration prévue à l'article 55 du code civil, ensemble avec les attestations nécessaires à la détermination du droit et de la période de payement. En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la caisse dans la quinzaine qui précède l'expiration du congé postnatal ordinaire.

4. Avant le début du congé parental, la caisse confirme aux parents et à l'employeur de chacun des parents salariés le choix du parent, la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle l'indemnité est accordée. Lorsqu'elle constate que l'une des conditions prévues aux articles 85 et 86 n'est pas remplie ou vient à défaillir, elle en informe aussitôt, par décision motivée et recommandée à la poste, l'employeur et le parent concerné. En cas de contestation de la part du parent concerné, il est procédé conformément à l'article 90, alinéa final.

5. L'indemnité demandée conformément aux alinéas 2 et 3 du présent article est versée au cours de chaque mois pour lequel elle est due.

6. Les parents sont tenus de fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité.

Ils sont tenus en outre de notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits.

7. Les administrations et établissements publics, notamment les organismes de sécurité sociale, ainsi que les employeurs concernés sont tenus de fournir à la caisse tous les renseignements que celle-ci leur demande pour le contrôle des conditions et le calcul de l'indemnité.

8. Les pièces à fournir par les administrations de l'Etat et des communes à la caisse pour l'application de la présente loi sont exemptes de tous droits ou taxes.

9. Un règlement grand-ducal pourra prévoir les conditions et modalités d'application du présent article aux fonctionnaires, employés ou ouvriers de l'Etat, des communes, des établissements publics et de la société nationale des chemins de fer.

Art. 96.– ***Dispositions de non-cumul***

1. L'indemnité accordée conformément à l'article 88, alinéa 4 n'est pas due en cas de paiement, pour le même enfant, de l'allocation d'éducation ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature. En outre, l'allocation d'éducation ne peut plus être payée pour le même enfant lorsque l'indemnité a été versée à l'un des parents conformément à l'article 88, alinéa 4.

2. L'indemnité accordée conformément à l'article 88, alinéa 5 ne peut être versée simultanément avec l'allocation d'éducation ou une prestation non luxembourgeoise de même nature demandée par l'autre parent pour le même enfant, à l'exception de l'allocation prolongée à partir de l'âge de deux ans de l'enfant conformément à l'article 5, alinéas 4 et 5 de la loi modifiée du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation.

En cas de concours des deux prestations dans le chef du même parent, l'allocation d'éducation prolongée est suspendue pendant la durée du congé parental.

Art. 97.– ***Voies et moyens***

1. Les ressources nécessaires au paiement de l'indemnité prévue par l'article 93 sont constituées par une participation à charge du fonds pour l'emploi et une dotation à charge du budget de l'Etat.

La participation du fonds pour l'emploi correspond au produit de la majoration de la contribution sociale prélevée sur les carburants telle qu'elle résulte de l'application de l'article 132 de la présente loi.

La dotation à charge du budget de l'Etat correspond aux dépenses de la caisse au titre de l'indemnité prévue par l'article 93 de la présente loi, compte tenu de la participation du fonds pour l'emploi.

2. La caisse touche des avances mensuelles au titre de la participation du fonds pour l'emploi et au titre de la dotation à charge du budget de l'Etat. Si, à la fin de l'année, les avances excèdent les montants dus en vertu du présent article, l'excédent est restitué à l'Etat, respectivement au fonds pour l'emploi.

Art. 98.– ***Sanctions***

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

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

Art. 99.– ***Dispositions générales***

Les articles 24, 25, 27, 30 à 32 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales sont applicables sauf adaptations terminologiques s'il y a lieu.

Art. 100.– ***Fonctionnaires***

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

a) A l'article 2, paragraphe 2, alinéa 5, la première phrase est modifiée comme suit:

„Le stage peut être suspendu soit d'office, soit à la demande de l'intéressé, pour la durée de toute absence prolongée en cas d'incapacité de travail du stagiaire ainsi que dans l'hypothèse où le stagiaire bénéficie des congés visés aux articles 29bis ou 30, paragraphe 1er, ci-après."

b) A l'article 28.1 l'énumération des congés est ajouté un point „k) le congé parental".

c) Au paragraphe 3 de l'article 1er, sont insérées entre les mentions „29" et „30" les mentions „29bis – à condition que le stagiaire soit en service depuis au moins une année".

d) Entre les articles 29 et 30 est intercalé un nouvel article 29bis intitulé *„Congé parental"* qui est libellé comme suit:

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

e) entre les alinéas 1er et 2 du paragraphe 1er de l'article 30 est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 29bis n'a pas droit au congé sans traitement prévu au présent paragraphe."

f) entre les alinéas 1er et 2 du paragraphe 1er de l'article 31 il est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 29bis n'a pas droit au congé à mi-temps prévu au présent paragraphe."

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

a) A l'article 29.1. l'énumération des congés est ajouté un point „k) le congé parental ".

b) Entre les articles 30 et 31 est intercalé un nouvel article 30bis intitulé *„Congé parental"* qui est libellé comme suit:

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

d) entre les alinéas 1er et 2 du paragraphe 1er de l'article 31 est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 30bis n'a pas droit au congé sans traitement prévu au présent paragraphe."

e) entre les alinéas 1er et 2 du paragraphe 1er de l'article 32 il est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 30bis n'a pas droit au congé à mi-temps prévu au présent paragraphe."

Art. 101.– ***Modifications du code des assurances sociales***

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

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

(2) L'article 240 dernier tiret prend la teneur suivante:

„à l'Etat, pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, 7) et 10) jusqu'à concurrence des cotisations calculées sur la moyenne mensuelle des revenus cotisables portés en compte au titre de l'article 171 au cours des douze mois d'assurance précédant immédiatement celui de l'accouchement ou de l'adoption, respectivement celui du début du congé parental, déduction faite des cotisations portées en compte au profit des intéressés à un autre titre; cette moyenne est adaptée à l'indice du coût de la vie conformément à l'article 224 et elle ne peut être inférieure au minimum cotisable mensuel."

Art. 102.– ***Disposition transitoire***

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(a) soit sur présentation d'un certificat médical circonstancié attestant la gravité de l'état de santé de l'enfant ainsi que la nécessité de la présence constante auprès de l'enfant d'une tierce personne pendant au moins 5 jours.

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

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

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

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

Art. 107.– (1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

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

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

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

(4) L'employeur averti conformément au paragraphe (2) du présent article ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (3) du présent article n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical visé au paragraphe (3) du présent article n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article 30 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

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

(5) Les dispositions du paragraphe (4) du présent article ne sont pas applicables si l'avertissement sinon la présentation du certificat médical visé au paragraphe (3) du présent article sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

„m) le congé pour raisons familiales."

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

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

„l) le congé pour raisons familiales"

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

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

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

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

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

Art. 112.– Le fonds pour l'emploi prend en charge les frais de voyage et les frais de garde d'enfants encourus par les femmes célibataires ou divorcées ayant à charge des enfants dont elles assument la garde et disposant d'un revenu de ménage inférieur à 1,5 fois le salaire social minimum, ainsi que par les personnes en situation monoparentale à revenu inférieur au salaire social minimum, du fait de leur participation à une mesure de formation leur assignée par l'Administration de l'Emploi ou le Service national d'action sociale, ou dans un Centre de formation professionnelle continue.

Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés, pourra fixer les conditions et modalités d'application de la mesure visée à l'alinéa qui précède.

Art. 113.– (1) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de

formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

(2) Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de la mesure prévue au paragraphe (1) qui précède. Les conventions collectives peuvent fixer les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer lesdites modalités.

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

Article XX.– ***Actions positives dans le secteur privé***

Art. 114.– ***Définition***

(1) On entend par actions positives des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Les mesures visées au sens des articles 114 à 118 sont:

- la mise en oeuvre d'une nouvelle organisation du travail
- les mesures concrètes en matière de recrutement se situant avant ou/et après l'embauche
- les actions de formation spéciales
- les mesures relatives à des changements de métiers
- les actions de promotion
- les actions favorisant l'accès du sexe sous-représenté aux postes de responsabilité et de décision
- les mesures tendant à une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle

(2) Les actions positives doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet d'entreprise tel que prévu à l'article 116 de la présente loi.

(3) Par entreprise, on entend tout organisme légalement établi et exerçant la plus grande partie de son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Art. 115.– ***Champ d'application***

Les articles 114 à 118 visent les actions positives dans le secteur privé de l'économie quelle que soit l'activité professionnelle concernée mais ne s'applique pas au secteur public.

Art. 116.– ***Modalités***

(1) Les projets d'actions positives peuvent concerner soit une ou plusieurs entreprises, soit un secteur ou une branche économique.

(2) Au cas où les actions positives sont prévues par une convention collective, celle-ci fixe le cadre général, conformément aux dispositions des articles 114 à 118 de la présente loi. Un plan ou projet d'entreprise peut, dans ce cas, préciser les conditions et modalités pratiques applicables dans un cas déterminé.

(3) Avant leur mise en oeuvre, les projets d'actions positives visés sont soumis pour avis au comité mixte ou, à défaut au délégué à l'égalité de l'entreprise concernée.

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

Art. 117.– ***Critères d'éligibilité***

(1) Les projets d'actions positives visés à l'article 116 de la présente loi doivent préalablement à leur mise en oeuvre, obtenir sur demande écrite, l'approbation du/de la ministre ayant dans ses attributions les actions positives qui y statue après avoir entendu en son avis le Comité interministériel dont question à l'article 116(3).

(2) En vue de l'obtention de l'agrément ministériel, les critères et les données suivantes sont à remplir, respectivement à fournir au/à la ministre:

- la preuve du caractère innovateur des mesures et actions proposées
- l'analyse succincte de la situation actuelle du sexe sous-représenté dans l'entreprise
- la description des objectifs tous mesurables et réalisables, visés par le projet
- la durée du projet
- la portée du projet
- l'effet multiplicateur du projet
- l'originalité du projet
- les conditions de financement
- les modalités de règlement de conflits éventuels

Les modalités de la mise en oeuvre de ces critères font l'objet d'un règlement grand-ducal.

(3) Les entreprises dont les projets ont été approuvés signent une convention de réalisation du projet avec le ministère ayant dans ses attributions les actions positives.

Art. 118.– ***Financement***

(1) La contribution de l'Etat se fait sous forme de subvention.

Cette subvention varie en fonction du coût total des actions positives de l'entreprise et réalisé au cours de l'exercice d'exploitation.

Les modalités d'application et de restitution de la participation financière de l'Etat sont définies par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

*

TITRE IV

DEVELOPPEMENT DE L'ESPRIT D'ENTREPRENEURIAT

Article XXI.–

La loi modifiée du 28 décembre 1988

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

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

„**Art 6 a).–** L'autorisation d'ouverture de succursales est accordée aux entreprises artisanales et commerciales légalement établies et qui en font la demande.

Un règlement grand-ducal à prendre, sur avis du Conseil d'Etat et sur avis conforme de la commission de travail de la Chambre des Députés pourra déterminer dans différents métiers la qualification professionnelle requise par la personne chargée de la gestion dans une succursale en l'absence du titulaire de l'autorisation d'établissement."

Art. 120.– L'article 14 est modifié comme suit:

„**Art. 14.–** Pour effectuer dans certains métiers à déterminer par règlement grand-ducal des travaux de réparation et d'entretien ne comportant pas engagement de main-d'oeuvre de plus de trois personnes, le Ministre compétent peut, sur avis de la commission prévue à l'article 2, attribuer une qualification suffisante:

a) aux travailleurs reconnus handicapés en application de la loi du 12 novembre 1991;

b) aux détenteurs d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle dans la branche ou d'un diplôme reconnu équivalent, ayant une pratique d'au moins 6 ans dans cette branche et ayant suivi des cours de gestion d'entreprise."

Art. 121.– Le quatrième alinéa de l'article 15 aura la teneur suivante:

„Des exceptions peuvent être consenties en ce qui concerne les métiers secondaires ou pour des raisons impérieuses, la Chambre des Métiers entendue en son avis."

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

„**Art. 22.–** Les officiers de police judiciaire, les agents de la gendarmerie et de la police sont chargés de rechercher et de constater les infractions réprimées par la présente loi et ses règlements d'exécution. Le Directeur de l'Administration des douanes et accises pourra en outre charger ses agents à partir du grade de brigadier principal de rechercher et de constater ces infractions.

Dans l'accomplissement de leurs fonctions relatives à la présente loi, les fonctionnaires de l'Administration des douanes et accises à partir du grade de brigadier principal ont la qualité d'officiers de police judiciaire. Ils constatent les infractions par des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire. Leur compétence s'étend à tout le territoire du Grand-Duché.

Les infractions et tentatives d'infractions aux dispositions des articles 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20 alinéa 2, 21 et 25 de la présente loi et à ses règlements d'exécution sont punies d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois ans et d'une amende de dix mille à cinq millions de francs ou d'une de ces peines seulement."

Article XXII.–

La loi du 3 août 1977 ayant pour objet:

I. d'interdire le travail clandestin

II. de modifier l'article 26 a) de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions ainsi que celles de la constitution et de la gestion d'entreprises, modifiée et complétée par la loi du 26 août 1975,

est respectivement modifiée et complétée comme suit:

Art. 123.– La première phrase de l'article 6 prend la teneur suivante:

„**Art. 6.–** Les infractions à la présente loi sont recherchées et constatées par les officiers et agents de la police ou de la gendarmerie, par les agents des douanes et accises, ainsi que par les agents compétents de l'Inspection du Travail et des Mines, d'une part, et par les fonctionnaires et employés du département délivrant les autorisations d'établissement dûment mandatés à cet effet par le ministre du ressort, d'autre part."

Article XXIII.–

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

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

„(**2 h**) – les stations de service pour véhicules automoteurs situées le long des autoroutes pour ce qui est du remorquage de véhicules, de la vente de carburant, de lubrifiant, de pièces de rechange, accessoires ou produits d'entretien de première nécessité pour le bon fonctionnement et le dépannage de véhicules automoteurs ainsi que de la vente de produits alimentaires et non alimentaires;

– les autres stations de service pour véhicules automoteurs pour ce qui est du remorquage de véhicules, de la vente de carburant, de lubrifiant, de pièces de rechange, accessoires ou produits d'entretien de première nécessité pour le bon fonctionnement et le dépannage de véhicules automoteurs ainsi que de la vente de produits alimentaires et non alimentaires de premier besoin à condition que la surface de vente nette de ces derniers se situe dans le rayon délimité de la caisse de la station et ne dépasse pas 20 m^2, et ceci sans préjudice des dispositions de la loi du 21 février 1976 ayant pour objet d'instaurer un jour de fermeture hebdomadaire dans les stations de vente de carburant et de lubrifiant pour véhicules automoteurs."

(2) L'article 2 est complété par un point l) qui prend la teneur suivante:

„l) les cinémas et les magasins se trouvant dans un cinéma ou un complexe de cinéma et se limitant exclusivement à la vente d'articles ayant un lien direct avec l'art et la culture du cinéma"

Article XXIV.–

L'arrêté grand-ducal modifié du 28 août 1924, concernant les prescriptions relatives à la santé et la sécurité du personnel occupé dans les entreprises industrielles et commerciales est modifié comme suit:

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

Article XXV.–

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

Art. 126.– „(d) à l'Etat pour toute personne affiliée obligatoirement au titre d'une activité non salariée aux termes de l'article 171 alinéa 2 du code des assurances sociales, à moins qu'elle n'exerce une activité ressortissant de la chambre d'agriculture ou qu'elle n'exerce une profession salariée à titre principal ou qu'elle ne bénéficie d'une pension vieillesse, d'invalidité ou d'orphelin ou qu'elle n'ait atteint l'âge de soixante-cinq ans."

*

TITRE V

ENSEIGNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE

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

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

„**Article 1er.–** L'enseignement secondaire technique, commun aux garçons et aux filles, prépare, en collaboration avec le monde économique et social à la vie professionnelle en assurant aux élèves une formation générale, sociale, technique et professionnelle. Il permet aussi d'accéder à l'enseignement supérieur."

„**Art. 12.–** Les élèves, dont les résultats obtenus avant l'entrée en apprentissage ou au cours de l'apprentissage font apparaître que les objectifs du régime professionnel ne pourront être atteints dans les délais impartis par la loi ou ses mesures d'exécution, peuvent s'inscrire:

- soit à la voie de formation préparatoire au certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) qui vise une insertion socio-professionnelle des détenteurs de ce certificat;
- soit à la voie de formation préparatoire au certificat de capacité manuelle (CCM) qui prépare à la partie pratique de l'examen de fin d'apprentissage dans les professions et métiers concernés.

Les deux voies de formation peuvent être organisées sous forme d'unités capitalisables.

Les détenteurs d'un CITP ou d'un CCM peuvent ultérieurement se préparer au certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) soit dans le cadre de la formation professionnelle continue soit dans le cadre de la formation initiale.

Tout élève ou apprenti désireux de se faire inscrire dans une de ces voies de formation doit présenter une demande à une commission spéciale qui décide de son admissibilité.

La composition et le fonctionnement de la commission spéciale mentionnée à l'alinéa précédent, les conditions d'admission, les modalités de fonctionnement et le contenu ainsi que la liste des professions et métiers dans lesquels un apprentissage préparatoire au CITP ou au CCM est organisé sont déterminés par règlement grand-ducal."

„**Art. 13.–** Les études du régime professionnel sont sanctionnées par un examen de fin d'apprentissage qui se situe à la fin de la dernière année de l'apprentissage et confère soit un certificat de capacité manuelle (CCM) soit un certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP).

L'examen de fin d'apprentissage est un examen national. Il comprend une partie théorique et une partie pratique, qui peuvent être organisées sous forme intégrée. Les résultats de la formation théorique et pratique de l'année de fin d'apprentissage peuvent être pris en compte.

Les élèves détenteurs du certificat de réussite du cycle moyen du régime technique ou du régime de la formation de technicien, tels que décrits aux articles 14 et 16, sont admissibles à une classe de douzième de la division et section correspondantes du régime professionnel.

Un règlement grand-ducal fixe les modalités suivant lesquelles les détenteurs du certificat d'aptitude technique et professionnelle peuvent être admis à une classe de douzième d'une division et section correspondantes du cycle supérieur du régime technique et du régime de la formation de technicien."

„**Art. 14.**– Le régime de la formation de technicien du cycle moyen est un régime à temps plein préparant aux études de technicien au cycle supérieur. Aux élèves ayant réussi la classe de onzième est délivré un certificat de réussite du cycle moyen."

„**Art. 16.**– Le régime technique à plein temps du cycle moyen prépare essentiellement aux études du régime technique au cycle supérieur. Aux élèves ayant réussi la classe de onzième est délivré un certificat de réussite du cycle moyen."

„**Art. 19.**– Le régime de la formation de technicien du cycle supérieur prépare les élèves à la vie active."

„**Art 20.**– Le cycle supérieur du régime de la formation de technicien est sanctionné par un examen organisé sur le plan national.

Aux candidats ayant réussi cet examen il est délivré un diplôme de technicien spécifiant la division, ainsi que les branches dans lesquelles les candidats ont été examinés, et certifiant qu'ils sont admissibles à des études techniques supérieures dans une spécialité correspondant à leurs études."

„**Art. 25.**– Le passage du cycle inférieur au cycle moyen se fait sur la base d'un profil d'orientation. Il indique les régimes, divisions et sections auxquels l'élève est admis compte tenu de ses capacités et des exigences des études ultérieures.

Les modalités de l'établissement et de l'application du profil d'orientation ainsi que les modalités de recours sont déterminées par règlement grand-ducal.

Une information annuelle sur les possibilités de recrutement des entreprises luxembourgeoises est fournie par l'Administration de l'emploi et jointe au profil d'orientation."

„**Art. 26.**– L'apprentissage, les études en régime de la formation de technicien et les études en régime technique sont également ouverts à des personnes âgées de plus de dix-huit ans.

Les personnes adultes qui suivent un apprentissage sous contrat d'apprentissage bénéficient de l'indemnité d'apprentissage prévue dans le cadre de l'apprentissage des jeunes, ainsi que d'un complément d'indemnité sans que le total puisse dépasser le niveau du salaire social minimum qui leur reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

L'indemnité d'apprentissage est à payer par le patron formateur, alors que le complément d'indemnité est supporté pour les chômeurs par le Fonds pour l'emploi et pour les non-chômeurs par des crédits budgétaires à prévoir dans le budget du Service de la Formation Professionnelle du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle.

Les modalités d'admission et les conditions de séjour dans les différentes classes ainsi que les conditions d'attribution du complément d'indemnité visé aux alinéas 2 et 3 du présent article sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés."

„**Art. 28.**– Les mesures suivantes nécessaires à l'exécution de la présente loi sont déterminées par règlement grand-ducal:

1. l'organisation du cycle inférieur et des différents régimes de l'enseignement secondaire technique;
2. l'admission des élèves dans les différentes classes de l'enseignement secondaire technique;
3. l'organisation des examens et la certification."

„**Art. 30.**– Des modèles spécifiques de fonctionnement et de plans d'études pour certaines classes peuvent être déterminés par règlement grand-ducal notamment afin de:

– répondre à d'éventuels besoins particuliers des enfants de migrants;

- offrir à des élèves âgés de plus de dix-huit ans, tels que décrits à l'article 26, un enseignement adapté à leur maturité;
- offrir à des élèves qui se trouvent exclus de l'école la possibilité de réintégrer une formation. Au besoin, d'autres institutions, publiques ou privées, peuvent être chargées, par le ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, sur base d'une convention, d'une partie ou de l'intégralité de la mesure de réinsertion."

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

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

„**Art. VII.–** (1) Il est créé un pool de personnes chargées d'assister les directeurs des établissements d'enseignement ainsi que le directeur du CPOS dans les domaines suivants:

- le maintien de la discipline par la surveillance des salles de classes, des salles spéciales, des cours de récréation, des structures d'accueil, etc.,
- la tenue des études surveillées,
- la surveillance des classes momentanément sans titulaire,
- le remplacement de titulaires absents avec l'obligation d'occuper les élèves utilement,
- la participation à l'organisation d'activités périscolaires,
- la participation à l'organisation de l'orientation scolaire.

Ces mêmes personnes pourront être chargées de travaux administratifs par le directeur. Elles ne sont pas chargées de leçons d'enseignement.

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

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

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

(5) Les modalités de recrutement et de rémunération des demandeurs d'emploi ainsi que l'exécution des tâches seront déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés."

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

Art. 129.– Les dispositions de l'article 18, alinéa 1 de la loi du 1er décembre 1992 portant 1. création d'un établissement public pour le développement de la formation professionnelle continue, et 2. fixation des cadres du personnel des centres de formation professionnelle continue, ainsi que du règlement grand-ducal du 2 septembre 1993 fixant les conditions d'engagement à durée indéterminée et à tâche complète des chargés de cours engagés à durée déterminée aux Centres de formation professionnelle continue sont reconduites pour les chargés de cours occupés à titre temporaire et à tâche complète depuis trois ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi.

*

TITRE VI

DISPOSITIONS FINANCIERES ET ADMINISTRATIVES

Article XXIX.–

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

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

„Le montant de la contribution sociale visée à l'article 7bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant:

1. création d'un fonds de chômage;

2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet,

et qui s'applique aux biens spécifiés audit article, vient en déduction des prix de ces biens relevés par le STATEC pour l'établissement de l'indice des prix à la consommation publié sur la base 100 au 1er janvier 1948."

Article XXX.–

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

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

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

Article XXXI.–

La loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, est respectivement modifiée et complétée comme suit:

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

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

essence au plomb	4.000 francs
essence sans plomb	4.000 francs
gasoil	1.000 francs

(2) Les taux à appliquer dans le cadre des limites définies à l'alinéa 1 ainsi que les dispositions d'application du présent article sont arrêtés par voie de règlement grand-ducal.

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

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

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

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

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

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

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

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

„16. de l'octroi de l'aide à la création d'emplois socio-économique visée à l'article 25. du règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution 1. des aides à la mobilité géographique; 2. d'une aide au réemploi; 3. d'une aide à la création d'entreprises; 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique."

Art. 137.– Est ajouté au paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet un point 26. libellé comme suit:

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

Art. 138.– Est ajouté au paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet un point 27. libellé comme suit:

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

Art. 139.– Est ajouté au paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, un point 28. libellé comme suit:

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

Art. 140.– Est ajouté au paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, un point 29. libellé comme suit:

„29. de la prise en charge des cotisations sociales en cas d'embauche des chômeurs inscrits à l'Administration de l'Emploi par suite d'une réduction du temps de travail prévue par la convention collective, conformément à l'article 53 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi."

Art. 141.– Est ajouté au paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, un point 30. libellé comme suit:

„30. de la prise en charge des frais occasionnés par les examens médicaux ou psychologiques des demandeurs d'emploi décidés en application de l'article 15, paragraphes (2) et (3) de la loi

modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi."

Art. 142.– Est ajouté au paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet un point 31. libellé comme suit:

„31. de la prise en charge des frais de voyage et des frais de garde d'enfants encourus par les personnes visées au paragraphe (1) de l'article 112 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi."

Art. 143.– Est ajouté au paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet un point 32. libellé comme suit:

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

Art. 144.– Est ajouté au paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet un point 33. libellé comme suit:

„33. de la prise en charge du complément d'indemnité versé aux personnes adultes qui suivent un apprentissage conformément à l'article 26 de la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue tel que modifié par l'article 127 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi."

Art. 145.– Est ajouté au paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet un point 34. libellé comme suit:

„34. de la prise en charge des dépenses liées à l'exploitation des possibilités offertes par la création d'emplois à l'échelon local, dans l'économie sociale et dans les nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché notamment dans les domaines de la rénovation urbaine, de l'environnement, de l'exploitation touristique, de l'encadrement des jeunes et de l'aide familiale de proximité."

Article XXXII.–

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

Art. 146.– A l'alinéa 1er de l'article 109 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, le numéro 1a est complété in fine par la phrase suivante:

„La limitation de la déduction des intérêts débiteurs ne s'applique cependant pas aux intérêts qui sont en relation économique avec un prêt contracté par l'alloti à des fins de financement d'une soulte à verser à des cohéritiers dans le cadre de la transmission – par voie de partage successoral – d'une entreprise visée à l'article 14 dans les conditions de l'article 37."

Article XXXIII.–

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

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

Art. 148.– Au paragraphe 11, alinéa 3, l'abattement de „neuf cent mille francs" est remplacé par un abattement de „un million deux cent mille francs".

Article XXXIV.–

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

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

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

Article XXXV.– ***Engagement de personnel supplémentaire***

Art. 150.– Le Ministère de la Famille est autorisé à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser deux unités.

Art. 151.– (1) Le Ministère du Travail et de l'Emploi est autorisé à engager, pour les besoins de l'Administration de l'Emploi, les agents suivants:

- six éducateurs gradués,
- trois psychologues,
- deux assistants sociaux,
- trois rédacteurs,
- trois expéditionnaires,
- des employés de l'Etat pour les besoins du service de placement dont le nombre total ne peut dépasser sept unités.

(2) Les trois éducateurs gradués occupés à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle et attachés à l'Administration de l'Emploi sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle pendant deux ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi peuvent être nommés aux fonctions d'éducateur gradué avec dispense de l'examen d'admission, de la période de stage et de l'examen de fin de stage.

En cas de nomination, leur traitement est fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur engagement à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle.

L'éducateur gradué occupé à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle et attaché à l'Administration de l'Emploi sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle et qui compte moins de deux ans de service à l'entrée en vigueur de la présente loi peut être admis au stage aux fonctions respectives avec dispense de l'examen d'admission au stage. La durée du stage pourra être réduite en fonction du temps passé en qualité d'agent temporaire et à tâche complète au Service de la formation professionnelle.

Art. 152.– Le Ministère du Travail et de l'Emploi est autorisé à procéder, pour les besoins de l'Inspection du Travail et des Mines dans le cadre de sa mission de contrôle de l'application du droit du travail et de lutte contre le travail illégal, à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète dont le nombre ne peut pas dépasser six unités.

Art. 153.– Le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle est autorisé à créer trois emplois de renforcement de la carrière de l'éducateur/trice gradué(e), deux emplois dans la carrière de l'assistant social et un emploi dans la carrière du psychologue pour les besoins des Centres de formation professionnelle continue.

Art. 154.– Le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle est autorisé à élargir le cadre personnel du centre de psychologie et d'orientation scolaires (CPOS) par les emplois supplémentaires suivants:

- vingt-deux assistant(e)s sociaux (ales) ou assistant(e)s d'hygiène sociale pour les lycées et lycées techniques,
- neuf éducateurs (trices) pour les lycées techniques organisant des classes du régime préparatoire de l'enseignement secondaire technique.

Art. 155.– Les huit éducateurs gradués occupés à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et

à la formation professionnelle pendant deux ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi peuvent être nommés aux fonctions d'éducateur gradué avec dispense de l'examen d'admission, de la période de stage et de l'examen de fin de stage aux Centres de formation professionnelle continue.

En cas de nomination, leur traitement est fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur engagement à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle.

Art. 156.– Pour les besoins de la Caisse Nationale des Prestations Familiales, le Ministère de la Famille est autorisé à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser six unités.

Art. 157.– Le Ministère de la Jeunesse est autorisé à procéder, à l'engagement de trois éducateurs gradués et d'un agent éducatif pour les besoins du Service National de la Jeunesse.

Art. 158.– Le Ministère de la Promotion Féminine est autorisé à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser deux unités.

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

„g) à des engagements de personnel occupé à titre permanent et à tâche complète ou à tâche partielle dans les différents services de l'Etat et disposant de la qualité de travailleur handicapé telle que définie par la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, dans la limite de 2.000 hommes-heures/semaine."

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

Article XXXVI.– ***Disposition administrative***

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

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

*

EXPOSE DES MOTIFS

1. OBJET

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*

2. BASE TRIPARTITE

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

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

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

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

*

3. RESPONSABILISATION DES PARTENAIRES SOCIAUX LEGISLATION SUR LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES

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

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

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

*

4. LE TITRE DE LA LOI

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

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

*

5. LE SUIVI DU PLAN D'ACTION

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

*

6. CONTENU

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) veiller à ce que tout jeune ait une nouvelle possibilité de départ avant qu'il n'atteigne six mois de chômage (formation, reconversion, expérience professionnelle, stages, etc.);

b) veiller à ce que les chômeurs adultes aient la possibilité d'un nouveau départ avant qu'ils n'atteignent douze mois de chômage, par un des moyens cités sous a) auxquels il y a lieu d'ajouter l'accompagnement individuel et l'orientation professionnelle;

c) veiller à remplacer de plus en plus les mesures passives par des mesures actives, dont la formation professionnelle des chômeurs ainsi que leur responsabilisation, en offrant à au moins 20% des chômeurs une formation ou toute autre mesure analogue.

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

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

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

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

En moyenne un indépendant européen crée quatre emplois.

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

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

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

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

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

a) la modernisation de l'organisation du travail (aménagement du temps de travail, compromis entre souplesse et sécurité);

b) la formation professionnelle continue.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.3. Contenu du projet de loi

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

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

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

Décisions du PAN non reprises dans le présent projet

1. Les dispositions pratiques concernant *l'accès au capital à risque* sur base de l'accord entre BEI et SNCI seront prises sur base de discussions avec la SNCI. Une intervention législative par le biais du présent projet n'est pas nécessaire.
2. La modification de la loi sur les *établissements dangereux, insalubres ou incommodes* (loi commodo) visant à prévoir la mise en place, dans certains cas, d'autorisations-type, modification décidée par le comité de coordination tripartite, sera introduite par amendement dans le projet de réforme de la loi en question qui est de toute manière en instance législative (cf. PAN, pilier II, sous 1.2.1, pages 27 et 28).
3. La *simplification administrative et la réduction des charges administratives* ne nécessite pas d'autres interventions législatives que celles en cours.

   C'est un problème d'ordre horizontal qui sera à aborder sur base de programmes d'action.

   Il nécessitera la mise en place de procédés techniques et administratifs allégés (cf. PAN, pilier II, sous 1. et 2.).
4. En ce qui concerne les questions liées aux cotisations d'assurance maladie, et notamment le retrait, une fois le déficit absorbé, de la décision de l'Union des Caisses de Maladie ayant augmenté le taux

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

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

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

*

CONTENU DU PROJET

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*

REMARQUES GENERALES

1. Un des fils rouges du projet, comme du PAN et des Conclusions du Conseil européen de Luxembourg, est la responsabilisation accrue des partenaires sociaux qui doivent désormais obligatoirement aborder, lors des négociations collectives, le contenu des lignes directrices pour l'emploi. L'emploi sera désormais au centre des négociations collectives.

2. Le principe du mainstreaming en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes est appliqué de manière généralisée dans le projet.

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

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

*

TITRE Ier

POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

Remarques introductives

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

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

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

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

Les objectifs quantifiés

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

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

1. Rappelons que les lignes directrices demandent aux Etats membres, *dans un délai de cinq ans*, d'offrir une *nouvelle chance de départ* aux jeunes chômeurs *avant* qu'ils n'atteignent *six mois* de chômage, et aux chômeurs *adultes* avant qu'ils n'atteignent *douze mois* de chômage, ainsi que d'offrir une *formation à au moins 20% des chômeurs*.

2. Le PAN luxembourgeois s'est assigné un délai plus court de *18 mois endéans lesquels les objectifs quantifiés seront à atteindre*.

   Par ailleurs les objectifs sont plus ambitieux, afin d'accentuer le caractère préventif des mesures. Ainsi une nouvelle chance de départ doit être offerte aux *jeunes* chômeurs avant qu'ils n'atteignent *trois mois* de chômage et aux chômeurs *adultes* avant qu'ils n'atteignent *six mois* de chômage.

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

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

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

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

Les réformes administratives

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'Administration de l'emploi fera donc office d'employeur détachant le chômeur chez le patron de stage.

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

L'entreprise prend en charge 50% de l'indemnité. S'il s'agit d'un stagiaire féminin, cette participation de l'entreprise est réduite à 35%.

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

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

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

Le texte a été discuté avec la Commission européenne.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*

TITRE II

ORGANISATION DU TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*

TITRE III

POLITIQUE D'EGALITE DES CHANCES

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

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

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

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

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

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

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

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

1.1. *L'accord-cadre européen*

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

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

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

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

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

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

La directive dont s'agit prévoit l'introduction d'un droit individuel à un congé parental pour les travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans. Le droit au congé parental n'est pas transférable entre partenaires et le travailleur a le droit de retrouver, après le congé parental, son poste de travail où, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire.

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

La déclaration gouvernementale du 22 juillet 1994 précisait que:

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

Un congé parental sera introduit afin de garantir une priorité au réemploi à celui des parents qui a temporairement cessé son activité professionnelle pour s'occuper de l'éducation des enfants.

De même un congé pour raisons familiales, permettant à un des deux parents de s'occuper d'un enfant malade, sera introduit et financé par le budget de l'Etat."

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

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

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

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

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

1. *Marché du travail*

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

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

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

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

3. *Egalité des chances entre hommes et femmes*

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

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

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

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

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

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

Le projet prévoit les mesures suivantes:

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

3. Actions positives (article XX)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITRE IV

DEVELOPPEMENT DE L'ESPRIT D'ENTREPRENEURIAT

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

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

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

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

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

Afin d'adapter les heures de fermeture des magasins de détail de l'artisanat et du commerce aux habitudes et besoins du consommateur et à l'offre de ses concurrents établis dans les régions limitrophes, la législation en question sera légèrement modifiée en ce qui concerne les heures de fermeture des cinémas et des stations-service situées sur les autoroutes.

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

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

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

*

TITRE V

EDUCATION ET FORMATION PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*

TITRE VI

DISPOSITIONS FINANCIERES ET ADMINISTRATIVES

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

1. Le financement de la mise en oeuvre du PAN

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

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

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

Comme un certain nombre de mesures seront à financer par le fonds pour l'emploi, un nombre de nouvelles lignes doivent être ajoutées aux missions du fonds pour l'emploi (article XXXI) par le biais d'une modification du paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

2. Le renforcement du personnel (article XXXV)

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

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

TITRE Ier

POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

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

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

Article 1er

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

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

Article 2

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

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

En outre il détermine les bénéficiaires potentiels de la mesure.

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

Article 3

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

Article 4

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

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

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

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

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

Afin d'avoir la possibilité, en cas de besoin, d'adapter plus rapidement les taux en vigueur, le présent article habilite le Gouvernement à y procéder par la voie d'un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

Article 5

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

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

Article 6

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

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

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

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

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

Article 7

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

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

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

Article 8

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

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

Article 9

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

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

Article 10

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

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

Article 11

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

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

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

Le *second paragraphe* de l'article 11 charge le délégué à l'emploi des jeunes, institué par la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi et portant création d'une Commission nationale de l'Emploi, à procéder en collaboration avec les chambres professionnelles à la prospection de postes de stage et de proposer aux employeurs des programmes-type de stage.

Article 12

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

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

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

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

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

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

Article 13

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

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

Article 14

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

Article 15

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

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

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

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

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

Article 16

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

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

Article 17

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

Article 18

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

Article 19

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

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

Article 20

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

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

Article 21

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 22

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

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

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

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

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

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

Article 23

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

Article 24

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

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

Article 25

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

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

Article 26

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

Article 27

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

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

Article 28

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

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

Article 29

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

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

Article 30

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

Article 31

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

Il est rappelé que l'article 33 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi, 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, retient en ses paragraphes (2) et (3) le principe général que le bénéficiaire de l'indemnité de chômage complet peut être contraint, sous peine de retrait du bénéfice de l'indemnité, à suivre des cours de formation professionnelle ou d'enseignement général.

Article 32

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

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

Article 33

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

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

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

Article 34

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

Article 35

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

Article 36

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

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

Article 37

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

*L'**article III** a pour objet de modifier les articles 9, 13, 14, 15, 16 et 28 paragraphe 2 de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi et portant création d'une Commission nationale de l'Emploi est respectivement modifiée et complétée comme suit et d'y ajouter un article 18bis.*

Article 38

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

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

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

Articles 39 et 40

Suite aux observations émises par la Commission de l'Union Européenne au sujet de la non-compatibilité des articles 13, 14 et 16 de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi et portant création d'une Commission nationale de l'Emploi en ce qui concerne le placement des travailleurs avec la libre prestation des services prévue à l'article 59 du Traité CE, le Gouvernement entend mettre à profit la présente révision de la loi organique de l'Administration de l'Emploi pour adapter suivant le voeu de la Commission de l'Union Européenne les articles 13, 14 et 16.

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

Article 41

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

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

Pour responsabiliser davantage les demandeurs d'emploi qui feraient preuve d'un manque d'intérêt à l'égard des efforts développés par les services de l'Administration de l'Emploi en vue de leur réinsertion professionnelle, une sanction administrative est de mise à l'égard des récalcitrants.

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

Article 42

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

Article 43

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

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

Article 44

Le nouveau libellé du paragraphe (2) de l'article 28 de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi et portant création d'une Commission nationale de l'Emploi, propose une nouvelle mesure dont peuvent bénéficier les personnes qui sont reconnues comme travailleurs handicapés par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.

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

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

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

Article 45

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

La notion de handicap psychique ou psycho-social a été ajoutée par rapport au texte initial, afin que la nouvelle loi couvre l'ensemble des personnes handicapées qui vu leur handicap, sont en quête d'emploi ou risquent de perdre leur emploi.

Dans le cadre de la lutte contre l'exclusion sociale, il importe en effet de faire bénéficier de la loi du 12 novembre 1991 toutes les personnes handicapées défavorisées notamment par leur état psychique et leur situation sociale désavantagée.

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

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

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

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

Article 46

Les mesures à prendre par le directeur de l'Administration de l'Emploi, sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, prévues au paragraphe (2) de l'article 3 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sont complétées par une mesure d'orientation professionnelle énumérée par l'article 28 de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi et portant création d'une Commission nationale de l'Emploi.

Le choix des mesures d'orientation, de formation et de placement ou de rééducation professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation ou de réadaptation au travail se fera en fonction de l'âge, du degré et de la nature de l'invalidité, et sur le vu de des capacités antérieures et résiduelles de travail du candidat.

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

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

Article 47

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

Article 48

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

Article 49

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

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

Article 50

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

*L'**article VI** complète l'article 34 paragraphe 1 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant: 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.*

Article 51

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

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

*

TITRE II

ORGANISATION DU TRAVAIL

Remarques générales

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

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

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

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

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

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

Article 52

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

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

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

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

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

Les quatre sujets à discuter, obligatoirement, sont:

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

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

Relevons les éléments suivants:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 53

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

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

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

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

*L'**article IX** modifie respectivement complète la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie.*

Article 54

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

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

Ce paragraphe fixe la durée maximale normale du travail:

- huit heures par jour
- quarante heures par semaine.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette procédure garantit que toutes les parties concernées sont impliquées.

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

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

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

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

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

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

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

Application dans le temps des règles prédécrites

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

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

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

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

Article 55

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette nouvelle règle a trois objectifs:

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

Article 56

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

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

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

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

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

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

Article 57

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

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

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

Ces cas sont:

1. la répartition du travail sur 5 jours ou moins:

   neuf heures de durée de travail journalière (art. 7);

2. le travail en continu:

   dix heures de travail par jour et 56 heures de travail maximales par semaine (Convention internationale du travail No 1) à condition que, pendant la période de référence de quatre semaines, la durée hebdomadaire de travail ne dépasse pas quarante heures en moyenne (art. 8);

3. les travaux préparatoires ou complémentaires, devant être effectués, pour des raisons techniques, en dehors des limites assignées au travail général de l'entreprise:

   compensation de ces heures par un jour de repos quand les dépassements totalisent la durée journalière de travail applicable dans l'entreprise (art. 9);

4. les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure:

   récupération de ces heures pendant deux mois à partir de la reprise du travail;

   au cas où il n'y a pas de période de référence, cette récupération ne peut augmenter la durée de travail au-delà de dix heures par jour et de quarante-huit heures par semaine;

   au cas où il y a une période de référence, la récupération pourra faire dépasser la limite journalière précitée d'une heure au maximum, la durée maximale hebdomadaire restant fixée à quarante-huit heures (art. 10).

Article 58

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

Article 59

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

Article 60

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

Article 61

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

Article 62

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

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

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

Article 63

Sans commentaire.

Article 64

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

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

Le *paragraphe (1)* reprend ce principe.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 65

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

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

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

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

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

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

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

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

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

cf. commentaire sous article 54 (art. 4, paragraphe (3) de la loi de 1970).

Le *paragraphe (5)* a trait à la possibilité pour une convention collective de prévoir une période de référence plus courte ou plus longue que la période de référence légale.

cf. commentaire sous article 54 (art. 4 paragraphe (4) de la loi de 1970).

Les *paragraphes (6) et (7)* ont trait au pouvoir du ministre du travail en matière de périodes de référence.

cf. commentaire sous article 54 (art. 4, paragraphes (5) et (6) de la loi de 1970).

Les textes sont rigoureusement identiques dans les deux cas.

Le *paragraphe (8)* fixe la durée de travail maximale absolue qui ne peut jamais être dépassée, même en cas de période de référence (dix heures par jour, quarante-huit heures par semaine, douze heures par jour dans certains secteurs définis par règlement grand-ducal).

cf. commentaire sous article 55 (art. 4bis de la loi de 1970).

Le *paragraphe (9)* introduit un temps de pause obligatoire de 30 minutes.

cf. commentaires sous article 56 (art. 5bis, paragraphes (1) et (2) de la loi de 1970).

Le *paragraphe (10)* reprend intégralement le texte actuel du point I.2. et du point I.3., alinéa 2 de la loi de 1937.

cf. commentaire sous article 56 (art. 5bis, paragraphe (3) de la loi de 1970).

Le *paragraphe (11)* est le pendant exact de l'article 57 ayant trait aux situations exceptionnelles dans lesquelles la durée journalière de travail peut être augmentée, même si une période de référence est instituée par le ministre ou la convention collective.

cf. commentaire sous article 57.

Les points 1., 2. et 3. du paragraphe (11) reprennent textuellement les points I.3., I.4. (alinéa 2) et I.5. de l'article 6 de la loi du 7 juin 1937.

cf. commentaire sous les articles 58, 59 et 61.

Article 66

Cet article abroge le point I.4. actuel de l'article 6 de la loi du 7 juin 1937, sauf l'alinéa 2.

Ce texte, qui fixait les conditions dans lesquelles le ministre du travail pouvait accorder une période de référence, est devenu superflu du fait de l'introduction d'une période de référence légale et de tout le système s'y greffant conformément aux paragraphes (3) à (8) de l'article 6 de la loi du 7 juin 1937 dans la teneur leur conférée par l'article 65 de la présente loi.

cf. commentaire sous article 62.

Article 67

Sans commentaires.

Article 68

L'article 68 reformule le point I.12. actuel de la loi du 7 juin 1937, texte qui devient le nouveau paragraphe (18) de l'article 6 par l'effet de la présente loi.

Les points 1. et 2. du paragraphe (18) nouveau de l'article 6 de la loi de 1937 ont trait aux heures supplémentaires effectuées par les employés privés.

Le point 1. maintient le principe actuel d'une majoration salariale de 50%.

Le point 2., nouveau, introduit une compensation par du temps libre rémunéré. Le texte est identique à celui des paragraphes (2) à (4) de l'article 16 de la loi du 9 décembre 1970 concernant la durée du travail des ouvriers dans la teneur leur conférée par l'article 64 de la présente loi.

cf. commentaire sous article 64.

Le point 3. reprend textuellement les alinéas 2, 3, et 4. du point I.12. actuel de la loi du 17 juin 1937 et ne nécessite donc pas de commentaire particulier.

Article 69

Sans commentaires.

***L'article XI** modifie la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.*

Article 70

L'article 70 modifie l'article 1er de la loi du 26 février 1993.

Le *paragraphe (1)*, qui contient la définition du travail à temps partiel, reprend textuellement le contenu de l'article 1er actuel de la loi de 1993.

Il ne nécessite donc pas d'autres commentaires que ceux se rapportant à cette loi.

Le *paragraphe (2)* introduit, pour le calcul de la durée du travail, une période de référence légale de quatre semaines, la même que pour le travail à temps plein.

Les commentaires relatifs à l'article 54 (article 4, paragraphe (2) de la loi du 9 décembre 1970 concernant la durée de travail des ouvriers) et à l'article 65, (article 6, paragraphe (3) de la loi du 7 juin 1937 concernant la durée de travail des employés privés), sont transposables au travail à temps partiel.

Ce texte met en oeuvre les décisions du plan d'action national en faveur de l'emploi conformément aux points 1.3.5.2 et 1.3.10. du pilier III.

L'*alinéa 2 du paragraphe (2)* nouveau de l'article 1er de la loi du 26 février 1993 rend applicables au travail à temps partiel les dispositions des paragraphes (4) à (6) nouveaux de l'article 4 de la loi du 9 décembre 1970 concernant la durée de travail des ouvriers (article 54 de la présente loi) et des paragraphes (5) et (7) nouveaux de l'article 6 de la loi du 7 juin 1937 sur la durée de travail des employés privés (article 65 de la présente loi).

Ces textes concernent les modalités selon lesquelles les conventions collectives ou le ministre ayant le travail dans ses attributions peuvent fixer et régler des périodes de référence.

cf. commentaires afférents sous articles 54 et 65.

L'introduction d'une période de référence est censée apporter un élément de flexibilité qui semble actuellement manquer à la législation sur le travail à temps partiel. Par ailleurs, elle assure l'égalité de traitement entre travail à plein temps et travail à temps partiel.

Le travail à temps partiel est actuellement très peu développé au Luxembourg, en dépit d'une demande pour ce type de travail existant manifestement.

La mesure prise pourrait constituer une incitation pour les employeurs d'offrir plus d'emplois à temps partiel.

Le *paragraphe (3)* introduit un élément de protection pour le salarié. Cet élément doit contrebalancer la flexibilité lui demandée du fait de la mise en place d'une période de référence.

Pour éviter qu'un travail à temps partiel ne puisse être transformé sans autres formalités en travail à temps plein, le paragraphe (3) limite la durée de travail, journalière et hebdomadaire maximale.

Du fait de la période de référence, la durée de travail effective du salarié à temps partiel ne peut excéder la durée de travail journalière et hebdomadaire prévue au contrat de plus de 50% de celle-ci.

Ainsi, par l'effet de la période de référence, un salarié à temps partiel dont le contrat prévoit une durée de travail hebdomadaire de 16 heures ne peut-il pas être contraint à travailler plus de 24 heures par semaine.

Ce mécanisme essaye de trouver un équilibre entre les besoins de plus de flexibilité pour l'entreprise en matière de travail à temps partiel et une protection adéquate du salarié.

Etant donné que le salarié à temps partiel a des raisons bien précises d'avoir choisi ce type de travail et l'organisation précise de son travail telle que retenue au contrat (cf. article 5 de la loi du 26 février 1993), il n'est pas possible de modifier systématiquement, et à l'improviste, cette organisation.

Comme le contrat de travail à temps partiel doit fixer avec précision tous les éléments concernant l'organisation du travail, ce contrat peut aussi contenir l'accord du salarié pour déroger à la règle ci-avant

expliquée. Le salarié peut donc, dès le début, se déclarer d'accord à ce que du fait de la période de référence, il travaille plus longtemps (par jour ou par semaine) que la „règle des 50%" le lui permettrait en vertu de la loi.

Le *paragraphe (4)* rend applicables les dispositions concernant le plan d'organisation du travail.

Article 70bis

L'article 70bis complète l'article 5 de la loi du 26 février 1993.

Cet article règle minutieusement le contenu du contrat de travail à temps partiel.

Conformément aux remarques faites à propos du paragraphe (3) nouveau de l'article 1er (cf. commentaire sous article 70), le contrat doit expressément mentionner si le salarié est d'accord, du fait de l'application de la période de référence, de travailler plus que la durée de travail contractuelle augmentée de 50%, et selon quelles modalités.

Article 71

L'article 71 reformule le premier alinéa de l'article 6 de la loi du 26 février 1993 qui définit la notion de travail supplémentaire en régime de travail à temps partiel.

Par application du nouvel article 1 (cf. commentaire sous article 70), et notamment de la période de référence, les heures supplémentaires commencent quand la moyenne hebdomadaire, sur la période de référence applicable, dépasse la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat, le cas échéant dépassée de 50%, en application du paragraphe (3) nouveau de l'article 1er, respectivement la norme fixée au contrat de travail conformément à ce même paragraphe.

L'exemple suivant illustre les propos qui précédent:

Un salarié à temps partiel a convenu d'une durée de travail hebdomadaire de 16 heures et s'est mis d'accord avec l'employeur à travailler, par application de la période de référence, 80% de plus que sa durée contractuelle hebdomadaire, soit 16 heures + 12,8 heures (80%) = 28,8 heures par semaine.

Les heures supplémentaires commencent quand la durée de travail, sur quatre semaines, dépasse 115,2 heures (moyenne hebdomadaire: 28,8 heures).

Article 72

Au cours de la procédure d'adoption du projet de loi concernant le travail volontaire à temps partiel, le terme „alinéa 1er" qui devait figurer à l'article 12 paragraphe 4 après les termes „l'article 16 paragraphe 1." a été omis par inadvertance. Pour des raisons de sécurité juridique il est indiqué de mettre à profit les modifications proposées à la loi précitée du 26 février 1993 dans le contexte du présent projet de loi pour redresser cette omission involontaire.

Article 73

L'article 73 limite l'application du système de la période de référence à 5 ans.

En effet le comité de coordination tripartite a voulu donner les moyens au comité permanent de l'emploi, chargé de suivre la mise en oeuvre du plan d'action national, de vérifier si la mesure a un impact bénéfique sur le marché de l'emploi, et notamment sur le taux de travail à temps partiel ainsi que sur le taux d'activité en général (accord tripartite, pilier III, sous 1.3.10, in fine).

Le système peut être prorogé soit indéfiniment, soit pour une période déterminée.

La prorogation nécessitera l'intervention du législateur.

***L'article XII** modifie la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.*

Article 74

L'article 74 modifie le point 7. du paragraphe (2) de l'article 5 de la loi de 1989.

C'est l'article qui définit les cas où il peut y avoir recours au contrat de travail à durée déterminée.

Le comité de coordination tripartite et le comité permanent de l'emploi ont toujours prôné le recours au contrat à durée déterminée comme moyen d'insérer ou de réinsérer les chômeurs.

Or, certaines décisions judiciaires ont interprété restrictivement le point 7. du paragraphe (2) de l'article 5 en ce qu'il n'autoriserait le recours au contrat à durée déterminée que dans le cadre de mesures de politique active de l'emploi prévues par la loi ou les règlements.

Or, l'intention des partenaires sociaux était d'étendre le recours au contrat à durée déterminée à l'insertion des chômeurs, même en dehors des mesures prévues par la loi ou les règlements.

L'article 74 reflète cette intention commune.

*L'**article XIII** institue une nouvelle mesure, l'incitation au passage du travail à temps plein au travail à temps partiel.*

Article 75

Cette mesure, consistant dans une incitation financière, à savoir la prise en charge des cotisations sociales par le fonds pour l'emploi, doit ouvrir des possibilités de travail à temps partiel puis à temps plein, revenant prioritairement aux chômeurs, par la décision des salariés âgés de 50 ans au moins de se retirer progressivement de la vie professionnelle.

Cette mesure constitue un complément à la préretraite progressive.

Le principe de l'intervention incitative du fonds pour l'emploi est le suivant:

le fonds pour l'emploi prend en charge les cotisations sociales, de manière graduée, au cas où, d'une part, un salarié âgé de plus de 50 ans décide de passer du travail à temps plein au travail à temps partiel, et, d'autre part, l'employeur embauche un chômeur.

La prise en charge porte sur les cotisations sociales dues tant du chef du salarié qui accepte une réduction de son temps de travail (paragraphes (1) et (2)) que du chef du chômeur embauché en compensation (paragraphe (4)).

Les paragraphes (1) et (2) règlent la prise en charge des cotisations sociales dues du chef du salarié passant au travail à temps partiel.

1. Au cas où le chômeur est embauché à temps partiel (notamment pour la fraction libérée du poste du salarié de 50 ans) le fonds pour l'emploi prend en charge la part patronale des cotisations dues pour le salarié passant au travail à temps partiel.
2. Il en est de même quand le chômeur est embauché à durée déterminée (pour 18 mois au moins).
3. La prise en charge est étendue à la part salariale des cotisations dues du chef du salarié étant passé au travail à temps partiel quand l'embauche du chômeur se fait à durée indéterminée.
4. Il en est de même quand le chômeur est embauché à temps plein.
5. Il en est encore de même quand le chômeur embauché est une femme.

Le paragraphe (3) a trait à la prise en charge des cotisations sociales dues du chef du chômeur embauché.

A noter que cette prise en charge se cumule avec la prise en charge des cotisations dues pour le salarié passant au travail à temps partiel.

Elle est limitée à sept ans au maximum.

Cette règle est reprise de celle applicable à la prise en charge des cotisations sociales en cas d'embauche de chômeurs âgés (loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi). La durée maximale est censée assurer l'intervention du fonds pour l'emploi jusqu'à l'âge du départ théorique du salarié passant du travail à temps partiel en préretraite ou en pension de vieillesse anticipée.

1. Quand le chômeur est embauché à durée déterminée (18 mois au moins) le fonds pour l'emploi prend en charge la part patronale des cotisations dues de son chef.
2. Il en est de même lorsque le chômeur est embauché à temps partiel, notamment pour la fraction libérée du poste.
3. La prise en charge est étendue à la part salariale des cotisations dues pour le chômeur, quand son embauche se fait à durée indéterminée.
4. Il en est encore de même quand il est embauché à temps plein.
5. Finalement, il en est encore de même quand le chômeur embauché est une femme.

Remarques générales

1. Le système de graduation des interventions du fonds pour l'emploi se justifie par rapport au degré plus ou moins élevé de „précarité" attachée à l'embauche de chômeurs.

Il semble évident que l'attrait financier d'une embauche d'un chômeur à temps plein et à durée indéterminée doit être plus important que celui découlant d'une embauche à durée déterminée et à temps partiel.

Le système n'ignore cependant pas qu'une embauche, même à durée déterminée et à temps partiel, peut jouer un rôle important en vue de l'insertion d'un chômeur.

2. La condition d'une inscription minimale de trois mois reflète les considérations suivantes:

le souci du Conseil européen sur l'emploi, et donc du plan d'action national en faveur de l'emploi, d'intervenir en temps utile afin d'éviter au chômeur d'entrer dans l'engrenage du chômeur difficile à placer, puis de longue durée;

sans pour autant perdre de vue l'obligation pour le chômeur de devenir lui-même actif dans la recherche d'un emploi;

- la durée d'inscription de trois mois semble constituer un compromis viable et valable entre les deux considérations;
- finalement la nécessité d'une durée d'inscription minimale permet à l'Administration de l'emploi de juger s'il s'agit de chômeurs qui sont effectivement à sa charge et d'éviter certaines fraudes.

3. L'intervention plus favorable du fonds pour l'emploi en cas d'embauche d'un chômeur de sexe féminin s'inscrit dans la ligne du mainstreaming inhérent au présent projet de loi. Les discriminations positives se justifient par le fait de la sous-représentation des femmes dans l'emploi et leur surreprésentation dans le chômage, la faible présence de femmes dans certaines professions et la faiblesse du taux d'activité féminin au Luxembourg.

Paragraphe (4): Sans commentaires particuliers.

Paragraphe (5): L'application de la nouvelle mesure est limitée dans le temps. Elle cessera le 31 décembre 2003, étant donné que pour les embauches de chômeurs effectuées avant le 1er janvier 2004, l'intervention du fonds pour l'emploi continuera jusqu'à son terme déterminé dans les paragraphes (1) à (3).

Sur base d'une évaluation de l'impact de la mesure, le législateur peut la proroger soit à durée indéterminée, soit pour une nouvelle période limitée dans le temps.

*L'**article XIV** modifie la loi modifiée du 10 avril 1976 concernant la réglementation des jours fériés légaux*

Article 76

L'article 76 modifie l'article 3 de la loi du 10 avril 1976 qui traite des jours fériés de rechange.

Dans le système actuel, si un des jours fériés légaux tombe sur un dimanche, il est remplacé, moyennant arrêté ministériel, par un jour férié de rechange qui est habituellement fixé au lundi suivant.

Ce système pénalise les entreprises luxembourgeoises, notamment dans le commerce, en ce que leurs concurrents étrangers travaillent notamment les lundis en question. C'est donc une question de compétitivité pouvant avoir un impact positif en termes d'emploi.

Le nouvel article 3 remplace ce système par l'ajout d'un jour de congé additionnel à prendre endéans les 3 mois du jour férié ayant dû être remplacé *(paragraphe (1))*.

Le *paragraphe (2)* dispose que ce jour de congé doit obligatoirement être pris en nature. Il ne peut être compensé financièrement. Il paraît indiqué d'accorder aux salariés leur journée libre, ce qui leur permettra certaines activités qu'ils auraient autrement pu entreprendre le lundi suivant le jour férié légal tombant sur un dimanche.

Le *paragraphe (3)* limite le remplacement de jours fériés tombant sur un dimanche à 3 par année de calendrier.

Cette disposition est la suite nécessaire du texte actuel qui limite le remplacement à 2 jours fériés par année de calendrier plus la célébration de l'anniversaire du Grand-Duc.

Il faudra tenir ouverte cette possibilité.

*L'**article XV** modifie et complète l'article 16 alinéa 1er de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé.*

Article 77

La présente proposition étend le bénéfice du congé paternel actuellement réservé aux hommes mariés à tous les pères d'un nouveau né. Il s'agit en fait de rendre responsable les hommes par rapport à la paternité: Cette proposition s'inscrit également dans une approche égalitaire permettant à tous les pères, légitimes et naturels de bénéficier de cet avantage. De même le présent texte met en vigueur les dispositions pertinentes de la Convention internationale de l'enfant qui dispose qu'il est dans l'intérêt de l'enfant d'avoir ses deux parents et donc également de s'occuper de lui. Du point de vue psychologique, le père doit adhérer le plus tôt à son rôle de père à défaut, les études le montrent, les conséquences sont désastreuses pouvant aller à la violence à l'égard de l'enfant ou au simple rejet de l'enfant.

*L'**article XVI** apporte certaines modifications à la législation sur la préretraite (loi modifiée du 24 décembre 1990).*

Les modifications proposées, surtout à propos de la préretraite progressive, tiennent compte des critiques de la part des employeurs qui expliquent le peu de réussite de la préretraite progressive par un excès de formalisme et des conditions d'ouverture trop strictes.

Il est un fait que l'instrument de la préretraite progressive n'a guère eu de retombées positives. Comme les critiques sont unanimes à dénoncer les mêmes éléments, il semble légitime et opportun au Gouvernement d'assouplir le texte, sans pourtant ouvrir des opportunités à des fraudes faciles. L'instrument en soi est en effet des plus intéressants. Il faut donc tout faire pour le rendre viable et efficace.

Article 78

L'article 78 n'apporte aucune modification de fond.

Dans l'article 16-2 de la loi modifiée de 1990, le texte qui avait été inséré dans la loi par la loi „tripartite" du 31 juillet 1995 concernant l'emploi et la formation professionnelle, une simple erreur technique avait subsisté suite à la rénumérotation du texte par le Conseil d'Etat à cette occasion.

Dans la deuxième ligne du texte il y a lieu de remplacer la référence à l'article 10, erronée, par la référence à l'article 16-1.

Article 79

L'article 79 modifie l'alinéa 3 de l'article 6 de la loi de 1990.

Cet article a trait à l'intervention du fonds pour l'emploi en cas de préretraite-solidarité.

Cette intervention est conditionnée par l'embauche compensatrice d'un chômeur.

Actuellement ne sont prises en considération, à part les embauches concomitantes au départ en préretraite, les embauches effectuées dans les trois mois précédant le départ à la préretraite avec l'objectif d'initier le chômeur au travail à effectuer.

Pour donner plus de souplesse au système – étant entendu que pour beaucoup de professions la technicité devient telle qu'une phase d'initiation de trois mois est trop courte – il est proposé d'étendre cette période à six mois avant le départ à la préretraite et de rajouter une période de quatre mois pendant laquelle l'employeur peut embaucher un chômeur après le départ en préretraite. Cela donnera aussi à l'Administration de l'emploi plus de souplesse pour trouver un chômeur approprié pour le poste à pourvoir.

Articles 80 et 81

Les articles 80 et 81 modifient les paragraphes (4) et (5) de l'article 16-3 se rapportant à la préretraite progessive.

Le but de la modification est identique à celui décrit ci-dessus pour l'article 79.

Il s'agit d'étendre à six mois la durée des périodes précédant et suivant le départ à la préretraite pendant lesquelles l'embauche d'un chômeur peut être prise en considération pour donner droit à l'intervention du fonds pour l'emploi. Actuellement ces périodes sont limitées à trois mois.

Pour la motivation de cette modification, il y a lieu de se référer au commentaire de l'article 79 ci-dessous.

Article 82

L'article 82 introduit une modification importante dans le paragraphe (6) de l'article 16-3 de la loi de 1990, donc en matière de préretraite progressive.

Actuellement, le fonds pour l'emploi n'intervient qu'à la condition que le chômeur embauché en compensation, en remplacement d'un travailleur parti en préretraite progressive, soit maintenu dans l'entreprise pendant cinq ans après la période de préretraite.

Cette condition paraît actuellement excessive au vu du développement de l'économie et les contraintes souvent très changeantes et imposant des décisions souvent à très court terme. Elle pourrait desservir les intérêts des chômeurs dont l'embauche risque de devenir plus difficile.

Il est par conséquent proposé de réduire à deux ans la période pendant laquelle le chômeur doit être maintenu dans l'entreprise.

L'intérêt de la mesure reste entier alors que l'insertion d'un chômeur s'en trouvera grandement facilitée.

Article 83

L'article 83 complète le paragraphe (2) de l'article 16.4 en réparant un simple oubli.

Il est évident que l'embauche compensatrice doit pouvoir, a fortiori, être prise en considération en cas d'une embauche à temps plein d'un chômeur.

Or, actuellement le texte ne mentionne que l'embauche compensatrice à temps partiel et moyennant contrat d'apprentissage.

La présente modification répare cet oubli.

*

TITRE III

POLITIQUE D'EGALITE DES CHANCES

Le titre III comprend quatre volets:

- l'institution d'un congé parental
- l'institution d'un congé pour raisons familiales
- la mise en place de mesures en faveur de la réintégration dans la vie active
- l'introduction d'actions positives dans le secteur privé

***L'article XVII** (articles 84 à 102) a pour objet d'introduire un congé parental.*

Article 84

Le présent article définit l'objet des articles 84 à 102 de la présente loi, à savoir l'institution d'un congé spécial dit congé parental. Pour mettre en oeuvre la directive visée et notamment de mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle, et pour permettre aux parents de s'occuper de l'éducation de leurs enfants en bas âge, un droit au congé parental est introduit en faveur de toute personne ayant la qualité de parent au sens des articles 84 à 102 de la présente loi et telle que spécifiquement définie aux articles 85 et 86.

Article 85

Les articles 85 et 86 définissent les ayants droit au congé parental. Plusieurs conditions sont cumulativement à remplir. Le présent article définit les conditions familiales à remplir.

1. Pour des raisons de gestion technique et de contrôle et afin de garantir une certaine cohérence en matière de prestations familiales, sont pris en considération les enfants tels que définis par l'article 2, alinéas 2 et 3, de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales. Ainsi le travail administratif sera considérablement réduit lors de la mise en oeuvre de la présente loi étant donné qu'un grand nombre de familles sont d'ores et déjà saisi dans la banque de données de la CNPF (les enfants recevant les allocations familiales luxembourgeoises au taux plein ou une allocation différentielle pour ce qui est des enfants résidant dans l'espace communautaire ou assimilé et dont un des parents travaille au Luxembourg).

L'alinéa 2 de l'article 2 de la loi précitée détermine les enfants tombant sous le champ d'application, à savoir les enfants légitimes ou légitimés issus des mêmes parents. L'alinéa 3 étend le bénéfice également aux enfants naturels et adoptifs et garantit ainsi l'égalité des enfants en la matière.

2. Comme le congé parental est accordé également dans l'intérêt des enfants, une seconde condition doit être remplie, à savoir la condition relative à l'éducation de l'enfant. En effet, la clause de l'accord-cadre sur le congé parental prévoit en son article 1: *„En vertu du présent accord, sous réserve de la clause 2.2, un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins 3 mois jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans à définir par les Etats membres et/ou les partenaires sociaux."*

Le point 2 de l'article 85 de la présente loi reprend donc cette clause de l'accord-cadre en précisant que le congé parental est accordé aux parents qui s'occupent de l'enfant. Comme les parents ont le choix entre l'allocation d'éducation et le congé parental il convient, pour autant que faire se peut, de maintenir une certaine cohérence entre les dispositions. Aussi le présent alinéa reprend partiellement la formule qui a déjà été utilisée pour la définition des conditions d'octroi de l'allocation d'éducation, à savoir que *„le parent doit s'adonner principalement à l'éducation des enfants et n'exercer aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental"*.

Le présent alinéa fait également le lien avec les conditions d'emploi telles que prévues à l'article suivant.

Etant donné que le plan national pour l'emploi prévoit de soutenir la formule du travail à temps partiel, les présentes dispositions prévoient la possibilité d'un congé parental à temps partiel.

L'article 85 prévoit par conséquent que peuvent également bénéficier du congé parental à temps partiel les parents qui travaillent à temps partiel sans que pour autant la durée hebdomadaire totale de travail ne puisse dépasser la moitié de la durée normale de travail applicable soit en vertu de la loi, soit en vertu d'une convention collective de travail. Il s'agit en l'occurrence d'une formule simulaire à celle utilisée pour l'octroi de la moitié de l'allocation d'éducation telle que prévue à l'article 2.3 de la loi modifiée du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation.

3. La présente condition précise le champ d'application territoriale de la présente législation.

Il a été retenu que l'ayant droit doit soit résider d'une façon continue au Luxembourg soit relever du champ d'application des règlements communautaires.

Article 86

Le présent article précise les conditions d'emploi qui s'ajoutent à la définition du parent telle que précisée à l'article 85. Nonobstant l'application territoriale par rapport à la fonction parentale, la loi précise également, en ce qui concerne l'emploi ou l'occupation professionnelle de l'ayant droit, qu'il doit, d'une part, se trouver soumis à la législation du travail luxembourgeoise et, d'autre part, être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise. En effet, le droit en vertu duquel le congé parental est accordé est le droit luxembourgeois. D'autre part, le droit du travail par sa spécificité de la protection de l'ordre public social et de la protection des salariés est une loi de police qui s'applique à tous les salariés au Luxembourg en vertu de l'article 3, alinéa 1er, du code civil. Par ailleurs, pour des raisons de contrôle et à défaut d'une coordination au niveau communautaire des différents congés de travail, il convient d'appliquer le principe de la territorialité de la présente loi en essayant de rattacher les travailleurs par un double lien, l'emploi et l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise.

Le présent article reprend par ailleurs la clause 1, point 2, de l'accord-cadre sur le congé parental qui précise, pour sa part, que *„le présent accord s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, ayant*

un contrat ou une relation de travail définie par la législation, les conventions collectives ou pratiques en vigueur dans chaque Etat membre". (clause 1 pt. 2)

Ainsi, le parent souhaitant bénéficier du congé parental doit, suivant le présent article:

- soit avoir un contrat de travail auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché. Son lieu de travail doit, en outre, être situé sur le territoire du Grand-Duché au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

  Pour ce qui est de cette condition territoriale du lieu de travail, le dernier alinéa du présent article prévoit une exception pour les salariés soumis à la législation luxembourgeoise mais détachés à l'étranger au moment de la naissance ou de l'adoption, à condition qu'ils soient normalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois;
- soit disposer d'un contrat d'apprentissage répondant aux mêmes conditions que sub 1er tiret;
- soit exercer une profession indépendante ou libérale de façon légale sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant;
- soit être fonctionnaire, employé ou ouvrier de l'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fers.

Le point 2 de l'article 86 introduit une période de stage de douze mois devant précéder le début du congé parental. La durée du stage a été choisie d'une part pour des raisons techniques quant à la mise en oeuvre de la législation et d'autre part au regard des dispositions communément appelés „baby-years" prévues à l'article 171 point 7 du code des assurances sociales en ce qui concerne la mise en compte comme période effective d'activité professionnelle pour l'assurance pension. La durée de douze mois est prouvée par le nombre de mois d'affiliation obligatoires à l'assurance pension.

Sont comptées comme affiliation obligatoire les périodes d'activité professionnelles ou périodes y assimilées pour lesquelles des cotisations ont été versées, à savoir, pour ce cas:

- les périodes correspondantes à une activité professionnelle exercée pour le compte d'autrui,
- les périodes correspondantes à une activité professionnelle exercée pour le propre compte, par les ressortissants de la Chambre des Métiers, de la Chambre de Commerce ou de la Chambre d'Agriculture ou ayant un caractère principalement intellectuel et non commmercial; y sont assimilées les périodes pendant lesquelles l'associé d'une société ou association ayant pour objet une telle activité, soit participe d'une façon effective et continue à la gestion courante, soit détient seul ou ensemble avec son conjoint plus de la moitié des parts sociales;
- les périodes pour lesquelles est versé un revenu de remplacement sur lequel une retenue de cotisations au titre de l'assurance pension est prévue;
- les périodes correspondant au titre d'un apprentissage pratique à des périodes de formation professionnelle indemnisées, pour autant qu'elles se situent après l'âge de 15 ans accomplis;
- les périodes accomplies par le conjoint et, pour les activités ressortissant de la Chambre d'Agriculture, par les parents et alliés en ligne directe ou collatérale jusqu'au 3e degré inclusivement d'un assuré, pourvu que le conjoint, parent ou allié soit âgé de 18 ans au moins et prête au prédit assuré des services nécessaires dans une mesure telle que ces services peuvent être considérés comme activité principale (article 171 du Code des assurances sociales, alinéa 1er, tirets 1, 2, 3, 5 et 6).

Article 87

Conformément au plan d'action national en faveur de l'emploi, le présent article prévoit les différents types de congé parental possibles. Le plan d'action national en faveur de l'emploi a, pour sa part, précisé:

„La directive sur le congé parental sera transposée dans le cadre de ce plan d'action. Le père et la mère auront un droit individuel à un congé parental pour pouvoir s'occuper d'un enfant pendant 6 mois. (...)

Le congé parental pourra être pris sous forme de travail à mi-temps: dans ce cas,il sera étendu à douze mois et l'allocation sera répartie sur douze unités."

Le présent article prévoit, par conséquent, que:

- chaque parent a droit, sur sa demande, à un congé parental de six mois par enfant. Ce congé est de droit et l'employeur ne peut pas le refuser;

– le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de douze mois. En ce cas, l'employeur doit donner son accord au préalable. Ce congé parental à temps partiel est donc prévu comme une possibilité qui doit correspondre cependant au besoin d'une entreprise déterminée;

le point 3 de l'article 87 prévoit que le congé parental peut, en cas d'accouchement multiple, être prolongé de deux mois à plein temps par enfant et de quatre mois à mi-temps par enfant. Cette prolongation vaut bien évidemment pour les deux parents et est introduite afin de compenser le travail supplémentaire engendré par les naissances multiples.

Article 88

L'article 88 précise les modalités du congé parental conformément à ce qui avait été décidé par le Gouvernement et les partenaires sociaux lors de l'établissement du plan d'action national pour l'emploi. Ce plan d'action national pour l'emploi précise en la matière:

„Ce congé parental ne sera pas fractionnable, ce qui favorisera le remplacement temporaire sur le poste de travail et créera des possibilités d'occuper des chômeurs pendant six mois ou, le cas échéant, dix à onze mois. Son application ne sera pas rétroactive. Un lien sera établi avec l'allocation d'éducation.

Un parent aura le choix d'opter soit pour l'allocation d'éducation, versée sur 22 mois à raison de 16.640.- F par mois, sans garantie de réemploi, soit pour le congé parental d'une durée de six mois, avec garantie de réemploi et indemnisé à hauteur de plus ou moins 60.000.– francs luxembourgeois par mois, si bien que le coût pour un parent sera le même dans les deux cas de figures. Ce parent devra prendre le congé parental consécutivement à la naissance de l'enfant, à la fin du congé de maternité.

Le deuxième parent pourra profiter de son congé parental en touchant la même allocation, sans toutefois avoir le choix d'opter pour l'allocation d'éducation, avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans, mais toujours en une période non fractionnable.

Le congé parental pourra être pris sous forme de travail à mi-temps: dans ce cas, il sera étendu à 12 mois et l'allocation sera répartie sur douze unités."

L'article 88 reprend donc les principes suivants :

– le congé parental n'est pas fractionnable. Dans une optique de politique de marché de l'emploi, le présent texte prévoit que le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois. Ceci permet à l'entreprise de mieux gérer les congés et par ce biais, il sera également possible de libérer un poste de travail pour une durée prédéfinie, relativement longue de 6 respectivement de 10 à 11 mois si le congé parental est pris consécutivement à un congé de maternité.

Par ailleurs, le texte prévoit que le congé parental doit être pris en entier c'est-à-dire qu'il n'est pas possible de renoncer à une partie du congé parental.

En effet, l'employeur qui doit s'occuper du remplacement de la personne qui pourrait disposer d'un congé parental, doit avoir la possibilité de pouvoir engager un remplaçant pendant une durée précise ce qui lui permettra de pourvoir plus facilement à ce remplacement;

– le congé ne peut être pris simultanément par les deux partenaires.

Etant donné qu'il s'agit, en l'occurrence, également d'une mesure devant permettre aux parents de s'occuper pendant une période déterminée et à des moments éducatifs importants de l'évolution de l'enfant, le congé parental ne peut pas être pris conjointement par les deux partenaires. Dans l'intérêt de l'enfant, la prise du congé parental doit s'étendre sur deux périodes de six mois différentes l'une de l'autre, permettant ainsi aux parents de se consacrer, chacun pour sa part, à des moments différents à l'éducation de l'enfant.

Cependant, en cas de congé parental à mi-temps, les deux parents peuvent répartir le congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant. Dans ce cas, une prise conjointe d'un congé parental à mi-temps est rendue possible par le présent article. Cette façon de procéder permettra aux parents d'organiser au mieux leur vie familiale et d'harmoniser celle-ci avec leur vie professionnelle;

prise du congé parental consécutivement au congé de maternité.

Le fait que le premier congé parental doit être pris consécutivement au congé de maternité permettra à l'employeur, le cas échéant, de recruter pendant la durée du congé parental un remplaçant pour la durée de 10 respectivement de 11 mois. Par ailleurs, il est évident que les premiers mois de l'enfant

sont très importants dans l'éducation de ce dernier. L'obligation d'utiliser un des congés parentaux pendant les premiers mois de l'enfant, s'explique également par l'importance éducative de la présence d'un des parents auprès de l'enfant pendant ces premiers mois. Comme le note pertinemment le Conseil d'Etat dans son avis du 15 mai 1984 relatif à la proposition de loi tenant à instaurer un régime de congé parental (doc. parl. No 2717). „En fait, la possibilité, notamment pour la mère, de renoncer à son emploi consécutivement au congé de maternité, est entrée dans nos moeurs ..."

Le présent projet prévoit non pas une rupture définitive de travail mais une suspension permettant tant au père qu'à la mère de prendre un congé parental consécutif au congé de maternité et de réintégrer ensuite son activité professionnelle:

- possibilité de prendre le second congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans de l'enfant.

  Le terme de cinq ans retenu par le présent texte, conformément à ce qui avait été décidé lors de l'élaboration du plan d'action national pour l'emploi, s'explique par le fait que cette date couvre tout le temps précédant l'entrée de l'enfant dans le système préscolaire. Ceci permettra aux parents, s'ils le souhaitent, de prendre le congé parental au moment de la transition de l'enfant d'une éducation éventuellement exclusivement à domicile vers le système préscolaire;

- priorité de choix accordée à la mère.

  Le texte légal ne saurait imposer lequel des partenaires est obligé de prendre son congé parental suite au congé de maternité. Si un désaccord entre parents surgit en la matière, deux options étaient possibles: soit le recours au juge ce qui risque d'engouer les tribunaux et n'est pas dans l'intérêt ni des parents, ni de l'enfant; soit de donner priorité à un des parents. Il a paru logique d'accorder ce droit à la mère, celle-ci ayant en général des relations plus fortes avec l'enfant en bas âge.

  Au cas où ce premier congé parental à prendre immédiatement après le congé de maternité ou le congé d'accueil, n'est pas pris, le congé parental est perdu pour un des partenaires. Etant donné qu'il s'agit d'un droit individuel, le droit au congé parental restera acquis au second partenaire.

  Dans ce cas également, il sera, selon toute vraisemblance, parfois difficile de déterminer lequel des deux partenaires aura ce droit. Pour les mêmes raisons, la préférence a été accordée à la mère;

- choix de la date du congé parental ouverte pour les familles monoparentales.

  Etant donné qu'il s'agit, en l'occurrence, d'un droit individuel, les monoparentaux n'auront droit également qu'à un seul congé parental. Afin cependant de leur permettre d'organiser leur vie familiale parfois plus difficile que celle des couples, le présent texte propose de ne pas obliger le parent dont il s'agit de prendre obligatoirement ce congé parental directement après le congé de maternité, mais de laisser ce droit ouvert jusqu'à l'âge de cinq ans;

- le congé parental n'est pas transférable.

  La clause 2.2 de l'accord-cadre sur le congé parental prévoit que: *„Pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes, les parties signataires du présent accord considèrent que le droit au congé parental prévu à la clause 2.1 devrait, en principe, être accordé de manière non transférable."*

  Le présent article retient ce caractère non transférable du congé parental qui est explicitement inscrit dans ce texte. En effet, l'aspect d'égalité des chances entre les hommes et les femmes ainsi que le partage „obligatoire" de la responsabilité éducative auprès d'un enfant est une notion importante que les partenaires de la tripartite ont voulu inscrire de façon explicite dans le texte dont s'agit.

Article 89

Le présent article précise les modalités de la notification de la demande du congé parental.

Etant donné que le congé parental tel qu'il est prévu par le plan d'action national pour l'emploi est également une mesure pour l'emploi, les bénéficiaires du congé parental devront demander le congé parental le plus tôt possible afin de permettre aux entreprises de disposer des délais suffisants pour engager un chômeur pour remplacer les personnes qui prennent le congé parental. Dès lors, il a paru logique que le congé parental qu'on souhaite prendre immédiatement après le congé de maternité soit demandé avant le début du congé de maternité.

Cela permettrait en effet à l'entreprise de connaître la durée exacte pour laquelle elle doit recruter un remplaçant et aura pour avantage supplémentaire de permettre à la CNPF de préparer à temps le dossier et de verser l'indemnité prévue suivant les délais qui s'imposent.

Se pose cependant, dans ce cas de figure, le problème des cas où l'enfant ne survit pas à la naissance. Dans ce cas, l'annulation du congé parental devra être un droit et les contrats de remplacement devront prévoir explicitement une clause précisant que la fin du contrat de remplacement est définie par le retour de la personne disposant d'un congé parental, celui-ci pouvant survenir avant le délai normal suite à une interruption motivée dudit congé parental.

Pour ce qui est de la demande du congé parental pour le 2e partenaire, il a été retenu, pour les mêmes motifs que ceux énoncés précédemment, que le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental doit notifier sa demande à son employeur en indiquant le début souhaité du congé parental avec un préavis de 4 mois.

Pour ce qui est des parents exerçant une activité indépendante, des délais de notification similaires à ceux pour les parents salariés ont été prévus pour la notification de la demande du congé parental à la caisse nationale des prestations familiales.

Ces délais ne doivent pas être regardés comme étant trop contraignants pour les ayants droit étant donné qu'ils sont établis également dans leur intérêt.

En effet, ces délais permettront à l'administration concernée de préparer les dossiers suffisamment à l'avance pour permettre les vérifications nécessaires et pouvoir payer le moment venu l'indemnité pour congé parental.

Article 90

L'article 90 précise les obligations de l'employeur en ce qui concerne le congé parental.

L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

Pour ce qui est du congé parental pris jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant, l'employeur a la possibilité de reporter le congé sollicité à une date ultérieure mais seulement pour des raisons prédéfinies et dans des conditions strictes. L'article 90 précise les raisons et les conditions dont s'agit. L'article 90 prévoit également qu'en cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié endéans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois (respectivement six mois pour les entreprises occupant moins de 15 salariés) après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de la personne qui a sollicité ce congé parental. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Le présent article précise également les procédures à suivre lors d'un tel refus, à savoir l'information par l'employeur de la délégation du personnel. En cas de désaccord sur le motif du report, le salarié, la délégation du personnel ou un syndicat représentatif au plan national représenté au sein de la délégation du personnel ou lié par convention collective de travail à l'entreprise peuvent saisir l'Inspection du Travail et des Mines dont le Directeur ou son délégué, selon la mission leur accordée légalement, peuvent prévenir ou aplanir des divergences (Art. 2 (1) de la loi modifiée du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du Travail et des Mines). Si le désaccord demeure, la saisine du Tribunal de travail statuant en matière de référé est prévue.

Cette procédure n'est pas applicable aux fonctionnaires et employés de l'Etat. En effet, le statut général des fonctionnaires ne connaît pas la fonction du „délégué du personnel" et, d'autre part, l'inspection du travail n'est pas compétente en cas de litige entre l'Etat-employeur et ses agents. Il est donc préférable de faire jouer en cette matière les règles traditionnelles du statut général et en particulier le droit de recours des fonctionnaires contre les actes de leurs supérieurs qui les lèsent dans leurs droits statutaires.

Article 91

Cet article précise les droits du salarié en matière de droit du travail et lui garantit ses droits.

L'alinéa premier pose le principe général que le congé parental, qui est un congé extraordinaire sui generis, maintient les relations de travail en les suspendant seulement pendant la durée du congé. A la fin du congé parental, le salarié voit de nouveau revivre pleinement les relations de travail antérieures.

Afin de garantir ce droit au salarié celui-ci est protégé contre le licenciement de la part de l'employeur à partir du dernier jour du délai pour la notification obligatoire du congé parental à celui-ci.

En conséquence, l'employeur ne pourra plus notifier au salarié avant la fin du congé parental la résiliation de son contrat de travail à partir du quatrième mois précédent le congé parental, c'est-à-dire pour

le congé parental pris consécutivement au congé de maternité, à partir du congé de maternité jusqu'à la fin du congé parental.

A l'instar des dispositions de la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant 1) la maternité de la femme au travail 2) la modification de l'art.13 du CAS modifié par la loi du 2 mai 1974 notamment l'article 10 alinéa 2 (modifiée par la loi du 24 mai 1989), la résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet. Pour la mère, cette année est partiellement protégée par le congé de maternité lorsqu'elle choisit le congé parental consécutivement au congé de maternité. Cependant il a paru plus simple de prévoir une disposition générale de protection en la matière.

Pour le surplus, il est renvoyé aux dispositions de la loi précitée de 1975.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction de travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

Le litige doit être jugé selon une procédure rapide – le référé – et sans autre forme comme en matière sommaire. Cette procédure n'appelle pas d'autres commentaires. On se réfère pour le surplus aux lois du 6 décembre 1989 sur les juridictions de travail resp. sur le référé auprès du tribunal du travail.

Si cependant avant la notification du contrat de travail un terme est prévu ou une faute grave a eu lieu, le contrat de travail pourra être résilié immédiatement.Par ailleurs, le contrat de travail pourra également être résilié lorsque les conditions de l'article 30 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail se trouvent remplies, à savoir en cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur.

Enfin, le présent article précise que le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée comportant une clause d'essai, ne pourra pas bénéficier du congé parental.En effet, la prise du congé parental durant cette période empêcherait l'employeur d'utiliser effectivement les mois prévus par la clause d'essai pour vérifier l'adéquation du salarié pour le poste déterminé.

Afin d'éviter tout malentendu en ce qui concerne les effets de la suspension du contrat de travail pendant le congé parental et au moment de l'échéance du congé parental, il a paru nécessaire de préciser que, pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver son emploi. Ce n'est que d'une façon exceptionnelle et objectivement justifiée, p.ex. pour les cas de force majeure, que l'employeur peut offrir un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente au salarié absent. L'essentiel consiste à ce que les conditions de travail après le congé parental ne soient pas diminuées. Il est cependant loisible à l'employeur d'accorder un meilleur poste de travail après le congé parental.

Comme le congé parental ne doit pas avoir de conséquences négatives sur les droits du travailleur, les droits du salarié doivent être garantis de sorte que le congé parental ne doit pas avoir de conséquence sur la détermination des droits liés à l'ancienneté. Par ailleurs, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Le congé parental est également pris en compte pour le stage prévu à l'article 25 CAS notamment pour avoir droit à une indemnité pécuniaire de maternité et pour le stage prévu à l'article 83 alinéa 2 ci-avant, à savoir l'affiliation à l'assurance pension obligatoire.

Au cas où un bénéficiaire du congé parental, après avoir été réintégré à son poste de travail à l'issu du congé parental, est privé d'emploi la période du congé parental est mise en compte, en cas de besoin, pour le calcul de la période de stage prévue à l'article 16 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

Pour la détermination du montant de l'indemnité de chômage complet, il est tenu compte du salaire brut touché par l'ancien bénéficiaire du congé parental après, et le cas échéant avant, le début de la période du congé parental.

Article 92

L'article 92 énumère les différentes dispositions de non-cumul avec d'autres types de congé.

1. Le présent alinéa précise que le congé parental ne fait pas partie des absences assimilées au travail effectif et, par conséquent, ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Ainsi, le salarié qui prend son congé parental n'a droit, pendant cette année légale, qu'à la moitié de son congé légal normal. Cette mesure se justifie par la longue durée du congé parental, qui porte sur 6 mois. Par ailleurs, le

présent alinéa précise que le congé annuel non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

2. Le présent alinéa précise que, si un congé de maternité respectivement un congé d'accueil survient pendant le congé parental, le premier se substitue au second. Cela signifie que, dans ce cas, l'indemnité pour le congé parental est également remplacée par l'indemnité pécuniaire de maternité calculée, pour sa part, par référence au salaire brut que le salarié aurait gagné en cas de continuation du travail pendant le congé de maternité, respectivement, pour le fonctionnaire, par la continuation du traitement qu'il a touché avant le congé parental.

Dans ce cas, le congé parental prend fin et ne peut plus être continué après le congé de maternité où s'ouvre le droit à une nouvelle période de congé parental.

Article 93

Sans commentaires.

Article 94

L'article 94 fixe le montant de l'indemnité pour le congé parental. Celle-ci s'élève à 11.000.– F/mois pour le congé parental et à 5.500.– F/mois pour le congé parental à temps partiel. Ces chiffres correspondent au nombre indice 100 de l'indice du coût de la vie, ce qui signifie au n.i. de 548,67 le montant de 60.354.– F/mois pour le congé parental et de 30.177.– F/mois pour le congé parental à temps partiel.

Le montant global sur 6 mois, respectivement sur 12 mois s'élève à quelque 362.120.– F. Ce montant est identique à celui de l'allocation d'éducation qui, pour sa part s'élève à 3.000.– F au n.i. 100, ce qui signifie 16.460.– F/mois au n.i. actuel, ce qui signifie sur 22 mois d'attribution la somme globale de 362.120.– F.

Rappelons que le plan d'action national pour l'emploi prévoyait que:

„Un lien sera établi avec l'allocation d'éducation.

Un parent aura le choix d'opter soit pour l'allocation d'éducation, versée sur 22 mois à raison de LUF 16.640.– F/mois et sans garantie de réemploi, soit pour le congé parental d'une durée de six mois, avec garantie de réemploi et indemnisé à hauteur de plus ou moins LUF 60.000.– F/mois, si bien que le coût pour un parent sera le même dans les deux cas de figure."

Le deuxième alinéa du présent article précise que l'indemnité pour le congé parental est exempte d'impôts. Cette exemption fiscale correspond à l'exemption fiscale de toutes les prestations familiales et est nécessaire pour sauvegarder le parallélisme avec l'allocation d'éducation prévue par le plan d'action national pour l'emploi.

Par ailleurs, le présent alinéa prévoit également que l'indemnité pour le congé parental est exempte de cotisations d'assurances sociales à l'exception de la cotisation d'assurance maladie.

En effet, il a été considéré que la période de congé parental devait donner lieu à la continuation de l'affiliation aux assurances sociales. Pour ce faire, il a été retenu que les cotisations pour l'assurance maladie seraient à déduire de l'indemnité pour le congé parental et que cette déduction se ferait automatiquement par l'organisme chargé du versement de l'indemnité dont s'agit, à savoir la Caisse nationale des prestations familiales. Pour ce qui est des cotisations pour l'assurance pension, il a été retenu de traiter le congé parental par analogie au soi-disant „baby-years", c'est-à-dire en reprenant les cotisations à charge du budget de l'Etat (cf. article 97).

Article 95

L'article 95 précise les modalités de paiement de l'indemnité pour le congé parental. La Caisse nationale des prestations familiales (CNPF) sera chargée de l'administration des dossiers dont s'agit.

Le parent qui souhaite obtenir un congé parental doit en informer, dans les délais prévus à l'article 89, son employeur. Par la suite, il adresse une demande écrite à la CNPF. Cette demande écrite doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur.

Pour le congé parental prévu à l'article 88 alinéa 4 du présent texte, et pris consécutivement au congé de maternité ou d'accueil, la naissance dûment certifiée par l'officier de l'état civil doit être déclarée à la Caisse dans la huitaine à partir de la déclaration à l'état civil.

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse dans la quinzaine qui précède l'expiration du congé postnatal ordinaire.

Pour ce qui est des parents exerçant une activité indépendante, ceux-ci doivent présenter une demande à la Caisse nationale des prestations familiales dans les mêmes délais que les parents salariés. Ils doivent y joindre une déclaration sur l'honneur certifiant qu'ils remplissent les conditions prévues à l'article 85 alinéa 2 du présent texte, à savoir qu'ils s'adonnent principalement à l'éducation de l'enfant et n'exercent aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental ou n'exercent pendant la durée du congé parental à mi-temps qu'une activité professionnelle dont la durée hebdomadaire totale effectivement prestée ne dépasse pas la moitié de la durée normale de travail. Cette procédure est la même que celle retenue pour l'allocation d'éducation.

Avant le début du congé parental, la Caisse confirme aux parents et, le cas échéant, à l'employeur de chacun des parents salariés le choix du parent, la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle l'indemnité est accordée.

L'indemnité est versée au cours de chaque mois pour lequel elle est due. En cas de présentation tardive et non conforme aux alinéas 2 et 3 du présent article, l'allocation est versée après l'instruction du dossier par la Caisse.

Article 96

L'article 96 précise les dispositions de non-cumul avec l'allocation d'éducation.

Le plan d'action national pour l'emploi prévoit en effet que: *„Un parent aura le choix d'opter soit pour l'allocation d'éducation (...) soit pour le congé parental d'une durée de 6 mois (...). Ce parent devra prendre le congé parental consécutivement à la naissance de l'enfant, à la fin du congé de maternité. Le deuxième parent pourra profiter de son congé parental en touchant la même allocation, sans toutefois avoir le choix d'opter pour l'allocation d'éducation, avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans, mais toujours en une période non fractionnable.*"

Le présent article prévoit donc en son point 1 que l'indemnité pour le congé parental pris conformément à l'article 88, alinéa 4, c'est-à-dire immédiatement après le congé de maternité ou d'acceuil, n'est pas due en cas de versement de l'allocation d'éducation ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature. Il précise, par ailleurs, que l'allocation d'éducation n'est plus due pour le même enfant lorsqu'une indemnité de congé parental pris conformément à l'article 88, alinéa 4, a déjà été versée à l'un des parents.

Par ailleurs, le point 2 de l'article 96 prévoit, pour sa part, que l'allocation d'éducation pour l'un des parents et l'indemnité pour le congé parental pour l'autre parent ne peuvent être versées simultanément. Parallèlement à l'impossibilité de prendre 2 congés parentaux simultanément, cette option a été retenue afin que l'enfant puisse bénéficier de la présence d'un des parents à domicile pendant la période la plus longue possible.

Toutefois, pour les parents ayant en charge un troisième enfant ou un enfant handicapé et pour lesquels l'allocation d'éducation est prolongée jusqu'à quatre ans, cette clause de non-cumul temporaire n'est pas prévue. En effet, dans les cas d'une allocation d'éducation de quatre années, la période de possibilité de prise du congé parental se situerait uniquement pendant la quatrième année de l'enfant. Etant donné cette réduction sensible de la période où un tel congé parental pourrait être pris ainsi que vu le fait de la grande charge de travail à partir du troisième enfant ou dû à un enfant handicapé, il a été retenu, dans ces cas, de permettre aux parents de bénéficier du congé parental pendant la période de versement de l'allocation d'éducation.

Article 97

Sans commentaires.

Article 98

Les infractions aux dispositions des article 85 alinéa 2 – à savoir s'occuper principalement de l'éducation de l'enfant et ne plus exercer d'activité professionnelle pendant la durée du congé parental ou n'exercer qu'une activité à mi-temps ou plusieurs activités à temps partiel ne dépassant ensemble pas le mi-temps pendant la durée du congé parental à temps partiel – ainsi que de l'article 90 alinéa 1er – c.-à-d. lorsque l'employeur refuse le congé parental consécutif au congé de maternité – sont sanctionnées par des peines correctionnelles.

Les dispositions quant aux circonstances atténuantes peuvent être appliquées.

Article 99

Pour des raisons pratiques il est renvoyé à certaines dispositions de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales sauf adaptations terminologiques s'il y a lieu. Il s'agit de l'art. 24 qui prévoit des sanctions pénales en cas de manoeuvres frauduleuses pour l'octroi de l'indemnité, de l'article 25 en matière de prescription, de l'art. 27 en ce qui concerne la modification ou la suppression de l'indemnité, des art. 30 à 32 en ce qui concerne les contestations et recours en matière d'octroi de l'indemnité pour congé parental.

Article 100

La loi sur le congé parental s'applique aux fonctionnaires, employés et ouvriers de l'Etat, des communes, des établissements publics et des chemins de fer (art.83 al.1). La situation spécifique des fonctionnaires en matière de congé postnatal – droit à un congé sans traitement de deux ans ou d'un congé pour travail à mi-temps de six ans, faculté de demander un de ces deux congés jusqu'à ce que l'enfant soit âgé de quinze ans – exige cependant une solution particulière pour cette catégorie de personnel en matière de congé parental.

Toutefois, le présent texte ne retient pas la possibilité de ne pas permettre le cumul du congé parental avec les congés sans traitement ou pour travail à mi-temps dont le fonctionnaire est en droit de bénéficier et qui comptent comme période d'activités de service. Cette clause de non-cumul des congés existe par ailleurs déjà à l'heure actuelle en matière d'allocation d'éducation.

Il importe de préciser que le bénéficiaire d'un congé parental pourra toujours demander un congé sans traitement ou pour travail à mi-temps sur base des articles 30, §2 ou 31, §2 du statut (congés pour „élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de quinze ans").

Il faut enfin remarquer que le congé parental est assimilé à une période de travail effectif et qu'il est dès lors mis en compte pour les avancements en échelon et en traitement, pour les promotions, pour le droit d'admission à l'examen de promotion ainsi que pour la détermination du droit à la pension et le calcul de la pension. Toutefois cette mise en compte n'est pas formellement inscrite dans le statut alors qu'elle ressort clairement de l'article 88 („Maintien des droits") du projet.

Par ailleurs, étant donné la durée du congé parental, le présent article suspend les stages prévus à l'article 2 du statut général des fonctionnaires pendant la durée du congé parental.

Article 101

L'article 171 du code des assurances sociales est modifié de manière à ce que les personnes bénéficiant du congé parental bénéficient pendant cette période de l'assurance pension dont les cotisations sont prises à charge par l'Etat. Ainsi, le point 1 du présent article inscrit les périodes correspondant au congé parental dont l'assuré a bénéficié au titre de la présente loi, dans l'énumération des périodes effectives d'assurance obligatoire. Le deuxième article modifie l'article 240 du code des assurances sociales qui précise que les cotisations des mois de congé parental sont à charge de l'Etat.

Elles sont calculées comme pour les „baby-years" sur la moyenne mensuelle des revenus cotisables au cours des 12 mois d'assurance précédant immédiatement celui de l'accouchement ou de l'adoption, respectivement celui du début du congé parental pour ce qui est du congé parental qui n'est pas pris consécutivement au congé de maternité ou d'accueil.

Article 102

Le droit au congé parental s'ouvrira pour les parents dont les enfants sont nés après le 31 décembre 1998. Il ne sera pas rétroactif.

Etant donné cependant que les articles 81 à 98 devront s'appliquer aux naissances à partir du 1er janvier 1999, il faudra, par dérogation aux délais prévus aux articles 86 et 92 du présent texte, prévoir une procédure transitoire pour les cas où le congé de maternité (phase prénatale) a déjà débuté avant cette date. Pour ces cas, il a été prévu que les délais prévus commenceront leurs effets à partir de l'entrée en vigueur de la loi, c.-à-d. à partir du 1er janvier 1999.

*L'**article XVIII** a pour objet d'introduire un congé pour raisons familiales.*

Article 103

L'article 103 définit le congé pour raisons familiales lequel a pour objectif de permettre aux personnes exerçant une activité professionnelle et qui ont à charge au moins un enfant de 15 ans, de s'occuper

de cet enfant en cas d'urgence, de maladie grave, d'accident ou d'une autre raison impérieuse concernant sa santé.

Par ailleurs, peuvent également bénéficier du congé pour raisons familiales les personnes dont le conjoint ou la personne avec laquelle elle vit en communauté domestique, au cas où cette dernière est le parent de l'enfant ou des enfants précités, est gravement malade et dans l'impossibilité de s'occuper elle-même des enfants.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé pour raisons familiales, la maladie de l'enfant, respectivement des personnes prévisées, doit avoir un caractère grave et une certaine durée qui sera précisée à l'article 105.

Il semble en effet important que les parents puissent s'occuper eux-mêmes de leur enfant dans les cas où une présence constante auprès de son chevet est nécessaire, respectivement lorsque la gravité de la maladie le requiert. La présence des parents peut dans nombre de cas éviter des hospitalisations, respectivement leur présence constante à l'hôpital peut éviter des peurs dues à un environnement étranger ce qui ne peut être que favorable à la guérison de l'enfant.

Article 104

L'article 104 définit le champ d'application personnel et donc les bénéficiaires potentiels du congé pour raisons familiales.

Si le bénéficiaire doit, bien évidemment, avoir à sa charge un enfant de moins de 15 ans, il doit également exercer une activité professionnelle entraînant l'obligation de s'assurer à l'assurance maladie maternité conformément à l'article 1er alinéa 1, 2, 4 et 5 du code des assurances sociales.

Cela signifie, en l'occurrence, que les personnes suivantes peuvent bénéficier du congé pour raisons familiales:

- les personnes qui exercent au Grand-Duché de Luxembourg contre rémunération une activité professionnelle pour le compte d'autrui;
- les apprentis bénéficiant au Grand-Duché de Luxembourg d'une formation professionnelle indemnisée;
- les personnes qui exercent au Grand-Duché de Luxembourg pour leur propre compte une activité professionnelle ressortissant de la chambre des métiers, de la chambre de commerce ou de la chambre d'agriculture ou une activité professionnelle ayant un caractère principalement intellectuel et non commercial; sont assimilés à ces personnes les associés qui, soit participent d'une façon effective et continue à la gestion courante, soit détiennent seuls ou ensemble avec leur conjoint plus de la moitié des parts sociales d'une société ou association ayant pour objet une telle activité;
- le conjoint et, pour les activités ressortissant de la chambre d'agriculture, les parents et alliés en ligne directe ou collatérale jusqu'au troisième degré inclusivement d'un assuré au titre du numéro 4), pourvu que le conjoint, le parent ou allié soit âgé de dix-huit ans au moins et prête à cet assuré des services nécessaires dans une mesure telle que ces services peuvent être considérés comme activité principale.

Article 105

Le présent article définit des conditions selon lesquelles les bénéficiaires potentiels définis à l'article 104 ont droit au congé pour raisons familiales ainsi que les modalités selon lesquelles ils peuvent demander l'obtention de ce droit.

Etant donné qu'il s'agit, en l'occurrence, d'un congé destiné à permettre au père ou à la mère de s'occuper de son enfant de moins de 15 ans lorsque celui-ci ou le conjoint respectivement la personne avec laquelle il vit en communauté domestique est soit atteint d'une maladie grave soit a dû être hospitalisé p.ex. à cause d'un accident, la présentation d'un certificat médical attestant la gravité de la maladie est requise.

Etant donné, que dans ces cas il s'agit des problèmes dépassant une certaine durée, le certificat médical indiquera la durée prévue de la maladie qui devra dépasser 5 jours pour ouvrir le droit au congé pour raisons familiales.

Dès lors s'ouvrira le droit au congé pour raisons familiales qui aura une durée maximale de 5 jours, ce qui devra permettre aux parents d'être près de l'enfant pendant les moments importants de la maladie et de rechercher d'éventuelles solutions de garde si la maladie durait plus longtemps.

Article 106

Cet article prévoit la possibilité d'extension du congé pour raisons familiales si dans le chef de l'enfant un cas d'urgence grave se manifeste, tel un accident grave ou une hospitalisation subite et conséquente.

Le contrôle médical de la sécurité sociale sera appelé à statuer d'urgence, à la requête du bénéficiaire. Il pourra étendre le régime du congé pour raisons familiales dans le temps suivant les exigences spéciales et la gravité de la situation à la lumière soit du certificat médical répondant aux spécificités du cas en question soit de contrôles effectués conformément aux nouvelles missions qui lui sont accordées par l'article 108 de la présente loi.

A cet effet, il convient donc que le certificat médical soit précis et contienne une appréciation objective d'opportunité sur la présence des parents auprès de l'enfant.

Article 107

Le présent article précise que le bénéficiaire du congé pour raisons familiales est soumis à une protection contre le licenciement pratiquement identique à celle définie en matière d'incapacité de travail du salarié notamment à l'article 35 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Le bénéficiaire doit également se soumettre aux mêmes procédures que dans le cas où il s'agit d'une incapacité de travail du salarié même.

Par ailleurs, le paragraphe (6) du présent article précise les modalités selon lesquelles les bénéficiaires non salariés doivent agir afin de pouvoir bénéficier du congé pour raisons familiales.

Article 108

Le bénéfice du congé pour raisons familiales étant acquis en cas de maladie, d'accident ou d'autre raison impérieuse concernant la santé d'un enfant de moins de 15 ans accomplis, il a été jugé opportun d'appliquer les modalités et les conditions de calcul et de liquidation des indemnités pécuniaires de maladie maternité telles que définies à partir de l'article 10 du code des assurances sociales.

Le code des assurances sociales a donc été complété en ses articles 25, 40, 51 et 341 par l'inscription complémentaire de l'indemnité pécuniaire de congé pour raisons familiales.

– A l'article 25 il est précisé que le bénéficiaire du congé pour raisons familiales a droit à une indemnité pécuniaire de congé pour raisons familiales calculée et liquidée suivant les mêmes modalités et conditions que l'indemnité pécuniaire de maladie maternité.

– L'article 40 du code des assurances sociales précisera qu'outre l'indemnité pécuniaire de maternité et le forfait de maternité, dorénavant l'indemnité pécuniaire de congé pour raisons familiales sera à charge de l'Etat, et, dès lors, remboursée aux caisses de maladie selon les mêmes conditions que l'indemnité pécuniaire de maternité.

– L'article 51 pour sa part précise que ce sont les caisses de maladie qui sont compétentes en matière de liquidation de l'indemnité pécuniaire de congé pour raisons familiales. L'article dont il s'agit précise en outre la compétence des différentes caisses de maladie pour ce qui est des catégories de bénéficiaires du congé pour raisons familiales.

– L'article 341 règle les compétences du contrôle médical. Il est ajouté à ce texte un nouveau point 13 qui précise que le contrôle médical aura également pour mission de vérifier des maladies en relation avec les certificats médicaux donnant droit à l'indemnité pécuniaire du congé pour raisons familiales. Ces contrôles pourront se faire selon les mêmes conditions et modalités que les contrôles effectués en matière d'indemnité pécuniaire de maladie. En outre, il est précisé à cet article que le contrôle médical aura dorénavant également comme mission de donner les autorisations de dérogation à la durée maximale de 5 jours du congé pour raisons familiales, et ceci pour les cas où l'état de santé de l'enfant présente une gravité exceptionnelle.

Article 109

Les contestations à naître du chef d'une demande de congé pour raisons familiales sont de deux ordres:

- Si la contestation est relative à un congé pour raisons familiales dans le cadre d'un contrat de travail ou d'apprentissage et si elle se meut entre un employeur d'une part et un salarié d'autre part, alors les juridictions du travail seront compétentes en la matière.

– Toute contestation relative à l'indemnité de congé pour raisons familiales et notamment à la liquidation des droits en vertu de l'article 108 qui précède, seront de la compétence des juridictions sociales à l'instar de l'indemnité pécuniaire de maladie maternité.

Article 110

Le présent article introduit la possibilité de l'introduction d'un congé pour raisons familiales également dans la fonction publique. Ainsi, tant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat que la loi du 24 décembre 1995 fixant le statut général des fonctionnaires communaux sont complétées par l'inscription du congé pour raisons familiales.

Dans les deux cas, il est prévu de régler les modalités, les limites et les conditions du congé pour raisons familiales par la voie du règlement grand-ducal tel qu'il est déjà prévu dans les articles 28, respectivement 29 des textes de loi prémentionnés.

Article 111

Sans commentaire.

***L'article XIX** met en place des mesures en faveur de la réintégration dans la vie active.*

Article 112

Une prise en charge par l'Etat à travers le fonds pour l'emploi permettra aux personnes visées la participation aux formations proposées dans le but d'adapter leur faculté de travail aux exigences du marché de l'emploi et de favoriser ainsi leur intégration, voire réintégration sur le marché du travail et d'assurer par cela leur indépendance économique.

Un règlement grand-ducal pourra préciser les conditions et modalités d'application de cette mesure innovatrice.

Article 113

Par l'obligation imposée aux entreprises d'intégrer le personnel temporairement absent de l'entreprise aux mesures de formation continue organisées, le législateur tend d'un côté à faciliter la réintégration du personnel concerné ce qui permettra de l'autre côté à l'entreprise de profiter rapidement et pleinement de l'entièreté du potentiel de travail susceptible d'être fourni par ces personnes.

***L'article XX** introduit des actions positives dans le secteur privé.*

Article 114

Le *paragraphe (1)* définit les actions positives.

La définition retenue se veut délibérément générale. La recommandation du Conseil (84)635/CEE du 13.12.1984 relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes identifie l'action positive sur la base des objectifs – multiples – qui lui sont assignés , objectifs que le législateur luxembourgeois se propose d'atteindre par un catalogue de mesures figurant au *paragraphe (2)*.

Cette énumération de mesures n'est nullement exhaustive, mais seulement indicative. Toute autre mesure envisagée par une entreprise qui rentre dans les objectifs assignés à l'action positive peut trouver l'accord de l'autorité compétente.

Le *paragraphe (3)* définit l'entreprise: en vue de l'application de la présente loi, l'on entend par le terme entreprise, d'une manière générale, des entreprises commerciales, industrielles ou artisanales, des exploitations agricoles, forestières, horticoles et viticoles et des associations légalement établies au Grand-Duché, de même que des professions libérales qui y sont exercées.

La définition susvisée comprend tant les entreprises et exploitations individuelles que celles d'organismes à caractère collectif, qui aux termes de leurs statuts ont au Grand-Duché leur établissement stable, leur siège social, une filiale ou encore une succursale.

Article 115

Par secteur public, il y a lieu d'entendre l'administration centrale (les départements ministériels et les services généraux qui en dépendent) et les établissements publics de l'Etat ainsi que les communes.

Article 116

Cet article précise les modalités et critères indispensables pour l'obtention de l'agrément ministériel pour la réalisation des actions positives proposées par l'entreprise.

En vertu du *paragraphe (1)*, les projets d'actions positives peuvent concerner une ou plusieurs entreprises, un secteur économique ou une branche économique.

Le *paragraphe (2)* précise que, si les actions positives sont réglées par convention collective, celle-ci se limite à tracer le cadre général, conformément aux dispositions de la présente loi tandis qu'un projet d'entreprise se greffant sur la convention collective fixe les détails.

Le *paragraphe (3)* assure l'implication des représentants du personnel dans l'établissement d'un projet d'action positive, par la consultation du comité mixte ou du/de la délégué-e à l'égalité.

Cette règle s'applique évidemment aussi aux projets venant se greffer sur une convention collective „cadre", alors qu'ils concernent le personnel d'une entreprise déterminée.

Exception est faite dans l'hypothèse d'une petite entreprise n'ayant pas de représentation du personnel. Dans ce cas, l'avis du Comité interministériel dont la composition est fixée par réglement grand-ducal est requis.

Article 117

Sont énumérés les éléments sur lesquels au moins doivent porter les projets d'actions positives. L'énumération n'est pas limitative. Ces éléments, garants de la qualité des projets d'entreprise en matière d'actions positives, doivent être précisés par règlement grand-ducal.

Article 118

La quote-part prise en charge par l'Etat dépend de l'investissement total pour la réalisation des actions positives par l'entreprise. Le régime d'aide à fixer par règlement grand-ducal est un régime par tranches auxquelles correspond un taux de subvention croissant.

*

TITRE IV

DEVELOPPEMENT DE L'ESPRIT D'ENTREPRENEURIAT

*L'**article XXI** modifie respectivement complète les articles 6a), 14b) et 22(1) de la loi modifiée du 28 décembre 1988 1. réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales; 2. modifiant l'article 4 de la loi du 2 juillet 1935 portant réglementation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise dans l'exercice des métiers.*

Article 119

Le Comité de coordination tripartite, qui a adopté un plan d'action national pour l'emploi le 18 avril 1998, avait suggéré de supprimer la limitation de succursales „afin de permettre aux entreprises commerciales et artisanales de rentabiliser leur savoir-faire et de faciliter ainsi leur gestion".

La présente modification s'inspire de cette démarche en l'encadrant toutefois de certaines garanties.

Il s'agit en effet à la fois de ne pas limiter les opportunités qui se présentent au chef d'entreprise dans un contexte de concurrence accrue dans un marché ouvert et en même temps d'assurer le respect d'un niveau de qualité satisfaisant pour le consommateur, en particulier dans l'artisanat, où celui-ci n'est pas toujours armé pour juger lui-même de manière satisfaisante de la qualité du produit.

Au besoin, un règlement grand-ducal pourra exiger une qualification professionnelle de la part de la personne en charge de la gestion de chaque succursale, s'il s'avère que cela est nécessaire pour satisfaire cet objectif.

Article 120

Afin d'encourager la création d'entreprises nouvelles, le plan d'action national pour l'emploi a retenu le principe d'une réduction de la durée de la pratique professionnelle que doit accomplir le détenteur

d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) pour effectuer à titre d'indépendant des travaux de réparation et d'entretien.

La faculté de pouvoir engager du personnel est motivée par la volonté de faciliter la création de nouveaux emplois et de permettre aux futurs indépendants de réaliser des travaux nécessitant l'intervention de plusieurs personnes pour des raisons de sécurité et/ou d'efficacité. Afin d'éviter tous risques de distorsion de concurrence avec les entreprises artisanales ne rentrant pas sous le champ d'application de l'article en question, le nombre de travailleurs est limité à trois personnes.

La présente modification diminue donc cette durée qui passe de 20 ans à 6 ans. Elle favorise la création d'entreprises et offre aux titulaires de CATP – et tout particulièrement à ceux d'entre eux qui sont jeunes – des perspectives professionnelles nouvelles.

Pour assurer une gestion appropriée des entreprises ainsi créées, il est en outre prévu d'imposer aux postulants de suivre des cours de gestion d'entreprise.

Article 121

Afin de permettre l'exercice d'un métier secondaire à titre d'indépendant par une personne qui est salariée auprès d'une entreprise, la modification envisagée rend possible l'exercice conjoint d'une activité indépendante et d'une activité salariée. Ce faisant, elle favorise l'esprit d'entreprise et le développement d'une activité indépendante, conformément au plan d'action national en faveur de l'emploi.

Cette mesure ne peut en outre que favoriser l'emploi des femmes puisque ces dernières pourront exercer un nombre considérable de métiers secondaires.

Article 122

Une amélioration de la lutte contre les infractions en matière de droit d'établissement passe avant tout par une constatation efficace et systématique de ces infractions. Malgré tous leurs efforts, les agents de la police et de la gendarmerie ne peuvent constater en définitive qu'une partie des infractions. Avec la suppression des frontières intérieures le contrôle du respect des dispositions légales par les entreprises étrangères venant travailler au Grand-Duché doit être assuré.

Afin d'éviter une distorsion de concurrence au détriment des entreprises respectant la législation en matière de droit d'établissement, de droit de travail, de législation fiscale et de législation relative à la sécurité sociale, les contrôles, notamment sur les chantiers sont renforcés.

D'où la volonté d'appuyer et de renforcer le respect des dispositions des lois du 28 décembre 1988 en associant les agents de douane à cette mission.

*L'**article XXII** modifie et complète l'article 6 de la loi du 3 août 1977 ayant pour objet I. d'interdire le travail clandestin II. de modifier l'article 26 a) de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions ainsi que celles de la constitution et de la gestion d'entreprises, modifiée et complétée par la loi du 26 août 1975.*

Article 123

L'article 123 renforce le respect des dispositions de la loi du 3 août 1977 en ce sens qu'il associe les agents des douanes et accises à la recherche des infractions y relatives.

*L'**article XXIII** modifie respectivement complète la loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat.*

Article 124

La limitation des surfaces de vente de produits alimentaires dans les stations de service telle que prévue au *paragraphe (1)* du présent article, se justifie dans un esprit d'équilibre entre ces magasins et les magasins de produits alimentaires traditionnels.

Cependant les stations-service situées sur les autoroutes ont une obligation de rester ouvertes 24 heures sur 24.

Partant, il n'est pas opportun de limiter les heures de fermeture des points de vente attenants aux stations situées le long des autoroutes.

Il est évident qu'en l'absence de points de vente attenants aux stations-service, cette dernière catégorie de consommateurs se contenterait de faire le plein et n'effectuerait pas une sortie de l'autoroute pour réaliser des achats dans une localité voisine.

En outre, il n'apparaît pas souhaitable de limiter outre mesure la surface des points de vente situés le long de l'autoroute étant donné l'afflux considérable de consommateurs de passage et venant en grande partie de l'étranger.

Les modifications apportées par le *paragraphe (2)* visent à inclure dans la liste des exceptions dérogeant à l'application de la loi les cinémas ainsi que certains magasins dont l'activité leur est fortement liée.

En effet, un certain nombre d'éléments expliquent que la fréquentation des cinémas est devenue assidue tout au long de la soirée, y compris en semaine. En particulier le comportement du consommateur de loisirs qui ne se limite plus aux sorties les week-ends ou en début de soirée.

Dans ces conditions, il n'est pas souhaitable de limiter – par application du droit commun en matière de fermeture de la loi de 1995 – le fonctionnement des cinémas, ni celle de boutiques ou magasins exclusivement spécialisés dans le commerce d'articles à vocation cinéphile qui, par ailleurs, ne trouveraient pas de débouchés suffisants pour les amateurs.

*L'**article XXIV** modifie l'arrêté grand-ducal modifié du 28 août 1924 concernant les prescriptions relatives à la santé et la sécurité du personnel occupé dans les entreprises industrielles et commerciales.*

Article 125

L'article 125 abolit l'obligation pour les entreprises de prévoir des installations sanitaires séparées pour les salariés de chaque sexe, telle que prévue par l'article 13 de l'arrêté grand-ducal du 28 août 1924 concernant les prescriptions relatives à la santé et la sécurité du personnel occupé dans les entreprises industrielles et commerciales.

Cette modification vise à promouvoir l'embauche des femmes dans les Petites et Moyennes Entreprises. En même temps elle contribue à réduire les frais généraux de gestion des entreprises.

*L'**article XXV** modifie l'article 16, alinéa 3, point d) de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales.*

Article 126

Le présent article prévoit la prise en charge par l'Etat de la cotisation pour les allocations familiales payées jusqu'à présent par les indépendants ressortissant des Chambres de Commerce et des Métiers et des indépendants exerçant une profession libérale. Cette prise en charge de la cotisation par l'Etat devrait faciliter le passage à l'activité indépendante.

*

TITRE V

ENSEIGNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE

*L'**article XXVI** modifie les articles 1, 12, 13, 14, 16, 19, 20, 25, 26, 28 et 30 de la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue.*

Article 127

La modification de l'article 1 a pour objet de faire passer le message politique que l'enseignement secondaire technique a pour première mission de fournir à notre économie les artisans qualifiés et les agents techniques et commerciaux dont elle a besoin et que subsidiairement il prépare aux études supérieures.

La notion „prépare" n'est plus retenue car elle implique la notion d'obligation de transmettre à tous les élèves suffisamment de connaissances pour qu'ils puissent suivre des études supérieures; elle est remplacée par la notion „permet".

Les dispositions du présent article 12 concernent les élèves qui connaissent des difficultés scolaires et risquent de ne pas atteindre les objectifs de l'apprentissage menant au CATP.

Deux voies sont offertes à ces élèves :

1. la voie de formation préparatoire au CITP, dont la finalité est changée en une insertion socio-professionnelle. En effet, les analyses menées au cours des dernières années ont montré que, en majeure partie, les détenteurs du CITP ne sont pas en mesure d'obtenir le CATP.
2. la voie de formation préparatoire au CCM, qui a été créée par la loi du 21 mai 1999 sur l'enseignement secondaire technique et la formation professionnelle et qui n'a pas été reprise dans la loi du 4 septembre 1990 sur l'enseignement secondaire technique et la formation professionnelle continue. Les auteurs des textes de 1990 avaient estimé que le CITP devrait progressivement remplacer le CCM. Or, il s'avère que la voie de formation préparatoire au CCM, à finalité essentiellement pratique, garde un rôle prépondérant dans notre système d'apprentissage, notamment pour l'artisanat.

Il est relevé que ces deux voies de formation peuvent se faire sous forme modulaire et que l'accès ultérieur à la préparation au CATP, reste possible par le biais de la formation professionnelle continue de même que par le biais de la formation initiale.

L'objectif de l'article 13 est de maintenir le plus d'ouvertures possibles pour permettre à des élèves qui en cours de route se découvrent de nouvelles capacités de poursuivre des études longues. Permettre à un détenteur du CATP d'accéder au cycle supérieur du régime technique ou du régime de la formation de technicien c'est lui ouvrir l'accès à des qualifications supérieures, notamment dans le cadre des cours du soir. Cette ouverture qui n'est pas inscrite dans la loi actuelle doit néanmoins rester empreinte de réalisme et n'admettre que des candidats qui sont capables d'aborder ces études, d'où l'obligation de réglementer l'admission.

La délivrance d'un certificat de réussite du cycle moyen du régime technique ou du régime de la formation de technicien prévue dans les articles 14 et 16 permet de consolider la notion de cycles à l'enseignement secondaire technique. A l'intérieur de ces cycles des mesures de flexibilisation pourront être progressivement introduites permettant des progressions des élèves plus individuelles sous réserve de faire à chaque fois le bilan des compétences à la fin du cycle. Par ailleurs la délivrance de ce nouveau certificat permet de documenter un niveau de qualification atteint entre la fin d'obligation scolaire et le diplôme de fin d'études.

La finalité du technicien étant la préparation à la vie active, le texte de l'article 19 met cet objectif en exergue.

En ce qui concerne l'article 20, il est actuellement certifié à l'élève qui a réussi l'examen de technicien qu'il „possède les connaissances requises pour aborder des études techniques supérieures".

Cette disposition contient la double finalité de la formation du technicien et crée, toujours dans la même logique, l'obligation pour l'école de configurer les programmes d'étude en sorte que tous les élèves reçoivent les connaissances nécessaires pour entamer des études supérieures.

La solution ne consiste pas à fermer l'accès aux études supérieures ou d'introduire un diplôme de technicien à deux niveaux. Il s'agit de définir la finalité de la formation du technicien de manière univoque et de créer pour l'école la seule obligation de préparer l'élève à l'exercice de sa profession de technicien.

Que ce diplôme donne accès à des études supérieures constitue une ouverture qui a été introduite à la loi actuelle dans la logique de la Convention européenne relative à l'équivalence des diplômes donnant accès aux études universitaires signée à Paris le 11 décembre 1953 et qu'il convient de maintenir pour ne pas désavantager les élèves de l'école luxembourgeoise.

Toutefois en raison même de la nature de la formation du technicien qui est spécialisée et focalisée sur les exigences des entreprises et dont la vocation n'est pas de transmettre des connaissances générales, l'accès aux études techniques supérieures doit être limité à des études correspondant à la spécialité dans laquelle l'élève a été formé.

Pour ce qui est de l'article 25, les dispositions actuellement en vigueur obligeant le conseil de classe à se fonder essentiellement sur les notes, pondérées suivant la formation choisie, ont conduit dès les premières expériences à une arithmétisation rigide de l'orientation au moment où l'élève doit choisir sa voie de formation. De la sorte, l'idée d'un profil d'orientation nuancé, prenant en considération l'ensemble des capacités que l'élève a pu développer au cours du cycle inférieur, idée qui était bonne en soi, s'est

résumée à une opération de calcul qui déresponsabilise les enseignants et qui admet des élèves à des sections où ils sont manifestement dépassés.

Aujourd'hui nous commençons à disposer d'une procédure de bilan, de concertation et d'orientation développée dans le cadre du passage de l'enseignement primaire à l'enseignement postprimaire. Un outil d'évaluation plus nuancé a été introduit; la procédure fondée sur le dialogue avec les parents fonctionne de manière excellente.

Il sera dès lors possible de mettre en place un profil d'orientation fondé sur les éléments suivants:

* la prise en compte des notes et notes-profil obtenues au cours des 3 années du cycle inférieur;
* un bilan de compétences nuancé fondé, le cas échéant, sur des épreuves standardisées;
* les conclusions de la mise en relation des capacités de l'élève avec son projet;
* les conclusions d'une concertation obligatoire avec les parents de l'élève.

Le profil d'orientation établi par le conseil de classe serait contraignant dans la même mesure que l'avis d'orientation du passage primaire-postprimaire est contraignant. La procédure de recours pourrait être analogue à celle introduite dans la réglementation sur la promotion au cycle inférieur.

L'article 26 ouvre la deuxième voie de qualification aux adultes et crée la possibilité de leur délivrer un certificat officiel.

L'enseignement secondaire technique compte actuellement, tous régimes confondus, plus de 150 classes de type différent et plus de 400 branches différentes. Vouloir déterminer, comme le prévoit la loi actuelle, son fonctionnement jusque dans le moindre détail est irréaliste. Dans l'article 28 il est proposé de recourir à un règlement grand-ducal analogue au règlement grand-ducal du 18 février 1997 déterminant le fonctionnement des classes du cycle moyen et du cycle supérieur de la formation de technicien.

Le but de la modification proposée dans l'article 30, est de mettre en place des dispositions légales permettant au ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle de donner son appui à des initiatives prises dans le cadre de l'école de la 2e chance. Il ressort des expériences qui ont été faites dans plusieurs projets européens que la solution ne consiste pas à reproduire une nouvelle structure scolaire pour accueillir des élèves qui ont été exclus pour une raison ou une autre, mais de leur donner une chance dans le cadre d'un organisme externe ou partiellement externe à l'école.

L'article XXVII *modifie l'article VII de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle.*

Article 128

Une première modification prévoit que des personnes chargées d'assister les directeurs dans les domaines énumérés au paragraphe 1er de l'article VII ne pourront non seulement être affectées à des établissements d'enseignement postprimaire, c'est-à-dire à des lycées et des lycées techniques (comme le prévoyait l'ancien texte), mais également à d'autres établissements d'enseignement comme par exemple l'ISERP, l'IEES, l'IST et le CUNLUX. Même si la tâche de surveillance est très réduite dans ces établissements, il y a néanmoins quantité de travaux administratifs dont ces personnes pourront être chargées.

Une deuxième modification prévoit que ces personnes pourront également être affectées au CPOS et participer à l'organisation de l'orientation scolaire qui joue un rôle de plus en plus important dans notre système scolaire, notamment après l'introduction de la nouvelle procédure du passage des élèves de l'enseignement primaire vers l'enseignement postprimaire.

L'article XXVIII *a pour objet de reconduire certaines dispositions concernant les chargés de cours engagés dans les Centres de formation professionnelle continue.*

Article 129

Jusqu'en 1992, les cours de formation théorique et pratique étaient prestés par des chargés de cours engagés à durée déterminée, répondant ainsi aux sollicitations multiples d'un monde de travail en mutation profonde et durable.

La loi du 1er décembre 1992 portant 1. création d'un établissement public pour le développement de la formation professionnelle continue, et 2. fixation des cadres du personnel des Centres de formation professionnelle continue, a offert dans le cadre des mesures transitoires, uniquement aux agents occupés

au moins depuis trois ans sous contrat provisoire avant l'application de la nouvelle loi, la possibilité de régulariser leur situation d'emploi via la réussite d'un examen probatoire, leur accordant le bénéfice d'un contrat à durée indéterminée.

Afin de consolider les structures pédagogiques d'un secteur de formation qui a besoin, plus que tout autre, de gages de réussite sur l'avenir, cet article a pour objet de régulariser les situations professionnelles de six chargés de cours non satisfaites par les conditions de délais imposées par la loi du 1er décembre 1992 et de ceux engagés après la loi en question qui sont occupés à titre temporaire et à tâche complète depuis trois ans au moins.

*

TITRE VI

DISPOSITIONS FINANCIERES ET ADMINISTRATIVES

*L'**article XXIX** modifie la loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.*

Article 130

L'article en question a pour objet d'adapter la terminologie utilisée en matière d'indice des prix à la consommation à celle ayant cours depuis la réforme de l'indice du 27 décembre 1996: Il précise en outre que la neutralisation de l'effet prix de la contribution sociale s'applique à la série indiciaire exprimée sur la base du 1er janvier 1948. En effet, cette neutralisation n'affecte pas la série exprimée sur la base 1996, qui correspond à l'indice des prix à la consommation harmonisé communautaire (IPCH), la méthodologie de ce dernier, fixée par réglementation communautaire, ne permettant aucune opération de neutralisation de ce genre.

*L'**article XXX** complète le règlement grand-ducal du 27 décembre 1996 concernant l'établissement de l'indice des prix à la consommation.*

Article 131

L'article 131 porte neutralisation du relèvement de la contribution sociale sur les carburants en ce qui concerne l'indice 100 au 1.1.1948, alors que la hausse de prix se répercutera intégralement dans l'indice base 100 en 1996. Le rapport entre les deux séries indiciaires, fixé par arrêté ministériel du 19 février 1997 à 5,72776, s'en trouvera modifié. L'insertion d'un nouvel alinéa 2 dans le paragraphe 1er de l'article 5 du règlement grand-ducal du 27 décembre introduit la possibilité – initialement non prévue mais indispensable – d'ajuster le coefficient de raccord dans pareil cas.

*L'**article XXXI** modifie respectivement complète la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.*

Article 132

Le présent article reflète la décision prise à l'occasion du plan d'action national en faveur de l'emploi de financer partiellement le coût des actions spécifiques prévues dans ce plan par un relèvement de un franc de la contribution sociale sur l'essence avec et sans plomb affectée au fonds pour l'emploi.

Le taux de la contribution sociale actuellement prélevée sur l'essence avec et sans plomb est de 1,75 LUF/litre. Il est de 0,25 LUF/litre sur le diesel. Il passe par conséquent à 2,75 LUF/litre sur l'essence avec et sans plomb et demeure inchangé pour le diesel. Ces taux effectivement appliqués sont mis en oeuvre au moyen d'un règlement grand-ducal.

Les limites plus élevées de 4 LUF/litre sur l'essence et de 1 LUF/litre inscrites dans la présente loi permettront une adaptation ultérieure, si besoin était, de la contribution sociale par règlement grand-ducal sans pour autant devoir modifier la loi.

Article 133

L'article 133 a pour objet d'inscrire dans la législation concernant le fonds pour l'emploi, la prise en charge de la quote-part dans l'indemnité de stage versée au stagiaire occupé dans le cadre d'un stage-ini-

tiation tel que prévu par les articles 1 à 12 de la présente loi ainsi que de la part patronale des charges sociales afférents à cette indemnité.

Article 134

Cet article inscrit dans la législation concernant le fonds pour l'emploi, la prise en charge de l'indemnité versée au jeune occupé dans le cadre d'un contrat de mise au travail temporaire tel que prévu par les articles 20 à 24 de la présente loi, conclu par l'Etat respectivement le remboursement au promoteur d'un programme de mise au travail temporaire de la quote-part dans l'indemnité visée à l'article 22 (3).

Article 135

L'article 135 inscrit dans la législation concernant le fonds pour l'emploi la prise en charge de la part patronale des charges sociales afférentes à l'indemnité versée au jeune occupé dans le cadre d'un contrat de mise au travail temporaire tel que prévu par les articles 20 à 24 de la présente loi

Article 136

Les dispositions de l'article 36 de la loi prorogée du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984, tel que prorogé par la suite, étant abrogées intégralement, y compris les dispositions de prise en charge par le fonds pour l'emploi, il y a lieu de prévoir dans le cadre des dispositions financières un nouvel article réglant la prise en charge par le fonds pour l'emploi de l'aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique prévue par l'article 25 du règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution 1. des aides à la mobilité géographique; 2. d'une aide au réemploi; 3. d'une aide à la création d'entreprises; 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique.

Article 137

Le présent article a pour objet d'inscrire dans la législation concernant le fonds pour l'emploi la reprise en charge de la quote-part de l'indemnisation versée au jeune occupé dans le cadre d'un stage de préparation en entreprise tel que prévu par les articles 13 à 19 de la présente loi.

Article 138

L'article 138 prévoit l'inscription de la prise en charge de la quote-part de l'indemnité versée au stagiaire occupé dans le cadre d'un stage de réinsertion professionnelle tel que prévue par les articles 30 à 37 de la présente loi dans la législation concernant le fonds pour l'emploi.

Article 139

Le présent article inscrit dans la législation concernant le fonds pour l'emploi la prise en charge des cotisations sociales pour un salarié qui passe d'un travail à plein temps vers un travail à temps partiel conformément à l'article 75 de la présente loi.

Article 140

L'article 140 inscrit dans la législation concernant le fonds pour l'emploi la prise en charge des parts patronale et salariale des cotisations sociales pour un chômeur inscrit à l'Administration de l'Emploi, embauché suite à une réduction conventionnelle de la durée de travail conformément à l'article 53 de la présente loi.

Article 141

Cet article prévoit l'inscription dans la législation concernant le fonds pour l'emploi de la prise en charge des frais occasionnés par les examens médicaux ou psychologiques des demandeurs d'emploi, prévus à l'article 41 (2) de la présente loi.

Article 142

L'article 142 inscrit dans la législation concernant le fonds pour l'emploi la prise en charge des frais de voyage et de garde d'enfants pour certaines catégories de personnes qui suivent une mesure de formation assignée par l'Administration de l'Emploi ou le Service National d'Action Sociale ou dans un Centre de formation professionnelle continue, conformément à l'article 112 de la présente loi.

Article 143

L'article 143 inscrit dans la législation concernant le fonds pour l'emploi la prise en charge de la différence entre l'indemnité de stage touchée par un chômeur indemnisé dans le cadre d'un stage-initiation, d'un stage de préparation en entreprise ou d'une mise au travail temporaire et l'indemnité de chômage complet à laquelle il a droit, conformément à l'article 25 de la présente loi.

Article 144

Cet article prévoit l'inscription dans la législation concernant le fonds pour l'emploi de la prise en charge du complément d'indemnité versé aux adultes qui suivent un apprentissage conformément à l'article 26 de la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue tel que modifié par l'article 127 de la présente loi.

Article 145

L'article 145 prévoit l'inscription dans la législation concernant le fonds pour l'emploi des dépenses liées à l'exploitation des opportunités de nouvelles créations d'emplois notamment dans le domaine de la remise en état de vieilles bâtisses, de la protection de l'environnement, de l'exploitation touristique, de l'encadrement des jeunes et de l'aide familiale de proximité.

*L'**article XXXII** modifie et complète la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.*

Article 146

Le plafonnement de la déduction des intérêts débiteurs privés en tant que dépenses spéciales par la loi du 6 décembre 1990 avait comme objectif premier de freiner la consommation et de ne plus faire supporter à la communauté publique des frais en relation avec le train de vie de quelques-uns ou la constitution de fortune avec des revenus exonérés du point de vue fiscal. Avec un recul de huit ans on doit néanmoins se rendre compte que dans certains cas cette limitation semble dépasser l'objectif visé.

Ainsi tombent sous le champ d'application de la limitation non seulement les intérêts en relation avec un prêt contracté pour l'acquisition d'une voiture, d'un voilier, d'un voyage, d'un terrain à bâtir, d'un don aux enfants, de meubles meublants, d'objets d'art, de titres isolés etc., mais également les intérêts de prêts en relation avec l'acquisition d'une participation dans une s.à r.l., le paiement d'une soulte dans le cadre d'un partage successoral, le remboursement de dettes pour éviter une faillite, etc.

Comme il y a néanmoins un lien indirect du prêt avec la reprise d'une entreprise, le présent projet de loi, dans le but de favoriser la reprise de l'entreprise familiale, entend réintroduire la déduction intégrale, à titre de dépenses spéciales, des intérêts qui sont en relation avec un prêt servant à payer une soulte aux cohéritiers dans le cadre de la transmission par voie de succession d'une entreprise commerciale au sens de l'article 14 de la loi modifiée concernant l'impôt sur le revenu (L.I.R.).

La référence à l'article 37 L.I.R., qui vise les transmissions à titre gratuit, fait le lien avec les entreprises transmises par voie de succession dans le cadre d'un partage à effet déclaratif. Dans le cadre d'un partage à effet translatif, le problème de la déduction limitée des intérêts à titre de dépenses spéciales ne se pose en effet pas.

Le terme „par voie de partage successoral" comprend également le partage anticipé. Par contre, la transmission par voie de donation n'est pas visée. Il convient également de noter que l'article 109, alinéa 1er L.I.R. vise les seuls intérêts, à l'exclusion des autres frais de financement comme par exemple les frais d'instruction de dossier, les frais d'inscription hypothécaire, etc.

*L'**article XXXIII** modifie la loi du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal.*

Le présent article apporte deux modifications à la loi concernant l'impôt commercial communal. Ces modifications visent avant tout l'environnement fiscal des sociétés de capitaux de type familial et des entreprises individuelles.

Article 147

Les numéros 5 et 6 du paragraphe 8 concernent l'ajout des salaires des associés-gérants – et de leur conjoint – qui possèdent ensemble avec leurs proches parents une participation de plus de 25 pour cent.

Il convient de noter que l'impôt commercial communal prend comme base imposable le bénéfice commercial déterminé d'après les règles de la loi concernant l'impôt sur le revenu (des personnes

physiques et des collectivités). Au niveau de l'impôt commercial les salaires des associés-gérants sont actuellement considérés comme non déductibles; pour cette raison ils sont réintégrés au bénéfice. Il convient de noter qu'au niveau des entreprises individuelles et des associés de sociétés de personnes, les prélèvements de „salaires" sont considérés au niveau de l'impôt sur le revenu comme bénéfice commercial et qu'ils sont donc automatiquement soumis également à l'impôt commercial.

A partir de l'année d'imposition 1999, les salaires des associés-gérants ainsi que les salaires du conjoint de l'associé-gérant ne font plus partie de la base imposable pour le calcul du bénéfice d'exploitation à soumettre à l'impôt commercial communal. En ce qui concerne les sociétés qui clôturent leur exercice d'exploitation à une autre date que le 31 décembre, les présentes dispositions s'appliquent aux exercices d'exploitation clôturés à partir du 1er janvier 1999.

Article 148

Au niveau des entreprises individuelles et des sociétés de personnes, l'abattement prévu au paragraphe 11 est relevé de façon substantielle (= 33,33 %). L'abattement de 900.000 francs dont bénéficient actuellement ces entreprises en matière de bénéfice d'exploitation est porté en effet à 1.200.000 francs.

Le présent article n'entend rien changer à l'abattement actuel de 700.000 francs dont bénéficient les sociétés de capitaux.

Le coût des mesures concernant l'impôt sur le revenu est difficile à apprécier, étant donné que le nombre des entreprises individuelles (et des sociétés de personnes) à reprendre dans un proche avenir est inconnu. Actuellement seuls quelques contribuables satisfont aux conditions du projet de loi, de sorte que l'impact sur le budget de l'Etat reste faible.

Les dispositions concernant l'abolition du calcul de l'impôt commercial communal sur les salaires des associés ayant une participation dans une société de capitaux, et le relèvement de l'abattement de 900.000 à 1.200.000 francs, sont de nature à engendrer une moins-value de recettes de » 850 millions de francs.

*L'**article XXXIV** modifie et complète la loi du 22 décembre 1997 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1998.*

Article 149

Le plan national pour l'emploi prévoit sous le chapitre des opportunités de nouvelles créations d'emplois la mise à disposition de moyens financiers supplémentaires pour la mise en place et le fonctionnement de:

projets-pilotes de structures locales pour l'emploi destinées à soutenir la création de nouveaux emplois de proximité et d'exploiter pour ce faire, au maximun la proximité des instances communales qui connaissent tant les chômeurs eux-mêmes, les collaborateurs potentiels pour la mise en place d'un marché de l'emploi local ainsi que les besoins de proximité qui s'expriment de la façon la plus simple et la plus directe au niveau le plus proche (le plan d'action national pour l'emploi prévoit la mise à disposition de 50 millions pour 1998 et de 100 millions pour 1999).

- mesures de garde complémentaires au système d'éducation précoce dont certains projets-pilotes seront mis en place dès la rentrée 98-99. Le plan d'action national pour l'emploi précise qu'étant donné le fait qu'il s'agit en matière d'éducation précoce d'une offre avec des horaires scolaires, il est nécessaire de veiller à ce que des mesures complémentaires de garde soient disponibles afin que cette mesure puisse entièrement bénéficier aux couples où les deux partenaires poursuivent une activité professionnelle.

*L'**article XXXV** prévoit l'engagement de personnel supplémentaire au service de l'Etat.*

Article 150

Le plan d'action national pour l'emploi prévoit sous le chapitre „opportunités de nouvelles créations d'emploi" qu'un certain nombre d'expériences pilotes seront mises en place dans le cadre de structures locales. Il s'agit, en l'occurrence, d'exploiter au maximum la proximité des instances communales qui connaissent tant les chômeurs eux-mêmes, les collaborateurs potentiels pour la mise en place d'un tel marché du travail local que, bien évidemment, les besoins de proximités qui s'expriment de la façon la plus simple et la plus directe au niveau le plus proche. Des ressources financières ont ainsi été mises à disposition. Afin de permettre à l'administration gouvernementale de pourvoir à cette nouvelle mission,

le plan d'action national pour l'emploi prévoit explicitement la mise à disposition de „2 personnes chargées au niveau administratif de la mise en place pour 1999".

Le présent article permet, par dérogation à l'article 12 de la loi budgétaire de 1998 portant sur des nouveaux engagements de personnel, de prévoir ces 2 nouveaux engagements dès cette année.

Article 151

Le plan d'action national pour l'emploi a retenu la nécessité d'un développement supplémentaire des efforts tendant vers l'identification précoce des besoins des chômeurs et le suivi individuel.

Comme la majeure partie des chômeurs de longue durée présentent une employabilité réduite, une série de mesures individuelles doivent être prises pour augmenter et consolider leur degré d'employabilité: mesure d'orientation professionnelle, acquisition de compétences sociales, mesures de formation spécifiques sur le terrain.

Un bilan de compétences complet sera le point de départ d'un parcours individuel d'insertion des chômeurs concernés.

L'administration de l'emploi, ne dispose actuellement pas du personnel compétent pour effectuer les opérations envisagées. Le *paragraphe (1)* du présent article permet à l'ADEM, par dérogation à l'article 12 de la loi budgétaire pour l'exercice 1998, de procéder à l'engagement supplémentaire de onze agents actifs dans le domaine socio-psycho-éducatif et de six agents administratifs.

En ce qui concerne plus particulièrement les éducateurs gradués, la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle a prévu dans son article VI la création d'un pool de 12 éducateurs/trices gradué(e)s, en vue notamment de l'encadrement psycho-socio-pédagogique des demandeurs d'emploi au sein des Centres de formation professionnelle continue, à l'Action Locale pour Jeunes ainsi qu'à l'Administration de l'Emploi.

La durée de ce pool, qui au début a été limitée à 2 ans, a été prorogée jusqu'au 31 décembre 1998 par la loi du 2 août 1997.

Les 4 éducateurs/trices affecté/es à l'Administration de l'Emploi, en 1996, ont mené une enquête auprès de 776 personnes, chômeurs de longue durée, inscrits au moins pendant 12 mois. En 1996 et 1997, la prise en charge individuelle et l'appui socio-pédagogique de quelque 1.000 personnes inscrites depuis au moins trois mois ont été assurés.

Le *paragraphe (2)* du présent article tend notamment à régulariser la situation de ces personnes:

Les trois éducateurs qui font partie du pool pendant 2 ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi bénéficient d'une nomination définitive.

L'éducateur ayant une occupation au pool de moins de 2 ans est dispensé de l'examen d'admission au stage et peut bénéficier d'une réduction de la durée de stage.

Cet article crée également la base légale pour permettre aux sept consultants actuellement en service auprès des bureaux de placement public d'obtenir la qualité d'employés de l'Etat au cas où ils le souhaitent.

Article 152

Le renforcement des effectifs de l'Inspection du travail et des mines est devenu nécessaire suite à la décision retenue dans le Plan d'Action National de combattre davantage le travail illégal et au noir non déclaré et de renforcer les contrôles, notamment sur les chantiers, en vue d'éviter une situation de concurrence déloyale par la présence sur le territoire luxembourgeois d'entreprises ne respectant pas la législation en matière de droit du travail et de sécurité sociale.

En même temps, l'engagement de six personnes supplémentaires permettra à l'Inspection du travail et des mines de se consacrer plus à sa deuxième mission, à savoir informer et conseiller employeurs et travailleurs.

Ainsi l'intervention de l'Inspection du travail et des mines sera particulièrement importante en matière d'établissement et de suivi du plan d'organisation du travail, que toute entreprise devra désormais établir.

Vu les problèmes que l'Inspection du travail et des mines aura de plus en plus à affronter et qui relèvent de plus en plus souvent du non-respect du droit du travail, le nombre de juristes de l'Inspection du travail et des mines devra être sérieusement augmenté par ce biais.

Article 153

L'article 153 prévoit un renforcement de 6 unités du personnel pour les besoins des Centres de formation professionnelle continue.

Par une motion datant du 13 novembre 1997 et déposée à la Chambre des Députés dans le cadre du débat sur l'emploi, la nécessité d'instituer légalement un encadrement cohérent et structuré des chômeurs a été mise en exergue. Cette même motion salue les résultats positifs que l'encadrement des chômeurs a connus jusqu'à présent et invite le Gouvernement à augmenter le nombre des éducateurs/trices gradué/es dans le cadre de l'institution par voie légale du pool, créé par la loi du 31 juillet 1995.

Considérant que le nombre de chômeurs, en nombre général, a augmenté de 10% de 1995 à 1996, que le nombre de personnes encadrées par l'Action Locale pour Jeunes a augmenté de 21% de 1995 à 1996 et de 27% de 1995 à 1997, le nombre de personnes orientées vers les mesures de formation proposées par les Centres de formation professionnelle continue à augmenter parallèlement de 31% de 1995 à 1996 et surtout de 60% de 1995 à 1997.

L'augmentation du personnel de six unités s'avère donc indispensable. D'autre part, depuis l'instauration de la loi du 31 juillet 1995 portant sur l'emploi et la formation professionnelle, et vu l'élargissement des publics cibles à l'égard de l'évolution des qualifications requises au marché de l'emploi, l'enjeu pédagogique et, surtout, social a sensiblement augmenté.

Afin d'optimiser l'assistance socio-pédagogique, le soutien surtout au niveau social devra être renforcé. Les problèmes spécifiques de surendettement, de législation en matière de revenu minimum garanti, d'autorisation de séjour, pour ne citer que ceux-là, devenant de plus en plus complexes, nécessitent surtout au niveau des Centres de formation professionnelle continue également le recours à l'intervention d'un assistant social par Centre de formation professionnelle continue. Ainsi, les éducateurs gradués pourraient s'investir encore plus dans leur mission éducative.

Actuellement un psychologue a été engagé sur base de la loi du 1er décembre 1992 et ceci pour les deux Centres de formation professionnelle continue d'Esch-sur-Alzette et son annexe de Walferdange, ainsi que d'Ettelbruck. En insistant que d'un côté les mesures d'assistance en cas de difficultés psychologiques, sociales et thérapeutiques ont augmenté, et que d'autre part la coordination des missions éducatives sur le terrain s'est accentuée, l'engagement d'un psychologue supplémentaire dans le cadre de l'extension du pool constitue une plus-value indispensable.

Article 154

L'action sociale au profit des élèves se situe dans le cadre d'un renforcement général du dispositif de prévention. Davantage focalisé sur l'action extérieure à l'école, plus particulièrement sur les relations avec la famille et le cas échéant la médiation, l'assistant social complète la panoplie des services que le Service de psychologie et d'Orientation scolaires (SPOS) implanté dans chaque lycée et lycée technique doit offrir ajourd'hui.

Il est à noter que son action, portée plus particulièrement vers les jeunes les plus en difficulté, menacés de délaissement, de précarisation et de prédélinquance s'inscrira moins dans une logique d'assistance aux familles, voire de prise en charge, que dans une logique d'information, de coopération et de responsabilisation des familles dans le projet scolaire de l'élève. Le service social est ainsi appelé à apporter une contribution importante à la prévention de l'échec scolaire et à ses conséquences.

Dans les lycées techniques organisant le régime préparatoire, le Service de Psychologie et d'Orientation scolaires du lycée technique a été littéralement submergé par le nombre de cas nécessitant une prise en charge tenant compte de l'environnement social et familial de l'élève.

Par ailleurs, du fait de son mode d'organisation et du fait de l'éparpillement de la plupart des centres du régime préparatoire sur plusieurs sites, il devient de plus en plus nécessaire de prendre en charge les élèves les plus délaissés et les plus menacés en dehors des heures de cours et d'assurer un suivi intensif des mineurs en danger qui s'absentent de manière régulière.

Article 155

La loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle a prévu dans son article VI la création d'un pool de 12 éducateurs/trices gradué(e)s, en vue notamment de l'encadrement psycho-socio-pédagogique des demandeurs d'emploi au sein des Centres de formation professionnelle continue, à l'Action Locale pour Jeunes ainsi qu'à l'Administration de l'Emploi.

La durée de ce pool, qui au début a été limitée à 2 ans, a été prorogée jusqu'au 31 décembre 1998 par la loi du 2 août 1997.

7 éducateurs/trices du pool ont été affecté/es aux Centres de formation professionnelle continue, qui en 1995/96 ont encadré 332 demandeurs d'emploi, et 496 demandeurs d'emploi en 1996/97.

En 1996/97, l'éducatrice graduée affectée à l'Action Locale pour Jeunes s'est occupée de +/- 80 adolescents par année sortis de l'école.

Ces chiffres démontrent le bien-fondé des missions des éducateurs/trices en question.

L'objet de cet article est donc de régulariser la situation des personnes concernées.

Les huit personnes qui font partie du pool pendant 2 ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi bénéficient d'une nomination définitive.

La disposition est la même que celle prévue à l'article 18.5. de la loi du 1er décembre 1992 portant 1. création d'un établissement public pour le développement de la formation professionnelle continue 2. fixation des cadres du personnel des Centres de formation professionnelle continue.

La situation des quatre éducateurs/trices affecté/és à l'Administration de l'Emploi est régularisée à l'article 151 de la présente loi.

Article 156

Le présent article prévoit l'adaptation de l'effectif de la CNPF afin de lui permettre de répondre aux nouvelles tâches qu'elle devra effectuer à partir du 1er janvier 1999.

Une estimation du nombre de dossiers à traiter et d'opérations à effectuer sur chaque dossier différent a permis d'évaluer le nombre de postes nouveaux requis pour l'application correcte du présent texte à 7 unités.

Etant donné qu'en 1999, le nombre de dossiers à traiter en rythme de croisière ne sera pas encore atteint, les besoins ont été chiffrés à 8 nouveaux postes (6 postes de gestionnaires et 2 postes de contrôleurs) pour 1999.

Afin de permettre à la CNPF de préparer efficacement la mise en place de la gestion de cette nouvelle prestation et de lui permettre de pouvoir démarrer les travaux dans les délais impartis, c.-à-d. à partir du 1er janvier 99, le présent texte permet le recrutement, dès cette année, de six agents supplémentaires pour ce faire.

Article 157

Dans sa contribution écrite préparée en vue d'enrichir le débat national ayant suivi le Conseil extraordinaire sur l'emploi du Luxembourg de novembre 1997, le Département de la Jeunesse a souligné l'existence de plusieurs domaines dans lesquels des besoins d'encadrement et de formation importants ont été constatés.

Il s'agit notamment des organisations jeunesse, du réseau national des maisons de jeunes conventionnées, des centres résidentiels pour jeunes, du concept 'Emploi-Formation-Jeunes' et du service volontaire pour jeunes.

Les trois éducateurs(trices) gradué(e)s prévu(e)s à l'article 3bis joueront le rôle de coordinateurs régionaux chargés

- de prendre en charge les actions de formation prévues dans le cadre du concept 'Emploi-Formation-Jeunes';
- d'assurer les liens nécessaires avec notamment l'Action Locale pour Jeunes et les Centres de Rencontre, d'Information et d'Animation pour Jeunes sur le plan communal.

L'agent éducatif jouera, au niveau national, le rôle d'agent de liaison avec l'ADEM (et notamment avec le Délégué à l'Emploi des Jeunes) et les Centres de formation professionnelle continue.

Article 158

Le personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète aura notamment pour mission d'assurer le déroulement d'actions positives dans les entreprises du secteur privé.

Outre la promotion d'actions positives par une campagne médiatique appuyée par les chambres professionnelles, le travail comportera la sensibilisation et l'information des entreprises intéressées. Le

personnel en question avisera les demandes écrites des entreprises à soumettre pour approbation à la ministre qui statue après avoir entendu en son avis le Comité Interministériel en vue de l'octroi de l'agrément ministériel suivant les critères et les données énumérés à l'article 115 (2). L'aide à la mise en oeuvre de l'action positive et au déroulement ainsi que l'évaluation des actions positives constituera aussi une partie du travail de suivi assuré par le personnel du Ministère de la Promotion Féminine. Il appuiera la transférabilité des exemples de bonne pratique à d'autres entreprises.

Par ailleurs, le personnel sera chargé de participer à la coordination des formations et à la collaboration avec les organismes de formation, à savoir les CFPC, les instituts de formation et les ONG, en vue d'intensifier et de diversifier les mesures de formation pour femmes notamment pour femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi et les femmes en congé sans solde.

Le personnel fournira, de concert avec le Ministère de la Famille, un travail de promotion pour projets pilotes auprès des communes, afin de les sensibiliser à mettre en place des structures locales répondant aux besoins de proximité concernant notamment la garde d'enfants, de jeunes et de personnes dépendantes.

Il contribuera aussi à la mise en application des dispositions du PAN en faveur de l'emploi féminin par des travaux d'information, de sensibilisation et de formation auprès notamment des ONG oeuvrant dans l'intérêt des femmes et auprès des autorités communales.

Article 159

Le plan d'action national pour l'emploi prévoit que en vue d'augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées dans le secteur public l'Etat s'engage à embaucher au cours de l'année 1998 une cinquantaine de travailleurs handicapés sans emploi et maintiendra son effort pour l'emploi de ces travailleurs dans le même ordre de grandeur dans les années à venir.

Le présent article inscrit la possibilité de recrutement d'un équivalent de 50 postes à plein temps de travailleurs handicapés dans le budget de l'Etat pour l'exercice 1998. Etant donné le fait que l'emploi de travailleurs handicapés doit être effectué de façon extrêmement flexible, c.-à-d. qu'il est nécessaire de veiller à ce que les postes de travail mis à disposition puissent correspondre aux possibilités effectives des personnes handicapées concernées, ces 50 postes à temps plein sont exprimés en hommes heures/semaine, ce qui permet tant la mise à disposition de postes à temps plein que la mise à disposition de postes à temps partiel, selon les besoins des travailleurs handicapés concernés.

Article 160

En vue de permettre au Gouvernement de remplir les missions fixées par le plan d'action national pour l'emploi et afin de ne pas surcharger le nombre de recrutements annuels au service de l'Etat pour les besoins en personnel en découlant, le présent article autorise le Gouvernement à opérer les engagements définitifs nécessaires par dépassement du numerus clausus établi pour 1998.

L'article XXXVI *contient une disposition administrative.*

Article 161

Afin d'améliorer les possibilités d'analyses statistiques du marché du travail, il y a lieu de créer la base juridique permettant au Centre commun de la sécurité sociale de recueillir, en dehors des données administratives actuelles, des données sur le lieu de travail, la profession exercée, le niveau de formation du salarié et le secteur d'activité de l'entreprise.

4459/02

N° 4459[2]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1997-1998

PROJET DE LOI

concernant la mise en oeuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998

* * *

AVIS DU COMITE DU TRAVAIL FEMININ

(26.6.1998)

INTRODUCTION

En analysant les politiques européennes de l'emploi et de l'égalité des chances depuis le livre blanc de la Commission Européenne „croissance, compétitivité, emploi" de 1993 jusqu'aux lignes directives du Sommet de l'Emploi en 1997 à Luxembourg, en passant par le Sommet d'Essen et le traité d'Amsterdam, il faut remarquer le peu de changements dans ces textes avec comme seul ajout dans les priorités d'Essen et les lignes directives de Luxembourg, le renforcement des politiques d'égalité des chances. L'égalité entre hommes et femmes paraît sous le vocable d'égalité des chances comme un point supplémentaire sans liaison organique avec les politiques des chapitres précédents. Les 4 premières priorités d'Essen et les 3 premières lignes directrices de Luxembourg sont supposées toucher de la même manière hommes et femmes.

Le CTF a donc décidé de ne pas limiter son analyse au seul chapitre IV, dédié spécialement à la politique d'égalité des chances avec des chapitres sur la discrimination entre hommes et femmes et la conciliation de la vie professionnelle et familiale. Il a examiné avec beaucoup de soin les 3 piliers précédents renfermant dans une approche de mainstreaming, chère au CTF, de nombreuses mesures plus ou moins favorables à l'intégration et à la réintégration des femmes sur le marché du travail. Seront relevés aussi d'éventuels manques qui pourront être rediscutés lors des révisions annuelles prochaines du plan d'action.

Nous devons constater que ce plan d'action reste vague sur de nombreux points et nous attendons, afin de l'aviser, le projet de loi en train d'être élaboré en vue d'une concrétisation des objectifs du plan.

Nous énumérons encore les lois pour lesquelles nous estimons qu'il faudra les modifier au vu de ce plan d'action. Il s'agit de celles concernant:

- le Fonds pour l'emploi (la formation est assortie d'une garde d'enfant payée)
- le chômage des jeunes (pour les filles en stage d'initiation: le remboursement à l'employeur est relevé de 50% et 65%, en stage de préparation en entreprise: l'indemnité de stage par l'Etat est relevée de la même façon, mesures transitoires
- chômage des adultes (stage de réinsertion professionnelle: la participation de l'employeur est ramenée de 50% à 35% en cas d'embauche de femmes), mesures transitoires
- la formation professionnelle continue (formation possible au cours d'un congé, aspect qualité: participation féminine)
- les conventions collectives dans le privé et public (plan d'égalité des chances, congé parental, harcèlement sexuel)
- le statut des fonctionnaires (harcèlement sexuel, statut d'un(e) délégué(e) à l'égalité des chances, actions positives, formation dans le cadre d'un congé prolongé)
- la Santé et la Sécurité (obligation d'installations sanitaires)

*

REMARQUES GENERALES

Le CTF apprécie l'élaboration de ce plan d'action national de l'emploi reprenant un grand nombre de ses propositions formulées dans des avis sur des projets de loi et lors des hearings à la Chambre.

Il doit cependant constater la participation extrêmement faible de femmes aux délibérations européennes et nationales décidant de leur destinée en matière d'emploi, notamment lors des réunions de préparation à la Conférence intergouvernementale, au Sommet de l'Emploi et au Plan d'Action National. La formulation de certains paragraphes intéressants pour les femmes aurait été plus explicite.

Le CTF insiste sur une représentation enfin équilibrée dans les organes de décision et notamment parmi les partenaires sociaux. Il a pris acte de la recommandation du Gouvernement au chapitre IV adressée aux partenaires sociaux, de faire des efforts afin d'augmenter la représentation des femmes dans les organes de prise de décision.

Il espère en outre que des modalités pourront être trouvées permettant une participation des organisations de femmes à l'évaluation des résultats du PAN et à l'élaboration des plans futurs. Cette participation devrait être facilitée par l'allocation de ressources aux organisations concernées.

Le CTF estime en outre qu'il faut davantage prendre en compte lors de la mise en oeuvre des mesures pour la formation et l'intégration sur le marché de l'emploi:

- la diversité de la situation des femmes à la recherche d'un emploi (jeunes, plus âgées, chômeuses, rentrantes, avec ou sans charges familiales, handicapées) et
- les différences entre les situations familiales et professionnelles des femmes et des hommes alors que ces derniers subissent rarement une interruption de carrière ou éprouvent des difficultés à suivre une formation professionnelle pour des raisons familiales.

Des mesures spécifiques, surtout en matière de formation, doivent être envisagées, le cas échéant, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, mesures qui ne sont pas à confondre avec des sanctions positives.

Le CTF regrette aussi qu'il ne soit pas fait mention expressis verbis d'une réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Le CTF espère que ce différentiel de salaire sera comblé à l'avenir et que les salaires des secteurs à dominante féminine seront revus à la hausse.

Les statistiques, ventilées par sexes disponibles au Grand-Duché en ce qui concerne l'emploi, le chômage et la formation, seront utilisées lors des évaluations des mesures du PAN et devront figurer explicitement dans les plans suivants.

*

I. AMELIORER LA CAPACITE D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Formation

Le CTF prend acte qu'un des objectifs du Gouvernement en matière de formation est l'augmentation de l'offre dans un plus large éventail.

Il note cpendant qu'il existe une offre tellement dispersée en ce qui concerne le contenu, les organismes qui la dispensent et le public-cible, qu'il est très difficile pour les intéressé(e)s de s'y retrouver. L'offre se situe au niveau initiation professionnelle du MENFP, par des ONG, des communes et des a.s.b.l.

Considérant l'importance de la formation professionnelle continue aussi bien pour le maintien de l'emploi que pour l'intégration ou la réintégration et, soucieux d'accroître la transparence de l'offre en la matière, le CTF recommande d'établir un relevé complet des formations disponibles.

Un relevé des formations constitue, de l'avis du CTF, un instrument d'information indispensable pour les décideurs afin de pouvoir relever les doubles emplois et les lacunes. Le relevé devrait en outre être diffusé au grand public, aux acteurs de la formation et de l'orientation professionnelles et aux services d'orientation des demandeurs d'emploi. Outre une liste des cours dispensés, le relevé devrait comprendre un descriptif succinct du contenu des formations, les organisateurs et, le cas échéant, le certificat ou diplôme auquel elles aboutissent.

Quant à la définition claire du contenu des formations, cette demande du CTF est inspirée à la fois par le souci d'assurer à ces formations une bonne qualité – et partant une reconnaissance certaine – que par la volonté d'y apporter davantage de transparence.

Le CTF estime également que les formations devraient permettre d'obtenir des certificats pouvant être considérés comme des modules débouchant, sous des conditions bien déterminées, à un certificat de qualification et permettant aux détentrices de faire une carrière.

Le CTF approuve par ailleurs l'accentuation des formations complémentaires (formations basées sur une convention signée entre l'entreprise privée et l'Etat avec garantie d'embauche en cas de réussite), alors que celles-ci aboutissent à un taux de réintégration très élevé.

*

II. DEVELOPPER L'ESPRIT D'ENTREPRISE

Nouvelles créations d'entreprises

Le CTF est en faveur de toutes les mesures de simplification administrative, d'encouragement financier et de formaiton capables de créer un environnement général propice au développement de l'esprit d'initiative de toute personne, masculine ou féminine, désireuse de créer une petite ou moyenne entreprise. Il renvoie à cet égard à la proposition du Ministère de l'Economie contenue dans le Plan d'action 2000 visant à proposer par le biais de la SNCI des formules de crédit spécifiquement adaptées au besoin des femmes entrepreneurs.

Nouvelles créations d'emploi

Le CTF approuve d'une manière générale, les mesures visant à créer un environnement favorable à la création de nouveaux emploi. Il se félicite plus particulièrement des mesures concernant la création d'emplois de proximité.

Le relèvement des montants forfaitaires déductibles pour frais de garde et de domesticitié, de même que la possibilité d'opter pour une retenue d'impôts forfaitaires de 6% ou pour une imposition classique devraient en effet accroître l'attrait des emplois de proximité, à la fois pour les employeurs potentiels et pour les travailleurs/ses concerné(e)s.

Le CTF prend acte des craintes exprimées par certains corps de métiers, notamment les éducateurs et le personnel de santé en ce qui concerne leur situation hiérarchique et leur carrière avec l'arrivée sur le marché d'une catégorie de travailleurs à qualification encore mal définie.

Il estime qu'une structuration hiérarchique devrait se faire dans un nouveau cadre législatif dans les domaines social, familial, thérapeutique et éducatif entre les différents niveaux de qualification. Il faut se réjouir que la venue sur le marché de personnes ayant profité d'une formation continue de bonne qualité permette de réaliser des équipes capables d'assurer, à un coût non prohibitif, des services flexibles à rendre pendant des horaires supérieures à 8 heures par jour et 40 heures par semaine.

Le CTF est en faveur de l'introduction d'un système d'éducation précoce dont l'organisation devra devenir obligatoire pour toutes les communes.

Pour finir le CTF doit constater que le PAN développe essentiellement les opportunités de nouvelles créations d'emploi dans le domaine de la garde et l'encadrement des enfants et des jeunes et dans celui des aides et soins aux personnes âgées et aux handicapés.

Le CTF voudrait souligner que dans le souci de diversifier les entrées sur le marché de l'emploi, une plus grande attention devrait être portée aux domaines de la protection de l'environnement naturel et culturel, de la rénovation urbaine ainsi que de l'exploitation touristique, notamment l'écotourisme. Les services d'aide, d'entretien et de réparation à domicile peuvent être également grands générateurs de nouveaux emplois. Les mesures concnernant l'environnement devront s'inspirer du Plan National pour un Développement Durable publié par le Ministère de l'Environnement et pour la concrétisation duquel les communes devront collaborer.

*

III. ENCOURAGER LA CAPACITE D'ADAPTATION DES ENTREPRISES ET DE LEURS TRAVAILLEURS

Modernisation de l'organisation du travail

En principe le CTF est en faveur d'une augmentation de la flexibilité des heures de travail dans un cadre législatif moins restrictif que l'actuel. Il se félicite aussi de l'introduction d'un système de compte-épargne-temps. Il y voit une réelle chance pour les travailleurs d'acquérir une plus grande souplesse dans l'organisation de leur temps en général et dans le partage des responsabilités familiales en particulier.

La discussion au CTF a porté principalement sur la durée de travail maximale journalière et hebdomadaire de 12 respectivement 48 heures et sur la période de référence minimale de 4 semaines.

Le CTF demande que toutes les précautions soient prises afin d'éviter des abus surtout chez des personnes sans contrat collectif. Les systèmes de protection sociale, les cadres législatifs et des plans d'organisation du travail sur l'ensemble de la période de référence devront créer les conditions d'une réelle protection des travailleur(se)s.

*

IV. RENFORCER LES POLITIQUES D'EGALITE DES CHANCES

Discrimination entre hommes et femmes

Il existe pour le moment certains projets-pilote en matière de formation pour augmenter le taux d'emploi des femmes dans des secteurs d'activités professionnelles où il y a un déséquilibre entre la représentation des femmes et des hommes, notamment dans les secteurs scientifiques et techniques.

Le CTF demande que les programmes d'orientation dans l'enseignement secondaire devant mener les jeunes filles vers des professions d'avenir perdent leur caractère de projet-pilote pour devenir pratique courante.

Il salue également la décision du Gouvernement de multiplier et diversifier les cours de formation professionnelle pour intégrer ou réintégrer les femmes sur le marché de l'emploi. Il réitère sa demande d'offrir au public intéressé des informations claires et détaillées sur le large éventail de formations offertes.

Il se réjouit de la régionalisation de l'offre de la formation par la création de Centres de Formation Professionnelle Continue dans lesquels il ne faudra pas oublier les possibilités de garde d'enfants.

Il salue les mesures législatives en cours contre la discrimination entre hommes et femmes (délégué(e) à l'égalité, harcèlement sexuel, actions positives) et demande de faire disparaître les différences entre secteur privé et public en ce qui concerne l'ensemble des mesures envisagées pour lutter contre la discrimination entre hommes et femmes.

Concilier vie professionnelle et vie familiale et accès aux services de garde et de soins

Afin de faciliter aux femmes la participation au marché de l'emploi, le CTF est d'avis qu'il faudra investir des moyens budgétaires importants pour la création d'infrastructures décentralisées de garde d'enfants ouvertes également en dehors des heures scolaires obligatoires et pendant les vacances scolaires.

Quant au congé parental, le CTF espère que les hommes seront nombreux à profiter des 6 mois de congé parental et insiste sur la garantie de réemploi à un poste équivalent.

Un suivi sérieux devra évaluer l'incidence de cette mesure sur le marché de l'emploi et la politique familiale.

Facilitation de la réintégration dans la vie active

Le CTF propose d'étendre l'appui financier pour frais de garde d'enfants, limité aux femmes célibataires et divorcées à revenu de ménage inférieur à 1,5 fois le salaire social minimum, à toutes les femmes et hommes à revenu de ménage identique.

4459/01

N° 4459[1]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1997-1998

PROJET DE LOI

concernant la mise en oeuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS

(17.9.1998)

sur le projet de loi et

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 1998 portant exécution de l'article 46, numéro 8, de la loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu

*

Table des matières

Objectifs du plan d'action national

Caractéristiques du marché de l'emploi luxembourgeois

Quelles sont les causes réelles du chômage au Luxembourg?

Appréciation générale du plan d'action

Titre I: Politique active de l'emploi

Article I.– Loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi de jeunes et la loi prorogée du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984

Article II.– Institution d'un stage de réinsertion professionnelle au profit des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés

Article III.– 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

Articles IV et V.– Articles B et C de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés

Article VI.– 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

Titre II: Organisation du travail

Article VII.– Loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail

Article VIII.– Incitations à la réduction du temps de travail en vue de l'embauche de chômeurs

Article IX.– Loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie

Article X.– 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

Article XI.– Loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel

Article XII.– Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail

Article XIII.– Passage du travail à temps plein au travail à temps partiel

Article XIV.– Loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux

Article XV.– Loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé

Article XVI.– Loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite

Titre III: Politique d'égalité des chances

Article XVII.– Introduction d'un congé parental

Article XVIII.– Introduction d'un congé pour raisons familiales

Article XIX.– Mesures en faveur de la réintégration dans la vie active

Article XX.– Actions positives dans le secteur privé

Titre IV: Développement de l'esprit d'entrepreneuriat

Article XXI.– Loi modifiée du 28 décembre 1988 1. réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales; 2. modifiant l'article 4 de la loi du 2 juillet 1935 portant réglementation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise dans l'exercice des métiers

Article XXII.– Loi du 3 août 1977 ayant pour objet I. d'interdire le travail clandestin; II. de modifier l'article 26 a) de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions ainsi que celles de la constitution et de la gestion d'entreprises

Article XXIII.– Loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat

Article XXIV.– Arrêté grand-ducal modifié du 28 août 1924 concernant les prescriptions relatives à la santé et la sécurité du personnel occupé dans les entreprises industrielles et commerciales

Article XXV.– Loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales

Titre V: Enseignement et formation professionnelle

Article XXVI.– Loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue

Article XXVII.– Loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle

Article XXVIII.– Reconduction de certaines dispositions concernant les chargés de cours engagés dans les centres de formation professionnelle continue

Titre VI: Dispositions financières et administratives

Article XXIX.– Loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat

Article XXX.– Règlement grand-ducal du 27 décembre 1996 concernant l'établissement de l'indice des prix à la consommation

Article XXXI.– Loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet

Article XXXII.– Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu

Article XXXIII.– Loi du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal

Article XXXIV.– Loi du 22 décembre 1997 concernant le budget des recettes et dépenses de l'Etat pour l'exercice 1998

Article XXXV.– Engagement de personnel supplémentaire

Article XXXVI.– Disposition administrative

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

Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal modifiée 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 (LIR)

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

*

Par sa lettre du 14 août 1998, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a bien voulu transmettre pour avis à la Chambre des Métiers le projet de loi repris sous rubrique avec demande de remettre l'avis pour le 15 septembre 1998.

Le plan d'action en faveur de l'emploi, ci-après dénommé „le plan d'action", constitue la résultante des négociations entre partenaires sociaux et Gouvernement au sein du Comité de Coordination Tripartite. Dans ce contexte, la Chambre des Métiers rappelle le point de vue du Comité de Liaison Patronal qui note dans un communiqué de presse[1]:

„Un accord négocié présente de toute évidence plusieurs facettes qui ne correspondent certainement pas toutes aux désirs et exigences des uns et des autres. Il fut dès lors clair pour le Comité de Liaison Patronal que le plan d'action en faveur de l'emploi constitue un ensemble dont il ne faut pas mettre en cause certains éléments au risque de compromettre l'équilibre du compromis. L'accord trouvé implique également que les différentes parties ne retournent pas à leurs positions initiales, mais s'engagent à mettre en oeuvre les lignes directrices."

Tout en étant consciente qu'il s'agit là de l'essence même d'une solution de compromis, la Chambre des Métiers se doit de constater néanmoins qu'elle avait émis de très grandes réserves à l'égard de certaines des mesures annoncées, notamment au sujet du congé parental.

Toutefois, les représentants de l'artisanat en tant que membres de la Tripartite ont souscrit à l'accord dans son intégralité et la Chambre des Métiers maintient aujourd'hui leur engagement et leur attachement aux dispositions et à l'esprit de cet accord. Par conséquent, elle se limitera dans la suite du présent avis à analyser d'un oeil critique les modalités de mise en oeuvre des mesures décidées, sans fondamentalement en remettre en question l'opportunité et le bien-fondé.

*

OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION NATIONAL

Les principales finalités que le plan d'action s'est assignées sont les suivantes[2]:

- la consolidation des emplois existants,
- l'augmentation du taux d'activité des résidents,
- l'augmentation du taux d'emploi féminin,
- l'action ciblée sur des groupes à risques tels que les jeunes, les chômeurs de longue durée ou ceux risquant de le devenir,
- l'accès des femmes au marché de l'emploi.

*

1 Communiqué de presse: Le Comité de Liaison Patronal respecte les règles de jeu du modèle luxembourgeois.

2 Plan d'action national en faveur de l'emploi, page 9

CARACTERISTIQUES DU MARCHE DE L'EMPLOI LUXEMBOURGEOIS

La Chambre des Métiers ne peut que réitérer l'analyse du phénomène du marché de travail luxembourgeois qui, à maintes reprises, fut opérée par nombre d'opérateurs économiques et de responsables politiques: d'une part, l'emploi salarié passe de 170.400[1] à 214.123[2] unités entre 1990 et 1997 et, d'autre part, le nombre de demandeurs d'emploi officiellement recensés monte de 2.060[3] à 6.357[4] personnes au cours de la même période. Toutes les parties intéressées partagent également le point de vue que le chômage national est généré par l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail et non pas, comme c'est le cas dans les autres pays industrialisés, par une pénurie de postes de travail vacants, constat qui amène d'aucuns à qualifier notre marché de travail d'„atypique". Comparé aux autres pays membres de l'Union européenne, l'on doit cependant constater que le taux de chômage au Grand-Duché de Luxembourg est loin d'atteindre des proportions dramatiques.

*

QUELLES SONT LES CAUSES REELLES DU CHOMAGE AU LUXEMBOURG?

Selon l'avis de la Chambre des Métiers, les causes structurelles du chômage luxembourgeois, par opposition à celles qui sont de nature conjoncturelle, gravitent e.a. autour des axes suivants:

- un *manque de formation et de qualification professionnelle* des demandeurs d'emploi, surtout dans le chef des jeunes. Les statistiques sur les demandeurs d'emploi révèlent qu'environ 59%[5] des chômeurs recensés se caractérisent par un bas niveau de qualification. Or, les processus de production ainsi que l'offre de services, sous l'effet d'un progrès technologique sans cesse plus dynamique, devenant de plus en plus complexes, il s'ensuit que la demande de main-d'oeuvre peu ou pas qualifiée se rétrécit inlassablement. Il résulte de ce qui précède qu'un niveau de formation approprié de la force de travail revêt un caractère si déterminant qu'il peut être perçu, dans bien des cas, comme condition nécessaire, même si non suffisante, dans la recherche d'emploi couronnée de succès. Dans ce contexte, la Chambre de Métiers se rallie entièrement au constat opéré par la Commission du Travail et de l'Emploi de la Chambre des Députés[6]: „Ce manque de formation et de qualification professionnelle est une des raisons qui rendent très difficile le placement de ces personnes (demandeurs d'emploi n'ayant pas dépassé le niveau de trois années d'études dans l'enseignement secondaire ou secondaire technique). Le marché du travail, tel qu'il a évolué, exige de plus en plus une qualification minimale, voire même une certaine spécialisation. Les postes de travail ne requérant qu'une main-d'oeuvre non ou peu qualifiée sont en voie de disparition." Afin d'éviter, dans la mesure du possible, toute redondance, la relation existant entre la formation et le chômage des jeunes sera développée plus amplement dans les commentaires relatifs au titre 1ier;
- une *déficience au niveau de la politique d'orientation des jeunes* drainant ceux-ci vers les secteurs où il y a déjà abondance de main-d'oeuvre. La Chambre des Métiers renvoie aux commentaires concernant le titre 1ier où ce thème sera abordé de manière plus explicite;
- le renforcement, au niveau de la société, d'une *mentalité* consistant à coter plus haut, d'un point de vue social, le travail intellectuel que le travail manuel;
- une trop grande *rigidité du droit du travail*, notamment en ce qui concerne l'organisation du travail. Cet état de choses est également attesté par l'OCDE[7]: „Le Luxembourg est l'un des pays de l'OCDE où les règles de protection de l'emploi sont les plus strictes. Les procédures de licenciement et les règles régissant les contrats de durée déterminée et les règles probatoires sont particulièrement rigoureuses." Les prédites dispositions du droit du travail ont conduit à des blocages considérables dans la capacité des entreprises de répondre de façon flexible à une demande émanant d'une clientèle

1 Annuaire Statistique du Luxembourg, Statec, 1997, table B.210, page B.14

2 Plan d'action en faveur de l'emploi, page 5

3 Annuaire Statistique du Luxembourg, Statec, 1997, table B.231, page B.22

4 Indicateurs rapides – Série C, No 5, Statec

5 Plan d'action national en faveur de l'emploi, page 8

6 Rapport de la Commission du Travail et de l'Emploi relatif au „Débat d'orientation sur l'emploi", 4/11/1997, doc. parlementaire No 4362, page15

7 Etudes économiques de l'OCDE, Belgique/Luxembourg, 1997, page 204

toujours plus exigeante. Ils se situent en effet au niveau de l'interprétation abusivement stricte du droit du travail et unilatéralement orientée vers la protection du travailleur.

Les mesures concernant l'aménagement du temps de travail contenues dans le plan d'action constituent un pas dans la bonne direction, dans le sens qu'elles rendent possible une plus grande flexibilité des entreprises au plan de la durée du travail par l'institution de périodes de références. Or, par le fait que la durée des périodes de références est fonction du résultat auquel aboutiront les négociations engagées en vue de la conclusion d'une convention collective, une large part de responsabilité incombera aussi aux organisations syndicales, lesquelles doivent être disposées à conférer aux entreprises concernées la marge de manoeuvre nécessaire pour assurer leur compétitivité vis-à-vis de la concurrence étrangère;

- le *manque d'esprit d'entreprise* lié, d'une part, à une mentalité consistant à rechercher avant tout la sécurité d'emploi, mais également à un cadre réglementaire de plus en plus complexe et rigide. L'application concrète de la loi dite „commodo-incommodo" illustre parfaitement le problème de dispositions légales agissant en tant que frein à l'esprit d'entreprise, en conduisant au surplus à une perte pure et simple d'emplois potentiels. Même la Commission du Travail et de l'Emploi de la Chambre des Députés note au sujet de la loi précitée qu'„il s'agit de rendre cette procédure plus transparente, moins lourde et moins arbitraire afin de ne pas empêcher l'implantation de nouvelles entreprises sur notre territoire et de ne pas gêner les entreprises à procéder à de nouveaux investissements. Elle (la Commission) estime que toutes les entraves inutiles que comporte la loi actuelle doivent être éliminées afin de créer un cadre plus propice à l'investissement tout en respectant les normes indispensables aux règles de sécurité et de respect de l'environnement"[1].

  L'accès aux sources de financement constitue une autre entrave sérieuse en particulier à la création d'une entreprise. Nombre de jeunes gens disposant des compétences personnelles ainsi que d'une qualification et d'une expérience professionnelle adéquates pour se lancer dans une activité économique spécifique sont contraints à abandonner ce défi, à défaut de ressources financières suffisantes.

  Les statistiques sur l'emploi parlent un langage très clair. En effet, si l'emploi salarié affiche une hausse significative en passant de 112.900 à 203.000 unités entre 1970 et 1996, le nombre des non-salariés accuse une dépréciation non moins importante en tombant de 27.300 à 16.000 personnes[2]. En d'autres termes, l'emploi salarié enregistre une progression moyenne de 3% par an sur la période précitée, alors que l'emploi des indépendants accuse une baisse annuelle moyenne de 1,5%. Une comparaison internationale[3] montre que le nombre d'indépendants est peu prononcé au Luxembourg. A l'exception du Danemark et de l'Allemagne, le taux de tous les Etats membres de l'Union européenne est plus élevé qu'au Luxembourg où il n'atteint que 9,7% de la population active.

- le *coût trop élevé du travail peu ou pas qualifié,* combiné à l'indexation automatique des salaires sans contrepartie d'accroissement de productivité, pénalisant avant tout les secteurs et activités intensifs en main-d'oeuvre, comme l'artisanat, qui jusqu'à l'heure actuelle éprouvent toujours un certain besoin pour cette catégorie de collaborateurs. Sur la toile de fond d'une demande de travail peu ou pas qualifié qui se fait de plus en plus rare, les responsables politiques devraient songer à créer des ouvertures à ce niveau, sans pour autant entamer un démantèlement du système de protection des plus démunis. Dans ce contexte, la Chambre des Métiers constate que le plan d'action a explicitement repris l'engagement du Gouvernement et des partenaires sociaux consistant dans la poursuite de la politique de modération salariale[4], même si l'annonce de Monsieur le Premier Ministre d'un ajustement avec effet au 1er janvier 1999 du salaire social minimum[5] constitue un signal dans le sens opposé. La Chambre des Métiers aurait préféré voir traité ce problème dans le contexte du compromis ayant constitué la base du plan d'action;
- un *système trop généreux d'indemnités de chômage* incitant un nombre plus ou moins élevé de demandeurs d'emploi à préférer l'inactivité au travail.

1 Rapport de la Commission du Travail et de l'Emploi relatif au „Débat d'orientation sur l'emploi", 4/11/1997, doc. parlementaire No 4362, page 16

2 Annuaire statistique du Luxembourg, Statec, 1997, table B.210, page B.14

3 Institut für Wirtschaftspolitik an der Universität zu Köln

4 Plan d'action national en faveur de l'emploi, page 3

5 Déclaration du Gouvernement sur la situation économique, sociale et financière du pays. Déclaration de Monsieur Jean-Claude Juncker, Premier Ministre, Ministre d'Etat, le 7 mai 1998 à la Chambre des Députés

APPRECIATION GENERALE DU PLAN D'ACTION

Le plan d'action arrêté par le Comité de Coordination Tripartite contient, d'après la Chambre des Métiers, toute une série de mesures susceptibles de combattre le chômage, à condition qu'elles soient mises en oeuvre de façon appropriée. Il s'agit notamment des axes suivants:

- aménagement du temps de travail. En adoptant des périodes de références plus ou moins longues, en fonction des dispositions prévues par les conventions collectives en question, les entreprises auront plus de facilités pour répondre aux fluctuations de la demande. Le potentiel de création d'emplois que cette flexibilisation limitée génère est mis en exergue dans les commentaires relatifs au titre II.

  La Chambre des Métiers prend acte que, conformément à la déclaration gouvernementale du 22 juillet 1994, le Gouvernement respecte la liberté contractuelle des partenaires sociaux pour définir, au cas par cas, l'aménagement du temps de travail, en évitant de la sorte de devoir légiférer en la matière;
- les mesures fiscales visant notamment le développement de l'activité indépendante, respectivement de l'esprit d'entreprise;
- les ouvertures au niveau du droit d'établissement.

Toutefois, l'exposé des motifs relatif au présent projet rappelle qu'un certain nombre de mesures affichées dans le plan d'action sont soit toujours en voie de réalisation, soit n'ont pas été prévues par le projet de loi sous avis et restent encore à mettre en oeuvre. Parmi celles-ci, la Chambre des Métiers cite, en les commentant de façon parallèle, les suivantes[1]:

- l'évacuation, dans les meilleurs délais, de la réforme de la loi modifiée du 9 mai 1990 relative aux établissements dangereux, insalubres ou incommodes, ladite réforme devant tenir compte des revendications formulées par la Chambre des Métiers à ce sujet. Comme le remarquent à juste titre les auteurs du plan d'action[2], il s'agit d'apporter, „d'une part, une plus grande sécurité juridique au requérant d'une autorisation dans la mesure où des normes d'émission sont prévues" et, d'autre part, de tenir compte „davantage de la situation particulière des petites et moyennes entreprises, notamment en ce qui concerne la classification des établissements et les délais d'instruction et de traitement des demandes". Par ailleurs, la mise en place par les administrations respectives d'une autorisation-type, adaptée à la nature et à l'envergure des établissements, fournira une assistance administrative substantielle aux PME". Or, la Chambre des Métiers ne peut, dans l'état actuel des propositions de textes, aucunement approuver le projet de loi précité. Globalement, elle constate que les critiques formulées par elle dans ses avis successifs du 28 février 1994 et du 21 mai 1996 restent entièrement valables. En effet, les auteurs n'ont jusqu'à présent pas réussi à donner les apaisements nécessaires à la Chambre des Métiers en ce qui concerne essentiellement
  * la sécurité juridique,
  * la réduction de la lourdeur administrative,
  * l'incorporation d'un mécanisme de suivi de l'application de la loi par l'introduction d'un comité d'accompagnement.

  Finalement, la Chambre des Métiers doit insister à ce que la réforme d'une législation tellement importante, tant d'un point de vue écologique qu'économique, entamée depuis bientôt 5 ans, s'achève par une transposition rapide avant la fin de cette législature. Dans ce contexte, elle voudrait rappeler au Gouvernement son engagement pris dans sa déclaration gouvernementale du 22 juillet 1994: „(...) Le projet de loi portant réforme de la législation sur les établissements dangereux, insalubres ou incommodes sera évacué au début de la nouvelle législature (...)." La Chambre des Métiers se permet de renvoyer à son deuxième avis complémentaire du 25 août 1998 concernant le projet de loi modifiant la loi du 9 mai 1990 précitée pour ce qui est du détail des critiques formulées par elle;
- en ce qui concerne l'accès au financement, les auteurs du plan d'action notent que[3] „la SNCI est appelée à prendre l'initiative pour créer, ensemble avec des banques intéressées de la place financière, un nouvel instrument de financement, destiné à renforcer les fonds propres de PME/PMI, nouvelles ou

1 Projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998. Exposé des motifs, page 7

2 Plan d'action national en faveur de l'emploi, page 27/28

3 Plan d'action national en faveur de l'emploi, page 32

existantes, qui se proposent de mettre en oeuvre un projet novateur et créateur d'emplois". Sans préjudice quant à l'utilité du concept développé ci-dessus, il serait, d'après la Chambre des Métiers, possible d'optimiser l'efficacité de l'arsenal des aides existantes;

- d'une manière générale, et même si un nombre croissant de contraintes sont imposées par les autorités communautaires, la Chambre des Métiers exige que les responsables politiques persévèrent dans la démarche de la simplification administrative. Il s'agit en effet d'un effort continu qui devra être à la base de la simplification des procédures existantes et de celles à introduire par le biais de nouvelles dispositions légales;
- étant donné que, dans bien de cas, les entreprises sont obligées à verser à l'administration compétente la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) afférente à des ventes de biens ou à des prestations de services avant que l'acheteur respectivement le preneur des services visés ne règle le montant facturé, nombre d'entreprises, et a fortiori les PME, se voient confrontées à des difficultés de trésorerie. Une manière d'atténuer ce problème consiste à soumettre le plus grand nombre possible d'assujettis au régime d'imposition d'après les recettes. Cette solution sera effectivement mise en oeuvre dans le cadre du plan d'action. Une autre alternative qui fut également reprise au niveau dudit plan est l'extension du délai de dépôt de la déclaration de TVA. Celle-ci devant, d'après les responsables, faire l'objet d'une étude de faisabilité, la Chambre des Métiers insiste à ce que la prédite étude soit clôturée dans les meilleurs délais;
- en ce qui concerne l'évolution des taux de cotisations de la sécurité sociale, la Chambre des Métiers ne peut que mettre en garde les responsables politiques contre une augmentation de ces taux qui risque d'avoir des répercussions économiques préjudiciables. C'est la raison pour laquelle la Chambre des Métiers se doit de souligner l'importance cruciale que revêtent le contrôle et l'endiguement de la hausse des coûts liés à la sécurité sociale, et partant des coûts non salariaux du travail, surtout dans un environnement économique se caractérisant par des salaires directs élevés;
- finalement, la Chambre des Métiers ne peut que réitérer sa revendication quant à l'importance d'une lutte efficace et systématique contre le travail au noir et le dumping social. Les deux phénomènes du travail au noir et du dumping social ont d'ailleurs clairement été mis en relief par le plan d'action[1]:

  „Afin de combattre le travail non déclaré et d'éviter une situation de concurrence déloyale par la présence d'acteurs ne respectant pas la législation fiscale, sociale et du droit du travail, le Gouvernement renforcera ses contrôles, surtout pendant les week-ends, par des actions „coup de poing". Par ailleurs, il élaborera un projet de loi qui permettra le contrôle du formulaire E101 et des livres de salaires de toutes les entreprises opérant sur le territoire luxembourgeois."

  Ainsi, les partenaires sociaux réunis au sein du Comité de Coordination Tripartite étaient d'accord pour constater que ces formes d'abus, non seulement représentent une situation de concurrence déloyale envers les entreprises respectant les prescriptions légales, mais induisent en outre une hausse du chômage et conduisent à des moins-values de recettes au niveau de la sécurité sociale et de la fiscalité, aussi bien directe qu'indirecte. De la sorte, le travail clandestin et le dumping social nuisent à la société dans son ensemble. Dans la foulée de ces discussions, le Gouvernement a décidé de renforcer, d'une façon générale, les actions de contrôle, qualifiées d'„actions coup de poing", et en particulier celles ayant lieu pendant les fins de semaine. D'autre part, il fut convenu que les responsables politiques engageraient les démarches nécessaires pour compléter le dispositif légal afin de doter le Luxembourg d'un mécanisme efficace en vue du contrôle des formulaires E101 et des livres de salaires.

  Il s'agit également, d'après la Chambre des Métiers, de soumettre à un traitement égal, en ce qui concerne le respect des prescriptions légales, les entreprises luxembourgeoises prestant leurs services à l'étranger et les entreprises étrangères travaillant au Luxembourg. Dans le même ordre d'idées, il est un fait que les entreprises luxembourgeoises sont soumises à l'étranger à des contrôles très réguliers et méticuleux, les autorités compétentes des pays en question traitant les responsables des entreprises en cause comme des délinquants potentiels.

  La Chambre des Métiers exige qu'une considération particulière soit portée à l'égard du phénomène du travail au noir classique qui prend aujourd'hui dans toutes les branches de l'artisanat des proportions démesurées, surtout dans un contexte de création d'emplois. A côté de contrôles systématiques pendant le week-end, il échet de reconsidérer le plus vite possible l'ensemble de la loi du 3 août 1977

1 Plan d'action national en faveur de l'emploi, page 28, 1.3.5.

sur le travail au noir. En effet, il ne suffit pas d'augmenter de manière substantielle les effectifs de l'Inspection du travail et des mines, personnel qui est surtout destiné, d'après l'exposé des motifs, à renforcer le contrôle de l'application du droit du travail et la fonction de conseil des entreprises et des salariés, encore faut-il disposer d'une base légale solide pour pouvoir effectuer des contrôles efficaces devant permettre d'endiguer le fléau du travail clandestin. Ainsi, la Chambre des Métiers se permet également de renvoyer à ses commentaires relatifs aux articles 122 et 123 du présent projet.

Dans le contexte de la lutte systématique contre le travail au noir et le dumping social, il serait important de préciser enfin l'article 25 de la loi du 28 décembre 1988 sur le droit d'établissement qui oblige l'entrepreneur de mentionner sa profession ainsi que son numéro d'autorisation gouvernementale d'établissement sur les panneaux de chantier. En effet, il échet de prendre un règlement grand-ducal imposant à toute entreprise la présentation obligatoire d'un panneau de chantier comportant les mentions précitées. Cette obligation serait certainement de nature à faciliter les contrôles sur les chantiers.

Dans cet ordre d'idées, il échet de rappeler l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer la maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises, transposant les conclusions de la Tripartite 1994 qui prévoit la possibilité par les Ministres de l'Emploi et de la Sécurité Sociale d'introduire une carte d'identité sociale permettant aux autorités chargées du contrôle de l'exécution de la législation sur l'emploi de la main-d'oeuvre étrangère, de la législation en matière de sécurité au travail ainsi que de la législation en matière de sécurité sociale, de vérifier la conformité de la situation des travailleurs aux dispositions des textes de loi afférents.

Malgré le fait que „la plupart des membres du groupe de travail et de ceux qui participent aux actions coup de poing sont d'accord qu'elle (carte d'identité sociale) contribuerait à faciliter largement les contrôles sur les chantiers"[1] la Chambre des Métiers constate que ce moyen d'action n'a toujours pas été mis sur pied. Elle exige en conséquence que le groupe de travail dumping social réexamine le principe de l'introduction d'une carte d'identité sociale, à l'instar de nos pays voisins.

*

TITRE I

POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

Article I. – Loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi de jeunes et la loi prorogée du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984

Considérations d'ordre général

Les jeunes quittant l'école sans diplôme connaissent deux inconvénients majeurs: ils n'ont ni qualification, ni expérience professionnelle.

Une autre cause du chômage des jeunes, qui au surplus n'est pas totalement indépendante de celle résultant d'une qualification insuffisante, réside dans une politique mal orchestrée ou mal comprise de l'orientation des jeunes, orientation opérée non pas en fonction des capacités intellectuelles et manuelles des jeunes, mais uniquement en fonction de leurs seules aspirations professionnelles, personnelles ou encore de celles de leurs parents et de leurs enseignants, menant trop souvent à l'échec, au redoublement de classes, à la démotivation, au chômage et à l'exclusion sociale. La Chambre des Métiers est d'avis que le prix payé par un nombre croissant de jeunes gens ainsi que par la communauté nationale, résultant d'une orientation qui s'opère en fin de compte en défaveur des jeunes, est trop élevé.

Le mal semble aussi être enraciné dans nos mentalités privilégiant, dans l'échelle des valeurs sociales, les professions dites intellectuelles par rapport aux professions manuelles. De surcroît, certains secteurs, notamment les secteurs étatique, para-étatique, conventionné et communal, par les rémunérations alléchantes et/ou la garantie d'emploi qu'ils offrent, attirent une demande d'emploi dépassant large-

1 Rapport du groupe de travail „dumping social", 16 février 1995

ment leur offre de travail, au détriment d'autres branches d'activité qui connaissent, par contre, une pénurie de main-d'oeuvre autochtone, surtout qualifiée. Un tel constat souligne de larges défaillances dans la politique d'orientation des jeunes telle que pratiquée actuellement, qui au lieu de revaloriser le travail manuel se cantonne à drainer les jeunes vers les secteurs, certes attrayants, mais se caractérisant par une demande de travail largement supérieure à l'offre.

Forte des considérations qui précèdent, la Chambre des Métiers se permet de rappeler que l'orientation des jeunes doit être remise en question et revue sous un oeil critique pour s'axer en priorité sur les capacités des jeunes et non plus exclusivement sur leurs seules aspirations professionnelles ainsi que sur les besoins des différents secteurs économiques.

Afin de résorber le chômage des jeunes, le législateur a à l'époque mis en place un système de stages, à savoir le stage-initiation, le stage de préparation en entreprise et la division d'auxiliaires temporaires (DAT). La Chambre des Métiers peut approuver ces 3 formes de stages, en ce sens qu'ils procurent aux jeunes un premier „contact" avec le monde du travail tout en leur conférant, en même temps, une „certaine qualification professionnelle".

Le succès médiocre rencontré par lesdits stages dans l'artisanat s'explique avant tout par l'apprentissage artisanal qui offre trois possibilités de formation différentes, à savoir le CATP (pour tous les métiers) ainsi que le CCM et le CITP (pour certains métiers). L'apprentissage remplit de manière implicite les mêmes fonctions que les stages en question tout en réalisant une parfaite intégration des jeunes dans le monde réel de l'entreprise et terminant sur un diplôme officiel octroyé aux apprentis. Une communication émanant de la Commission des Communautés européennes[1] rend même attentif au fait que l'apprentissage est le type de formation qui prépare le mieux les jeunes à la vie professionnelle et qu'il est un moyen approprié pour combattre le chômage des jeunes. Or, pour souligner son effort continu entrepris dans le cadre de la lutte contre celui-ci, l'artisanat s'est engagé par le biais du plan d'action à créer 350 postes d'apprentissage supplémentaires au niveau de ses ressortissants[2].

En effet, d'après la Chambre des Métiers, l'objectif de toute mesure en faveur de l'emploi des jeunes ne devra se limiter à occuper les gens visés, mais devra au contraire essayer de leur procurer une qualification professionnelle et un contact avec la réalité du monde du travail enrichissant leurs compétences personnelles.

La Chambre des Métiers entend également rappeler sa position initiale lors des négociations au sein du Comité de Coordination Tripartite quant au regroupement du stage-initiation, du stage de préparation en entreprise et de la DAT en un seul type de stage. Cette façon de procéder aurait débouché sur une seule et unique mesure précise ayant pour objet la stimulation de l'emploi des jeunes au lieu d'un amalgame de mesures disparates et complexes.

Commentaire des articles

Pour ce qui concerne les contrats de stage visés aux articles 1ier à 24 du présent projet, la Chambre des Métiers, et même si les modifications sont conformes à celles prévues à ce sujet par le plan d'action, se permet toutefois de constater que le taux de remboursement supérieur du fonds de l'emploi dans le cas de l'occupation d'un stagiaire de sexe féminin constitue une mesure discriminatoire à l'égard des stagiaires de sexe masculin. Dans cet ordre d'idées, la Chambre des Métiers voudrait attirer l'attention des auteurs du texte sur le fait que dans certains métiers de l'artisanat, notamment ceux du coiffeur pour dames et de l'esthéticien, les femmes sont de loin surreprésentées, sans qu'on parle pour autant de discrimination.

Ad article 1er

La Chambre des Métiers note que le contrat-type dont question au deuxième alinéa du présent article devra être adapté afin de tenir compte des modifications apportées par le projet sous avis aux dispositions relatives au contrat de stage-initiation.

Ad articles 2 et 3

Sans commentaires.

1 „Développer l'apprentissage en Europe", COM 97/300 final

2 Plan d'action national en faveur de l'emploi, page 25, 6.5.

Ad article 4

En fixant des taux différents pour les stagiaires de sexe masculin et féminin, le présent article introduit une discrimination positive en faveur des femmes.

Les auteurs du commentaire des articles précisent, à l'égard de l'article 4, que:

„Dans le souci d'inciter les jeunes demandeurs d'emploi à préférer la voie de l'apprentissage à la formule du stage-initiation, le Gouvernement propose de plafonner le niveau de l'indemnité de stage pour les jeunes âgés de 16, 17 et 18 ans à celui de l'indemnité d'apprentissage correspondante. Il importe en effet de décourager dans le chef du jeune toute velléité d'emprunter la voie du stage en raison de considérations exclusivement pécuniaires sans relation aucune avec des considérations de promotion professionnelle ultérieure."

La Chambre des Métiers a des difficultés à saisir pour quelle raison les auteurs du texte sous avis ne mentionnent le plafonnement susvisé qu'au niveau du commentaire des articles, alors qu'il ne figure aucunement dans le libellé de l'article 4.

Ad article 5

Sans commentaires.

Ad article 6

Le présent article confère à la relation de stage la nature et les effets d'un contrat à durée déterminée. La Chambre des Métiers prend acte de ce que l'article 15 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail relatif à la période d'essai n'est pas applicable au contrat de stage-initiation.

Ad article 7

Sans commentaires.

Ad article 8

La Chambre des Métiers note un traitement inégal entre employeur et stagiaire au niveau de la possibilité d'une résiliation du contrat de stage. Alors que le stagiaire peut pendant toute la durée du stage mettre fin à celui-ci moyennant un préavis de 8 jours, l'employeur n'a, quant à lui, la faculté de résilier le contrat de stage qu'au cours du premier mois moyennant un préavis de 8 jours. La jurisprudence en matière de droit du travail entraîne que la période pouvant être assimilée à une période d'essai se réduit à quelque 3 semaines.

Ad article 9

La Chambre des Métiers ne peut que saluer l'approche consistant à exclure du bénéfice de l'indemnité de chômage le jeune qui refuse sans motif valable le placement en stage. Cette disposition pourrait en effet contribuer à stimuler la recherche active d'un emploi de la part de ceux des chômeurs qui préfèrent l'inactivité au travail.

Ad article 10

La Chambre des Métiers, sans vouloir contester le bien-fondé de la priorité d'embauche, se doit néanmoins de souligner que le recrutement de l'ancien stagiaire est conditionné par la concordance du profil et de la qualification de ce dernier aux exigences liées au poste de travail vacant.

Ad articles 11 et 12

Sans commentaires.

Ad article 13

La Chambre des Métiers note que, contrairement au contrat de stage-initiation et à la formule de la division d'auxiliaires temporaires, le stage de préparation en entreprise ne crée pas de liens contractuels entre l'employeur et le stagiaire.

Ad article 14

La Chambre des Métiers se permet de renvoyer au commentaire relatif à l'article 9.

Ad article 15

La Chambre des Métiers se permet de renvoyer au premier alinéa du commentaire relatif à l'article 4.

Ad articles 16 et 17

Sans commentaires.

Ad article 18

La Chambre des Métiers se permet de renvoyer au commentaire relatif à l'article 10.

Ad article 19

Sans commentaires.

Ad article 20

Sans commentaires.

Ad article 21

Afin d'éviter toute confusion, et à l'instar de l'article 6, la Chambre des Métiers suggère de préciser au niveau du paragraphe 5 qu'il s'agit des dispositions du chapitre 3 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail qui sont d'application pour la DAT; le régime juridique applicable à cette dernière étant, à quelques exceptions près, celui du contrat à durée déterminée.

Ad article 22

La Chambre des Métiers remarque que les indemnités de stage sont les mêmes pour les stagiaires de sexe féminin et de sexe masculin. En d'autres termes, il n'y a, dans le cadre de la DAT, pas de discrimination positive à l'encontre des femmes. Il se pose, par conséquent, la question si la sous-représentation des femmes existe uniquement dans le secteur privé.

Ad articles 23 à 29

Sans commentaires.

Article II. – Institution d'un stage de réinsertion professionnelle au profit des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés

Il échet de signaler que le stage de réinsertion professionnelle faisant l'objet du présent article constitue une mesure nouvelle, décidée et arrêtée par le plan d'action. La Chambre des Métiers se permet de noter que le libellé des dispositions y relatives est calqué sur celles concernant le stage-initiation et le stage en entreprise.

Commentaire des articles

Ad article 30

Sans commentaires.

Ad article 31

La Chambre des Métiers se permet de renvoyer au commentaire relatif à l'article 9.

Ad article 32

Sans commentaires.

Ad article 33

La Chambre des Métiers se permet de renvoyer au premier alinéa du commentaire relatif à l'article 4.

Ad articles 34 et 35

Sans commentaires.

Ad article 36

La Chambre des Métiers se permet de renvoyer au commentaire relatif à l'article 10.

Ad article 37

Sans commentaires.

Article III. – 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

C'est à dessein que la Chambre des Métiers limitera ses commentaires relatifs à la présente section aux dispositions ayant un impact direct sur les entreprises, étant donné qu'il incombe à l'Etat de veiller à une organisation et un fonctionnement efficaces de ses propres services en employant de manière judicieuse et prudente les recettes publiques.

Ad article 38

Sans commentaires.

Ad article 39

En ce qui concerne les mesures de publicité relatives aux postes vacants imposées aux entreprises, la prise de position du 16 janvier 1998 en vue de l'établissement d'un plan d'action national en matière d'emploi émanant de la Confédération Générale de la Fonction Publique (CGFP), c'est-à-dire des fonctionnaires chargés de l'exécution concrète des textes légaux visés, est éloquente en ce qu'elle reflète de manière parfaite le point de vue de la Chambre des Métiers[1]:

„Au sein du patronat, on entend de plus en plus fréquemment la complainte que l'Etat en général et l'administration de l'emploi en particulier pénalisent précisément les créateurs d'emploi. Une firme qui se découvre le besoin soudain de recruter et qui dispose en plus de candidatures conformes ne peut cependant pas mettre au travail d'un jour à l'autre les intéressés, parce qu'il y a toute une série de formalités à accomplir impérativement avant que les nouveaux collaborateurs ne puissent commencer leur travail."

Pour ce qui est de l'obligation, dans le chef de l'employeur, d'avertir avant toute embauche, l'administration de l'emploi pour lui offrir de la sorte une chance d'envoyer se présenter des chômeurs inscrits, la CGFP note que:

„Il est quand même aberrant qu'on menace de sanctions toute entreprise qui offre un emploi, par voie de presse ou d'une autre manière, sans l'avoir signalé préalablement à l'administration. (...) pourquoi alors soumettre les employeurs à cette chicane? Est-ce vraiment le rôle de l'administration de dispenser tous les chômeurs du soin de parcourir eux-mêmes les offres d'emploi publiées dans la presse? On fournit à ces gens le mauvais message en leur donnant l'impression qu'on se charge totalement de leur problème et qu'ils n'ont plus à s'en occuper eux-mêmes, en tout premier lieu. Et en quoi l'administration se trouve-t-elle soulagée si on oblige les entreprises à lui envoyer à propos de chaque offre d'emploi le même texte qu'elles insèrent au journal?

L'Etat devrait se réjouir de chaque emploi nouveau qui est créé plutôt que d'accabler le créateur d'emploi par des obligations administratives inutiles (...).

A chaque engagement d'un collaborateur, les chômeurs envoyés par l'administration chez la firme recrutante coûtent à celle-ci des heures de travail et des tracas importants, parce que, aux dires de nombre d'employeurs, les personnes en cause ne respectent souvent pas les rendez-vous fixés ou se présentent sans prendre rendez-vous. Certains d'entre eux ne cacheraient pas que leur visite ne découle que des seules obligations vis-à-vis de l'administration qui leur verse une indemnité et qu'ils ne sont pas intéressés à ce travail ou à une occupation quelle qu'elle soit.

D'autres, qui veulent effectivement se recaser, déchantent vite s'il est question de travail de nuit, irrégulier ou en équipes successives: ils préfèrent continuer à chercher – „un poste de travail" – convenant mieux à leurs habitudes. Dans de tels cas, l'employeur se gardera bien de les convaincre,

1 CGFP: Prise de position en vue de l'établissement d'un plan national en matière d'emploi, pages 7 et 8

sachant qu'il ne fera que s'attirer des problèmes. Face à ces expériences, il faut évidemment se demander si le revenu minimum garanti répond encore à ses finalités.

Comme, dans de nombreux cas, ceux des demandeurs qui sont sérieusement intéressés ne correspondent pas non plus aux qualifications précises signalées à l'administration, tout l'effort déployé devient vain. Les firmes ne s'attendent en effet plus guère à trouver le collaborateur au profil souhaité parmi les personnes envoyées par l'administration."

La Chambre des Métiers fait siens les arguments tels que développés ci-dessus. En outre, le texte précité prouve à suffisance le caractère inutile et même contreproductif desdites mesures de publicité. La Chambre des Métiers ne peut que dénoncer l'attitude schizophrène consistant, d'un côté, en la déclaration politique de vouloir persévérer dans la voie de la simplification administrative, à laquelle on réserve tout un chapitre dans le plan d'action, en imposant, d'un autre côté, par la présente mesure de nouvelles charges dépourvues de toute raison d'être. Il faut se poser la question si la société n'est pas en droit d'attendre de la part des demandeurs d'emploi un effort personnel modeste, car limité, dans la recherche active d'un poste de travail. La Chambre des Métiers est en effet convaincue qu'il serait tout à fait inopportun de traiter les chômeurs comme des mineurs incapables de toute initiative personnelle.

Ad articles 40-44

Sans commentaires.

Articles IV. et V. – Articles B et C de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés

Ad articles 45-50

La Chambre des Métiers se permet de constater que le législateur se propose d'élargir le cercle des personnes bénéficiant de la qualité de travailleur handicapé aux personnes ayant un handicap psychique ou psychosocial. Cette mesure faisant partie des initiatives que le plan d'action a arrêtées en faveur des personnes handicapées, la Chambre des Métiers ne peut que l'approuver.

Article VI. – Loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi, 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet

Ad article 51

L'article 51 réduit de 5 années à 6 mois la période de stage d'assurance obligatoire que le chef d'entreprise doit apporter à titre d'indépendant afin de pouvoir bénéficier d'une indemnité de chômage, à condition que l'intéressé puisse justifier d'au moins 4 années et 6 mois d'affiliation obligatoire auprès d'un autre régime d'assurance. La Chambre des Métiers approuve cette réduction de stage.

Pour des raisons d'équité, il est justifié de réduire le stage d'assurance obligatoire à titre d'indépendant selon des proportions plus équitables sachant qu'à l'heure actuelle il existe une nette discrimination à cet égard entre les indépendants (personnes physiques) et les associés et actionnaires de sociétés commerciales (personnes morales).

*

TITRE II

ORGANISATION DU TRAVAIL

Considérations d'ordre général

Les PME artisanales de toutes les branches ont, pour des raisons propres et individuelles au fonctionnement de chaque entreprise, le besoin de pouvoir adapter leur temps de travail à la marche de leur entreprise ou encore aux fluctuations conjoncturelles et saisonnières.

La flexibilisation du temps de travail revêt pour l'artisanat en général, et le secteur de la construction en particulier, un rôle capital en ce qu'elle permet de mieux faire face à la concurrence étrangère dans un environnement de plus en plus concurrentiel. En effet, dans une économie de marché, les entreprises doivent répondre d'une façon flexible à la demande qui leur est adressée, sous peine d'être éliminées à

moyen ou long terme. Cela implique que les entreprises artisanales sont confrontées à l'alternance de périodes d'activité intense et de périodes d'activité normale ou même réduite. A cette situation, certaines industries peuvent répondre par la production sur stock, tandis que la plupart des PME artisanales produisant sur commande ou des entreprises de prestations de service se voient dans l'impossibilité de ce faire.

La demande à laquelle se trouvent confrontées la majorité des entreprises de l'artisanat suit des mouvements saisonniers:

- il est évident que l'activité du secteur du gros oeuvre et génie civil est largement tributaire des conditions climatiques, de sorte qu'elle subit d'importantes fluctuations saisonnières que même l'introduction du chômage intempéries n'a pas permis de solutionner complètement;
- ces variations de l'activité du secteur du gros oeuvre et génie civil se répercutent bien évidemment sur les branches des installations techniques et du parachèvement, qui suivent par conséquent ces mouvements saisonniers. D'autre part, lesdites branches dépendent également d'une demande émanant des ménages privés connaissant à elle aussi des variations saisonnières, du fait que la majorité des maîtres d'ouvrage préfèrent procéder à ce genre de travaux lors de la saison où les conditions climatiques sont les plus favorables;
- des fluctuations saisonnières et climatiques de la demande se présentent également dans les métiers de l'alimentation, de la mode, de l'hygiène et de prestations de services. Ainsi, des véritables pointes au niveau de la demande sont enregistrées à l'occasion des jours de fêtes légaux, religieux ou locaux.

La flexibilisation du temps de travail devra, à terme, générer la création d'emplois supplémentaires puisqu'elle implique que les effectifs des entreprises ne s'orientent plus d'après l'activité minimale, comme c'est le cas dans l'état actuel des choses, mais plutôt d'après l'activité moyenne de l'entreprise.

Dans le contexte de l'introduction d'une plus grande flexibilité dans l'aménagement du temps de travail ou dans l'organisation du travail, l'avis du Comité de Coordination Tripartite du 3 mai 1995 en matière de politique d'emploi avait dans son point 1.1. invité les partenaires sociaux à mener des discussions afin de trouver des formes intelligentes d'organisation de travail tout en sauvegardant les intérêts des deux parties en cause. Les discussions en question devaient porter sur l'analyse des possibilités offertes par la législation actuelle et, le cas échéant, sur l'aménagement des textes concernant les périodes de référence pour la computation du temps de travail. Malheureusement, ces discussions n'ont pas abouti.

La Chambre des Métiers constate qu'un compromis a pu être trouvé au sein des discussions au niveau de la Tripartite, accord qui ne répond certainement pas aux revendications initiales de ses représentants, mais, il faut le dire, constitue un premier pas en avant dans le contexte d'un modèle d'organisation de travail flexible, tout en sauvegardant les intérêts légitimes du salarié.

En outre, la Chambre des Métiers note avec satisfaction que le recours à la généralisation de la réduction de la durée du travail n'a pas été envisagé comme outil dans la lutte contre le chômage et qu'au contraire le choix de la Tripartite s'est porté sur une mesure active, la flexibilisation.

Au-delà de l'adaptation du cadre légal sur la durée du travail tant des ouvriers que des employés privés, le chapitre relatif à l'organisation du travail tel que retenu dans le plan d'action entame une réforme partielle de la législation sur les conventions collectives dans le but d'obliger les partenaires sociaux à traiter désormais non seulement l'organisation du travail, mais aussi les autres sujets découlant des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi dans le but de faire de l'emploi un des points centraux des négociations collectives. Obligation est faite aux partenaires sociaux d'inclure dans leurs négociations la politique de formation, l'emploi et la lutte contre le chômage ou encore la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, sujets qui ne faciliteront certes pas la tâche des négociateurs. La Chambre des Métiers aimerait d'emblée souligner que cet exercice risquera dans certains cas de s'avérer être très difficile, voire irréaliste dans certaines branches artisanales. En effet, comment peut-on concevoir une égalité de traitement ou un équilibre dans l'engagement entre hommes et femmes dans certains métiers (gros oeuvre et bâtiment notamment) dont les exigences physiques dépassent normalement les possibilités physiques de la femme? Il faut en effet qu'une convention collective de travail tienne compte des réalités économiques, sociales et humaines dans l'entreprise. Dans cet ordre d'idées, la Chambre des Métiers soutient donc expressément la solution retenue par le Comité de Coordination Tripartite de permettre aux conventions collectives de prévoir la possibilité d'accords à des niveaux inférieurs de négociation. L'organisation du travail en général et la durée ou encore l'application concrète d'une période de référence diffèrent fondamentalement d'entreprise à entreprise.

Article VII. – Loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail

Ad article 52

Alors que les paragraphes 1, 2 et 3 de l'article 52 du projet reprennent en somme le texte actuel de la loi sur les conventions collectives de travail, le nouveau paragraphe 4 introduit l'obligation faite aux partenaires sociaux de négociations sur quatre sujets, à savoir:

1. l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail;
2. la politique de formation de l'entreprise ou du secteur concernant tant les salariés que les chômeurs;
3. le développement ou le maintien de l'emploi dans l'entreprise ou le secteur;
4. la mise en oeuvre de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'entreprise ou le secteur.

Le commentaire des articles souligne à juste titre qu'il y a obligation de négociation et non pas une obligation de résultat quant aux quatre points liés à l'emploi et que les résultats de ces discussions dans le texte de la convention collective doivent être mentionnés.

L'expérience de négociations faite par le passé sur des sujets autres que purement tarifaires n'a été guère concluante pour les fédérations artisanales parties à une convention collective sectorielle. Cependant, la Chambre des Métiers espère que tous les partenaires concernés pourront activement contribuer à mener une politique conventionnelle dynamique, soucieuse des enjeux économiques et sociaux en cause sans heurts majeurs. En tout cas, elle se refuse à croire que les sujets dont question pourront servir de prétexte à bloquer une situation ou encore à mettre la paix sociale en danger.

Article VIII. – Incitations à la réduction du temps de travail en vue de l'embauche de chômeurs

Cet article introduit un soutien financier du fonds pour l'emploi aux entreprises dans le cas où une réduction conventionnelle du temps de travail permettra effectivement l'embauche de chômeurs. Le commentaire des articles souligne que la relation causale entre réduction du temps de travail et embauche de chômeurs doit évidemment être établie ce qui, aux yeux de la Chambre des Métiers, risque de s'avérer difficile. Elle persiste à croire que les incitations financières proposées par cet article ne sont aucunement de nature à inciter une entreprise à réduire le temps de travail. Cette mesure constitue à ses yeux un signal dans une mauvaise direction.

Article IX. – Loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie

L'article IX tout comme l'article X concernant la durée de travail des employés privés constituent selon la Chambre des Métiers la pièce maîtresse du projet de loi sous avis ainsi que du plan d'action. Les mesures d'uniformisation entre le régime des ouvriers et des employés privés concernant la computation de la durée du travail tout comme l'introduction d'une période de référence légale minimale de quatre semaines pour toutes les entreprises, y compris pour le travail partiel, constituent une percée importante dans le domaine du droit du travail en ce qu'elles permettent une plus grande flexibilité que de par le passé pour les entreprises, tout en assurant les intérêts légitimes des travailleurs.

Le plan d'action a retenu qu'un régime compensatoire de la durée du travail sera introduit pour toutes les entreprises sur une période de référence de quatre semaines. Les maxima journaliers et hebdomadaires de la durée du travail ont été fixés à respectivement 10 et 48 heures.

Commentaire des articles

Ad article 54

L'article 54 reformule l'article 4 de la loi du 9 décembre 1970.

Le paragraphe 1 fixe la durée normale du travail à 8 heures par jour et 40 heures par semaine et dispose qu'une convention collective peut fixer des limites inférieures à ces seuils.

Le paragraphe 2 introduit une période de référence de quatre semaines consécutives pour toutes les entreprises, conformément au plan d'action. La Chambre des Métiers soutient expressément ces disposi-

tions permettant aux entreprises une organisation plus souple de leur travail et renvoie à ses considérations d'ordre général faites dans l'introduction de l'article IX.

Le paragraphe 4 dispose que les partenaires sociaux peuvent déroger à la période légale de 4 semaines dans les conventions collectives. Il introduit en même temps une durée maximale de la période de référence qui ne peut en aucun cas dépasser 12 mois (annualisation). La Chambre des Métiers, tout en se déclarant d'accord avec cette limite, donne cependant à considérer qu'elle peut constituer un frein au développement de modèles de temps de travail plus évolutifs (congé sabbatique, congé formation).

Le paragraphe 5 fixe les conditions et modalités selon lesquelles le ministre ayant le travail dans ses attributions peut autoriser une période de référence déterminée, inférieure ou supérieure à 4 semaines, mais n'excédant pas 12 mois. Ce paragraphe qui vise soit l'absence de conventions collectives, soit les conventions collectives conclues après l'entrée en vigueur de la présente loi et ne contenant pas de dispositions relatives à une période de référence, trouve l'aval de la Chambre des Métiers.

Le paragraphe 6, quant à lui, règle l'hypothèse d'une convention collective non déclarée d'obligation générale qui aurait été conclue avant l'entrée en vigueur de la loi et qui préverrait une période de référence inférieure à la période de référence légale de 4 semaines. Le texte du projet prête à confusion parce que le bout de phrase „période de référence précitée" peut aussi bien se référer à la période de référence inférieure à 4 semaines qu'à la période légale de 4 semaines. Le commentaire de l'article n'apporte pas un plus de clarté.

Si les auteurs du présent projet ont l'intention de généraliser pour les entreprises couvertes par une convention collective non déclarée d'obligation générale conclue avant l'entrée en vigueur de la présente loi la période de référence légale de 4 semaines, la Chambre des Métiers n'a pas d'objections à formuler.

Si par contre la période de référence rendue applicable pour tout le secteur par le Ministre sera celle plus courte fixée dans une convention collective de travail non déclarée d'obligation générale, la Chambre des Métiers formule sa plus vive opposition. Cette façon d'agir se trouverait en opposition flagrante et en complète contradiction avec le principe général retenu au paragraphe 2 de ce même alinéa qui prévoit d'octroyer une période de référence de 4 semaines consécutives à *l'ensemble* des entreprises, ce que le commentaire des articles y relatif ne manque pas de souligner:

> „Le Comité de Coordination Tripartite y demande au législateur d'instituer une période de référence minimale de 4 semaines pour toutes les entreprises, y compris pour le travail à temps partiel."[1]

Ad article 55

L'article 55 introduit un nouvel alinéa 4bis qui fixe les durées de travail maximales à ne pas dépasser à 10 heures par jour et à 48 heures par semaine. Ce faisant, il rassemble les dispositions légales applicables en la matière et qui étaient jusqu'ici contenues et dans la loi du 9 décembre 1970 et dans la convention No 1 de l'OIT.

Ad article 56

L'article 56 introduit un nouvel article 5bis accordant à chaque travailleur qui travaille plus de 6 heures par jour un temps de repos minimal de 30 minutes. En procédant de la sorte, les auteurs du présent projet entendent transposer l'article 4 de la directive 93/104/CE du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Dans ce contexte, la Chambre des Métiers se doit de relever que ladite directive ne prévoit pas un temps minimal de 30 minutes, mais ne s'y oppose pas.

Ad article 57

Ce nouveau texte de l'article 6 de la loi de 1970 introduit les possibilités exceptionnelles d'augmenter, dans certains cas, la durée journalière du travail au-delà du régime compensatoire prévu par la période de référence légale.

Ad article 58

L'article 58 reprend le texte de l'article 6 de la loi du 9 décembre 1970 qui devient l'article 7 par suite de la renumérotation devenue nécessaire. La Chambre des Métiers est d'avis que cet article est superfétatoire au vu des dispositions des articles 54 et 55 du présent projet. Il est donc proposé de le biffer.

---

1 Projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, commentaire des articles, page 19, art. 52(2)

Ad articles 59-60

Sans commentaires.

Ad article 61

L'alinéa 1er de cet article dispose que les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, tels que accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruption de force motrice ...(...) pourront être récupérées dans les deux mois qui suivent la reprise du travail. La Chambre des Métiers constate que cette disposition ne recoupe pas celle de la loi du 25 août 1995 ayant trait à l'octroi de chômage involontaire dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technique involontaire et demande que l'article 18 de la loi précitée soit également amendé en conséquence afin d'éviter des dispositions légales contradictoires.

Ad article 62

Sans commentaires.

Ad article 63

Dans le deuxième alinéa de l'article 11, la référence aux articles 6, 7, 8, 9 et 10 est remplacée par la référence aux articles 4, paragraphes 4 à 6, 6, 7, 8, 9 et 10. Cette référence gagnerait à être complétée par la mention de l'article 4bis qui ne devra s'appliquer qu'au régime compensatoire.

Ad article 64

L'article 64 modifie l'article 16 de la loi du 9 décembre 1970 qui a trait à l'indemnisation due aux ouvriers pour heures supplémentaires. A côte de la majoration de 25% du salaire de l'ouvrier pour la prestation d'heures supplémentaires, le présent projet introduit la possibilité d'un remplacement du salaire majoré par du temps de repos rémunéré à raison d'une heure et demie de temps libre par heure supplémentaire travaillée. La Chambre des Métiers constate que cette possibilité est conforme à la mesure arrêtée par le plan d'action. Le paragraphe 4 de l'article 64 exempte de la possibilité de compensation des heures supplémentaires par temps libre les très petites entreprises qui n'occupent régulièrement pas plus de 5 salariés. Si la Chambre des Métiers salue le fait que le remplacement du salaire majoré par du temps de repos rémunéré ne soit pas une obligation, mais présente un caractère facultatif pour les entreprises, il n'en reste pas moins vrai qu'un tel système de compensation pourrait, le cas échéant, intéresser également les très petites entreprises. La Chambre des Métiers ne voudrait a priori pas exclure les PME du bénéfice de l'option pour l'une ou l'autre possibilité. Elle propose dès lors de biffer le paragraphe 4.

Article X. – 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

Comme le présent texte s'aligne presque totalement sur celui de la loi du 9 décembre 1970 concernant la durée du travail des ouvriers, tel que modifié par les articles 54 à 64 de la présente loi, la Chambre des Métiers renvoie aux commentaires correspondant à ces articles. Elle constate cependant que l'alinéa final du 2ième paragraphe de l'article 68 introduit une discrimination franche des très petites entreprises par rapport aux entreprises un peu plus grandes en leur refusant la possibilité de recourir au système de remplacement du salaire majoré par du temps libre et insiste pour que l'alinéa en question soit biffé.

Article XI. – Loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel

Les articles 70, 70bis, 71, 72 et 73 du projet de loi sous avis n'appellent pas de commentaires particuliers de la part de la Chambre des Métiers. L'introduction d'une période de référence ainsi que l'introduction de certains éléments de souplesse dans la durée de travail journalière et hebdomadaire des travailleurs à temps partiel sont expressément saluées par l'artisanat.

Article XII. – Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail

L'article 74 du projet modifie le point 7 du paragraphe 2 de l'article 5 de la loi de 1989 en rendant plus souple l'application de cet article qui définit les cas où il est possible de recourir au contrat de travail à durée déterminée. La Chambre des Métiers salue cette disposition.

Article XIII. – Passage du travail à temps plein au travail à temps partiel

Sans commentaires.

Article XIV. – Loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux

La modification apportée par l'article 76 du projet correspond à une revendication de longue date des milieux professionnels concernés.

Article XV. – Loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé

Sans commentaires.

Article XVI. – Loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite

Les articles 78 à 83 facilitent le recours à la préretraite. La Chambre des Métiers se permet de rappeler que par la loi du 23 juillet 1993, le législateur a chargé les caisses de pension de la majeure partie du financement de l'indemnité de préretraite. Alors que la préretraite avait constitué initialement un instrument dans la lutte contre le chômage – c'est d'ailleurs pour cette raison que le fonds pour l'emploi était chargé de son financement intégral – le législateur a en son temps chargé les caisses de pension du financement de cet outil de lutte contre le chômage, alors que celles-ci ont pour objet l'assurance du risque „vieillesse".

La Chambre des Métiers demande ainsi de revoir cette formule de financement dans une optique de transparence des dépenses publiques.

*

TITRE III

POLITIQUE D'EGALITE DES CHANCES

Article XVII. – Introduction d'un congé parental

Considérations d'ordre général

Les articles 84 à 102 du présent projet transposent en droit national la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES. Afin de situer quelque peu le contexte de la directive précitée, la Chambre des Métiers se doit de relever que l'organisation représentant les intérêts des PME, en général, et ceux de l'artisanat en particulier, au niveau de l'Union européenne, à savoir l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), a introduit en 1996 un recours en annulation contre la directive 96/34 au titre de l'article 173 du Traité. L'un des cinq moyens invoqués à l'appui de ce recours est tiré de la violation de l'article 3, paragraphe 1, et de l'article 4, paragraphe 1 de l'accord sur la politique sociale.

Bien que ledit recours ait été déclaré irrecevable par les juges européens, cela ne veut pas pour autant signifier que l'artisanat et les PME, tant au niveau européen que national, acceptent que les partenaires sociaux „Val Duchesse" continuent à faire du dialogue social leur chasse gardée. La Chambre des Métiers demande donc que le Gouvernement luxembourgeois continue à faire siens les soucis de l'artisanat et des PME en ce qui concerne leur participation effective et en tant que partenaire émancipé au dialogue social, ceci d'autant plus que l'artisanat et les PME sont des secteurs créateurs d'entreprises et d'emploi.

L'accord-cadre en question laissant pour la plupart à la législation nationale ou aux conventions collectives le soin de régler les modalités d'application du congé parental réserve une marge de manoeuvre significative aux Etats membres. Les observations de la Chambre des Métiers relatives aux options retenues par le Grand-Duché de Luxembourg font l'objet du commentaire des articles.

L'introduction d'un congé parental devrait, d'après ses auteurs, avoir notamment un impact sur le marché du travail, favoriser une meilleure conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle en permettant aux parents de s'occuper de l'éducation de leurs enfants en bas âge, et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Les réserves de la Chambre des Métiers au sujet du congé parental sont les suivantes:

- le congé parental risque, en raison de l'absence plus ou moins prolongée des salariés concernés, de perturber l'organisation et le fonctionnement des entreprises. Il semble évident que ce genre de difficultés s'accentue dans la mesure où la taille de l'entreprise est réduite. Une absence de 6 mois de la part d'un salarié sera ressentie de manière beaucoup moins aiguë dans une entreprise occupant 500 personnes qu'au sein d'une PME employant 3 salariés par exemple.

  L'embauche à durée déterminée à titre de remplacement du salarié bénéficiant du congé parental ne résout pas les problèmes susmentionnés de perturbation de l'organisation de l'entreprise. En effet, la personne engagée à durée déterminée devra tout d'abord être initiée à la tâche lui dévolue. Or, il est clair que la phase d'initiation sera directement fonction de la complexité de ladite tâche et des compétences du salarié remplaçant.

  Des arguments développés ci-avant il ressort de façon très nette que la productivité de la personne recrutée pour une durée déterminée sera, selon toute vraisemblance, moindre que celle du salarié en congé parental.

  Les difficultés s'aggraveront si l'employeur doit constater au cours de la période d'essai que le salarié remplaçant ne justifie en réalité pas des compétences et qualifications auxquelles il prétendait et qui sont pourtant indispensables pour mener à bien la mission lui conférée. Dans ce cas, le chef d'entreprise sera contraint à résilier le contrat de travail de la personne en question pour engager un nouveau salarié qui, à son tour, devra être initié au travail qu'il aura à accomplir;
- la présente mesure destinée à stimuler l'emploi et à endiguer le chômage risque de produire des effets contreproductifs et de donner lieu à des situations d'abus. Il va de soi que le montant de l'indemnité due au titre du congé parental incite avant tout les personnes dont le revenu se situe dans ces mêmes parages à en bénéficier. Une partie plus ou moins large des personnes occupées par l'artisanat sera par conséquent touchée de manière directe. Il faut également garder à l'esprit qu'une large part du personnel occupé dans l'artisanat va éprouver de par sa mentalité des difficultés à accepter que l'homme reste au foyer pour s'occuper de l'éducation des enfants.

  Le danger est donc bien réel qu'un nombre plus ou moins élevé de salariés entendent bénéficier des indemnités pécuniaires du congé parental et mettent à profit ce „temps libre" pour travailler au noir; ce qui représente, du point de vue financier, une alternative attrayante par rapport aux postes qu'ils viennent de quitter, vu qu'elle leur permet de cumuler les revenus non déclarés et l'indemnité leur versée à titre du congé parental. Un contrôle systématique dans ce contexte s'avère donc indispensable à organiser;
- même si l'instrument congé parental avait comme conséquence que les entreprises procèdent massivement au recrutement de travailleurs pour remplacer le salarié en congé parental, le problème de la qualification défaillante des demandeurs d'emplois continuera à se poser. En analysant de plus près les statistiques dont dispose l'Adem, on constate qu'une partie importante des demandeurs d'emploi inscrits ne disposent pas de la qualification ou de la formation requises;
- l'introduction du congé parental créera de nouveaux problèmes et obstacles à l'embauche de personnel. En effet, il n'est guère probable qu'un demandeur d'emploi bénéficiant du droit au congé parental selon les dispositions du point 5 de l'article 88 (l'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant) trouve un emploi sous ces conditions;
- il est à relever que la directive à la base de l'introduction du congé parental prévoit une durée minimale de 3 mois. La Chambre des Métiers constate que les auteurs du projet vont jusqu'à doubler cette période minimale. Le Luxembourg sera – une fois encore – le pays dispensant des prestations sociales de loin plus généreuses que ses voisins;
- le régime du congé parental serait pratiquement superfétatoire si, dans l'état actuel des choses, l'attractivité du travail à temps partiel n'était pas délibérément limitée par le législateur. Cette forme de travail renferme en effet un potentiel énorme en ce qui concerne les possibilités d'aménagement du temps de travail. Ainsi, il est concevable de travailler

  * un ou plusieurs jours par semaine,

* une ou plusieurs heures par jour ou

* selon le principe du partage d'un poste de travail.

Le travail à temps partiel représente l'avantage par rapport au congé parental qui ne prévoit que 2 modalités – plein-temps et mi-temps – d'être flexible pour ce qui est de l'organisation du travail et de ne pas être limitée à une période de 6 respectivement 12 mois.

Commentaire des articles

Ad article 84

Sans commentaires.

Ad article 85

L'article 85 définit les ayants droit au congé parental et les conditions à remplir qui sont au nombre de trois. La première concerne la gestion technique et le contrôle du congé parental et prévoit que sont pris en considération les enfants remplissant les mêmes critères que ceux requis en matière de prestations familiales. La deuxième condition prévoit que le salarié doit s'adonner principalement à l'éducation de l'enfant et donc en principe ne plus exercer une activité professionnelle pendant la durée du congé parental. La troisième condition émet une clause relative à la territorialité.

Conformément à la réserve énoncée dans les considérations d'ordre général à propos du congé parental, la Chambre des Métiers est d'avis qu'il n'est pas suffisant de prévoir que le congé parental soit accordé au parent qui arrête de travailler mais qu'il faudrait prévoir également des garde-fous afin d'éviter de potentiels abus. Pour ce faire, il faudrait prévoir un système de contrôle pour éviter que des personnes disant s'adonner à l'éducation des enfants pour bénéficier du congé parental, travaillent pendant la même période au noir. En absence d'un quelconque contrôle, les abus risquent de se produire et ceci aux dépens des petites et moyennes entreprises qui, d'un côté, doivent faire face à une concurrence déloyale de la part des travailleurs „au noir" et, d'un autre côté, vont connaître des problèmes d'organisation interne suite à une absence prolongée de leurs salariés.

La Chambre des Métiers désire attirer aussi l'attention du législateur sur l'objectif principal du congé parental, à savoir un congé destiné à s'occuper de l'enfant, et constate que d'après l'alinéa 2, il est possible pour une personne travaillant à mi-temps (20 heures par semaine) avant le congé parental, de pouvoir continuer à travailler tout en ayant droit au congé parental à mi-temps (c'est-à-dire pendant 12 mois). La situation familiale ne se trouvera point améliorée dans la mesure où le mode de vie n'aura pas changé.

Ad article 86

L'article 86 délimite le champ d'application du droit au congé parental. En fait il s'agit d'une soumission à la législation du travail et à la sécurité sociale luxembourgeoise. Une période de stage de douze mois précédant le congé parental au titre de l'assurance pension est également prévue.

Le cas des détachements des salariés à l'étranger devrait être précisé par une formulation plus adéquate, en précisant notamment que l'activité normale „du salarié" se déroule sur le territoire national et non l'activité de l'entreprise comme le laisse suggérer le texte.

Ad article 87

L'article 87 prévoit les différents types de congé parental possibles, à savoir le congé parental de 6 mois à plein temps et le congé parental de 12 mois à temps partiel ou à mi-temps, ainsi que le cas particulier de l'accouchement multiple.

Afin de faciliter la compréhension du texte, la Chambre des Métiers estime qu'il serait opportun de se limiter à une terminologie unique et non pas d'employer en alternance les termes de „congé parental à temps partiel" (art. 87.2) et de „congé parental à mi-temps" (art.85.2).

Un exemple au niveau du commentaire des articles explicitant la durée effective du congé parental en cas d'accouchement multiple faciliterait également l'interprétation du texte sous avis. La Chambre des Métiers tient donc à préciser que la durée du congé parental s'élève à 6 mois + 2 mois + 2 mois = 10 mois en cas de jumeaux. Au cas où le congé parental est pris consécutivement au congé de maternité, le salarié serait absent pendant 5 mois + 10 mois = 15 mois consécutifs. De même, selon cet exemple, le

deuxième parent qui bénéficie du congé parental pris jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant, dispose également d'un droit au congé parental de 10 mois.

Ad article 88

L'article 88 prévoit que le droit au congé parental prend fin en cas de décès de l'enfant. Le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès.

Afin d'éviter que l'employeur se retrouve avec deux salariés à sa charge, le remplaçant et le revenant, les auteurs du projet de loi mentionnent dans l'exposé des motifs qu'il faut expressément prévoir une clause précisant que le contrat de remplacement prend fin avec le retour de la personne disposant d'un congé parental.

La Chambre des Métiers se pose alors la question de savoir comment la juridiction de travail va trancher en cas de litige si l'employeur oublie d'insérer cette clause dans le contrat de travail du salarié remplaçant et que le salarié qui disposait du congé parental revient plus tôt qu'initialement prévu.

Vu la rigidité du droit du travail luxembourgeois et la protection acharnée des salariés, cet oubli risque de coûter très cher à l'employeur en dédommagements pour le salarié remplaçant. En effet, les tribunaux de travail vont sûrement donner tort à l'employeur ayant licencié une personne venue en remplacement lors du retour de la personne en congé parental, car l'absence d'une telle clause expresse leur fait croire que ce salarié n'a pas été engagé que pour pourvoir au remplacement.

Ad article 89

Sans commentaires.

Ad article 90

L'article 90 prévoit les différentes obligations incombant à l'employeur.

Il s'agit notamment d'accorder obligatoirement le congé parental pris consécutivement à un congé de maternité. Un report est seulement possible s'agissant du congé parental pris jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant et seulement pour des raisons prédéfinies.

La Chambre des Métiers estime que certains reports non justifiés sont formulés de façon trop vague. En effet, s'il s'avère indiscutable qu'une maladie ou un accident graves constituent des faits d'une ampleur excluant un report du congé parental, des problèmes scolaires ou bien des troubles du comportement sont cependant d'une formulation trop imprécise. Il faut se poser notamment la question sur l'interprétation de mauvaises notes à l'école ou bien des signes de nervosité se présentant de façon temporaire auprès de l'enfant. Est-ce que se sont des motifs suffisants pour refuser le report du congé parental?

Le salarié est à l'abri d'un refus pour cause d'événements graves en relation avec son enfant, tandis que l'employeur n'est nullement à l'abri des conséquences d'événements graves une fois l'accord donné. Après l'accord de l'employeur, le report n'est plus possible, donc l'exception de l'événement grave ne joue qu'en faveur de l'employé.

En plus, la procédure prévue en cas de refus du congé parental et la contestation y relative sont beaucoup trop complexes et trop lourdes.

Ad article 91

Une fois le délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental passé, l'employeur n'a plus le droit de résilier le contrat de travail de la personne bénéficiant du congé parental. Cette protection constitue une protection supplémentaire du salarié s'additionnant par exemple à celle de la protection de la femme enceinte et celle des délégués du personnel.

S'ajoute encore que l'employeur est tenu de garder l'emploi de la personne bénéficiant du congé parental ou de lui proposer un emploi similaire.

Cette obligation, si elle est facilement applicable dans l'industrie, est difficilement concevable dans les petites et moyennes entreprises. La Chambre des Métiers tient à signaler que le problème de proposer un poste „similaire" est assez complexe dans la mesure où les différents emplois à pourvoir dans les PME de l'artisanat sont rarement similaires.

Les droits à l'ancienneté courent toujours nonobstant le fait que le contrat de travail est suspendu pendant le congé parental. Même si cette mesure ne porte aucun préjudice direct à l'employeur, la

Chambre des Métiers estime qu'il n'est pas tout à fait logique de suspendre un contrat de travail tout en laissant valoir l'ancienneté.

La période du congé parental compte comme période de stage pour l'affiliation à l'assurance pension selon l'article 25 du code des assurances sociales ainsi que pour remplir les conditions de l'article 86 alinéa 2 du présent projet de loi.

Ad article 92

L'article 92 prévoit que le congé parental ne donne pas lieu à un congé annuel légal de récréation et qu'en cas de grossesse ou d'adoption survenant pendant la période du congé parental, ce dernier prend fin.

La Chambre des Métiers propose d'insérer „prend définitivement fin" pour éviter une interprétation qui va dans le sens d'une simple suspension du congé parental.

Ad articles 93 et 94

Sans commentaires.

Ad article 95

L'article 95 précise les modalités de paiement de l'indemnité pour le congé parental qui incombe à la caisse nationale des prestations familiales. Le parent sollicitant le congé parental doit faire une demande écrite à la caisse.

L'employeur est tenu de certifier la demande du salarié dans un délai assez court, dans la mesure où ce dernier est obligé de la remettre à la caisse au plus tard quinze jours après avoir notifié la demande à l'employeur pour le congé parental consécutif au congé de maternité, et quinze jours après avoir obtenu l'accord de l'employeur dans le cadre du congé parental pouvant être pris jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant.

La formulation de l'alinéa 4 est assez vague dans la mesure où l'énoncé prévoit que „... la caisse confirme aux deux parents et à l'employeur de chacun des parents salariés le choix du parent, ...". L'exposé des motifs, quant à lui, note que „... la caisse confirme aux parents et, *le cas échéant*, à l'employeur de chacun des parents salariés le choix du parent, ...". Cette dernière formulation paraît plus logique, car il est inutile que l'employeur sache le choix du parent non salarié chez lui.

Les parents doivent notifier tout fait pouvant donner lieu à une réduction ou à une extinction de leurs droits au congé parental. La Chambre des Métiers se demande dans ce contexte quels faits peuvent donner lieu à une réduction des droits au congé parental, partant du principe que le congé parental ne peut être qu'accordé ou refusé et non pas réduit. Donc la réduction des droits des parents est difficilement concevable, seule une extinction est possible.

De même, probablement peu de gens vont notifier dans le délai d'un mois leur imparti, tout fait pouvant donner lieu à une réduction ou extinction de leurs droits, de sorte que leur congé parental se terminera conformément à l'échéance normale.

Le chef d'entreprise se trouve également dans l'obligation de fournir toutes les pièces et renseignements nécessaires à la caisse pour qu'elle puisse contrôler les conditions et le calcul des indemnités.

Dans le cadre d'une politique de simplification des procédures administratives en faveur des petites et moyennes entreprises, la Chambre des Métiers voit d'un mauvais oeil les demandes de renseignements supplémentaires émanant de la caisse nationale des prestations familiales, surtout qu'une coopération efficace entre les différentes administrations peut éviter à l'entrepreneur encore un surplus de travail administratif.

Ad article 96

L'article en question précise les dispositions de non-cumul de l'indemnité pécuniaire du congé parental avec l'allocation d'éducation.

En fait, l'article sous avis ne fait que reprendre les conclusions telles qu'elles ont été approuvées dans le plan d'action national, en les décrivant d'une façon extrêmement complexe. Le parent a le choix entre, d'une part, l'allocation d'éducation et, d'autre part, le congé parental comportant une indemnité pécuniaire d'un montant total identique à celui de l'allocation d'éducation. La Chambre des Métiers se demande donc pourquoi une formulation aussi complexe a été empruntée, sachant que le texte du plan d'action était facilement compréhensible.

Ad articles 97-101

Sans commentaires.

Ad article 102

Le plan d'action[1] avait prévu que „cinq ans après l'entrée en vigueur du congé parental, les incidences en seront évaluées tant en ce qui concerne le marché de l'emploi que la politique de l'égalité des chances". En 2003, une évaluation négative pourrait ramener le congé parental éventuellement de 6 mois à 3 mois.

La Chambre des Métiers constate que ce point n'a pas été repris dans le présent article et exige par conséquent son insertion.

Article XVIII. – Introduction d'un congé pour raisons familiales

Considérations d'ordre général

La Chambre des Métiers, tout en saisissant les raisons sous-jacentes à l'introduction d'un congé pour raisons familiales, regrette la multiplication des régimes de congés spéciaux.

Outre le congé annuel de récréation, il existe un nombre impressionnant d'autres types de congés, notamment:

- le congé extraordinaire (pour cause de naissance, d'adoption, de mariage, de décès et de déménagement)
- le congé supplémentaire (loi du 22 avril 1966)
- les jours fériés légaux (loi du 10 avril 1976)
- le congé de maternité (loi du 3 juillet 1975)
- le congé d'accueil (loi du 14 mars 1988)
- le congé d'éducation (loi modifiée du 4 octobre 1973)
- le congé formation (loi du 18 mai 1979)
- le congé de recherche d'un nouvel emploi (loi du 24 mai 1989)
- le congé politique (loi communale du 13 décembre 1988)
- le congé sportif (loi modifiée du 11 octobre 1977)
- le congé spécial (loi du 25 avril 1994)
- le congé culturel (loi du 12 juillet 1994)

Cette liste non exhaustive vient d'être complétée par le congé parental et le congé pour raisons familiales tels qu'introduits par le projet de loi sous avis.

Comme il a été exposé ci-avant, les congés spéciaux sont souvent de nature à également perturber sérieusement et le fonctionnement et l'organisation des PME, ceci d'autant plus que leur durée se prolonge.

D'autre part, la multiplication de ces congés conduit à la multiplication des abus.

En dernier lieu, et en relation avec le point précédent, ces congés protègent, tout comme par exemple l'article 35 paragraphe 3 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ayant trait à l'incapacité de travail du salarié, contre le licenciement un salarié d'ores et déjà surprotégé par la loi et la jurisprudence en matière de droit du travail.

Commentaire des articles

Ad article 103

Sans commentaires.

Ad article 104

Sans commentaires.

1 Plan d'action national en faveur de l'emploi, page 48, 2.2.2.

Ad article 105

Afin de restreindre, dans toute la mesure du possible, les situations d'abus, la Chambre des Métiers insiste à ce que la durée maximale du congé pour raisons familiales, telle que prévue au paragraphe (1) du présent article, soit de 5 jours par an et non par événement, et à ce que ledit texte soit modifié de manière à en tenir compte.

Dans le même contexte, la Chambre des Métiers exige que le règlement grand-ducal devant porter exécution de l'article 105, paragraphe (2), précise que, concernant la durée de 5 jours prévue aux lettres (a) et (b) du même article, il devra obligatoirement s'agir de 5 jours continus.

La Chambre des Métiers motive les arguments développés ci-dessus par sa conviction quant à la réalité du risque que ceux des médecins faisant preuve d'une approche „clientèle" ne fournissent des certificats médicaux de complaisance.

Ad article 106

Le paragraphe 1 du présent article prévoit la possibilité au cas où „l'état de santé de l'enfant présente une gravité exceptionnelle" de déroger aux limites prévues par l'article 105.

Dans le souci d'éviter dans toute la mesure du possible des situations d'abus, la Chambre des Métiers, sans contester le bien-fondé de cette approche, exige de la part du législateur l'inscription au niveau du présent article d'un deuxième seuil relatif à la durée maximale dudit congé dans le cas visé ci-dessus.

Ad articles 107-111

Sans commentaires.

Article XIX. – Mesures en faveur de la réintégration dans la vie active

Ad article 112

La Chambre des Métiers approuve la prise en charge par le fonds pour l'emploi des frais de voyage et frais de garde d'enfants encourus par les femmes visées dans les conditions définies par le présent article, cette mesure ayant été explicitement reprise dans le plan d'action.[1]

Ad article 113

Le présent article stipule que „les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière (...)".

En ordre principal, la Chambre des Métiers ne peut en aucun cas approuver cette mesure, en ce qu'elle présente un caractère obligatoire pour les entreprises, de sorte qu'elle est contraire à celle décidée par le Comité de Coordination Tripartite et consignée dans le plan d'action[2]:

> „Les entreprises seront invitées à ouvrir le cadre de leurs formations professionnelles continues aux femmes en congé pour raisons familiales. Ainsi les salariées en congé garderont le contact avec l'entreprise, profiteront des mises à niveau au même titre que les autres salariées et pourront être réintégrées sans difficultés majeures dans l'entreprise."

De surcroît, les dispositions de l'article 113 sont en contradiction avec les observations y relatives fournies dans le commentaire relatif au même article qui traite de „l'obligation imposée aux entreprises d'intégrer le personnel temporairement absent de l'entreprise aux mesures de formation continue organisées (...)"[3]. D'après la Chambre des Métiers, l'interprétation à réserver à ce commentaire est que si l'entreprise n'organise pas elle-même des cours de formation continue, elle n'est pas non plus obligée à en organiser pour les personnes visées. En effet, la Chambre des Métiers est en mesure d'approuver l'accès des salariés de l'entreprise souhaitant se réintégrer dans la vie active aux mesures de formation continue organisées par l'entreprise elle-même pour (re)mettre à niveau l'ensemble de son personnel ou une catégorie professionnelle spécifique de ce dernier. Par contre, il ne saurait être question de mesures de formation spécifiques organisées à l'attention des seuls salariés ayant choisi une interruption de carrière.

1 Plan d'action national en faveur de l'emploi, page 49, 3.2.4.

2 Plan d'action national en faveur de l'emploi, page 48, 3.2.2.

3 Projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, Commentaire des articles, Article 113, page 53

En ordre subsidiaire, le régime qualifié de „congé sans solde" tel qu'il est appliqué au sein du secteur public n'est pas transposable au secteur privé soumis aux forces du marché. Il est un fait que si interruption de carrière professionnelle au sein de la même entreprise du secteur privé il y a, celle-ci se caractérise, dans la grande majorité des cas, par une durée beaucoup plus restreinte que dans le secteur public. Or, durant la période prévisée, il semble improbable que l'évolution du progrès technologique ou des méthodes de travail soit telle que le salarié réintégrant son poste de travail après ladite interruption de carrière soit dépassé à un tel point qu'il faille suivre des cours de formation pour rattraper ce retard.

Article XX. – Actions positives dans le secteur privé

Les articles 114 à 118 du présent projet introduisent la possibilité de la mise en oeuvre d'actions positives dans le secteur privé qui consistent, au sens de l'article 114, en „des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle".

Si la Chambre des Métiers est en mesure d'approuver ces actions positives, elle se permet néanmoins de noter que de telles mesures doivent présenter un caractère facultatif. Il ne saurait être question d'obliger les entreprises à de pareilles actions. En effet, la Chambre des Métiers est convaincue que seules des approches non coercitives, voire non répressives, tendant à sensibiliser les acteurs économiques au thème de l'égalité des chances, pourront rencontrer le succès escompté. Dans le cas contraire, l'on risque de susciter des attitudes de méfiance et de résistance qui pourraient se révéler, en fin de compte, contre-productives dans l'atteinte des objectifs poursuivis.

*

TITRE IV

DEVELOPPEMENT DE L'ESPRIT D'ENTREPRENEURIAT

Considérations d'ordre général

Créer son entreprise c'est choisir fondamentalement un mode de vie particulier et non seulement choisir l'exercice d'une profession. Compte tenu de ce constat, il est très important que les personnes qui prennent l'initiative de s'établir à leur propre compte jouissent de l'estime de leurs concitoyens et du soutien des administrations et organisations dont elles dépendent. En effet, l'aspect sociologique de la création d'une entreprise est souvent négligé. En tant que créateurs d'emplois, en tant que garantie de régénération de nos structures économiques, il échet de présenter les jeunes créateurs davantage comme des figures-clé de notre société trop imbue de sécurité et de garantie. Ni notre système scolaire, ni notre éducation sociale n'incitent suffisamment les jeunes à prendre des risques, à s'établir sur leur propre compte. L'esprit d'entrepreneur doit donc être préconisé systématiquement à tous les stades de l'évolution des jeunes. Toutes connotations négatives de l'indépendant telles qu'elles sont mises en avant trop souvent par d'aucuns sont à éviter.

Dans ce contexte, la Chambre des Métiers apprécie que les lignes directrices des conclusions du Conseil européen extraordinaire sur l'emploi ainsi que le PAN en faveur de l'emploi aient consacré un chapitre spécifique au développement de l'esprit d'entreprise. Cependant, il serait très dangereux de penser que le seul démantèlement des barrières légales, la libéralisation du droit d'établissement ainsi qu'une politique fiscale attrayante pourraient à eux seuls solutionner le problème, car la création d'entreprise est avant tout un phénomène humain et social. Les allégements et incitations légaux ne sauraient remplacer à eux seuls la motivation et le professionnalisme du créateur d'entreprise.

Commentaire des articles

Article XXI. – Loi modifiée du 28 décembre 1988 1. réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales; 2. modifiant l'article 4 de la loi du 2 juillet 1935 portant réglementation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise dans l'exercice des métiers

Ad article 119

L'article 119 supprime la limitation à 5 du nombre des succursales dans le commerce et dans l'artisanat telle que prévue à l'article 6 de la loi d'établissement du 28 décembre 1988 tout en prévoyant qu'un

règlement grand-ducal pourra déterminer les métiers artisanaux et la qualification professionnelle requise pour la personne appelée à assumer la gérance au sein d'une succursale en l'absence du chef d'entreprise qualifié.

La Chambre des Métiers approuve cette ouverture dans le sens qu'elle permettra à certaines entreprises artisanales de développer leur stratégie commerciale en tenant compte des nouvelles nécessités en matière de marketing. Nonobstant ce fait, la Chambre des Métiers tient à préciser qu'il y a lieu de prendre le règlement grand-ducal en question dans les meilleurs délais, ceci afin de pouvoir déterminer les métiers pour lesquels il est impératif que la gérance d'une succursale soit assumée par une personne ayant une qualification professionnelle ainsi qu'une expérience professionnelle dans le métier concerné. Il s'agit ici primordialement des métiers de la santé (opticien, orthopédiste-bandagiste, orthopédiste-cordonnier, mécanicien-dentiste) ainsi que de certains métiers présentant un risque spécifique.

Ad article 120

L'article 120 réduit de 20 à 6 ans le stage pour les personnes qui ont une formation de niveau CATP et qui envisagent de s'établir à leur propre compte pour effectuer des travaux de réparation et d'entretien. Le texte propose en outre de supprimer la clause d'interdiction d'engager de la main-d'oeuvre et fixe le nombre maximal de salariés qui peuvent être engagés à 3 unités. La troisième condition liée à l'obtention d'une telle autorisation est que le postulant doit avoir suivi obligatoirement des cours de gestion d'entreprise. Le texte en question vise les cours ayant trait à la gestion d'une entreprise tels que prévus à l'article 3 alinéa 2 du règlement grand-ducal du 19 février 1990 sur la liste des métiers et sur les conditions de qualification professionnelle requises pour l'exercice des métiers secondaires.

La Chambre des Métiers se déclare d'accord avec les modifications proposées par les dispositions en question sachant que, d'un côté, la durée du stage de 20 ans s'avère être trop longue dans la pratique et que, d'un autre côté, la majorité des travaux de réparation et d'entretien ne peuvent être effectués par une seule personne, ceci aussi bien pour des raisons techniques que pour des raisons de sécurité.

Elle donne toutefois à considérer qu'il y a lieu de déterminer les métiers qui tomberont sous le champ d'application de la présente disposition légale, tout en précisant les travaux de réparation à effectuer par les différentes professions profitant de cette disposition. Partant, le règlement grand-ducal y relatif devra être pris rapidement.

Ad article 121

L'article 121 modifie l'article 15 de la loi d'établissement du 28 décembre 1988 dans le sens qu'il prévoit à l'alinéa 3 la possibilité d'accorder une autorisation ministérielle, la Chambre des Métiers entendue en son avis, pour l'exercice d'un métier secondaire à une personne, malgré le fait que cette dernière reste salariée auprès d'une autre entreprise.

La Chambre des Métiers peut accepter cette ouverture étant donné qu'elle permettra ainsi à bon nombre de personnes de solliciter une autorisation ministérielle en qualité d'artisan pour l'exercice à titre accessoire d'une activité reprise par la liste des métiers tels les métiers de pédicure, de retoucheuse et les métiers d'art.

En effet, il s'avère qu'à l'heure actuelle, beaucoup de personnes exercent les activités susvisées de manière illicite, malgré le fait qu'elles remplissent les conditions de qualification professionnelle requises, ceci étant donné qu'elles ne sont pas en mesure de solliciter une autorisation d'établissement. Les personnes en question veulent en effet rester salariés, soit à mi-temps, soit à plein temps, pour des considérations d'ordre purement financier.

Cette ouverture, pour l'exercice de certains métiers secondaires, permettra donc à une certaine catégorie de „micro-entrepreneurs" de „légaliser" leur situation actuellement illicite.

Ad article 122

L'article 122 modifie le paragraphe 1 de l'article 22 de la loi d'établissement du 28 décembre 1988 en y ajoutant les organismes respectivement les fonctionnaires qui sont compétents pour la recherche et le constat des infractions réprimées par la loi d'établissement et par ses règlements d'exécution. A côté des officiers de police judiciaire, des agents de la gendarmerie et de la police, les agents de l'Administration des douanes et accises à partir du grade de brigadier peuvent être chargés dorénavant de rechercher et de constater ces infractions et de faire des procès-verbaux le cas échéant.

La Chambre des Métiers approuve cette initiative qui s'intègre dans le cadre des mesures à prendre afin de combattre le travail non déclaré et d'éviter une situation de concurrence déloyale par la présence sur le marché d'acteurs ne respectant pas les dispositions législatives en matière de droit d'établissement, de droit social et de droit du travail.

Dans cet ordre d'idées, la Chambre des Métiers insiste à ce que les actions „coup de poing" menées avec grand succès depuis 2 années par les différentes administrations doivent être relancées et étendues davantage à des chantiers de plus petite taille répartis sur tout le territoire de notre pays et qu'elles doivent dans la mesure du possible être réalisées les week-ends afin de combattre le travail non déclaré auprès des personnes privées.

Article XXII. – Loi du 3 août 1977 ayant pour objet I. d'interdire le travail clandestin; II. de modifier l'article 26 a) de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions ainsi que celles de la constitution et de la gestion d'entreprises

Ad article 123

Au même titre que l'article 122, l'article 123 introduit dans l'article 6 de la loi du 3 août 1977 ayant e.a. pour objet d'interdire le travail clandestin le principe que les agents des douanes et des accises seront habilités à rechercher des infractions et tentatives d'infractions aux dispositions de la loi en question.

La Chambre des Métiers se déclare d'accord avec cette précision apportée par le présent projet de loi, mais elle regrette que les auteurs du texte n'aient pas profité de l'occasion pour modifier de façon fondamentale la loi démodée du 3 août 1977 sur le travail clandestin. A titre d'exemple, elle donne à considérer qu'il importe de faire des réflexions sérieuses quant à l'opportunité des dispositions prévues à l'article 1 sub1 de la loi du 3 août 1977 étant donné qu'il ressort de différents jugements en matière de travail au noir que les travaux réalisés dans le secteur privé pour lesquels une qualification professionnelle voire une autorisation ministérielle est requise ne tombent pas sous le champ d'activité de la loi sur le travail clandestin, mais constituent par contre une contravention en matière de droit d'établissement.

D'ailleurs, il y a lieu d'ajuster les amendes telles que prévues à l'article 8 de la loi du 3 août 1977 à celles proposées dans le cadre de la modification de la loi d'établissement (cf. article 122).

En plus et afin d'être en mesure d'agir et de réagir efficacement dans la lutte contre le travail non déclaré, il faut obligatoirement créer une base légale portant constitution d'une commission spéciale appelée à assister le Ministre ayant dans ses attributions les autorisations d'établissement dans sa faculté de transiger sur des amendes transactionnelles tel que retenu à l'article 9 de la loi du 3 août 1977. D'ailleurs, il faudrait également relever de façon substantielle le plafond se rapportant aux amendes transactionnelles y prévues.

Article XXIII. – Loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat

Ad article 124

Quant à l'article 124 qui se propose de modifier légèrement l'article 2 de la loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat, la Chambre des Métiers se déclare d'accord avec les modifications proposées qui tiennent compte des revendications des milieux professionnels concernés. Toutefois, un contrôle systématique s'impose.

Article XXIV. – Arrêté grand-ducal modifié du 28 août 1924 concernant les prescriptions relatives à la santé et la sécurité du personnel occupé dans les entreprises industrielles et commerciales

Ad article 125

La mesure sous avis abolit l'obligation pour les entreprises de prévoir des installations sanitaires séparées pour les salariés de chaque sexe.

La Chambre des Métiers approuve la présente mesure et partage le point de vue des auteurs du texte qui soutiennent que cette modification vise à promouvoir l'embauche de femmes dans les PME et à réduire, en même temps, les frais généraux de gestion des entreprises.

Article XXV. – Loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales

Ad article 126

Le présent article prévoit la prise en charge par l'Etat de la cotisation pour les allocations familiales payées jusqu'à présent par les indépendants ressortissant de la Chambre des Métiers et de la Chambre de Commerce, ainsi que des indépendants exerçant une profession libérale.

La Chambre des Métiers ne peut que saluer cette mesure en ce qu'elle supprime une discrimination à l'encontre des personnes visées ci-dessus au niveau du paiement de la cotisation pour les allocations familiales, étant donné que les indépendants restent aujourd'hui le seul groupe professionnel encore soumis à ladite cotisation.

*

TITRE V

ENSEIGNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Considérations d'ordre général

Dans son rapport de synthèse du 9 juillet 1997[1], le comité consultatif à la formation professionnelle à caractère tripartite, institué par règlement ministériel du 16 septembre 1996 et appelé à procéder à une analyse approfondie, notamment de notre système de formation professionnelle, a défini une série de pistes d'actions permettant de redresser la situation alarmante constatée au niveau de notre système de formation professionnelle et partant de donner aux élèves inscrits dans ce système de meilleures chances sur le marché de l'emploi. L'artisanat, qui a participé activement aux travaux du comité en question, a retrouvé dans ce rapport de synthèse la majorité des propositions, suggestions et revendications formulées dans un texte de réflexion sur la formation professionnelle au niveau de l'enseignement secondaire technique transmis à Madame la Ministre de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle en novembre 1996.

La Chambre des Métiers se félicite de constater que la majorité des pistes d'actions, établies par le comité consultatif à la formation professionnelle à caractère tripartite, ont été intégrées dans le plan d'action sous le point 6 „Passage de l'école à la vie active".

Les mesures proposées dans le cadre de ces pistes d'actions dont la mise en pratique nécessite de nouvelles dispositions légales ont été transmises dans le projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action sous le Titre V – Enseignement et formation professionnelle.

Le projet de loi sous avis a donc pour objet

1) de modifier un certain nombre de dispositions légales arrêtées
   a) par la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue;
   b) par la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle;
2) de reconduire certaines dispositions concernant les chargés de cours engagés dans les centres de formation professionnelle continue.

Selon l'exposé des motifs, les mesures susceptibles d'améliorer le passage de l'école au travail des élèves de l'enseignement secondaire technique s'inscrivent, conformément aux lignes directrices émises par le conseil européen extraordinaire sur l'emploi dans le double objectif visant à „réduire le nombre de jeunes qui quittent prématurément le système scolaire et doter les jeunes d'une plus grande capacité d'adaptation aux initiations technologiques et économiques et de qualification correspondant aux besoins du marché du travail".

La Chambre des Métiers reconnaît le bien-fondé de ces objectifs et souscrit également aux principes soulevés par les auteurs du projet qui sont à la base des modifications projetées, à savoir:

- assurer le niveau élevé des formateurs,

1 Comité consultatif à la formation professionnelle à caractère tripartite, rapport de synthèse, juillet 1997

- orienter les jeunes de manière à valoriser leurs capacités et à éviter les échecs inutiles,
- améliorer le passage à la vie active en étendant le dialogue et l'interaction avec les entreprises.

En effet, la mise en pratique d'une formation professionnelle de qualité, adaptée aux exigences du monde du travail, constitue aux yeux de la Chambre des Métiers un instrument primordial pour relever les défis auxquels nous sommes tous confrontés dans la lutte contre le chômage, la précarité de l'emploi et l'exclusion sociale.

Article XXVI. – Loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue

Commentaire des articles

Ad article 127

Les modifications principales apportées par le projet à cette loi sont les suivantes

a) clarifier la finalité de l'enseignement secondaire technique dans son ensemble et de la formation de technicien en particulier;

b) créer des passerelles souples d'un régime à l'autre suivant les aptitudes des jeunes constatées pendant la formation;

c) maintenir les voies de formation préparatoires au CCM, respectivement CITP, pour les jeunes qui connaissent des difficultés scolaires tout en reconsidérant la finalité de la voie de formation préparatoire au CITP;

d) ouvrir la voie de l'apprentissage aux personnes adultes;

e) mise en place des „écoles de la deuxième chance".

Ces propositions de modification auxquelles la Chambre des Métiers souscrit appellent néanmoins les commentaires suivants.

Finalité de l'enseignement secondaire technique

La loi du 4 septembre 1990 sur la réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue répondait aux préoccupations de l'artisanat en ayant comme finalités essentielles:

- amener plus de jeunes à une qualification professionnelle certifiée;
- garantir une meilleure orientation en tenant compte des besoins du marché du travail;
- revaloriser la formation professionnelle.

Un des objectifs primordiaux poursuivis par la loi du 4 septembre 1990 était donc la revalorisation du régime professionnel caractérisé par l'apprentissage à travers une consolidation de la position du certificat technique et professionnel comme diplôme-type de l'enseignement secondaire technique.

Les différentes mesures prévues en vue d'améliorer l'orientation des jeunes au moment de l'entrée dans le cycle moyen de l'enseignement secondaire technique donnaient à espérer qu'un nombre plus élevé de jeunes pourraient aboutir à un certificat de qualification professionnelle sans perdre de précieuses années sur les voies de formation dépassant leurs capacités.

Or, malheureusement il faut constater, après sept ans de mise en vigueur de la loi du 4 septembre 1990, que les finalités susmentionnées n'ont point été atteintes. Aucun redressement de la situation alarmante au niveau du recrutement pour les professions de l'artisanat en nombre et en qualité n'a pu être atteint.

D'une façon générale, l'on constate une inadéquation flagrante entre les aspirations des jeunes attirés par les offres professionnelles d'autres secteurs de notre économie qu'ils trouvent plus valorisantes et l'offre émanant de la part des secteurs à prédominance manuelle tels que l'artisanat, l'industrie et le commerce des secteurs où il y a un déficit d'apprentis, surtout au niveau du CATP.

Or, les instruments et mesures d'orientation mis en place par les règlements d'exécution n'ont pas abouti à des résultats satisfaisants. En effet, un relevé statistique établi par le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation professionnelle en 1996 relatif à la répartition des élèves dans les diffé-

rentes voies pédagogiques du cycle inférieur de l'EST montre clairement que la large majorité des élèves est orientée toujours vers des voies de formation qui préparent non pas à la vie active – quand même la finalité primaire et essentielle de l'enseignement secondaire technique – mais vers des voies de formation qui visent des études supérieures générales ou techniques avec des résultats scolaires souvent peu probants (échecs, redoublements, abandon du système éducatif sans qualification, chômage et exclusion sociale).

Certes, les auteurs du projet sous avis avancent dans l'exposé des motifs certaines raisons de ce constat d'échec, notamment „le manque d'informations précises et univoques sur les finalités de certaines formations, le manque de renseignements sur les possibilités d'emploi et de carrière, l'absence de structures permettant une orientation réaliste", mais ils n'osent pas préciser clairement que le constat d'échec réside avant tout dans une politique mal orchestrée ou mal comprise de l'orientation des jeunes opérée non pas en fonction des capacités intellectuelles et manuelles des jeunes, mais uniquement en fonction de leurs seules aspirations professionnelles, personnelles ou encore de celles de leurs parents et de leurs enseignants.

L'artisanat estime que le prix payé par toujours plus de jeunes gens ainsi que par la communauté nationale résultant d'une orientation qui s'opère en fin de compte en défaveur des jeunes est trop cher.

Le projet de loi sous avis tend à redresser cette situation déplorable au niveau de la formation professionnelle. A cet effet, l'article 1 respectivement l'article 19 de la loi du 4 septembre 1990 sont modifiés dans le but, comme il est souligné dans le plan d'action, „de mieux mettre en exergue la finalité professionnelle de cet ordre d'enseignement y compris la formation de technicien, tout en maintenant l'accès à des études supérieures pour les élèves qui en sont capables". Ces modifications doivent, selon l'exposé des motifs, „mettre un terme aux conflits d'interprétation sur la finalité des formations dans le monde enseignant, aux incertitudes et aux faux espoirs nourris par les élèves et leurs parents". Ces modifications répondent aux préoccupations de la Chambre des Métiers de sorte qu'elle peut y souscrire. Aux responsables du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, il reviendra de transmettre le message aux directeurs des lycées techniques et au corps enseignant.

Elle note surtout avec satisfaction l'abolition de la double finalité de la formation de technicien, c'est-à-dire notamment: préparer les élèves à la fois à la vie active et aux études supérieures. Dans leur commentaire aux articles, les auteurs du projet soulignent sans équivoque que la finalité de la formation de technicien du cycle supérieur est la préparation à la vie active et que partant l'école aura dorénavant pour seule obligation de préparer l'élève à l'exercice de sa profession de technicien.

La Chambre des Métiers tient cependant à souligner que l'impact de ces modifications dépendra en large partie de programmes d'études conformes aux besoins et aux capacités des élèves, de méthodes et de mesures pédagogiques qui permettent aux élèves d'assimiler ces programmes, de règlements de promotion qui permettent d'opérer une orientation objective en fonction des qualifications et des compétences et intérêts des jeunes, d'enseignants formés pour cet ordre d'enseignement et prêts à y rester volontairement.

Finalement, la Chambre des Métiers donne à considérer que si on veut revaloriser la formation professionnelle et partant améliorer la capacité d'insertion professionnelle, il importe de faire passer également le message politique aux jeunes et à leurs parents que l'apprentissage est le mode de formation qui prépare le mieux les jeunes à la vie professionnelle et constitue un moyen approprié de lutte contre le chômage. L'apprentissage améliore nettement les perspectives d'emploi des jeunes. Tel est également la conclusion d'une étude européenne sur l'apprentissage réalisée à l'initiative de la Commission Européenne[1].

Prendre en charge la responsabilité de la formation de jeunes gens dans le cadre de l'apprentissage d'un métier artisanal en vue de leur réussite à l'examen de fin d'apprentissage est un réflexe et une valeur très importants et essentiels pour l'artisanat, valeur et réflexe qui garantissent entre autres la pérennité du secteur.

Dans la récente Tripartite nationale, les représentants de l'artisanat se sont engagés à faire des efforts soutenus auprès des entreprises habilitées à former des apprentis pour offrir 350 postes d'apprentissage complémentaires en 1998/99 par rapport aux chiffres de l'année d'apprentissage 1997/98. Cet engagement a été donné dans le contexte d'un effort de solidarité nationale de l'artisanat dans la lutte contre le chômage des jeunes, mais en particulier afin d'orienter, en nombre et surtout en qualité, plus de jeunes gens vers l'artisanat.

1 Communication de la Commission: Développer l'apprentissage en Europe.

Mise en place de passerelles entre l'enseignement technique préparatoire au bac technique, la formation de technicien et la formation préparatoire au certificat d'aptitude technique et professionnelle

La loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue ne prévoit pas de dispositions claires et précises réglementant le passage du régime de la formation de technicien du cycle moyen, respectivement du régime technique à plein temps du cycle moyen vers le régime professionnel et vice versa du régime professionnel vers les régimes de formation de technicien respectivement le régime technique.

En ce qui concerne les élèves fréquentant le régime de la formation de technicien, respectivement le régime technique, il a été constaté qu'un certain nombre d'élèves échouant en classe de 11e, 12e, respectivement en classe terminale ont abandonné leurs études sans qualification aucune. Ce constat permet de conclure qu'un pourcentage non négligeable d'élèves ont été mal orientés et ont abandonné leurs études alors qu'ils possédaient certainement les capacités requises pour réussir avec succès les classes terminales du cycle moyen, régime professionnel, qui prépare au CATP, leur permettant une intégration dans une profession artisanale, industrielle ou commerciale déterminée.

L'objectif du projet de loi sous avis est d'accorder, d'une part, aux élèves détenteurs d'un certificat de réussite du cycle moyen du régime technique ou du régime de la formation de technicien (classe de 11e) l'admission à une classe de la division et section correspondantes du régime professionnel (classe terminale de la voie de formation préparatoire au CATP) et, d'autre part, aux détenteurs d'un CATP l'admission à une classe de 12e d'une division et section correspondantes du cycle supérieur du régime technique et du régime de la formation de technicien sous certaines conditions à déterminer par règlement grand-ducal. D'après l'exposé des motifs, „ces passerelles ne serviront pas seulement à récupérer les élèves qui ne progressent plus dans la voie où ils se sont engagés, mais également à offrir à des élèves qui s'en sont avérés capables d'accéder à des voies de formation supérieures et à valoriser ainsi le succès et la motivation de ceux dont l'effort dépasse les exigences habituelles".

La Chambre des Métiers approuve ces mesures qui permettent des réorientations adéquates et judicieuses des élèves dans le cadre des différentes voies de formation de l'EST. Elle regrette que le présent projet de loi reste muet au sujet de passerelles à créer entre l'enseignement secondaire général et l'enseignement secondaire technique. En effet, d'aucuns estiment qu'un certain nombre d'élèves qui fréquentent l'enseignement secondaire général éprouvent également des difficultés pour progresser dans cet ordre d'enseignement.

Maintien des voies de formation préparatoires au CCM respectivement CITP

L'apprentissage à deux degrés à l'intention de jeunes qui connaissent des difficultés scolaires et dont le premier degré sanctionné par un certificat d'initiation technique et professionnel (CITP) constitue un palier de transition en vue de l'acquisition d'une qualification complète, en l'occurrence le certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP), a été introduit par la loi du 4 septembre 1990 prémentionnée. Cette seconde voie de formation à structure modulaire vers le CATP devrait remplacer progressivement la voie de formation préparatoire au certificat de capacité manuelle (CCM), inscrite dans la loi du 21 mai 1979, portant entre autres organisation de la formation professionnelle et de l'enseignement secondaire technique au motif que „cette voie de formation avait perdu avec le temps une partie notable de son crédit".

Le présent projet de loi entend maintenir à l'avenir à la fois la voie de formation préparatoire au CITP et la voie de formation préparatoire au CCM à l'intention des jeunes qui connaissent des difficultés scolaires et risquent de ne pas atteindre les objectifs de l'apprentissage menant au CATP.

Par ailleurs, il est proposé de changer la finalité de la voie de formation préparatoire au CITP en une mesure d'insertion socioprofessionnelle.

Les auteurs du projet fondent leur proposition concernant la reconsidération de la finalité de la voie de formation préparatoire au CITP sur l'analyse des bilans de suivi des promotions des élèves CITP[1], laquelle fait apparaître que la majorité des détenteurs d'un CITP n'ont pas les capacités nécessaires pour s'engager dans le deuxième degré menant au CATP, en particulier dans les professions à haute tech-

1 Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, bilans de suivi des candidats CITP

nicité, mais que néanmoins cette voie de formation préparatoire au CITP a aidé un pourcentage élevé de jeunes à réussir l'entrée dans la vie active.

La Chambre des Métiers partage les conclusions qui ont été tirées de cette analyse qui corrobore sa propre analyse et approuve en conséquence le maintien de la voie de formation préparatoire au CITP ainsi que le changement de la finalité de cette voie de formation. Dans l'optique de cette réorganisation de la finalité du CITP, la Chambre des Métiers avait proposé dans le document „Contributions de l'artisanat concernant le plan d'action national"[1] de développer le CITP, nouvelle formule, en direction des métiers secondaires couvrant et exerçant seulement une partie de la monographie professionnelle d'un métier principal et partant de donner à un plus grand nombre de jeunes, qui connaissent des difficultés scolaires, la possibilité de réussir l'entrée dans la vie active.

Quant à la reconduction de la base légale pour la voie de formation préparatoire au CCM, les auteurs du projet soulignent dans leur commentaire ad article 12 que „cette voie de formation à finalité essentiellement pratique, garde un rôle prépondérant dans notre système d'apprentissage, notamment pour l'artisanat".

Faut-il rappeler qu'une voie de formation connue sous le terme „régime pratique" qui prépare dans certains métiers bien définis, à l'exclusion des métiers à haute technicité, à un certificat de capacité manuelle a été instituée au début des années soixante-dix sur l'initiative de la Chambre des Métiers? Cette voie de formation était d'abord destinée à recueillir les apprentis inscrits dans la voie de formation menant au CAP, mais qui en cours d'apprentissage n'arrivaient pas à obtenir les résultats requis en théorie générale et professionnelle dans les cours concomitants du régime professionnel, mais qui néanmoins disposaient d'aptitudes pratiques et intellectuelles suffisantes pour atteindre le niveau d'un travailleur qualifié. La loi du 21 mai 1979 portant organisation de la formation professionnelle et de l'enseignement secondaire technique avait légalisé cette voie de formation, mais ce n'est qu'à partir de l'année scolaire 1984/85 que la nouvelle formule d'apprentissage préparatoire au certificat de capacité manuelle accordant un accès direct à cette voie aux élèves qui ne remplissent pas les conditions requises pour l'entrée en apprentissage menant à un CATP avait été instaurée, en application de l'article 6 de la loi du 30 mai 1984 modifiant la loi du 21 mai 1979. Depuis lors, 917 candidats ont passé avec succès l'examen de fin d'apprentissage, régime CCM.

La Chambre des Métiers reste convaincue que la voie de formation préparatoire au CCM qui tient compte, d'une part, de la diversité des aptitudes et aspirations professionnelles des jeunes et, d'autre part, des besoins diversifiés de qualification professionnelle dans les entreprises est à même de former également à l'avenir des artisans qualifiés pour les métiers où les exigences techniques ne sont pas d'une telle spécificité qu'elles ne puissent pas être assimilées par la méthode du régime CCM.

Partant des considérations ci-avant, la Chambre des Métiers marque son accord avec le maintien de la voie préparatoire au CCM. Elle tient cependant à signaler qu'il est absolument indispensable de mettre en oeuvre une pédagogie propre à cet enseignement et à organiser des cours concomitants se caractérisant par une méthode didactique particulière de l'enseignement de la théorie professionnelle adaptés à la pratique, sur la base de programmes scolaires appropriés, garantissant un niveau suffisamment élevé des connaissances de théorie professionnelle, si l'on veut éviter une mise en doute de l'utilité de cette voie de formation comme c'était le cas lors de la réforme de la loi du 21 juillet 1979.

Ouverture de l'apprentissage à des personnes adultes

L'article 46-2 tiret de la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue offre actuellement à toute personne adulte exerçant une activité professionnelle, soit salariée, soit indépendante, ainsi qu'aux chômeurs l'occasion de se préparer aux diplômes et aux certificats visés par la loi en question.

La formation professionnelle menant à un CATP dans les différentes branches d'activité de l'artisanat, de l'industrie, du commerce et du secteur des services et destinée à des candidats âgés de 18 ans au moins est organisée en application du règlement grand-ducal du 29 juillet 1993 portant organisation de la formation professionnelle continue préparatoire au certificat d'aptitude technique et professionnelle. En conséquence, toute personne âgée de 18 ans au moins désireuse de se reconvertir ou d'acquérir des qualifications reconnues peut donc, en dehors de l'apprentissage conventionnel, entamer respectivement achever une formation professionnelle menant à un CATP.

1 Mesures en faveur de l'emploi, Plan d'action national, Contributions de l'artisanat, Janvier 1998

Il semble toutefois que ce type de formation, compte tenu du fait qu'un demandeur d'emploi éprouve des difficultés à apporter la preuve probante d'une expérience pratique suffisante en milieu de travail pour pouvoir être admis à la partie pratique de l'examen de fin d'apprentissage, n'est pas l'instrument adéquat lui permettant de réussir l'entrée dans la vie active.

Aussi, les auteurs du projet de loi sous avis se proposent-ils d'ouvrir l'apprentissage conventionnel, sous contrat d'apprentissage, à des personnes âgées de plus de 18 ans qui, au cours de leur jeunesse, n'ont pas obtenu pour diverses raisons une formation professionnelle qualifiante. Cette mesure s'adresse plus particulièrement aux jeunes chômeurs qui auront la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage avec une entreprise formatrice, selon les modalités de l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1989 sur l'apprentissage en vue de l'obtention d'un CITP, CCM, respectivement CATP.

Afin de motiver un maximum de chômeurs de cette catégorie à s'engager dans les voies de formation précitées, il est proposé que l'Etat prenne en charge le différentiel entre l'indemnité d'apprentissage à verser par l'entreprise formatrice à ces apprentis adultes et l'indemnité de chômage, respectivement le salaire social minimum pour un travailleur non qualifié, à la condition cependant que l'indemnité d'apprentissage et le complément d'indemnité à payer ne dépassent le salaire social minimum pour un travailleur non qualifié.

La Chambre des Métiers approuve cette mesure et se propose de rechercher avec des entreprises intéressées et l'ADEM des solutions de placement en apprentissage, en particulier dans les professions où l'offre de places d'apprentissage dépasse la demande en vue d'une qualification ou d'une insertion de ces personnes dans le monde du travail. En effet, l'insertion ou la réinsertion justement de cette catégorie de demandeurs d'emploi s'impose d'une façon évidente, vu les moyens publics et privés investis déjà dans ces personnes, dont certaines sont sûrement le produit d'une orientation scolaire et professionnelle allant à l'encontre des besoins du marché du travail.

Si la Chambre des Métiers approuve l'ouverture de l'apprentissage à des personnes adultes, tel qu'il est réglementé par l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945, elle subordonne cependant cet accord à la condition expresse qu'elle soit associée très étroitement à l'élaboration des modalités d'admission des candidats, l'organisation de la formation théorique dans les lycées techniques et les conditions d'attribution du complément d'indemnité.

L'école de la deuxième chance

Le projet de loi sous avis entend, d'après le commentaire des articles, „mettre en place des dispositions légales permettant au Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle de donner son appui à des initiatives prises dans le cadre de l'école de la deuxième chance". Les auteurs du projet soulignent cependant qu'il n'est pas envisagé de créer une nouvelle structure scolaire pour accueillir des élèves qui ont été exclus pour une raison ou une autre de l'école, en l'occurrence „l'école de la première chance", mais de leur donner une chance de réintégrer une formation dans le cadre d'un organisme externe ou partiellement externe à l'école.

Dans le Livre Blanc „Enseigner et Apprendre – vers la Société Cognitive"[1], adopté par la Commission Européenne le 29 novembre 1995, la Commission identifie cinq objectifs généraux et propose pour chacun de ces objectifs des mesures et des actions d'appui.

En ce qui concerne le troisième objectif général „lutter contre l'exclusion", la Commission se propose de lutter contre la marginalisation qui pèse sur de larges couches de la population du fait de leur exclusion, pour diverses raisons, du système scolaire. Afin d'endiguer ce processus de marginalisation, la Commission propose entre autres la mise en place „d'écoles de la deuxième chance".

L'objectif de ces „écoles de la deuxième chance" est, selon la Commission, d'offrir aux jeunes exclus du système scolaire ou en possibilité de l'être „les meilleures formations et le meilleur encadrement pour leur donner confiance en eux".

Sur la base des expériences menées dans des Etats membres, il ressort que la réinsertion des jeunes exclus du système scolaire, donc les plus défavorisés qui n'ont souvent plus de cadre familial et social, ne doit pas s'effectuer dans le cadre d'une nouvelle structure scolaire, mais à travers l'action d'associa-

---

1 Livre blanc de la Commission sur l'éducation et la formation „Enseigner et apprendre – vers la société cognitive" COM 95/590 final

tions, de pouvoirs publics locaux ou d'organismes externes à l'école qui ont mis en place de nouveaux lieux d'éducation et de formation, donc des „écoles de deuxième chance". Il s'agit pour ces écoles d'améliorer l'accès aux connaissances en privilégiant le recours aux meilleurs formateurs, à des motivations nouvelles, à des stages en entreprise, à la mise en place de classes à effectifs réduits, etc.

La Chambre des Métiers soutient toute action pouvant contribuer à la solution des problèmes d'exclusion et à favoriser l'insertion et la réinsertion des jeunes que des circonstances malencontreuses ont rejetés dans les marges de notre système éducatif et par conséquent des circuits de travail. Elle estime que l'école de la deuxième chance ne doit constituer qu'un palliatif pour résoudre des problèmes d'exclusion, mais qu'il appartient à „l'école de la première chance" de faire tous les efforts pour intégrer les jeunes défavorisés dans la formation normale.

Article XXVII. – Loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle

Ad article 128

Le présent projet prévoit que les personnes chargées d'assister les directeurs des lycées classiques et techniques dans les domaines du maintien de la discipline et de la surveillance des études surveillées, du remplacement de titulaires absents et de la participation à l'organisation d'activités périscolaires, pourront également être affectées, d'une part, à d'autres établissements d'enseignement, tels que l'ISERP, l'IST, etc. et, d'autre part, au Centre de Psychologie et d'Orientation Scolaire pour participer au sein de cette institution à l'organisation de l'orientation scolaire, qui, suite à l'introduction de la nouvelle réglementation concernant le passage des élèves de l'enseignement primaire vers l'enseignement postprimaire, joue un rôle de plus en plus important dans notre système scolaire.

La Chambre des Métiers n'a pas d'objections à formuler à l'égard de cette mesure dont l'objectif primaire est de donner à des demandeurs d'emploi de niveau postsecondaire la possibilité de vivre une première expérience professionnelle pour leur faciliter l'insertion dans la vie active.

Article XXVIII. – Reconduction de certaines dispositions concernant les chargés de cours engagés dans les centres de formation professionnelle continue

Ad article 129

La Chambre des Métiers constate que le présent projet de loi entend offrir, d'après le commentaire des articles, à deux catégories de chargés de cours occupés actuellement sous contrat temporaire auprès des centres de formation professionnelle continue, la possibilité de régulariser leur situation d'emploi via la réussite d'un examen probatoire leur accordant le bénéfice d'un contrat à durée indéterminée. Il s'agit notamment, d'une part, de chargés de cours qui, au moment de l'entrée en vigueur 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, ne remplissaient pas encore les délais imposés par la loi précitée pour être admis à l'examen probatoire et, d'autre part, de chargés de cours engagés après la mise en vigueur de la loi du 1er décembre 1992 et qui actuellement remplissent les conditions pour pouvoir bénéficier des dispositions transitoires prévues à l'article 18 al. 1 de la loi du 1er décembre 1992.

*

TITRE VI

DISPOSITIONS FINANCIERES ET ADMINISTRATIVES

Article XXIX. – Loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat

Sans commentaires.

Article XXX. – Règlement grand-ducal du 27 décembre 1996 concernant l'établissement de l'indice des prix à la consommation

Ad articles 130 et 131

Les présents articles prévoient la neutralisation au niveau de l'indice des prix à la consommation du relèvement de la contribution sociale. La Chambre des Métiers ne peut qu'approuver cette mesure qui évite la stimulation de l'inflation causée par le financement de mesures ayant pour objet l'augmentation du taux d'emploi des résidents et la baisse du taux de chômage.

Article XXXI. – Loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet

Ad articles 132-145

Comme il s'agit pour la plupart d'articles réglant la prise en charge, complète ou partielle, par le fonds pour l'emploi des indemnités, cotisations, frais etc., prévue dans le cadre de mesures commentées ci-avant, la Chambre des Métiers constate que les dispositions sous avis ne donnent pas lieu à d'autres observations.

Article XXXII. – Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu

Considérations d'ordre général concernant les mesures fiscales

La Chambre des Métiers constate que la législation fiscale est, à travers le plan d'action, modifiée sur des points spécifiques qui lui tiennent particulièrement à coeur et au sujet desquels elle formulera ses observations dans le commentaire des articles y afférents. Dans ce contexte, il échet de relever que la fiscalité constitue un instrument de politique économique de taille, en ce sens qu'elle représente un facteur déterminant influant notamment sur:

- l'esprit d'entreprise des créateurs potentiels. Ainsi, des taux d'imposition élevés constituent un frein évident à toute création d'entreprise, puisque pénalisant le risque financier inhérent à toute activité économique;
- le comportement de consommation des ménages; toute diminution de la charge fiscale sur les revenus des personnes physiques aura pour effet de stimuler la consommation privée, même si le Luxembourg connaît, en raison de l'exiguïté de son territoire, une fuite du pouvoir d'achat vers l'étranger;
- la politique d'investissement des entreprises; une imposition atténuée des bénéfices accroît la capacité d'autofinancement et encourage leur réinvestissement;
- la politique de recrutement et de licenciement de ressources humaines; la fiscalité, faisant partie des coûts non salariaux du travail, se répercute de façon négative sur l'emploi si elle est excessive, dans le contexte notamment de la maîtrise des coûts de production à supporter par les entreprises. Cet effet joue cependant de manière beaucoup plus prononcée pour la main-d'oeuvre peu ou pas qualifiée.

Quant aux mesures fiscales visant surtout les PME ou, comme l'expriment les auteurs du texte sous avis, les sociétés de capitaux de type familial et les entreprises individuelles, il est évident qu'elles trouvent l'approbation entière de la Chambre des Métiers.

Il échet de relever toutefois que le projet sous avis, ayant pour objectif de mettre en oeuvre les initiatives arrêtées par le plan d'action, ne reprend pas la mesure retenue par ce dernier et qui prévoit l'introduction de provisions exemptes d'impôt pour le paiement des indemnités de maladie des employés et du

patron de l'entreprise (...)"[1], mais la remplace par un abattement fiscal pour la conclusion d'une assurance privée.

Commentaire des articles

Ad article 146

Transmettre une entreprise à ses héritiers, à des cadres de l'entreprise ou à d'éventuels repreneurs constitue un exercice délicat, étant donné l'interaction de plusieurs aspects, à savoir:

- l'aspect fiscal
- l'aspect juridique
- l'aspect financier
- l'aspect humain de l'opération.

Négliger les enjeux d'une transmission risque d'avoir des conséquences considérables, mais malheureusement la plupart des chefs d'entreprise n'accordent pas assez d'importance à cette question.

Le présent article se propose, en revenant à la philosophie d'avant 1990, de redresser une situation qui entravait sérieusement la transmission d'une entreprise et, par voie de conséquence, sa pérennité et le maintien de l'emploi des personnes y occupées. En effet, dans bien des cas, le repreneur d'une entreprise familiale doit verser une soulte à ses cohéritiers du fait qu'il a reçu sa part réservataire. Or, suivant l'interprétation actuelle des dispositions fiscales, le repreneur effectue une dépense privée. S'il est obligé d'emprunter de l'argent pour financer cette dépense, il contracte une dette privée n'ayant aucune relation économique directe avec l'entreprise qu'il continue avec les mêmes valeurs comptables que son prédécesseur.

Alors que jusqu'en 1990 ces intérêts étaient intégralement déductibles du revenu imposable, la réforme fiscale de l'époque a limité la déduction à 27.000 francs pour chaque contribuable, ce plafond étant majoré d'un montant égal pour le conjoint et chaque enfant.

Pour les raisons exposées ci-avant, la Chambre des Métiers ne peut que se féliciter que les responsables politiques soient revenus à la situation antérieure à la réforme fiscale de 1990, en autorisant la déduction intégrale des intérêts passifs d'une dette contractée en vue de la reprise d'une entreprise.

Article XXXIII. – Loi du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal

Ad article 147

Le paragraphe 8 de l'impôt commercial communal a pour objet d'énumérer les majorations de bénéfice en vue d'établir l'assiette d'imposition de l'impôt en cause. Par le présent article seront supprimés les numéros 5 et 6 du paragraphe en question qui concernent l'ajout des salaires des associés-gérants et de leur conjoint possédant ensemble avec leurs proches parents une participation de plus de 25%.

Cette mesure, qui élimine une discrimination de traitement des assujettis, rencontre l'accueil favorable de la part de la Chambre des Métiers, puisqu'elle correspond à une revendication de longue date des milieux artisanaux.

Ad article 148

Le présent article a pour objectif de relever pour les contribuables non passibles de l'impôt sur le revenu des collectivités, de 900.000 à 1.200.000 francs l'abattement servant à la détermination de la base d'assiette de l'impôt commercial communal.

La Chambre des Métiers ne peut que saluer cette mesure qui aura pour conséquence d'atténuer la charge fiscale des entreprises individuelles et des sociétés de personnes au titre de l'impôt commercial communal.

Elle fait remarquer toutefois que la demande des PME visait l'introduction d'un nouvel abattement devant correspondre à la rémunération du chef d'entreprise individuelle et estimé forfaitairement à un minimum de 1.500.000.– LUF/an. L'augmentation du forfait actuel de 300.000.– LUF ne représente donc qu'un cinquième de la revendication initiale. La Chambre des Métiers rappelle la justification de la

1 Plan d'action national en faveur de l'emploi, page 31, 3.1.2.

demande des PME individuelles. Les traitements des associés d'une société commerciale sont considérés comme frais généraux et déductibles de l'impôt commercial. Tel n'est pas le cas pour le bénéfice dans une entreprise individuelle. La discrimination fiscale persiste dès lors, ce qui n'est pas conforme aux conclusions du PAN. Aussi, la Chambre des Métiers insiste-t-elle à ce que l'adaptation de l'abattement soit de 1.500.000.– LUF.

Article XXXIV. – Loi du 22 décembre 1997 concernant le budget des recettes et dépenses de l'Etat pour l'exercice 1998

Ad article 149

Sans commentaires.

Article XXXV. – Engagement de personnel supplémentaire

Ad articles 150-158

La Chambre des Métiers constate que le recrutement par l'Etat de personnel supplémentaire en vue de mettre en oeuvre les dispositions du présent projet et les autres mesures arrêtées par le plan d'action atteint, avec 81 unités, des proportions notables. Dans cet ordre d'idées, la Chambre des Métiers se demande si le plan de financement, tel que prévu par ledit plan d'action, n'est pas dépassé par la réalité et s'il n'y a pas lieu de l'adapter pour tenir compte du coût réel de l'ensemble des mesures projetées; ceci d'autant plus que le coût final de certaines mesures, comme l'introduction du congé parental, est incertain.

Ad articles 159-160

Sans commentaires.

Article XXXVI. – Disposition administrative

Ad article 161

Le présent article crée la base juridique permettant au Centre commun de la sécurité sociale de recueillir, en dehors des données administratives actuelles, certaines autres informations dans le but d'améliorer les possibilités d'analyses statistiques du marché du travail. Le commentaire des articles cite les données sur le lieu de travail, la profession exercée, le niveau de formation du salarié et le secteur d'activité de l'entreprise.

Tout en partageant le point de vue des responsables politiques quant à l'importance capitale de disposer de données fiables et aussi détaillées que possibles sur le marché de travail, la Chambre des Métiers entend mettre en garde les décideurs politiques pour éviter que cette disposition légale n'engendre des charges administratives supplémentaires pour les entreprises, qui à leur tour se répercutent d'une façon négative sur l'esprit d'entreprise, qu'il s'agit pourtant de renforcer, d'après le plan national. Dans ce contexte, et afin d'éviter tout double emploi, la Chambre des Métiers voudrait également insister pour que soient mises à profit les données précitées disponibles déjà à l'heure actuelle auprès d'autres administrations, comme par exemple le Statec. Il est par conséquent évident qu'une meilleure coopération entre ministères, administrations et autres organisations recueillant des données statistiques économiques s'impose.

*

PROJET DE REGLEMENT 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 présent projet reflète la décision prise dans le cadre du plan d'action national en faveur de l'emploi de financer partiellement le coût des actions spécifiques prévues dans ledit plan par le relèvement de un franc de la contribution sociale sur l'essence avec et sans plomb affectée au fonds pour l'emploi.

La Chambre des Métiers constate, après examen du projet sous avis, qu'elle n'a pas d'observations particulières à formuler, le texte en cause ne faisant que mettre en oeuvre une des décisions arrêtées par le plan d'action dans le cadre du financement des mesures y prévues.

*

PROJET DE REGLEMENT 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 (LIR)

L'article 4 du règlement grand-ducal modifié du 7 mars 1969 précité prévoit que les personnes indépendantes qui en cas de maladie ou d'accident sont privées, en tout ou en partie, de leur revenu professionnel, sans que leur affiliation à un régime de sécurité sociale leur donne droit à une indemnité compensatoire, peuvent souscrire une assurance maladie leur garantissant une indemnité journalière. Le présent projet se propose de relever la majoration du plafond annuel des primes et cotisations déductibles comme dépenses spéciales de 40.000 à 60.000 francs.

La Chambre des Métiers souscrit à cette mesure qui ne donne pas lieu à d'autres observations.

*

PROJET DE REGLEMENT 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

L'article 46, alinéa 8 LIR permet actuellement l'allocation de dotations à un fonds spécial pour paiement des indemnités dues en vertu de la législation du travail consécutive à la résiliation du contrat de louage de service en cas de cessation de l'entreprise ou de l'exploitation par suite de vieillesse, de maladie, d'invalidité ou de décès de l'exploitant. L'objectif du présent projet est double:

- le second plafond concernant la dotation annuelle au fonds spécial passe de 400.000 à 1.000.000 francs;
- mis à part le seuil de 25% du total des traitements et salaires qui reste inchangé, le montant maximum à pouvoir être inscrit au fonds spécial est relevé de 2.000.000 à 2.500.000 francs, voire à 5.000.000 francs, l'exploitant devant, néanmoins, dans ce dernier cas, constituer une garantie de couverture à concurrence de la majoration correspondant au différentiel par rapport à 2.500.000 francs.

La Chambre des Métiers ne peut que saluer la présente mesure qui aura pour effet d'augmenter le montant des provisions que le chef d'entreprise est autorisé à opérer, conformément à l'article 46 LIR, „en cas de cessation de l'entreprise ou de l'exploitation par suite de vieillesse, de maladie, d'invalidité ou de décès de l'exploitant".

Luxembourg, le 17 septembre 1998

Pour la Chambre des Métiers,

Le Directeur,
Paul ENSCH

Le Président,
Paul RECKINGER

4459/00A

N° 4459[A]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1997-1998

PROJET DE LOI

concernant la mise en oeuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998

* * *

SOMMAIRE:

page

Règlements grand-ducaux relatifs à la mise en oeuvre du chapitre VI du projet de loi

1) Projet de règlement grand-ducal relatif à l'article 132 de la loi ... 2
   - Texte du projet de règlement grand-ducal 2
   - Commentaire de l'article 3
2) 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 3
   - Texte du projet de règlement grand-ducal 3
   - Exposé des motifs et commentaire 3
3) 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 4
   - Texte du projet de règlement grand-ducal 4
   - Commentaire 4

*

PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL
relatif à l'article 132 de la loi

TEXTE DU PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Vu l'article ... de la loi du ...;

(...)

Vu le règlement ministériel du 30 décembre 1992 portant publication de l'arrêté royal belge du 29 décembre 1992 relatif au régime général, à la détention, à la circulation et aux contrôles des produits soumis à accise;

Vu le règlement ministériel du 7 février 1964 portant publication de l'arrêté royal belge du 20 novembre 1963 portant coordination des dispositions légales relatives au régime d'accise des huiles minérales;

Vu le règlement ministériel du 30 décembre 1992 portant publication de l'arrêté royal belge du 29 décembre 1992 concernant la structure et les taux des droits d'accise sur les huiles minérales;

(...)

Sur le rapport de Notre Ministre des Finances et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. ...– Les huiles minérales légères et les gasoils ci-après destinés à l'alimentation de moteurs de véhicules circulant sur la voie publique et utilisés comme carburant, qui sont mis à la consommation dans le pays, sont soumis à un droit d'accise autonome additionnel dénommé contribution sociale et fixé aux taux suivants par 1.000 litres à la température de 15° C:

(a) Essence au plomb: 2.750 francs

(b) Essence sans plomb: 2.750 francs

(c) Gasoil: 250 francs

Art. ...– Le règlement grand-ducal du 30 septembre 1994 portant fixation du droit d'accise autonome additionnel sur les huiles minérales légères et les gasoils destinés à l'alimentation des moteurs de véhicules circulant sur la voie publique, dénommé contribution sociale, est abrogé.

(...)

Art. ...– Notre Ministre des Finances est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial et qui entrera en vigueur le ... 1998.

Château de Berg, le ... 1998

Le Ministre des Finances,
Jean-Claude JUNCKER

JEAN

*

COMMENTAIRE DE L'ARTICLE

Le présent article reflète la décision prise à l'occasion du plan d'action national en faveur de l'emploi de financer partiellement le coût des actions spécifiques prévues dans ce plan par un relèvement de un franc de la contribution sociale sur l'essence avec et sans plomb affectée au fonds pour l'emploi.

Le taux de la contribution sociale actuellement prélevée sur l'essence avec et sans plomb est de 1,75 LUF/litre. Il est de 0,25 LUF/litre sur le diesel. Il passe par conséquent à 2,75 LUF/litre sur l'essence avec et sans plomb et demeure inchangé sur le diesel. Les taux effectivement appliqués sont mis en oeuvre au moyen d'un règlement grand-ducal.

Les limites plus élevées de 4 LUF/litre sur l'essence et de 1 LUF/litre inscrites dans la présente loi permettront une adaptation ultérieure, si besoin en était, de la contribution sociale par règlement grand-ducal.

*

PROJET DE REGLEMENT 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

TEXTE DU PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Vu l'article 111, alinéa 8, numéros 1 et 2 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;

Vu le règlement grand-ducal modifié du 7 mars 1969 portant exécution de l'article 111, alinéa 8, numéros 1 et 2 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;

Vu ... (avis des chambres professionnelles) ...;

Notre Conseil d'Etat entendu;

Sur le rapport de Notre Ministre des Finances et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1er.– A l'alinéa 1er de l'article 4 du 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, tel qu'il a été modifié par le règlement grand-ducal du 28 décembre 1990, le montant de 40.000 francs est porté à 60.000 francs.

Art. 2.– Le présent règlement est applicable à partir de l'année d'imposition 1999.

Art. 3.– Notre Ministre des Finances est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial ...

*

EXPOSE DES MOTIFS ET COMMENTAIRE

Les personnes indépendantes qui en cas de maladie ou d'accident sont privées, en tout ou en partie, de leur revenu professionnel (bénéfice commercial, bénéfice agricole et forestier, bénéfice provenant de l'exercice d'une profession libérale), sans que leur affiliation à un régime de sécurité sociale leur donne droit à une indemnité compensatoire, peuvent souscrire à une assurance maladie leur garantissant une indemnité journalière. Dans ce cas le plafond annuel des primes et cotisations déductibles comme dépenses spéciales est majoré d'un montant d'actuellement 40.000 francs. Le présent projet de règlement entend relever ce montant de 40.000 francs à 60.000 francs avec effet à partir de l'année d'imposition 1999.

*

PROJET DE REGLEMENT 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

TEXTE DU PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Vu le règlement grand-ducal du 24 décembre 1988 portant exécution de l'article 46, No 8 de la loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;

Vu ... (avis des chambres professionnelles) ...;

Notre Conseil d'Etat entendu;

Sur le rapport de Notre Ministre des Finances et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1er.– A l'article 3, dernière phrase, „400.000 francs" et remplacé par „1.000.000 francs".

Art. 2.– A l'article 4, première phrase, „2.000.000 francs" est remplacé par „2.500.000 francs".

Par ailleurs il est inséré à la suite de la première phrase de l'article 4 une nouvelle deuxième phrase libellée comme suit:

„Ce montant peut être porté à 5.000.000 francs sous réserve que la majoration, correspondant au différentiel par rapport à 2.500.000 francs, fasse l'objet d'une garantie de couverture."

L'actuelle deuxième phrase de l'article 4 devient la troisième phrase.

Art. 3.– Le présent règlement est applicable à partir de l'année d'imposition 1999.

Art. 4.– Notre Ministre des Finances est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

*

COMMENTAIRE

Selon le plan d'action national en faveur de l'emploi, le Gouvernement propose des mesures d'ordre fiscal dans l'intérêt du développement de l'activité indépendante, et notamment *„une augmentation des provisions exemptes d'impôts pour le paiement des indemnités de départ des salariés en cas de fermeture de l'entreprise ou en cas de licenciement des salariés pour raisons économiques"*. Cette proposition vise une meilleure couverture des risques financiers dans le chef des exploitants indépendants, suite à des événements imprévus et indépendants de leur volonté.

Dans ce contexte, l'article 46, alinéa 8 L.I.R. permet actuellement l'allocation de dotations à un fonds spécial pour paiement des indemnités dues en vertu de la législation du travail consécutive à la résiliation du contrat de louage de service en cas de cessation de l'entreprise ou de l'exploitation par suite de vieillesse, de maladie, d'invalidité ou de décès de l'exploitant.

Les conditions et limites sont fixées par le règlement grand-ducal du 24 décembre 1988. Ainsi, la dotation annuelle au fonds spécial (article 3) ne peut excéder 10% du total des traitements et salaires bruts de l'exercice d'exploitation sans pouvoir dépasser 400.000 francs. Le montant maximum à pouvoir être inscrit au fonds spécial (article 4) ne peut dépasser ni 25% du total des traitements et salaires bruts de l'exercice d'exploitation, ni 2.000.000 francs.

Afin de permettre une meilleure couverture des risques visés, il est proposé de relever le montant maximal de la dotation annuelle à 1.000.000 francs et le plafond du fonds spécial à 2.500.000 francs.

Sous réserve de ne pas excéder 25% de la masse salariale brute annuelle, le plafond du fonds spécial peut être majoré jusqu'à concurrence d'un plafond maximal absolu de 5.000.000 francs. Dans ce cas, l'exploitant est néanmoins tenu à constituer une garantie de couverture à concurrence de la majoration correspondant au différentiel par rapport à 2.500.000 francs. Cette garantie qui peut prendre la forme d'une garantie bancaire, d'un compte bloqué, de titres (obligations, actions, etc.), doit être déposée auprès d'un tiers, par exemple, un établissement bancaire. Une preuve du dépôt de la garantie de couverture est à présenter au bureau d'imposition compétent au moment de la déclaration d'impôt annuelle.

4459/04

N° 4459[4]

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 prémisse. 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 efficience 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 2ième 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 1er 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 1er à 24 du présent projet de loi. D'après la Chambre de Commerce, il ne faudrait faire débuter 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 2ième 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 dèsuet, 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'oeuvre (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), 3ième 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 prévisées 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'oeuvre 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'oeuvre ...".

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 allégement 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'établissemnent 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 m^2.

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 m^2, 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'intercaler 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 m^2;"

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 aérogares) 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 m^2 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 m^2 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 i) 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'inscrire 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'Education 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 constitute 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 m^2.

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 coprs 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 on 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 recréation 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 recréation* 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 m^2.

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.

4459/03

N° 4459[3]

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 DES EMPLOYES PRIVES

sur le projet de loi et sur les règlements grand-ducaux relatifs à la mise en oeuvre du chapitre VI du projet de loi

(16.10.1998)

PREFACE

Par lettre du 14 août 1998, Monsieur Jean-Claude Juncker, Ministre du Travail et de l'Emploi, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des Employés Privés.

Ledit projet a pour objet de mettre en oeuvre les mesures contenues dans le plan d'action national en faveur de l'emploi, fruit d'une négociation tripartite, qui a été arrêté le 18 avril 1998.

L'obligation d'élaborer un tel plan découle des conclusions du Conseil Européen extraordinaire sur l'emploi qui s'est déroulé sous présidence luxembourgeoise les 20 et 21 novembre 1997 à Luxembourg.

La Chambre des Employés Privés tient à réitérer ses félicitations au Gouvernement pour avoir placé sa présidence de l'Union Européenne sous le signe de la lutte contre le chômage. Son engagement soutenu en faveur de l'emploi a été reconnu aussi bien sur le plan national que sur le plan international comme un nouvel élan en la matière faisant naître des espoirs.

La stratégie déclarée du Conseil Européen de novembre 1997 a été de définir des „lignes directrices pour l'emploi" fixant les grands axes de la politique à mener pour faire reculer durablement le chômage et s'insérant dans des plans d'action nationaux pour l'emploi élaborés par chaque Etat membre dans une perspective pluriannuelle.

Ces lignes directrices ont été soumises à l'avis de notre Chambre professionnelle qui a profité de l'occasion pour faire un certain nombre de propositions en matière de lutte contre le chômage dans sa contribution de janvier 1998.

L'accord tripartite du 18 avril 1998 n'a pas fait référence, ni à notre contribution, ni à celles des autres organismes qui ont été sollicités pour élaborer des propositions concrètes.

C'est pourquoi, le texte intégral de notre position est jointe, en annexe, à notre avis qui a été adopté à l'unanimité lors de l'assemblée plénière du 16 octobre 1998.

Luxembourg, le 16 octobre 1998.

Le Directeur,
Théo WILTGEN

Le Président,
Jos KRATOCHWIL

*

SOMMAIRE:

Titre 0: Résumé des principaux passages de l'avis

Titre 1: La politique active de l'emploi

A. Le chômage des jeunes

1. Conditions de rémunération
2. Participation financière du Fonds pour l'emploi

B. Le chômage des adultes

C. Le chômage dit récurrent

Titre 2: L'organisation du travail

A. Les conventions collectives de travail

1. Modifications proposées
2. Un texte peu conforme à l'accord tripartite
3. Observatoire pour l'archivage et la surveillance des conventions collectives

B. La réglementation de la durée du travail

1. Situation actuelle
   1.1. Principe
   1.2. Régime des dérogations compensatoires
   1.3. Régime de travail supplémentaire
2. Les propositions de réforme
   2.1. Généralisation de la période de référence minimale
   2.2. Pour une flexibilité négociée, contre une flexibilité imposée
   2.3. Flexibilité négociée dans les conventions collectives de travail
   2.4. Flexibilité accordée par arrêté ministériel
   2.5. Durée de travail maximale: régime de compensation ou régime de travail supplémentaire

C. Le travail volontaire à temps partiel

1. Remarque générale sur la flexibilité imposée au salarié
2. Les risques inhérents à la flexibilité
3. Le calcul des heures supplémentaires
4. L'application dans le temps des dispositions contenues dans le projet de loi

D. La reconnaissance du contrat à durée déterminée

Titre 3: La politique d'égalité des chances

A. Le congé parental

1. Le congé parental et les demandeurs d'emploi bénéficiant d'une mesure d'insertion ou de réinsertion professionnelle
2. Le congé parental et le salarié en période d'essai
   2.1. La limitation de l'interdiction posée par la loi
   2.2. La survenance d'une grossesse en période d'essai
3. Le congé parental et le salarié travaillant à temps partiel
4. Le splitting du congé parental
5. Le congé parental et la fin du contrat de travail
6. Le congé parental et les travailleurs frontaliers

B. Le congé pour raisons familiales

1. Aperçu sommaire du congé pour raisons familiales
2. Le congé pour raisons familiales: un congé ayant une finalité bien précise
3. Le congé social prévu dans certaines conventions collectives de travail
4. L'existence d'un état de santé grave de l'enfant ou du parent
5. L'obligation de remettre un certificat médical

C. Les mesures en faveur de la réintégration dans la vie active

1. Pourquoi prévoir une condition de revenu?
2. Une discrimination positive injustifiée

D. Les actions positives dans le secteur privé

1. La mise à l'écart des Chambres professionnelles
2. Aviser les projets d'action positives: une tâche devant revenir au/à la délégué(e) à l'égalité

Titre 4: Le développement de l'esprit d'entrepreneuriat

A. Les mesures proposées

B. Vers un modèle des working poor

Titre 5: L'éducation et la formation professionnelle

A. Les mesures proposées

B. Pour un apprentissage-transition

Annexe 1:
Les emplois à domicile et la nécessité de prévoir certaines faveurs fiscales

Annexe 2:
Avis de la CEP•L du 26 janvier 1998 relatif aux conclusions du Conseil Européen extraordinaire des 20 et 21 novembre 1997

*

TITRE 0

RESUME DES PRINCIPAUX PASSAGES DE L'AVIS

Titre 1. La politique active de l'emploi

Le projet contient diverses mesures destinées à combattre le chômage des jeunes et des adultes.

Les mesures d'insertion destinées aux jeunes – stage-initiation, division d'auxiliaires temporaires et stage de préparation en entreprise – créent des situations intermédiaires entre le chômage et l'emploi stable. Elles permettent au jeune de se rapprocher d'un emploi en accroissant les occasions d'acquérir de l'expérience et de se forger des compétences.

Pour entraver la progression du chômage de longue durée et aider les personnes adultes à réintégrer le marché de l'emploi après une période de chômage, il est proposé de créer un stage de réinsertion professionnelle pour adultes. Cette mesure est accueillie favorablement par la CEP•L

Observations

1. *Le projet est peu innovateur*

Loin de s'aventurer si peu que soit dans une direction d'une „réorganisation" du passage école-vie active, le projet opte pour une reconduction de mesures existantes, tout en les adaptant légèrement et en les regroupant, mais de manière seulement partielle, dans une loi unique.

2. *Pourquoi prévoir différents niveaux d'indemnisation?*

On manque l'occasion d'aligner les modes de rémunération dans les différentes mesures.

La différenciation, même si elle connaît une certaine atténuation, est maintenue: le contrat le mieux payé reste celui conclu dans la division d'auxiliaires temporaires, si on fait abstraction des jeunes travaillant dans le pool des assistants.

3. *Les discriminations positives prévues sont condamnées à rester sans effet*

Dans deux mesures, à savoir le contrat stage-initiation et le stage en entreprise, les aides sont, à titre transitoire, plus élevées si le candidat engagé est une jeune femme.

La CEP•L est d'avis que la „discrimination positive" des jeunes femmes par le biais d'une participation plus élevée du fonds pour l'emploi n'aura qu'un effet très limité.

Le stage-initiation et le stage en entreprise ne se prêtent guère à l'occupation de jeunes filles du fait qu'ils se déroulent quasi exclusivement dans des entreprises industrielles qui par tradition occupent, dans la production, un nombre très restreint de femmes, fait qui n'est généralement pas imputable à une politique dite de „discrimination".

Si le Gouvernent entend sérieusement avantager les jeunes filles par rapport aux hommes, il devrait favoriser l'emploi féminin dans la division d'auxiliaires temporaires et le pool des assistants.

4. *Une mise à disposition quasi gratuite d'une main-d'oeuvre très qualifiée*

En ce qui concerne les communes et les A.S.B.L. qui ont le droit d'avoir recours à des jeunes de la division d'auxiliaires temporaires, elles bénéficient actuellement d'une prise en charge de 50% par le Fonds pour l'emploi.

Le Fonds pour l'emploi entend rembourser à l'avenir aux communes et aux A.S.B.L non pas 50% mais bel et bien 85% de l'indemnité à verser au jeune. En plus il prend à charge les charges patronales et fiscales prévues en matière de salaire.

A titre d'exemple, un jeune de 26 ans ayant droit à 85% du salaire social minimum pour salarié qualifié touche une indemnité brute de 47.201.– LUF, le coût pour l'employeur (communes, A.S.B.L., etc.) est de 7.080.– LUF, soit 40.– LUF par l'heure.

Mettre à disposition d'un employeur du secteur privé une main-d'oeuvre qui ne coûte que 40.– LUF l'heure est une concurrence inouïe par rapport au salarié auquel l'employeur doit payer le salaire social minimum. Pour le même prix, il peut engager plus de 7 jeunes de la division d'auxiliaires temporaires!

Et, avec un coût de 40.– LUF, le jeune engagé n'est pas trop cher pour faire n'importe quel travail. Son expérience professionnelle risque en conséquence de ne connaître que dégradation et déqualification.

Cette mesure, qui devrait être saluée quant à son principe, risque d'avoir des effets secondaires néfastes, et sur les jeunes concernés et sur le marché de l'emploi en général.

5. *Le projet risque de créer du chômage récurrent*

Le fait de prendre en compte les mesures de mise au travail comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage permet au Gouvernement de réduire à la limite à zéro le chômage de longue durée.

En plus, on peut éviter à court terme avec cette politique que les chômeurs ne soient drainés de façon automatique dans la marginalisation et dans l'exclusion.

Mais à la longue, il est à craindre que le poids du chômage se concentre toujours sur les mêmes personnes qui tournent de façon récurrente entre mesure de mise au travail et chômage.

Titre 2: L'organisation du travail

Le projet introduit des modifications au niveau des thèmes à aborder dans le cadre d'une convention collective de travail. De même, il prévoit des changements au niveau de la durée du travail aussi bien pour le travail à temps plein que pour le travail à temps partiel.

Enfin, il élargit les hypothèses dans lesquelles l'on peut recourir à un contrat à durée déterminée.

A. *Les conventions collectives de travail*

Le projet énumère quatre sujets qui doivent être discutés obligatoirement dans le cadre des négociations collectives. Il s'agit:

- de l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail;
- de la politique de formation de l'entreprise ou du secteur, concernant tant les salariés que les chômeurs;
- du développement ou du maintien de l'emploi dans l'entreprise ou le secteur;
- de la mise en oeuvre de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'entreprise ou le secteur.

Observations

1. *Pourquoi ne saisit-on pas l'occasion pour procéder à une réforme globale de la loi de 1965 sur les conventions collectives de travail?*

La CEP•L regrette que la réforme de la législation sur les conventions collectives de travail, annoncée depuis des années, reste une fois de plus sur la liste d'attente, le projet se limitant à procéder seulement à des adaptations ponctuelles.

2. *L'absence d'un organe central chargé d'archiver et de surveiller les conventions collectives de travail se fait sentir*

La CEP•L se demande comment les efforts ou les progrès réalisés en matière de conventions collectives de travail peuvent être appréciés si nous ne disposons pas au plan national d'un archivage sérieux de toutes ces conventions.

Il est incompréhensible qu'un pays comme le Luxembourg, connu pour sa politique efficace en matière de partenariat social, n'arrive même pas à réaliser un banal archivage de toutes les conventions collectives de travail.

Une politique cohérente et efficace en matière de conventions collectives telle que préconisée de nouveau par le projet présuppose, non seulement des partenaires sociaux engagés, mais aussi une institution ou administration chargée de centraliser et de surveiller les conventions collectives de travail.

B. *La réglementation de la durée du travail*

Le projet généralise le principe de la période de référence minimale de 4 semaines pour tous les salariés.

Ce principe permet une répartition inégale des horaires sur une période de 4 semaines, à condition de ne pas faire travailler plus de 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

L'entreprise doit établir un plan d'organisation du travail couvrant chaque fois une période de 4 semaines. Ce plan doit être établi au plus tard cinq jours avant le début de la période de référence.

Observations

1. *L'employeur se voit reconnaître un pouvoir absolu*

Si le plan d'organisation doit être soumis pour avis à la délégation du personnel s'il en existe, l'absence d'avis ou un avis négatif ne peut pas empêcher la mise en vigueur du plan.

Le plan est donc établi par l'employeur et imposé au salarié.

2. *Le salarié sera soumis à des horaires toujours changeants*

Par l'introduction de la période de référence de 4 semaines, le salarié peut être confronté au début de chaque mois (c'est-à-dire toutes les 4 semaines) à un horaire de travail complètement bouleversé.

3. *Le projet introduit une „haute flexibilité"*

Ce sera la „haute flexibilité" qui s'installera en demandant une grande disponibilité aux salariés: sollicitations pour travailler le week-end, pour rester tard le soir, pour venir plus tôt le matin etc.

Une semaine, le salarié peut être obligé de commencer à 7 heures du matin, l'autre semaine à 11 heures du matin, même scénario pour le soir.

4. *Le salarié sera soumis à des horaires particulièrement pénibles*

Le résultat de cette flexibilité au niveau de l'organisation du travail sera des horaires particulièrement pénibles, remettant en cause toute organisation dans le cadre de la vie privée.

5. *Le projet entraîne l'impossibilité pour le salarié de concilier sa vie professionnelle et sa vie privée*

Dans un environnement de travail où l'employeur peut changer toutes les 4 semaines les horaires de travail et où le travail peut être tout à fait irrégulier, des jours de travail de 6 heures varient avec des jours de travail de 10 heures. Ceci rend quasi impossible une vie normale en couple si les deux partenaires ont une occupation de salarié et s'ils ont à charge un ou plusieurs enfants.

6. *La flexibilité doit être négociée et non pas imposée au salarié*

Une généralisation quasi inconditionnelle de la période de référence de 4 semaines conduit à une dérégulation effrénée et indifférenciée.

En l'absence d'une convention collective de travail, les droits de décision ou de codécision des salariés lors de l'établissement du plan d'organisation du travail sont inexistants. L'employeur a le droit d'imposer son plan.

Afin de garantir une flexibilité positive, la CEP•L se prononce pour un temps de travail négocié dans le cadre d'une convention collective de travail, et contre un temps de travail imposé dans des entreprises non liées par une convention collective de travail.

7. *Le projet ne dit rien sur la valeur et la portée des accords subordonnés*

Si la convention collective de travail prévoit une période de référence dépassant les quatre semaines, alors elle peut prévoir que des accords subordonnés règlent au niveau de l'entreprise l'application de la période de référence.

Mais même si des conditions précises figurent dans la convention collective quant à la façon de conclure de tels accords subordonnés, il est à craindre que l'employeur n'impose son point de vue, car le projet ne prévoit pas de possibilité de recours contre un accord subordonné qui serait établi sans l'accord des salariés et qui ne respecterait pas les conditions arrêtées dans la convention collective.

La CEP•L est d'avis que le texte proposé permet aisément de transformer une flexibilité négociée au niveau de la convention collective de travail en une flexibilité imposée au niveau de l'entreprise.

Afin de prévenir cette évolution, la CEP•L exige que les accords subordonnés établis au niveau de l'entreprise portent, pour être valables, la signature des syndicats ayant la qualité de parties signataires de la convention collective de travail.

C. *Le travail volontaire à temps partiel*

Il est prévu d'introduire aussi au niveau du travail à temps partiel une période de référence de 4 semaines.

En plus, l'employeur a le droit d'augmenter pendant cette période de référence le travail journalier et hebdomadaire de 50%.

Un salarié travaillant à mi-temps peut donc être obligé de travailler 6 heures par jour au lieu de 4 et 30 heures par semaine ou lieu de 20. C'est l'employeur qui en décide.

Observations

1. *Le projet rend quasi impossible l'exercice conjoint de deux ou plusieurs emplois à temps partiel*

Un salarié qui cumule deux emplois à mi-temps est quasiment dans l'impossibilité d'honorer à l'avenir ses engagements auprès de ses différents employeurs.

2. *Le projet rend difficile la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée*

La forme du travail à temps partiel est souvent choisi par le salarié parce qu'il a un certain nombre de contraintes au niveau de sa vie privée qui limitent sa disponibilité.

Or, la „haute flexibilité" introduite par le projet rend plus épineuse l'organisation de la vie privée et risque de remettre en cause les arrangements qu'il a pris par exemple pour organiser la garde de ses enfants.

Ce seront en premier lieu les femmes qui seront victimes de cette nouvelle flexibilité au niveau du temps de travail.

3. *Le projet prévoit une augmentation de la durée du travail plus substantielle que celle prévue pour le travail à temps plein*

Pour un salarié travaillant à temps plein, le projet limite à 20% l'augmentation de la durée du travail pendant la période de référence: de 8 à 10 heures par jour et de 40 à 18 heures par semaine.

Au niveau du travail à temps partiel, cette augmentation est de 50% et plus!

D. *La renaissance du contrat à durée déterminée*

Le projet autorise le recours au contrat à durée déterminée pour embaucher un demandeur d'emploi inscrit à l'Administration de l'emploi, notamment dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active.

Observations

1. *Le projet généralise et banalise le recours au contrat à durée déterminée*

Le projet permet l'interprétation que tous les jeunes sortant de l'école et toutes les personnes ayant perdu en cours de route, c'est-à-dire à l'âge adulte, leur emploi, soit qu'ils ont été licenciés, soit qu'ils ont démissionné, soit que leur entreprise a fait faillite ou a cessé tout simplement son activité, peuvent être engagés sous contrat à durée déterminée.

La seule exception est le salarié qui change d'employeur de son propre gré.

A l'avenir, il est donc peu probable qu'un salarié qui a perdu son emploi soit de nouveau engagé par contrat à durée indéterminée. Le contrat à durée déterminée, au lieu d'être l'exception, sera de nouveau la règle, et le contrat à durée indéterminée sera relégué au second rang.

Bref, à terme chaque engagement se fera moyennant contrat à durée déterminée et le cas échéant, ce contrat sera ou bien transformé en contrat à durée indéterminée après 24 mois ou bien le salarié sous contrat à durée déterminée est remplacé par un chômeur engagé lui aussi sous contrat à durée déterminée.

Autre avantage pour l'employeur: il n'a pas besoin de respecter la période de carence prévue par la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, mais peut faire suivre un contrat à durée déterminée directement par un autre.

2. *L'ouverture faite par le projet est disproportionnée*

Bien qu'il soit évidemment préférable qu'un chômeur soit embauché sous contrat à durée déterminée que de ne pas être embauché du tout, l'ouverture faite par le projet est dangereuse et même disproportionnée par rapport à l'objectif poursuivi qui est celui de combattre le chômage.

En présence d'un taux de chômage somme toute assez faible par rapport à certains pays étrangers, est-il raisonnable d'avoir recours à une dérégulation massive?

Titre 3: La politique d'égalité des chances

Le projet propose comme nouvelle mesure l'introduction d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

En plus, il contient des dispositions relatives aux actions positives dans le secteur privé et prévoit des mesures facilitant la réintégration dans la vie active.

A. *Le congé parental*

La durée du congé parental est de 6 mois plein temps ou de 12 mois à temps partiel pour chaque enfant âgé de moins de cinq ans. En cas d'accouchement multiple, le congé parental est prolongé à raison de 2 mois temps plein ou de 4 mois à temps partiel par enfant.

A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire a la garantie de retrouver son poste de travail antérieur ou un poste similaire qui répond à ses qualifications. Dans ce dernier cas, la rémunération doit au moins être équivalente à celle qu'il touchait pour son ancien poste.

Les frais engendrés par l'introduction du congé parental sont à charge du budget de l'Etat. L'indemnité mensuelle forfaitaire accordée pendant le congé parental s'élève à 60.354.– LUF (indice 548,67) pour le congé à temps plein et à 30. 177.– LUF (indice 548,67) pour le congé à mi-temps.

Observations

1. *Le projet reste en retrait par rapport à la directive européenne mettant en oeuvre l'accord-cadre sur le congé parental*

Cette critique vaut notamment en ce qui concerne les enfants pour lesquels le bénéficiaire peut obtenir un congé parental.

Si la directive précise qu'il peut s'agir d'enfants âgés entre 0 et 8 ans, le projet accorde un congé parental seulement jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant.

Le projet n'épuise pas toute la latitude qui lui est offerte par la directive.

2. *Le projet ne définit pas in extenso le champ des bénéficiaires potentiels*

Suivant les dispositions du projet, le congé parental est destiné aux salariés, apprentis, travailleurs indépendants, fonctionnaires, employés et ouvriers de l'Etat ainsi qu'au personnel des communes, des établissements publics et de la Société Nationale des Chemins de Fer.

Cette définition du cercle des bénéficiaires potentiels du congé parental soulève la question de savoir si les personnes effectuant une mesure d'insertion ou de réinsertion professionnelle ont également droit à un congé parental.

La question se pose notamment pour celles des mesures qui créent un véritable lien contractuel entre l'employeur et le demandeur d'emploi, telles que le contrat de stage-initiation ou la division d'auxiliaires temporaires.

3. *Le projet laisse planer le doute sur la question de savoir si les frontaliers jouissent aussi du congé parental*

Le projet ne dit pas clairement que les travailleurs frontaliers ont aussi droit au congé parental.

S'il devait se trouver qu'ils sont exclus du bénéfice du congé parental - solution qui ne trouverait pas l'aval de la CEP•L – notre Chambre fait remarquer que cette exclusion peut avoir des répercussions sur le choix des personnes qu'un employeur se propose d'embaucher.

En effet, s'il a en face de lui deux personnes équivalentes, mais dont l'une est susceptible un jour de faire valoir son droit à un congé parental, alors que l'autre est exclu de ce bénéfice, il est à prévoir que son choix se portera sur le candidat frontalier dont il sait qu'il ne sera jamais absent de son lieu de travail pour cause de congé parental.

On crée ainsi des conditions de concurrence inégales sur le marché de l'emploi entre un salarié résidant au Luxembourg et un salarié frontalier, conditions qui risquent de privilégier à moyen ou à long terme, l'emploi de main-d'oeuvre frontalière.

4. *Le refus d'accorder le congé parental aux salariés en période d'essai doit être nuancé*

Le projet prévoit que pendant la durée de la période d'essai, le salarié engagé par contrat à durée indéterminée ne peut pas prétendre au congé parental.

Le droit à ce congé spécial naît seulement à l'expiration de la période d'essai.

La CEP•L estime que l'interdiction générale doit être nuancée.

Au lieu d'exclure purement et simplement tout salarié en période d'essai du bénéfice du congé parental, il conviendrait de préciser que cette exclusion n'est pas applicable au congé parental que le/la salarié(e) doit prendre immédiatement après le congé de maternité.

5. *Un salarié travaillant à temps partiel aura des difficultés pour jouir pleinement de son congé parental*

La loi régissant le travail à temps partiel subira un certain nombre de modifications fondamentales qui vont toutes dans le sens d'exiger une plus grande flexibilité du salarié en termes d'horaire de travail.

Il se peut ainsi que le salarié se voit imposer une période de référence au cours de laquelle la durée hebdomadaire de son travail risque de dépasser la durée normalement prévue.

L'objectif premier du congé est d'assurer une présence auprès de l'enfant à des moments cruciaux pour son évolution et son développement. Comment cet objectif peut-il être sauvegardé si le salarié est obligé de se soumettre à des horaires de travail irréguliers?

6. *Pourquoi ne pas permettre un fractionnement du congé parental?*

Les six mois de congé parental à plein temps et les douze mois à temps partiel doivent être pris en bloc et ne peuvent pas être fractionnés.

Notre Chambre propose d'autoriser le salarié à fractionner son congé parental, chaque fraction devant au moins comprendre un mois.

Elle a bien conscience du fait que cette proposition ne rentre pas directement dans l'objectif poursuivi par le présent projet de loi qui est celui de favoriser l'embauche de chômeurs. Elle estime néanmoins que le système du splitting pourrait être utilisé efficacement surtout dans les grandes entreprises.

B. *Le congé pour raisons familiales*

Chaque salarié a droit de prendre 5 jours de congé pour raisons familiales en cas de maladie grave de son enfant, de son conjoint ou du parent naturel de l'enfant.

Ces jours de congé sont dus sur présentation d'un certificat médical.

Les coûts engendrés par l'octroi du congé pour raisons familiales sont à charge non de l'employeur, mais du budget de l'Etat.

Observations

1. *Le projet est en régression par rapport à un projet initial du Ministère de la Promotion Féminine*

Le projet du Ministère de la Promotion Féminine accordait un congé pour raisons familiales peu importe la gravité de la maladie dont est atteint l'enfant ou le conjoint.

Le projet du Gouvernement limite le congé à des maladies qualifiées de graves.

2. *Le projet reste en retrait par rapport à ce qui est déjà actuellement prévu dans certaines conventions collectives de travail*

Bien qu'il n'existe à l'heure actuelle aucune obligation d'accorder des jours supplémentaires de congé en cas de maladie d'un enfant ou du parent, certaines conventions collectives accordent aux personnes tombant sous leur champ d'application un congé spécial appelé congé social.

Ces conventions définissent plus largement la notion de raisons familiales.

En effet, le congé social est accordé non seulement en cas de maladie de l'enfant ou du parent, mais également en cas de survenance d'un cas de force majeure rendant indispensable la présence du bénéficiaire à son domicile.

3. *Qui supporte les frais d'un congé indûment pris?*

Le projet prévoit que l'appréciation du caractère grave de la maladie est confiée au contrôle médical de la sécurité sociale. Ce dernier peut refuser le paiement de l'indemnité pécuniaire de congé pour raisons familiales s'il estime que dans le cas qui lui est soumis, il n'y a pas de maladie grave.

Qui, dans pareil cas, doit supporter les frais engendrés par l'octroi du congé pour raisons familiales? Les jours de congé pris sont-ils assimilés à une absence pour cause de maladie du bénéficiaire ou sont-ils retranchés de son congé annuel de récréation?

Par ailleurs, la non-reconnaissance du caractère grave de la maladie peut-elle être un signe pour l'employeur que le salarié abuse de sa confiance? Peut-elle ainsi constituer un motif de licenciement, notamment dans l'hypothèse où le salarié récidive?

C. *Les mesures en faveur de la réintégration dans la vie active*

Le projet introduit deux mesures pour favoriser la réintégration dans la vie active:

- la première mesure est réservée aux femmes célibataires ou divorcées ayant charge d'enfants ainsi qu'aux personnes en situation monoparentale.

  Si ces personnes participent à une mesure de formation dans un Centre de formation professionnelle continue ou suivent des cours sur proposition de l'ADEM ou du Service national d'action sociale, les frais de voyage et de garde d'enfants qu'engendre cette participation sont pris en charge par le Fonds pour l'emploi.

  Cette prise en charge se fait seulement en dessous d'un certain seuil de revenu fixé à une fois le salaire social minimum respectivement à 1,5 fois le salaire social minimum;

- la deuxième mesure s'adresse de façon générale à tout salarié qui interrompt sa carrière pour l'une ou l'autre raison (maternité, mesure de formation, congé sabbatique etc.).

  L'entreprise est tenue de faire participer cette personne à des mesures de formation continue afin qu'elle puisse mettre ses connaissances à jour et se réintégrer plus facilement dans le processus de travail. Cette obligation résulte soit de la convention collective de travail applicable à l'entreprise, soit à défaut, d'une convention entre le Ministre du Travail et l'entreprise, le secteur, la branche ou la profession concernés.

Observations

1. *Pourquoi soumettre la prise en charge des frais à une condition de revenu?*

La prise en charge des frais de voyage et des frais de garde d'enfants est faite par le Fonds pour l'emploi uniquement si le revenu des personnes concernées ne dépasse pas 69.413.– LUF respectivement 46.275.– LUF (indice 548,67).

Le projet de loi sous avis n'indique nulle part les raisons qui sont à la base de cette condition de revenu.

Si un plafond devait être maintenu, la Chambre des Employés Privés plaide en faveur d'un plafond raisonnable s'établissant à environ 100.000.– LUF brut. Ce plafond a le mérite de correspondre plus ou moins à l'indemnité de 60.000.– LUF net par mois accordé au bénéficiaire d'un congé parental.

2. *Pourquoi prévoir une discrimination positive?*

Le projet établit une distinction entre les femmes célibataires ou divorcées ayant charge d'enfants et les personnes en situation monoparentale pour soumettre la prise en charge étatique à des conditions de revenu différentes.

La CEP•L interprète les termes „personnes en situation monoparentale" comme visant les hommes, célibataires ou divorcés, ayant charge d'enfants.

Elle est d'avis que cette discrimination n'a pas lieu d'être et qu'il convient au contraire de placer les mères et pères en situation monoparentale sur un pied d'égalité. Les problèmes de garde se posent dans des termes identiques dans les deux cas et ne sont pas toujours liés à des considérations financières.

D. *Les actions positives dans le secteur privé*

Les actions positives se définissent comme des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Les dispositions contenues dans le projet de loi sous rubrique s'appliquent uniquement à celles des entreprises qui souhaitent bénéficier d'une subvention étatique pour leurs plans d'actions positives. Ces plans doivent avoir un certain contenu et doivent avoir été avisés préalablement à leur mise en oeuvre soit

- par le comité mixte;
- à défaut de comité mixte, par le/la délégué(e) à l'égalité;
- à défaut de délégation du personnel, par un Comité interministériel spécialement créé.

Observations

1. *Le projet écarte les Chambres professionnelles du jury avisant les demandes de subvention*

Le projet prévoit l'institution d'un comité interministériel appelé à participer à l'évaluation des plans d'actions positives mis en place dans les entreprises.

Jusqu'à l'heure actuelle, les Chambres professionnelles ont pu faire partager les expériences qu'elles ont acquises directement sur le terrain et grâce à leur participation de longue date au Prix Féminin de l'Entreprise attribué par le Ministère de la Promotion Féminine.

La CEP•L propose de soumettre les projets d'actions positives à l'avis d'un Comité composé paritairement de représentants ministériels et de représentants des Chambres professionnelles.

2. *Le projet retire au/à la délégué(e) à l'égalité une partie de sa raison d'être*

Les projets d'actions positives doivent, avant leur mise en oeuvre, être avisés par le comité mixte, ou à défaut, par le/la délégué(e) à l'égalité de l'entreprise concernée. En l'absence d'une délégation du personnel, les projets sont soumis à l'avis du Comité interministériel.

Pourquoi le projet accorde-t-il une priorité au comité mixte en matière d'actions positives? Ne faut-il pas plutôt confier au/à la délégué(e) à l'égalité la mission d'élaborer l'avis relatif au plan d'actions positives élaboré par l'employeur, conformément à la réforme récente de la loi de 1979 sur les délégations du personnel?

Le/la délégué(e) à l'égalité doit être l'interlocuteur privilégié de l'entreprise en matière d'égalité des chances.

Titre 4: Le développement de l'esprit d'entrepreneuriat

Parmi les mesures proposées figure la possibilité pour un salarié d'exercer conjointement une activité salariale et une activité d'indépendant.

Observations

1. *Ne se dirige-t-on pas vers une société des „working poor"?*

Pour la première fois, un texte de loi invite les salariés à cumuler leur activité salariale avec une activité d'indépendant.

Cette notion de travail d'indépendant combinée avec une activité salariale serait-elle une sorte de test pour préparer une avancée discrète vers une nouvelle „norme de travail", une société où le salarié commence à être remplacé par l'indépendant ou le faux indépendant?

Par ailleurs, une politique permettant à un salarié travaillant à temps plein de cumuler ce travail avec d'autres emplois ressemble étrangement au modèle des Etats-Unis des „working poor", c'est-à-dire des salariés qui doivent cumuler plusieurs emplois pour pouvoir mener une vie plus ou moins décente.

2. *Le commentaire des articles manque à certaines occasions de niveau*

La CEP•L regrette que certains arguments figurant au commentaire des articles n'aient pas toujours le niveau que l'on puisse attendre d'un document gouvernemental.

Cette remarque vaut tout particulièrement pour le passage suivant

> „Cette mesure (exercice conjoint d'une activité salariale et d'une activité d'indépendant) ne peut en outre que favoriser l'emploi des femmes puisque ces dernières pourront exercer un nombre considérable de métiers secondaires." (Commentaire de l'article 121, page 56)

Titre 5: L'éducation et la formation professionnelle

Les mesures proposées par le gouvernement sont destinées à faciliter le passage école-vie active et de créer une ouverture de l'apprentissage à des personnes adultes.

Elles se laissent résumer comme suit:

- l'enseignement secondaire technique prépare en premier lieu à la vie professionnelle, en ordre subsidiaire il permet aussi d'accéder à l'enseignement supérieur;

- au cours de l'apprentissage les élèves ayant des difficultés peuvent s'inscrire soit à la voie de formation préparatoire au CITP, soit à la voie de formation préparatoire au CCM;
- les détenteurs d'un CITP ou d'un CCM peuvent se préparer au CATP soit dans le cadre de la formation initiale, soit dans le cadre de la formation continue;
- délivrance d'un certificat de réussite du cycle moyen du régime technique ou du régime de la formation de technicien;
- l'apprentissage, les études en régime de la formation de technicien et les études en régime technique sont également ouverts à des personnes âgées de plus de 18 ans.

Observations

1. *Les mesures proposées devraient être plus incisives et novatrices*

Les auteurs se contentent le plus souvent soit d'opérer un maquillage sur des textes existants, soit d'adapter des textes à une réalité déjà existante.

Pourquoi les textes sont-ils tellement imprécis, pourquoi y a-t-il si peu de nouveautés?

2. *L'approche est trop simpliste*

La CEP•L est d'avis qu'il est trop simpliste de réduire la problématique du chômage aux seuls non ou faibles qualifiés.

Tous les niveaux de formation peuvent être concernés de nos jours. Ne doit-on pas attaquer les problèmes marginaux à temps pour ne pas leur donner la possibilité de s'amplifier? Ne devrait-on pas intensifier les mesures en faveur d'une meilleure orientation et réorientation notamment au niveau de l'enseignement professionnel?

Dans son avis relatif aux conclusions du Conseil Européen extraordinaire sur l'emploi, qui figure d'ailleurs comme annexe au présent avis, la CEP•L avait proposé d'examiner une voie nouvelle „l'apprentissage-transition" à tous les niveaux de formation pour assurer le passage école-vie active.

*

TITRE I

LA POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

1. Le projet sous avis consacre un titre entier aux mesures d'insertion, de réinsertion et de formation des chômeurs. Suivant les auteurs du projet il s'agit d'initiatives nécessaires en vue de combattre le chômage des jeunes et à prévenir le chômage de longue durée. A cet effet la politique active de l'emploi vise à remplacer des mesures passives par des mesures actives.

Le Gouvernement luxembourgeois s'est assigné un délai de dix-huit mois pour offrir un nouveau départ à chaque jeune chômeur avant qu'il n'atteigne six mois de chômage et à chaque chômeur adulte avant qu'il n'atteigne douze mois de chômage. Par ailleurs, le Gouvernement a fixé à 25% le pourcentage de chômeurs devant bénéficier d'une mesure de formation.

Avant d'aborder l'analyse proprement dite des mesures proposées, notre Chambre tient à souligner que le succès des mesures d'insertion ou de réinsertion organisées par l'ADEM supposent une meilleure information des jeunes demandeurs d'emploi qui sont souvent dans l'ignorance quant aux possibilités qui se présentent à eux.

Cette remarque ne préjudicie nullement des efforts entrepris récemment par l'ADEM à l'aide de sa campagne d'information s'adressant à la fois au public général et aux chômeurs.

A. Le chômage des jeunes

2. Au cours des douze derniers mois le chômage des jeunes est tombé de 25,3% à 20,3%. Le nombre total des jeunes chômeurs est passé de 1.662 à 1.035. Cette évolution favorable s'explique notamment par le succès des mesures d'insertion destinées aux jeunes. Ce sont ces mesures qui agissent comme moyen de formation et, faut-il le relever, comme mesure d'attente, facilitant le passage de l'école à la vie active.

Ces mesures créent donc des situations intermédiaires entre le chômage et l'emploi stable. Elles permettent au jeune de se rapprocher d'un emploi en accroissant les occasions d'acquérir de l'expérience et de se forger des compétences, bref d'acquérir l'employabilité.

3. Lors de son analyse du chômage des jeunes dans le cadre de son avis relatif au projet de budget pour l'exercice 1998 et de sa prise de position sur les conclusions du Sommet pour l'Emploi des 20 et 21 novembre 1997, la CEP•L avait souligné que le succès de ces mesures d'insertion devrait conduire les responsables politiques à instaurer une structure nouvelle qui, sur base de contrats d'insertion, organiserait le passage de l'école à la vie active, sans pour autant être considérée comme mesure anti-chômage.

En d'autres termes, une nouvelle formule „apprentissage" à tous les niveaux de formation devient indispensable pour faciliter ce passage école-vie active, un „apprentissage-transition", mais au vrai sens du terme, et non dans l'optique du texte de 1945 sur l'apprentissage.

Loin de s'aventurer si peu que ce soit dans cette direction d'une „réorganisation" du passage école-vie active, le projet sous avis a opté pour une reconduction des mesures existantes, tout en les adaptant légèrement et en les regroupant, mais de manière seulement partielle, dans une loi unique.

1. *Conditions de rémunération*

4. Actuellement le stagiaire touche 85% du salaire social minimum dans un stage-initiation et 100% du salaire social minimum dans le cadre de la division d'auxiliaires temporaires, s'il a moins de 25 ans et le salaire social minimum qualifié s'il est âgé de plus de 25 ans. Les jeunes qui se trouvent en stage de préparation en entreprise touchent l'indemnité de chômage complet.

Le projet sous avis réduit à 85% du salaire social minimum l'indemnité revenant à un jeune de moins de 25 ans qui fait partie de la division d'auxiliaires temporaires. Cette indemnité est réduite à 85% du salaire social minimum qualifié si le jeune est âgé de plus de 25 ans. Au niveau du stage de préparation en entreprise, l'indemnité de chômage est remplacée par une indemnité correspondant à 80% du salaire social minimum pour salarié non qualifié.

	actuellement	*projet*
stage-initiation	85% du ssm	85% du ssm
division d'auxiliaires temporaires	100% du ssm (moins de 25 ans)	85% du ssm (moins de 25 ans)
	100% du ssm qualifié (plus de 25 ans)	85% du ssm qualifié (plus de 25 ans)
stage de préparation en entreprise	indemnité de chômage	80% du ssm

5. Les modes de rémunération dans les différentes mesures n'ont pas été alignés. La différenciation, même si elle connaît une certaine atténuation, est maintenue: le contrat le mieux payé reste celui conclu dans la division d'auxiliaires temporaires, si on fait abstraction des jeunes travaillant dans le pool des assistants.

Ce pool où l'indemnisation atteint les 90.000.– LUF par mois et qui est de toute façon la voie royale, n'est pas mentionné dans le cadre de ce chapitre, mais les auteurs du projet l'ont relégué dans le chapitre enseignement et formation professionnelle. Dans ce chapitre il est retenu à l'égard du pool une solution de facilité: tout, à savoir rémunération, recrutement etc., sera déterminé par règlement grand-ducal!

Le fait que nous sommes en présence de trois ou mieux de quatre types de contrat ne justifie pas une indemnisation différente. Tous ces contrats, aussi ceux conclus dans le cadre du pool des assistants, règlent la même chose, à savoir la mise au travail de jeunes chômeurs: le premier s'adresse aux employeurs du secteur privé, le deuxième aux employeurs du secteur public et aux A.S.B.L et le troisième est une mise au travail organisée par et sous l'égide de l'ADEM. Dans les cas des „assistants" du pool, l'employeur est aussi le secteur public.

Dans les quatre cas, le législateur devrait donc garantir une même rémunération de base, tout en ouvrant la possibilité de toucher de la part de l'employeur une prime de mérite.

6. Par sa formulation, le projet ne résout pas un autre problème, à savoir celui que l'apprentissage, dans le sens de l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945, reste en général moins attrayant du point de vue indemnité que les différentes formes de stage dont question ci-avant.

Dans le commentaire, le Gouvernement souligne certes „qu'il importe de décourager dans le chef du jeune toute velléité d'emprunter la voie du stage en raison de considérations exclusivement pécuniaires sans relation aucune avec des considérations de promotion professionnelle ultérieure". Malheureusement, l'intention retenue dans ce „commentaire" ne se reflète pas dans le texte de loi lui-même.

2. *Participation financière du Fonds pour l'emploi*

7. Tout comme il n'y a pas d'harmonisation au niveau des indemnités, il n'y a pas d'uniformité au niveau de la participation du Fonds pour l'emploi dans les différentes mesures s'adressant aux jeunes.

Qui plus est, dans deux mesures à savoir le contrat stage-initiation et le stage en entreprise, les aides sont, à titre transitoire, plus élevées si le candidat engagé est une jeune femme.

Suivant les auteurs du projet, cet appui en faveur de l'emploi des femmes se justifierait du fait que peu de jeunes femmes auraient recours à la formule du stage-initiation et du stage de préparation en entreprise. Afin de remédier à cette situation et afin de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, il est proposé, à titre transitoire, de faire bénéficier l'employeur en cas d'occupation de jeunes femmes d'un remboursement de 65% de l'indemnité au lieu de 50%.

L'analyse des données statistiques montre, en effet, une sous-représentation des jeunes femmes dans ces deux mesures; leur pourcentage ne dépasse guère les 20%.

8. A ce sujet, la CEP•L est néanmoins d'avis que la „discrimination positive" des jeunes femmes par le biais d'une participation plus élevée du Fonds pour l'emploi n'aura qu'un effet très limité.

Le stage-initiation et le stage en entreprise ne se prêtent guère à l'occupation de jeunes filles du fait qu'ils se déroulent quasi exclusivement dans des entreprises industrielles qui par tradition occupent, dans la production, un nombre très restreint de femmes, fait qui n'est généralement pas imputable à une politique dite de „discrimination".

Introduire un dispositif ayant pour objet de favoriser l'emploi féminin dans ces stages est une mesure visant à impressionner le public. Elle ne constitue pas une mesure efficace en vue d'augmenter les chances des jeunes filles sur le marché de l'emploi.

Si le Gouvernent entend sérieusement avantager les jeunes filles par rapport aux hommes, il devrait favoriser l'emploi féminin dans la division d'auxiliaires temporaires et le pool des assistants.

Dans la division d'auxiliaires temporaires, les femmes représentaient au mois de juillet 1998 quelque 41% et dans le pool des assistants quelque 36%. Si la représentation des femmes est plus élevée dans ces deux mesures que dans le stage-initiation et le stage de préparation en entreprise, elle n'atteint toutefois pas le quota des 50%.

9. Dans toutes les mesures confondues, à savoir stage-initiation, stage en entreprise, division d'auxiliaires temporaires et pool des assistants, les femmes représentent 33% de l'effectif.

Sur un total de 1.035 jeunes chômeurs, 564 étaient des jeunes filles fin juillet 1998, ce qui représente 55%.

La sous-représentation des jeunes filles dans les mesures antichômage et leur surreprésentation dans les statistiques du chômage soulignent une fois de plus la nécessité de mesures positives „ciblées" en leur faveur, mais pas dans des domaines où ces mesures sont de toute évidence condamnées à rester sans effet.

10. En dehors de la prise en charge plus élevée pour les jeunes filles, la participation financière du Fonds pour l'emploi reste grosso modo la même, à savoir 50% de l'indemnité et les charges sociales patronales.

Au niveau de la division d'auxiliaires temporaires par contre, les modifications proposées sont substantielles.

Actuellement la prise en charge par le Fonds est de 100% si le jeune entre au service de l'Etat ou d'un établissement public de l'Etat, tel qu'une caisse de maladie. A cet égard le projet ne prévoit pas de changement.

Dans le cadre de son avis relatif au projet de budget pour l'exercice 1998, la CEP•L avait critiqué à ce sujet que:

„par le biais de la DAT, l'Etat dispose gratuitement d'une main-d'oeuvre rémunérée par le Fonds pour l'emploi. Ainsi l'Etat peut profiter de la DAT pour réaliser des travaux qui autrement auraient dû être exécutés par du personnel propre, c'est-à-dire par du personnel à charge du poste „personnel de l'Etat" ou par des corps de métier qualifiés, ce qui aurait augmenté les charges de fonctionnement."

Cette critique garde toute sa valeur.

En ce qui concerne les communes et les A.S.B.L. qui ont le droit d'avoir recours à des jeunes de la division d'auxiliaires temporaires, elles bénéficient actuellement d'une prise en charge de 50% par le Fonds pour l'emploi.

Afin de remédier à cette „discrimination", la CEP•L avait proposé:

„qu'à l'instar des communes et autres promoteurs, l'Etat devrait prendre à charge du budget de l'Etat 50% des indemnités à verser aux jeunes. Ce n'est pas la mission du Fonds pour l'emploi de financer une partie des dépenses courantes de l'Etat."

Au lieu de suivre cette proposition, le Gouvernement vient d'étendre outre mesure l'attrait de la division d'auxiliaires temporaires: le Fonds pour l'emploi entend rembourser à l'avenir aux communes, aux syndicats de communes, aux établissements publics, aux établissements d'utilité publique et aux autres organismes, institutions, associations ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif non pas 50% mais bel et bien 85% de l'indemnité à verser au jeune. En plus il prend à charge les charges patronales et fiscales prévues en matière de salaire.

A titre d'exemple, un jeune de 26 ans ayant droit à 85% du salaire social minimum pour salarié qualifié touche une indemnité brute de 47.201.– LUF, le coût pour l'employeur (communes, A.S.B.L., etc.) est de 7.080.– LUF, soit 40.– LUF par l'heure.

Il s'agit en fait d'une mise à disposition quasi gratuite d'une main-d'oeuvre souvent très qualifiée.

11. Pour revenir à notre critique à l'égard de la prise en charge intégrale des jeunes occupés par l'Etat: nous étions et nous sommes d'avis que l'Etat devrait lui aussi payer au moins partiellement pour une prestation de services. Au lieu de maintenir la prise en charge applicable aux communes et aux A.S.B.L. et de l'étendre à l'Etat, le Gouvernement veut faire de la division d'auxiliaires temporaires un réservoir de main-d'oeuvre qui est „mise à disposition quasi gratuitement" aussi bien à l'Etat qu'à une bonne partie des employeurs du secteur privé.

Avec un coût horaire de 40.– LUF, on peut évidemment s'attendre à ce que cette mesure aura un effet de tonnerre: le nombre des jeunes chômeurs va baisser à des niveaux rappelant la période des „Trente Glorieuses".

Mais le coût „humain" à long terme de cette mesure risque d'être très élevé.

Mettre à disposition d'un employeur du secteur privé une main-d'oeuvre qui ne coûte que 40.– LUF l'heure est d'abord une concurrence inouïe par rapport au salarié auquel l'employeur doit payer de sa propre poche le salaire social minimum. Pour le même prix il peut engager plus de 7 jeunes de la division d'auxiliaires temporaires!

Et, avec un coût de 40.– LUF, le jeune engagé n'est pas trop cher pour faire n'importe quel travail. Son expérience professionnelle risque en conséquence de ne connaître que dégradation et déqualification.

Cette mesure, qui devrait être saluée quant à son principe, risque d'avoir des effets secondaires néfastes, et sur les jeunes concernés et sur le marché de l'emploi en général.

B. Le chômage des adultes

12. Contrairement aux jeunes chômeurs et aux chômeurs âgés (préretraite etc.), le législateur ne prévoit actuellement pas de mesures spécifiques efficaces pour combattre le chômage de la génération d'âge des 30 à 50 ans.

Dans son avis relatif au projet de budget pour l'exercice 1998, la CEP•L avait écrit que:

„sur base des données disponibles, on doit conclure que la politique d'insertion pour la catégorie d'âge des 30 à 50 ans est un échec.

Il faut dès lors se résigner à la constatation que la seule mesure „efficace" à leur égard est le paiement d'une indemnité de chômage.

Or, l'indemnisation passive développe une culture de non-travail et d'assistés, dangereuse pour la société.

(...)

En matière de chômage, on devrait radicalement changer de cap au lieu d'attendre passivement chaque mois les chiffres du marché de l'emploi en espérant sinon une réduction du moins une stagnation.

Si l'on dit changer de cap, cela veut dire passer du „welfare" au „workfare". Au lieu de faire bénéficier les chômeurs de l'indemnité de chômage perçue comme une prestation d'une assurance sociale, comme l'assurance maladie ou l'assurance pension, il faudrait astreindre les bénéficiaires „à faire quelque chose" en participant par exemple à des mesures d'insertion ou des mesures de formation.

Introduire une optique du „workfare" présuppose le renforcement du volet formation et la promotion de l'optique insertion, telle qu'elle est pratiquée pour les jeunes chômeurs.

Mieux vaut interrompre les phases de chômage, soit par un travail intérimaire, soit par une mesure de formation, soit par une mesure d'insertion afin de maintenir l'employabilité du chômeur que d'attendre passivement l'emploi stable."

Dans le cadre du présent projet de loi, le Gouvernement propose maintenant une telle mesure d'insertion destinée aux chômeurs adultes, à savoir le stage de réinsertion professionnelle.

13. La CEP•L approuve pleinement cette mesure qui, contrairement à ce qui est prévu au niveau de la division d'auxiliaires temporaires, prévoit une participation de l'employeur de l'ordre de 50%, et, à titre transitoire, 35% pour les femmes.

C. Le chômage dit récurrent

14. Le risque du chômage récurrent apparaît si les mesures de mise au travail, à savoir le contrat stage-initiation, le stage de préparation en entreprise, la division d'auxiliaires temporaires et le stage de réinsertion professionnelle, sont prises en compte comme période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Le mécanisme est le suivant: un chômeur qui atteint le cap des douze mois de chômage, date à laquelle cesse normalement le droit à l'indemnité de chômage complet, est placé dans une mesure de mise au travail pour une durée de douze mois.

A la fin de cette période, il se retrouve de nouveau au chômage, mais comme la mesure de mise au travail est prise en compte comme période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet, il peut recommencer une période de chômage de douze mois, suivie de nouveau d'une mesure de mise au travail et ainsi de suite.

15. Le fait de prendre en compte les mesures de mise au travail comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage permet au Gouvernement de réduire à la limite à zéro le chômage de longue durée.

En plus, on peut éviter à court terme avec cette politique que les chômeurs ne soient drainés de façon automatique dans la marginalisation et dans l'exclusion.

Mais à la longue, il est à craindre que le poids du chômage se concentre toujours sur les mêmes personnes qui tournent de façon récurrente entre mesure de mise au travail et chômage.

*

TITRE 2

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

A. Les conventions collectives de travail

1. *Modifications proposées*

16. Les conclusions du Conseil européen extraordinaire de Luxembourg ont mis un accent très fort sur la responsabilité des partenaires sociaux dans la réalisation des objectifs fixés en matière de lutte contre le chômage.

Les auteurs du présent projet sont d'avis que l'implication des partenaires sociaux peut être plus aisément atteinte dans le cadre d'une trame fixée par le législateur.

Le projet sous avis énumère quatre sujets qui doivent être discutés obligatoirement dans le cadre des négociations collectives. Il s'agit:

- de l'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail;
- de la politique de formation de l'entreprise ou du secteur, concernant tant les salariés que les chômeurs;
- du développement ou du maintien de l'emploi dans l'entreprise ou le secteur;
- de la mise en oeuvre de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'entreprise ou le secteur.

17. Si le projet prévoit une obligation de discuter ces sujets, il ne prévoit pas une obligation de résultat.

En ce qui concerne le point énuméré ci-avant relatif au développement et au maintien de l'emploi dans l'entreprise ou du secteur, la CEP•L est d'avis que parmi les sujets à négocier obligatoirement devraient figurer également l'outsourcing ainsi que le phénomène de la délocalisation.

2. *Un texte peu conforme à l'accord tripartite*

18. Le fait que le projet sous avis ne prévoit pas, en matière de maintien de l'emploi, une obligation de résultat est contraire à l'accord tripartite du 18 avril 1998. Celui-ci dispose que les conventions collectives de travail devraient obligatoirement prévoir le nombre de places à affecter à des stages de réinsertion professionnelle ou à des mesures d'insertion similaires et que le bilan des places mises à disposition devrait être dressé régulièrement.

L'accord tripartite préconisait donc une insertion „négociée" par les partenaires sociaux: une approche innovatrice pour endiguer le chômage. La CEP•L regrette que cette approche ne se reflète plus dans le texte sous avis.

En outre, l'accord tripartite du 18 avril 1998 était plus contraignant du fait qu'il prévoyait expressis verbis que toute convention collective de travail avait, non seulement, l'obligation d'aborder ces sujets, mais qu'elle devrait les aborder sous peine de nullité.

La sanction de la nullité, comme moyen pour imposer une discussion, n'est pas reprise dans le texte proposé par le Gouvernement.

3. *Observatoire pour l'archivage et la surveillance des conventions collectives*

19. Le projet de loi sous avis prévoit une extension des obligations des partenaires sociaux dans le cadre des conventions collectives de travail. L'objectif de ces nouvelles obligations ou attributions est de réaliser par étapes, au niveau des conventions collectives de travail, c'est-à-dire moyennant concertation des partenaires sociaux, une meilleure organisation du travail, une politique de formation continue appropriée, une politique de création d'emplois et un traitement égal entre hommes et femmes.

20. Mais, comment apprécier les efforts ou les progrès réalisés en la matière, si nous ne disposons pas au plan national d'un archivage sérieux de toutes les conventions collectives de travail?

Il est incompréhensible qu'un pays comme le Luxembourg, connu pour sa politique efficace en matière de partenariat social, n'arrive même pas à réaliser un banal archivage de toutes les conventions collectives de travail.

En raison de cette lacune, nous ne disposons pas non plus de données regroupées sur l'évolution des salaires, le temps de travail, les congés, les mesures spécifiques introduites en vue de réaliser un traitement égal entre hommes et femmes, les efforts entrepris en matière de formation continue etc.

Une politique cohérente et efficace en matière de conventions collectives telle que préconisée de nouveau dans le présent projet de loi présuppose, non seulement des partenaires sociaux engagés, mais aussi une institution ou administration chargée de centraliser et de surveiller les conventions collectives de travail.

Récemment la CEP•L a adressé une lettre au Ministre du Travail et au Ministre de l'Economie où elle a proposé de confier ces tâches à un observatoire. Des institutions avec des missions similaires existent d'ailleurs à l'étranger.

Dans le cadre du présent avis, notre Chambre tient une fois de plus à souligner la nécessité d'instituer dans les plus brefs délais un tel observatoire.

21. Finalement, la CEP•L regrette que la réforme de la législation sur les conventions collectives de travail, annoncée depuis des années, reste une fois de plus sur la liste d'attente, le présent projet de loi se limitant à procéder seulement à des adaptations ponctuelles.

B. La réglementation de la durée du travail

1. *Situation actuelle*

1.1. *Principe*

22. La durée normale du travail est fixée à 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Tout travail dépassant ces limites est considéré comme travail supplémentaire.

La limite journalière est fixée à 10 heures et la limite hebdomadaire à 48 heures ou le cas échéant à 56 heures.

La loi prévoit deux mécanismes de dépassement. Le premier régime est celui des dérogations compensatoires. Ce régime prévoit des dépassements de la durée normale du travail, à condition que ces dépassements soient compensés sur une période de référence par des périodes de repos. Ces heures de dépassement ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Le deuxième régime est le régime des heures supplémentaires proprement dit.

1.2. *Régime des dérogations compensatoires*

23. Ce régime se présente comme suit:

- l'employeur peut porter jusqu'à *9 heures la limite quotidienne* du travail, si la durée normale du travail est répartie sur moins de cinq jours ouvrables;
- le Ministre du Travail peut autoriser une période de référence, lorsque les conditions spécifiques à certaines branches d'activité ou à certaines entreprises l'exigent. Pour les employés privés la limite maximale de la *période de référence est fixée à 2 semaines*. En régime ouvrier, la loi ne fixe pas de limite. Pour les deux régimes, la durée maximale du travail est fixée à 10 heures.
- Le Ministre du Travail peut autoriser une *période de référence de 4 semaines* (avec un maximum de 10 heures par jour), dans les entreprises où le travail, à raison de sa nature, ne souffre ni interruption ni retard, ou est organisé par équipes successives. En pareil cas, la limite hebdomadaire est de 56 heures.
- Dans le régime des employés privés, le Ministre du Travail peut autoriser une *période de référence d'un an* (maximum de 10 heures par jour):
  - pour les employés dont la présence est indispensable pour assurer le fonctionnement normal des entreprises saisonnières;
  - pour les employés occupés dans les entreprises hôtelières, les entreprises de la restauration, les cantines, les débits de boissons et autres établissements où sont servies des consommations;
  - pour les employés des entreprises de spectacles et de divertissements;
  - pour les employés et équipages affectés au transport de personnes ou de marchandises;

– pour les employés occupés dans les établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés, dans les dispensaires, les maisons pour enfants, les sanatoriums, les maisons de repos, les maisons de retraite, les colonies de vacances, les orphelinats et les internats.

1.3. *Régime de travail supplémentaire*

24. Le travail supplémentaire est tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale du travail déterminées par la loi ou les parties, sans que la limite journalière dépasse quant au principe les dix heures de travail par jour.

La loi autorise le recours aux heures supplémentaires moyennant *autorisation ministérielle* préalable dans des cas exceptionnels limitativement énumérés par la loi:

- pour prévenir la perte de matières périssables ou pour éviter de compromettre le résultat technique du travail;
- pour permettre des travaux spéciaux comme l'établissement d'inventaires et de bilans, les échéances, les liquidations et les arrêts de compte;
- pour permettre aux établissements de faire face à des surcroîts de travail extraordinaires provenant de circonstances particulières;
- dans des cas exceptionnels s'imposant dans l'intérêt public et en cas d'événements présentant un danger national.

La loi autorise en outre le *recours automatique* aux heures supplémentaires en dehors de toute autorisation préalable pour les travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ainsi que pour des travaux d'urgence à effectuer aux machines et à l'outillage et des travaux commandés par un cas de force majeure dans la mesure nécessaire pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'établissement.

2. *Les propositions de réforme*

25. La finalité recherchée dans le texte proposé est d'introduire une flexibilité positive permettant à l'entreprise d'ajuster son fonctionnement aux contraintes de l'économie moderne globalisée tout en servant les intérêts des salariés, de plus en plus intéressés à une plus grande souplesse dans l'organisation de leur temps.

Le plan d'action national en faveur de l'emploi prévoit à ce sujet que toute cette organisation doit pouvoir s'effectuer sans dérégulation effrénée et indifférenciée et tout en sauvegardant l'essentiel des droits des salariés.

26. Dans le cadre de la présente prise de position, nous distinguons entre la durée du travail où la période de référence est fixée dans le cadre d'une convention collective de travail, et la durée du travail où la période de référence est unilatéralement imposée par l'employeur.

La fixation de la durée du travail dans le cadre d'une convention collective de travail répond, selon l'avis de la CEP•L, strictement aux exigences fixées à ce sujet dans le plan d'action national en faveur de l'emploi, à savoir que les plans d'organisation du travail sur l'ensemble d'une période de référence sont à établir en concertation avec les salariés.

Par contre, dans les entreprises non couvertes par une convention collective de travail, c'est l'employeur seul qui décide du contenu et de la structure du plan d'organisation du travail.

2.1. *Généralisation de la période de référence minimale*

2.1.1. Le principe

27. Le projet de loi sous avis énonce le principe actuellement applicable, à savoir que la durée normale du travail ne pourra dépasser 8 heures par jour et 40 heures par semaine.

Conformément au plan d'action national en faveur de l'emploi, arrêté par le comité de coordination tripartite en date du 18 avril 1998, les salariés peuvent être occupés au-delà de ces limites, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence de quatre

semaines consécutives, ne dépasse pas soit 40 heures, soit la durée du travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

Cette dernière disposition généralise le principe de la période de référence minimale pour tous les salariés abstraction faite dans quelle branche ils travaillent, s'ils sont couverts par convention collective ou non, s'il s'agit de femmes enceintes ou non, s'ils travaillent sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, s'ils travaillent à temps partiel ou comme intérimaires, s'ils se trouvent en période d'essai ou en préavis de licenciement. Ce principe permet, à condition toutefois de respecter certaines limites à savoir 10 heures par jour et 48 heures par semaine (limites générales mais non absolues: on peut étendre à 12 heures le travail journalier et même 56 heures le travail hebdomadaire), une répartition inégale des horaires sur un cycle plurihebdomadaire de quatre semaines.

Au nom de la productivité et en vue d'améliorer la situation de l'emploi, le projet introduit donc de manière générale une libéralisation des contraintes en matière d'organisation des temps de travail.

2.1.2. Les points à critiquer

Plan d'organisation du travail

28. Suivant les auteurs du projet, la contrepartie de la souplesse demandée aux salariés est l'obligation pour l'entreprise d'établir un plan d'organisation du travail couvrant la période de référence.

Dans le cadre d'un tel plan, tout employeur – s'il respecte le principe de ne pas laisser travailler plus de 10 heures par jour et plus de 48 heures par semaine – peut répartir chaque mois (les quatre semaines), à sa guise et à sa convenance, c'est-à-dire sans être obligé de motiver sa décision, les 160 heures que les salariés sont obligés de travailler.

Le texte est rédigé en des termes très généraux et imprécis et permet ainsi l'interprétation qu'il est possible d'établir un plan d'organisation du travail couvrant l'ensemble des salariés aussi bien qu'un plan s'appliquant plus particulièrement à un salarié, c'est-à-dire un plan individualisé.

Pas de pouvoir de décision pour la délégation du personnel

29. Suivant le projet de loi sous avis, le plan doit être soumis à l'avis de la délégation du personnel s'il en existe. A part cette timide disposition, le plan est établi par l'employeur et imposé au(x) salarié(s).

Le commentaire est à cet égard formel:

> „L'absence d'avis ou un avis négatif de la délégation ne peut cependant pas empêcher la mise en oeuvre du plan. La solution contraire constituerait un empiétement direct sur les prérogatives du chef d'entreprise et empêcherait le fonctionnement de l'entreprise pour lequel le chef d'entreprise est seul responsable."

En d'autres termes, la délégation ne peut pas intervenir en cas de pratiques abusives qui consisteraient à chicaner un salarié moyennant un plan „individualisé" afin qu'il quitte l'entreprise de sa propre initiative.

En tout état de cause, notre Chambre est d'avis que la délégation du personnel doit recevoir copie du plan d'organisation établi par l'employeur afin de disposer d'une preuve écrite en cas de contestations ultérieures.

Pas de possibilité pour refuser le plan

30. Le plan doit être établi au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence. Pour les employeurs, le non-respect de cette disposition peut entraîner une amende de 2.501 à 150.000 francs et un emprisonnement de huit jours à un mois ou une de ces peines seulement.

31. Mais qu'arrive-t-il au plan d'organisation? Est-il inapplicable? Par ailleurs, est-ce qu'un salarié a le droit de refuser l'organisation du travail fixée dans un plan établi seulement deux jours avant la période de référence?

Le projet ne prévoit pas de tels cas d'espèce. Il part donc du principe que chaque plan doit être respecté par le salarié, même si l'employeur ne respecte pas le préaffichage de cinq jours.

Pas de contre-pouvoir par rapport à l'employeur

32. Une réglementation aussi incomplète et peu précise aura nécessairement dans la pratique comme conséquence que dans toutes les entreprises qui ne sont pas couvertes par une convention collective et

dans lesquelles les délégations du personnel, s'il en existe, ne représentent pas un sérieux contre-pouvoir par rapport à l'employeur, ce sera la loi du plus fort qui prévaudra, c'est-à-dire celle de l'employeur.

Dans ces entreprises se sera la „haute flexibilité" qui s'installera en demandant une grande disponibilité aux salariés: sollicitations pour travailler le week-end, pour rester tard le soir, pour venir tôt le matin, etc.

On arrive ainsi à des horaires particulièrement pénibles, remettant en cause toute organisation dans le cadre de la vie privée, tellement mise en exergue lors de l'introduction ou de la généralisation du travail de dimanche pour raisons économiques.

Accroissement du pouvoir de décision de l'employeur

33. Dans le présent projet de loi, la flexibilité est introduite au nom de la productivité et en vue d'améliorer la situation de l'emploi.

Mais, l'employeur qui envisage le recours à cette flexibilité dite minimale de 4 semaines, n'a pas besoin de motiver ce recours et, en cas d'absence de convention collective, de recueillir l'aval du personnel. Il s'agit donc d'un simple accroissement du pouvoir de l'employeur et ceci sans contrepartie.

Moyennant une politique de flexibilité „efficace", l'entreprise peut réduire de façon substantielle son contingent d'heures supplémentaires, ce qui va entraîner pour les salariés concernés, en dehors d'horaires atypiques et pénibles, une intensification importante du travail.

En effet, pour chaque période de 4 semaines, l'employeur peut imposer un horaire dans les limites prévues: à savoir maximum 10 heures par jour, 48 heures par semaine et 160 heures sur 4 semaines.

Ainsi, il peut ordonner pendant deux semaines un travail de 48 heures par semaine réparti par semaine sur 4 jours à raison de 10 heures par jour et 1 jour à raison de 8 heures et pendant les deux semaines suivantes un travail de 32 heures par semaine réparti par semaine sur 4 jours à raison de 6 heures par jour et 1 jour à raison de 8 heures.

34. L'exemple choisi ci-avant est une possibilité parmi une multitude d'autres. Aussi peut-on s'imaginer qu'une période de référence se termine par deux semaines à raison de 48 heures par semaine et que la nouvelle période de référence recommence avec une autre période de deux semaines à raison de 48 heures par semaine.

Rappelons seulement que conformément à une jurisprudence constante, une modification importante au niveau de l'horaire de travail est actuellement considérée comme modification essentielle du contrat de travail, ne pouvant entrer en vigueur qu'après un délai de préavis conformément à l'ancienneté du salarié. Autrement la modification est déclarée par la loi nulle et sans effet. En plus cette modification doit être motivée.

Impossibilité de concilier vie professionnelle et vie familiale

35. Par la généralisation de la période de référence de 4 semaines, le salarié peut être confronté au début de chaque période de 4 semaines à un horaire de travail complètement bouleversé. Les couples ayant charge d'enfants et qui travaillent tous les deux vont être confrontés à des problèmes organisationnels impossibles à résoudre.

Dans un environnement de travail où les horaires de travail peuvent changer toutes les quatre semaines et où le travail fixé pour une période peut être tout à fait irrégulier (des jours de travail de 6 heures variant avec des jours de travail à 10 heures) rendent quasi impossible une vie normale en couple si les deux partenaires ont une occupation de salarié et s'ils ont à charge un ou plusieurs enfants.

Autres victimes de cette nouvelle organisation du travail: les ménages monoparentaux qui eux deviennent les grands perdants de cette généralisation de la période de référence, généralisation qui s'applique aussi au travail à temps partiel (voir plus loin).

Le texte proposé permet, et c'est l'évidence même, une modification quant au début et quant à la fin de la période journalière de travail: une semaine, le salarié peut être obligé de commencer à 7 heures du matin, l'autre semaine à 11 heures du matin, même scénario pour le soir. Un autre risque bien réel est celui que l'employeur demande au salarié de venir effectuer quelques heures quotidiennes, espacées dans la journée selon un planning toujours changeant.

2.2. *Pour une flexibilité négociée, contre une flexibilité imposée*

36. La CEP•L est d'avis que les points de critique relevés plus haut montrent à l'évidence qu'une généralisation quasi inconditionnelle de la période de référence minimale, telle que prévue dans le présent projet, conduit à une dérégulation effrénée et indifférenciée et porte préjudice à certains droits essentiels reconnus aux salariés.

Dans le commentaire des articles, les auteurs du projet soulignent que l'organisation du temps de travail devrait se faire en concertation avec les salariés concernés. Mais cette obligation de se concerter n'est pas reprise dans le texte du projet. Ce texte se limite à dire que l'employeur est seulement obligé de demander l'avis de la délégation du personnel, un avis négatif restant sans effet. L'employeur bénéficie, toujours suivant les auteurs du projet, d'une prérogative absolue en matière d'organisation du temps de travail.

En absence d'une convention collective de travail, les droits de décision ou de codécision des salariés lors de l'établissement du plan de travail sont donc nuls. L'employeur a le droit d'imposer son plan.

Une politique de ce type ne cadre nullement avec le grand principe arrêté dans le plan d'action national en faveur de l'emploi qui veut „une flexibilité positive servant entre autres les intérêts des salariés, de plus en plus intéressés à une plus grande souplesse dans l'organisation de leur temps".

Afin de garantir cette flexibilité positive, la CEP•L se prononce pour un temps de travail négocié dans le cadre d'une convention collective de travail, mais contre un temps de travail imposé par l'employeur en cas d'absence d'une telle convention.

37. Finalement, nous citons un passage du livre „L'entreprise au XXIe siècle" publié par le Centre des jeunes dirigeants d'entreprise, association peu connue pour des thèses extrémistes en faveur des salariés:

> „Une entreprise libérée de nombre de carcans actuels pourrait très bien mettre en place une organisation du travail extrêmement souple et exiger des personnes qu'elles travaillent dans des horaires toujours changeants, avec des délais de prévenance très courts ... instaurant par là même une sorte d'astreinte permanente et les privant de toute possibilité de s'investir en dehors de l'entreprise."

2.3. *Flexibilité négociée dans les conventions collectives de travail*

38. Le projet sous avis prévoit que les conventions collectives de travail peuvent prévoir une période de référence inférieure ou supérieure à 4 semaines, sans pour autant dépasser 12 mois au maximum.

Il est de toute façon peu probable que des employeurs ou même un seul saisissent l'occasion de fixer dans une convention collective une période de référence inférieure à la période minimale des 4 semaines.

Dans le commentaire des articles il est explicitement retenu qu'une convention collective de travail ne peut prévoir une durée de travail hebdomadaire moyenne dépassant 40 heures. Les heures de travail excédant, à la fin de la période de référence, le total des heures à travailler (pour arriver à une moyenne de 40 heures par semaine), sont à considérer comme des heures supplémentaires.

Si la convention collective prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale, elle doit déterminer également les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans les entreprises rentrant dans son champ d'application.

Dans le commentaire des articles, il est retenu à ce sujet qu'il est évident que les détails doivent toujours être réglés au niveau de l'entreprise dans laquelle le plan de travail doit s'appliquer.

En d'autres termes quand il s'agit d'accords applicables à un secteur ou à une branche, il appartient aux partenaires sociaux de fixer dans la convention collective de travail les règles générales régissant l'établissement des plans d'organisation du travail, le détail, où l'essentiel, devrait être réglé au niveau de l'entreprise.

A ce sujet le texte du projet retient de façon lapidaire „La convention collective ... peut prévoir (*en cas de convention applicable à une branche ou à un secteur*) que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée du travail, et notamment sur la période de référence".

La convention collective PEUT donc prévoir des conditions pour des accords subordonnés.

En cas d'absence de conditions précises dans la convention collective, ce sera donc l'employeur qui imposera ses conditions dans les accords subordonnés.

Mais, même si des conditions précises figurent dans la convention collective il est à craindre que l'employeur n'impose son point de vue. En effet, le texte tel qu'il est proposé ne prévoit pas de possibilité de recours contre un plan d'organisation du travail qui serait établi sans l'accord des salariés ou qui ne respecterait pas les conditions arrêtées dans la convention collective.

39. La CEP•L est d'avis que le texte proposé permet ainsi aisément de „transformer" une flexibilité négociée au niveau de la convention collective de travail en une flexibilité imposée au niveau de l'entreprise.

La CEP•L est d'avis que soit les délégations du personnel, soit les salariés directement concernés ou le cas échéant les deux, devraient élaborer, au niveau de l'entreprise en concertation avec l'employeur, le plan d'organisation conformément aux grandes lignes arrêtées dans la convention collective. Mais, pour être valable et entrer en vigueur, le plan d'organisation du travail ou l'accord subordonné devraient porter la signature des syndicats ayant la qualité de parties signataires de la convention collective de travail.

L'avant-projet de loi avait d'ailleurs prévu une telle formule de „validation". La CEP•L exige que ce texte soit repris dans le cadre du présent projet afin de garantir que la flexibilité négociée au niveau du secteur ou de la branche se transforme au niveau de l'entreprise en une flexibilité négociée et non imposée.

2.4. *Flexibilité accordée par arrêté ministériel*

40. Le projet sous avis prévoit l'institution d'une période de référence minimale de quatre semaines pour toutes les entreprises. Dans les entreprises liées à une convention collective de travail, cette période de référence peut être étendue jusqu'à un an.

Pour être complet, le projet prévoit que le Ministre du Travail peut autoriser une période de référence dépassant les quatre semaines dans les entreprises non liées par une convention collective de travail.

Les auteurs du projet soulignent que pour éviter tout abus et pour permettre au Ministre de décider en pleine connaissance de cause, ils ont prévu une procédure particulière.

Dans une première phase, le Ministre soumettra la demande à l'avis des organisations syndicales et patronales les plus représentatives sur le plan national.

Dans une deuxième phase, le Ministre peut décider de demander aux partenaires sociaux compétents de conclure un accord sectoriel.

Dans une troisième phase et sous l'hypothèse que les partenaires sociaux compétents ne concluent pas un accord sectoriel, le Ministre peut encore une fois consulter les partenaires sociaux impliqués avant de demander en dernier lieu l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise demanderesse et d'accorder l'autorisation.

41. Cette procédure lourde, si elle est respectée à la lettre, nous semble appropriée afin d'éviter que des autorisations ne soient distribuées à la légère.

En plus, il ne faut pas perdre de vue que quant au principe chaque mesure de flexibilité devrait être „négociée" par les partenaires sociaux dans le cadre d'une convention collective de travail.

La flexibilité est le domaine par excellence où l'accent devrait être mis sur la responsabilité des partenaires sociaux, le Ministre du Travail devrait intervenir seulement dans des situations tout à fait exceptionnelles.

2.5. *Durée du travail maximale: régime de compensation ou régime de travail supplémentaire*

42. Aucun salarié, ne peut être, en principe, occupé, au total, pendant plus de 10 heures par jour et de 48 heures par semaine.

A ce principe, le projet prévoit deux exceptions:

- au niveau journalier: 12 heures.

  La convention collective applicable ou, à défaut, le Ministre du Travail peut, dans des secteurs ou des professions à déterminer par règlement grand-ducal, autoriser une durée de travail journalière

maximale de 12 heures, à condition toutefois que la durée de travail hebdomadaire ne dépasse pas les 40 heures;

- au niveau hebdomadaire: 56 heures.

Dans les entreprises travaillant en cycle continu, la Convention Internationale du Travail No 1 reste applicable. Cette convention fixe une limite hebdomadaire de 56 heures, à condition toutefois que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence maximale de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas 40 heures et que la durée de travail journalière ne dépasse pas les 10 heures.

43. Le texte sous avis fixe donc une durée de travail maximale sans pour autant s'exprimer clairement si le travail presté au-delà des limites normales, à savoir 8 heures par jour et 40 heures par semaine, est à considérer comme travail supplémentaire.

En dehors des exceptions citées ci-avant, la durée normale de travail sur une période de référence, par exemple de 4 semaines, est de 4 x 48, soit 192 heures,

Il résulte du texte proposé que chaque heure travaillée au-delà de la durée normale (à savoir 4 x 40, soit 160 heures) est à considérer comme heure supplémentaire.

Un salarié, dont le plan d'organisation de travail prévoit pour certains jours 10 heures de travail et pour certaines semaines 48 heures de travail, n'a pas droit à un supplément pour heures supplémentaires si la durée moyenne hebdomadaire n'est pas dépassée au cours de la période de référence (dans notre exemple d'une période de référence de 4 semaines, ce serait au total 160 heures). Les heures que le salarié a travaillées au-delà des 8 heures par jour et des 40 heures par semaine sont dans ce cas des heures complémentaires.

Au niveau du jour et de la semaine, sont donc seules considérées comme heures supplémentaires les heures travaillées au-delà des limites figurant dans le plan d'organisation de travail.

44. La Chambre des Employés Privés critique que la définition des heures supplémentaires et complémentaires ne se fasse que de façon et que le texte ne retienne aucune définition claire et nette. Afin d'éviter des difficultés d'interprétation et de garantir une application normale des dispositions légales, notre Chambre propose de combler cette lacune et de cerner les concepts d'heures supplémentaires et d'heures complémentaires à l'aide d'une disposition expresse.

C. Le travail volontaire à temps partiel

45. La lecture des dispositions du projet de loi relatives au travail volontaire à temps partiel permet d'affirmer que cette forme de travail connaîtra des modifications substantielles.

Ainsi, le projet prévoit de rendre plus souple la durée du travail d'un salarié travaillant à temps partiel par l'introduction d'une période de référence de quatre semaines. Pendant cette période, le salarié concerné peut être appelé à travailler au-delà de la durée journalière ou hebdomadaire normale, à condition que la durée moyenne calculée sur ces quatre semaines, reste dans les limites contractuelles.

La flexibilité demandée au salarié connaît une limite dans la mesure où l'employeur ne peut lui imposer une durée de travail qui dépasse de plus de 50% la durée normale prévue au contrat de travail, sauf disposition contraire.

46. Un autre changement concerne la détermination des heures supplémentaires prestées par un salarié travaillant à temps partiel.

A l'heure actuelle, la loi du 26 février 1993 sur le travail volontaire à temps partiel dispose que le temps de travail effectué par le salarié au-delà de la durée normale prévue au contrat est à considérer comme temps de travail supplémentaire.

Du fait de l'introduction de la période de référence, cette définition doit être revue. Dès lors, le projet de loi sous avis stipule que les heures supplémentaires commencent lorsque:

- la durée hebdomadaire moyenne, calculée pendant la période de référence, dépasse la durée hebdomadaire normale prévue au contrat;
- le salarié travaille au-delà de la durée du travail journalière ou hebdomadaire applicable pendant la période de référence.

1. *Remarque générale sur la flexibilité imposée au salarié*

47. Notre Chambre professionnelle tient à souligner d'emblée que les options prises par le projet de loi sous avis sont dans une large mesure incompatibles avec l'esprit et la philosophie qui se dégagent de la loi du 26 février 1993 relative au travail à temps partiel.

La Chambre des Employés Privés comprend les raisons qui sont à la base des changements proposés. Toutefois, afin de ne pas dénaturer la loi de 1993 dans son intégralité, la CEP•L estime que la flexibilité imposée au salarié travaillant à temps partiel doit être dans tous les cas d'interprétation et d'application strictes.

2. *Les risques inhérents à la flexibilité*

48. L'introduction du mécanisme de la période de référence et, corrélativement, la possibilité pour l'employeur d'augmenter la durée du travail journalière et hebdomadaire du salarié pendant cette même période confèrent aux relations de travail une grande élasticité.

Cette dernière comporte un certain nombre de risques:

- il devient plus difficile pour un salarié de concilier ses horaires de travail s'il occupe plusieurs postes à temps partiel pour des employeurs différents.

  Sous la législation actuelle, la durée du travail auprès de chaque employeur reste en principe invariable, sauf prestation d'heures supplémentaires. Ceci permet au salarié de pouvoir organiser son travail de façon à éviter des recoupements entre ses différents horaires de travail.

  En raison de l'introduction de la période de référence et de la flexibilité en découlant, cette planification risque d'être déjouée et le salarié sera ainsi mis dans l'impossibilité d'honorer ses engagements contractuels;

- les limites mises à la flexibilité confèrent une fausse assurance.

  Le projet de loi prévoit que la durée de travail journalière et hebdomadaire pendant la période de référence ne peut pas dépasser de plus de 50% la durée du travail normale prévue au contrat de travail.

  Ce principe vaut sauf disposition contraire entre parties, de sorte que notre Chambre est d'avis que la limite des 50% est un trompe-l'oeil et donne une fausse assurance aux salariés travaillant à temps partiel.

  La règle des 50% constitue plus un minimum qu'un maximum et l'on peut ainsi concevoir l'insertion d'une clause dans le contrat de travail du salarié prévoyant une augmentation de la durée de travail pendant la période de référence pouvant aller jusqu'à 100%!

  La Chambre des Employés Privés réfute dès lors l'argument des auteurs du projet qui voient dans la règle des 50% „un équilibre entre les besoins de plus de flexibilité pour l'entreprise en matière de travail à temps partiel et une protection adéquate du salarié".

  Cet équilibre n'existe pas si l'expression „sauf disposition contraire" est maintenue dans le texte du projet de loi. Au contraire, le travail à temps partiel risque d'être totalement dénaturé et de se transformer dans certains cas extrêmes en travail à temps plein.

49. Par ailleurs, même l'augmentation de la durée du travail de 50% est largement surfaite si on la compare à celle prévue pour le travail à temps plein. Pour un salarié travaillant à temps plein, l'augmentation de la durée de travail correspond seulement à 20% pendant la période de référence.

Afin de ne pas discriminer les salariés entre eux, notre Chambre professionnelle propose d'harmoniser les augmentations de la durée du travail prévues pour le plein temps et le temps partiel en ce sens que la durée du travail journalière et hebdomadaire d'un salarié à temps partiel ne peut excéder de plus de 20% la durée normale prévue au contrat.

3. *Le calcul des heures supplémentaires*

50. La lecture de l'article 71 du projet de loi sous avis permet de dire que dans le cadre du travail à temps partiel, nous sommes en présence d'heures supplémentaires si:

- la durée hebdomadaire moyenne, calculée pendant la période de référence, dépasse la durée hebdomadaire normale prévue au contrat;

- le salarié travaille au-delà de la durée du travail journalière ou hebdomadaire applicable pendant la période de référence.

Le commentaire des articles illustre ce principe à l'aide d'un exemple de calcul concret qui se présente comme suit:

„Un salarié à temps partiel a convenu d'une durée de travail hebdomadaire de 16 heures et s'est mis d'accord avec l'employeur de travailler, par application de la période de référence, 80% de plus que sa durée contractuelle hebdomadaire, soit 16 heures + 12,8 heures = 28,8 heures par semaine.

Les heures supplémentaires commencent quand la durée du travail, sur quatre semaines, dépasse 115,2 heures (moyenne hebdomadaire: 28,8 heures)."

51. Cet exemple est erroné eu égard aux dispositions contenues dans l'article 70 (2) du projet de loi sous avis. Cet article précise qu'il est possible d'augmenter la durée journalière et hebdomadaire du travail pendant la période de référence de 50% et plus, à condition que la durée moyenne du travail calculée sur la période de référence de quatre semaines, ne dépasse pas la durée hebdomadaire normale prévue au contrat.

Dans notre exemple, la durée normale prévue au contrat est de 16 heures par semaine. Ainsi, la durée hebdomadaire totale pendant la période de référence de quatre semaines correspond à 64 heures.

En vertu de l'article 70 (2), la durée hebdomadaire moyenne doit rester en dessous de ce seuil. Si elle le dépasse, nous sommes en présence d'heures supplémentaires.

Contrairement à ce que retient l'exemple de calcul, les heures supplémentaires commencent dès lors au-delà de la 65ième heure et non lorsque la durée de travail maximale autorisée pendant la période de référence (dans notre exemple: 115,2 heures) est dépassée.

Notre Chambre demande dès lors que l'exemple figurant dans le commentaire de l'article 71 soit corrigé afin de ne pas donner une fausse image de l'interprétation de cet article.

4. L'application dans le temps des dispositions contenues dans le projet de loi

52. Le projet de loi dispose dans son article 73 que le système de la période de référence et la flexibilité y attachée a un caractère transitoire, alors qu'il prend fin le 31 décembre 2003.

Si le projet délimite ainsi l'effet dans le temps des dispositions en cause, il ne se prononce pas sur le sort des contrats à temps partiel en cours.

La future loi sera-t-elle d'application immédiate en ce sens qu'elle s'applique à tous les contrats existant au jour de son entrée en vigueur, ou vaut-elle uniquement pour les contrats conclus après son entrée en vigueur?

Si la première solution est retenue, la clause des contrats en cours qui règle la durée du travail devra être modifiée.

En principe, tout changement portant sur la durée du travail est considéré comme essentiel par la jurisprudence. Par conséquent, l'employeur est soumis au respect de la procédure prévue par l'article 37 qui stipule que:

„Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, à peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles 19 et 20 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets (...)."

Si les formalités prévues par cet article ne sont pas respectées, le changement opéré est à considérer comme nul.

Si la deuxième solution est retenue, il faut se demander si l'on ne crée pas un travail à temps partiel à „deux classes" au détriment des salariés concluant un contrat à temps partiel après l'entrée en vigueur de la loi.

La question de l'applicabilité dans le temps du projet de loi mérite donc d'être tranchée de façon explicite, eu égard aux répercussions qu'elle risque d'avoir pour les salariés concernés.

D. La renaissance du contrat à durée déterminée

53. Le projet de loi sous avis prévoit d'étendre le recours au contrat à durée déterminée comme moyen d'insérer ou de réinsérer les chômeurs, à condition qu'il s'agisse d'un chômeur inscrit comme demandeur d'emploi à l'Administration de l'emploi.

54. Ainsi, tous les jeunes sortant de l'école et toutes les personnes ayant perdu en cours de route, c'est-à-dire à l'âge adulte, leur emploi, soit qu'ils ont été licenciés, soit qu'ils ont démissionné, soit que leur entreprise a fait faillite ou a cessé tout simplement son activité, peuvent être engagés à l'avenir sous contrat à durée déterminée.

La seule exception est le salarié qui change d'employeur de son propre gré.

A l'avenir, il est donc peu probable qu'un salarié qui a perdu son emploi soit de nouveau engagé par contrat à durée indéterminée. Le contrat à durée déterminée, au lieu d'être l'exception, sera de nouveau la règle, et le contrat à durée indéterminée sera relégué au second rang.

Bref, à terme chaque engagement se fera moyennant contrat à durée déterminée et le cas échéant, ce contrat sera ou bien transformé en contrat à durée indéterminée après 24 mois ou bien le salarié sous contrat à durée déterminée est remplacé par un chômeur engagé lui aussi sous contrat à durée déterminée. Autre avantage: l'employeur n'a pas besoin de respecter la période de carence prévue par la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, mais peut faire suivre un contrat à durée déterminée directement par un autre.

Il est évidemment préférable qu'un chômeur soit embauché sous contrat à durée déterminée au lieu de rester au chômage. Mais, l'ouverture faite par le présent projet de loi est dangereuse et même disproportionnée par rapport à l'objectif poursuivi qui est celui de combattre le chômage. En présence d'un taux de chômage somme toute assez faible par rapport à certains pays étrangers, est-il raisonnable d'avoir recours à une dérégulation massive?

*

TITRE 3

LA POLITIQUE D'EGALITE DES CHANCES

A. Le congé parental

55. La mesure qui a connu sans aucun doute le plus grand écho médiatique est l'introduction d'un congé parental.

Il permet à ses bénéficiaires de s'occuper davantage de l'éducation de leurs enfants en bas âge et d'assurer ainsi une présence auprès d'eux à des moments importants de leur développement.

La durée du congé parental est de 6 mois plein temps ou de 12 mois à temps partiel pour chaque enfant âgé de moins de cinq ans. En cas d'accouchement multiple, le congé parental est prolongé à raison de 2 mois temps plein ou de 4 mois à temps partiel par enfant.

A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire a la garantie de retrouver son poste de travail antérieur ou un poste similaire qui répond à ses qualifications. Dans ce dernier cas, la rémunération doit au moins être équivalente à celle qu'il touchait pour son ancien poste.

Les frais engendrés par l'introduction du congé parental sont à charge du budget de l'Etat. L'indemnité mensuelle forfaitaire accordée pendant le congé parental s'élève à 60.354.– LUF (indice 548,67) pour le congé à temps plein et à 30.177.– LUF (indice 548,67) pour le congé à mi-temps.

56. La Chambre des Employés Privés accueille favorablement l'instauration de ce congé parental qui offre à de nombreux ménages l'occasion de mieux concilier, à certaines périodes cruciales pour le développement physique et affectif de l'enfant, leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Elle constate cependant que sur certains points, il reste en retrait par rapport à ce que prévoit la directive 96/34/CE du Conseil mettant en oeuvre l'accord-cadre sur le congé parental conclu par les partenaires sociaux au niveau européen.

Il en est ainsi en ce qui concerne les enfants pour lesquels le bénéficiaire peut obtenir un congé parental. Si la directive précise qu'il peut s'agir d'enfants âgés de 0 à 8 ans, le projet accorde un congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant.

Ainsi, le projet n'épuise pas toute la latitude qui lui est offerte à ce sujet par la directive. Notre Chambre s'interroge sur les raisons de cette limitation, d'autant plus que la limite d'âge en cas de maladie grave d'un enfant ouvrant droit au congé pour raisons familiales est fixée à 15 ans.

1. *Le congé parental et les demandeurs d'emploi bénéficiant d'une mesure d'insertion ou de réinsertion professionnelle*

57. Suivant les dispositions du projet de loi sous avis, le congé parental est destiné aux salariés, apprentis, travailleurs indépendants, fonctionnaires, employés et ouvriers de l'Etat ainsi qu'au personnel des communes, des établissements publics et de la Société Nationale des Chemins de Fer.

58. Cette définition du cercle des bénéficiaires potentiels du congé parental soulève la question de savoir si les personnes effectuant une mesure d'insertion ou de réinsertion professionnelle ont également droit à un congé parental. La question se pose notamment pour celles des mesures qui créent un véritable lien contractuel entre l'employeur et le demandeur d'emploi, telles que le contrat de stage-initiation ou la division d'auxiliaires temporaires.

A supposer que ces personnes remplissent les autres conditions posées par la loi, sont-elles à considérer comme parents éligibles au congé parental au sens de l'article 86 alinéa 1er?

Si l'esprit de mesures telles que le contrat de stage-initiation ou la division d'auxiliaires temporaires est certes de conférer une expérience professionnelle pratique aux personnes concernées et peut ainsi paraître incompatible avec l'octroi d'un congé parental qui est une période „d'inactivité professionnelle", la question de l'octroi ou du refus de ce congé spécial aux demandeurs d'emploi concernés mérite néanmoins de recevoir une réponse légale claire et nette.

2. *Le congé parental et le salarié en période d'essai*

59. Le projet de loi sous avis prévoit dans son article 91 alinéa 5 que pendant la durée de la période d'essai, le salarié engagé par contrat à durée indéterminée ne peut pas prétendre au congé parental.

Le droit à ce congé spécial naît seulement à l'expiration de la période d'essai.

Dans ce contexte, notre Chambre tient à faire deux remarques.

2.1. *La limitation de l'interdiction posée par la loi*

60. Notre Chambre professionnelle estime que l'interdiction générale posée par l'article 91 alinéa 5 du projet de loi doit être nuancée.

Au lieu d'exclure purement et simplement tout salarié en période d'essai du bénéfice du congé parental, il conviendrait de préciser que cette exclusion n'est pas applicable au congé parental que le/la salarié(e) doit prendre immédiatement après le congé de maternité.

En effet, comme nous le verrons ci-après, il est possible à une salariée se retrouvant enceinte pendant la période d'essai de solliciter un congé parental en raison du mécanisme de la suspension prévu par la loi du 7 juillet 1998 modifiant la loi du 3 juillet 1975 relative à la protection de la maternité de la femme au travail.

Afin de ne pas créer une discrimination injustifiée entre un salarié masculin et un salarié féminin, la possibilité de solliciter un congé parental consécutivement à l'expiration du congé de maternité devrait également être donnée pour un salarié masculin se trouvant en période d'essai.

2.2. *La survenance d'une grossesse en période d'essai*

61. La loi du 7 juillet 1998 modifiant la loi du 3 juillet 1975 relative à la protection de la maternité de la femme au travail dispose que:

„Lorsqu'une salariée est liée par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, cette dernière est suspendue à partir du jour de la remise à l'employeur du certificat médical attestant la grossesse jusqu'au début du congé de maternité. La fraction de la période d'essai restant à courir reprend son cours à la fin de la période d'interdiction de licenciement."

Il résulte de cette disposition que la période se situant entre le jour de la remise du certificat médical et le début du congé de maternité n'est pas à qualifier de période d'essai.

62. Il est ainsi incontestable que la salariée enceinte peut poser pendant toute cette période, et au plus tard avant le début du congé de maternité, une demande en vue de bénéficier du congé parental. Cette

demande est parfaitement recevable en raison du mécanisme de la suspension de la période d'essai prévu par la loi du 7 juillet 1998 précitée.

Si le congé parental doit ainsi être accordé par l'employeur conformément à l'article 90 alinéa 1 du projet de loi, la question se pose de savoir si la période d'essai reste suspendue pendant toute la durée du congé parental ou si elle reprend son cours.

Dans ce dernier cas de figure, la période d'essai risque dans la majorité des cas de venir à expiration pendant le congé parental. L'employeur est cependant dans l'impossibilité de notifier la résiliation du contrat à la salariée concernée en raison de l'interdiction prévue à l'article 91 alinéa 2 du projet de loi.

La conséquence en serait que le contrat à l'essai se transforme en un contrat définitif à durée indéterminée.

63. Afin de ne pas provoquer les mêmes discussions que celles qui surgissaient avant l'intervention législative du 7 juillet 1998 quant à la résiliation du contrat à l'essai d'une salariée enceinte, notre Chambre est d'avis que la question doit être tranchée par une disposition expresse dans le texte du projet de loi sous avis.

3. *Le congé parental et le salarié travaillant à temps partiel*

64. Le projet de loi prévoit qu'il est loisible à un salarié de prendre son congé parental ou bien sur six mois à temps plein ou bien sur 12 mois à temps partiel, cette dernière possibilité étant soumise à l'accord de l'employeur.

A supposer que l'employeur donne son accord, le salarié sera, en tant que travailleur à temps partiel, soumis à la loi du 26 février 1993 relative au travail volontaire à temps partiel.

Cette loi subira un certain nombre de modifications fondamentales en raison du projet de loi sous avis, modifications qui vont toutes dans le sens d'exiger une plus grande flexibilité du salarié en termes d'horaire de travail.

Il se peut ainsi que le salarié se voie imposer une période de référence au cours de laquelle la durée hebdomadaire de son travail risque de dépasser la durée normalement prévue.

65. Notre Chambre professionnelle se pose dans ce contexte la question de la compatibilité entre cette flexibilité exigée d'un salarié à temps partiel et l'exercice efficace de son congé parental.

L'objectif premier de ce congé est d'assurer une présence auprès de l'enfant à des moments cruciaux pour son évolution et son développement. Comment cet objectif peut-il être sauvegardé si le salarié est obligé de se soumettre à des horaires de travail irréguliers?

4. *Le splitting du congé parental*

66. Le projet de loi définit dans plusieurs de ses dispositions les modalités pratiques entourant l'octroi du congé parental.

Parmi ses modalités figure le principe que le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois. En d'autres termes, les six mois plein temps ou les douze mois à temps partiel doivent être pris en bloc et ne peuvent pas être fractionnés.

La possibilité de fragmenter le congé parental est cependant expressément prévue par la directive européenne mettant en oeuvre l'accord-cadre sur le congé parental.

67. Notre Chambre professionnelle estime que cette solution aurait le mérite de permettre à l'entreprise d'éviter un certain nombre de difficultés organisationnelles dues à des absences longues. Il est en effet plus facile pour l'entreprise de faire face à une courte absence que de devoir prendre ses dispositions pour une absence de six ou de douze mois.

La CEP•L craint par ailleurs que la majorité des entreprises ne recourent pas au recrutement d'un demandeur d'emploi pour remplacer le salarié en congé parental comme le préconisent les auteurs du projet, mais règlent la question du remplacement par la voie interne.

Notre Chambre propose ainsi d'autoriser le salarié à fractionner son congé parental, chaque fraction devant au moins comprendre deux mois. Elle a bien conscience du fait que cette proposition ne rentre

pas directement dans l'objectif poursuivi par le présent projet de loi qui est celui de favoriser l'embauche de chômeurs. Elle estime néanmoins que le système du splitting pourrait être utilisé efficacement surtout dans les grandes entreprises.

5. *Le congé parental et la fin du contrat de travail*

68. Le projet de loi sous avis prévoit en son article 91 alinéa 1 qu'en principe, l'employeur ne peut pas licencier un salarié qui se trouve en congé parental.

Toutefois, au voeu de l'article 91 alinéa 4, cette interdiction ne joue pas en cas de faute grave commise par le salarié et ne fait pas non plus obstacle à l'échéance d'un contrat à durée déterminée.

En outre, le projet de loi précise que les dispositions de l'article 30 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail restent applicables.

Cet article vise la cessation des affaires de l'employeur pour cause de faillite, de décès ou d'incapacité physique, ainsi que l'hypothèse du décès du salarié. Il pose en principe que dans ces cas, le contrat de travail cesse avec effet immédiat.

69. Eu égard à l'économie générale de l'article 91 du projet de loi, la CEP•L estime que par ce renvoi, les auteurs du projet voulaient démontrer que le principe de la cessation automatique du contrat en cas de faillite ou de décès joue même si le salarié concerné se trouve en congé parental.

Or, l'article 30 va encore plus loin, alors qu'il accorde au salarié dont le contrat a cessé par suite du décès ou de la faillite de l'employeur un certain nombre d'indemnités.

Qu'en est-il de ces indemnités si la faillite ou le décès de l'employeur intervient à un moment où le salarié est en congé parental? Est-ce que le salarié va conserver son droit à ces indemnités ou au contraire va-t-il le perdre?

La CEP•L est d'avis que cette question mérite de ne pas être laissée sans réponse légale expresse. Pour sa part, elle plaide en faveur de la première solution, c'est-à-dire qu'un salarié qui se trouve en congé parental doit pouvoir „cumuler" les indemnités prévues par l'article 30 de la loi de 1989 et l'indemnité pour congé parental.

70. Une autre question laissée en suspens par le projet de loi concerne le cas du salarié qui est en congé parental et qui ne souhaite plus reprendre son travail à l'expiration de son congé parental afin de s'adonner pleinement à l'éducation de son entant. Comment doit-il procéder?

Peut-il tout simplement démissionner le moment venu sans respecter un délai de préavis – solution prévue actuellement en matière de congé de maternité – ou doit-il au contraire reprendre son travail et donner par la suite sa démission avec le préavis correspondant à son ancienneté de service?

Autant de questions qui attendent une réponse. Pour sa part, la CEP•L propose de retenir une solution s'inspirant de celle prévue par la l'article 3 (5) de la loi modifiée du 3 juillet 1975 en matière de protection de la maternité de la femme au travail.

Ainsi, à l'expiration de son congé parental, le salarié doit pouvoir rompre son contrat de travail en vue de se consacrer à l'éducation de son entant, et ce sans délai-congé et sans avoir à payer une indemnité de rupture.

6. *Le congé parental et les travailleurs frontaliers*

71. Le projet de loi définit dans ses articles 85 et 86 le cercle des bénéficiaires potentiels du congé parental.

L'article 85 se lit comme suit:

„Est considérée comme parent la personne (...)

3) qui est soumise à la législation soumise en ce qui concerne les conditions d'emploi prévu par l'article 86 ci-après et qui soit est domiciliée et réside d'une façon continue au Luxembourg, soit relève du champ d'application des règlements communautaires."

L'article 86 précise entre autres que le congé parental introduit par le projet de loi sous avis s'applique à tout parent à condition qu'il soit:

„occupé légalement et d'une façon continue sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, soit à son propre compte, soit auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg moyennant contrat de travail ou d'apprentissage dont la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à la moitié de la durée normale du travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail (...)."

72. Ces deux dispositions, et en particulier celle de l'article 85, laissent planer le doute sur la question de savoir si les travailleurs frontaliers peuvent ou non prétendre à du congé parental.

Quels sont les règlements communautaires auxquels l'article 85 fait allusion? Le texte du projet gagnerait en clarté si cette référence était précisée davantage.

S'il devait se trouver que les travailleurs frontaliers sont exclus du bénéfice du congé parental - solution qui ne trouverait pas l'aval de la CEP•L – notre Chambre professionnelle fait remarquer que cette exclusion peut avoir des répercussions sur le choix des personnes qu'un employeur se propose d'embaucher.

En effet, s'il a en face de lui deux personnes équivalentes, mais dont l'une est susceptible un jour de faire valoir son droit à un congé parental, alors que l'autre est exclue de ce bénéfice, il est à prévoir que son choix se portera sur le candidat frontalier dont il sait qu'il ne sera jamais absent de son lieu de travail pour cause de congé parental.

On crée ainsi des conditions de concurrence inégales sur le marché de l'emploi entre un salarié résidant au Luxembourg et un salarié frontalier, conditions qui risquent de privilégier à moyen ou à long terme, l'emploi de main-d'oeuvre frontalière.

B. Le congé pour raisons familiales

73. L'introduction d'un congé pour raisons familiales est une des nouveautés prévues par le projet de loi sous avis.

Ce congé appelle les observations suivantes de la part de notre Chambre professionnelle.

1. *Aperçu sommaire du congé pour raisons familiales*

74. Les raisons qui ouvrent droit au congé pour raisons familiales sont:

- l'état de santé grave d'un enfant de moins de 15 ans accomplis nécessitant la présence constante d'une tierce personne pendant au moins 5 jours;
- l'état de santé grave du conjoint ou du parent naturel de l'enfant qui l'empêche de s'occuper de l'enfant pendant au moins 5 jours (ci-après „le parent").

  L'état de santé grave du parent naturel est pris en considération à condition que les deux parents de l'enfant vivent en communauté domestique.

L'état de santé grave fait référence à la maladie grave de l'enfant ou du parent, à un accident subi par eux, de même qu'à toute autre raison impérieuse concernant leur santé.

Le cercle des bénéficiaires du congé pour raisons familiales comprend les salariés, les apprentis, les indépendants (commerçants, artisans et professions libérales) ainsi que le conjoint, parent ou allié apportant son aide à un travailleur indépendant.

La durée maximale du congé pour raisons familiales est fixée à 5 jours. Pour pouvoir en profiter, le bénéficiaire doit présenter soit:

- un certificat médical attestant la gravité de l'état de santé de l'enfant ainsi que la nécessité d'une présence constante auprès de lui pendant au moins 5 jours;
- un certificat médical attestant la gravité de l'état de santé du conjoint ou du parent naturel de l'enfant et son incapacité de s'occuper de l'enfant pendant au moins 5 jours.

Les coûts engendrés par l'octroi du congé pour raisons familiales sont à charge non de l'employeur, mais du budget de l'Etat.

L'absence du bénéficiaire à son lieu de travail est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie. De cette constatation découlent deux conséquences:

- le bénéficiaire du congé parental doit, le premier jour de son absence, avertir son employeur soit personnellement, soit par personne interposée.

  Le troisième jour au plus tard de son absence, il doit remettre un certificat médical à son employeur;

- le bénéficiaire du congé parental est protégé contre un licenciement s'il a rempli les obligations susénoncées.

  Cependant, la protection ne joue pas si la remise du certificat s'effectue tardivement ou après réception de la lettre de licenciement ou de convocation à l'entretien préalable. Elle ne s'applique pas non plus en cas de faute grave.

2. *Le congé pour raisons familiales: un congé ayant une finalité bien précise*

75. Notre Chambre professionnelle tient à faire deux précisions au sujet de l'objet assigné par les auteurs du projet sous avis au congé pour raisons familiales.

Ce dernier a comme seul et unique objet de permettre au bénéficiaire, confronté à une situation imprévue due à l'état de santé déficient de son enfant ou du parent, de pouvoir prendre ses dispositions en vue d'assurer la garde de l'enfant.

Par ailleurs, le congé pour raisons familiales n'est dû qu'en présence d'un état de santé grave et ne couvre dès lors pas les hypothèses dans lesquelles une maladie légère frappe l'enfant ou le parent. Les problèmes de garde surgissant dans ces cas ne tombent pas sous le champ d'application du projet sous avis.

3. *Le congé social prévu dans certaines conventions collectives de travail*

76. Bien qu'il n'existe à l'heure actuelle aucune obligation d'accorder des jours supplémentaires de congé en cas de maladie d'un enfant ou du parent, certaines conventions collectives accordent aux personnes tombant sous leur champ d'application un congé spécial appelé congé social.

77. Dans ce contexte, notre Chambre professionnelle fait remarquer que les conventions collectives définissent plus largement la notion de raisons familiales.

En effet, le congé social est accordé non seulement en cas de maladie de l'enfant ou du parent, mais également en cas de survenance d'un cas de force majeure rendant indispensable la présence du bénéficiaire à son domicile.

Ces cas de force majeure couvrent notamment l'hypothèse d'une inondation ou d'un incendie affectant la demeure du bénéficiaire.

Par ailleurs, les conventions collectives définissent de façon plus extensive les personnes dont l'état de santé grave donne lieu à du congé social.

Alors que le projet sous avis vise uniquement la maladie de l'enfant et du parent, les conventions collectives parlent de façon plus générale des parents de l'enfant ou des personnes appartenant au même ménage que le bénéficiaire.

Le bénéfice du congé social peut ainsi être étendu à des hypothèses où la mère du bénéficiaire assurant la garde de l'enfant et vivant sous le même toit que celui-ci se retrouve dans un état de santé déficient.

4. *L'exigence d'un état de santé grave de l'enfant ou du parent*

78. Comme il a été souligné plus haut, l'octroi du congé pour raisons familiales est conditionné par la gravité de la maladie de l'enfant ou du parent.

Si notre Chambre professionnelle comprend les motifs qui ont amené les auteurs du projet sous avis à limiter ce congé spécial à des hypothèses exceptionnelles, elle constate que le projet est en régression par rapport à ce qui est prévu dans un projet de loi élaboré par le Ministère de la Promotion Féminine.

Le passage pertinent de ce projet se lit comme suit:

*„**Art. Ier.** Il est institué un congé spécial dit „congé pour raisons familiales (...) dans le but de permettre aux bénéficiaires concernés, appelés normalement à exercer leur activité professionnelle,*

de prendre les premières mesures d'urgence en faveur de l'enfant en cas de maladie, d'accident ou d'autre raison impérieuse concernant sa santé ou son bien-être."

Il se dégage de la lecture de cette disposition qu'elle vise de façon générale l'état de maladie de l'enfant sans établir une distinction entre les maladies qui sont à considérer comme graves et celles qui présentent un degré de gravité moindre.

79. Le projet sous avis prévoit encore que l'appréciation du caractère grave de la maladie est confiée au contrôle médical de la sécurité sociale. Ce dernier peut refuser le paiement de l'indemnité pécuniaire de congé pour raisons familiales s'il estime que dans le cas qui lui est soumis, il n'y a pas de maladie grave.

Notre Chambre se pose alors la question de savoir qui, dans pareil cas, doit supporter les frais engendrés par l'octroi du congé pour raisons familiales. Les jours de congé pris sont-ils assimilés à une absence pour cause de maladie du bénéficiaire ou sont-ils retranchés de son congé annuel de récréation?

Par ailleurs, la non-reconnaissance du caractère grave de la maladie peut-elle être un signe pour l'employeur que le salarié abuse de sa confiance? Peut-elle ainsi constituer un motif de licenciement, notamment dans l'hypothèse où le salarié récidive?

Notre Chambre estime que le projet sous avis gagnerait en clarté si l'ensemble de ces questions étaient tranchées.

5. *L'obligation de remettre un certificat médical*

80. Comme il a été dit plus haut, l'octroi du congé pour raisons familiales est subordonné à la présentation d'un certificat médical attestant la gravité de l'état de santé de l'enfant ou du parent.

Parallèlement, le projet prévoit, par transition des dispositions existant en matière de contrat de travail en cas d'incapacité de travail, que le bénéficiaire doit remplir deux obligations:

- le premier jour de son absence, il doit avertir son employeur personnellement ou par personne interposée;
- le troisième jour au plus tard de son absence, il doit soumettre le certificat médical à son employeur.

Si l'on raisonne par analogie à la loi du 24 mai 1989, il s'ensuit que les absences courtes d'une ou de deux journées ne nécessitent pas la présentation à l'employeur d'un certificat médical.

Or, le projet de loi subordonne expressément le bénéfice du congé pour raisons familiales à la remise d'un certificat. Cette remise doit en conséquence se faire dès le premier jour de l'absence du bénéficiaire pour que celui-ci puisse être considéré comme jour de congé pour raisons familiales.

81. Notre Chambre constate ainsi une légère incohérence entre les dispositions des articles 105 et 107 du projet sous avis qui peut mener non seulement à des difficultés d'interprétation, mais aussi à des problèmes d'application pratique.

Il est en effet à prévoir que la plupart des absences générées par l'état de santé grave d'un enfant ou du parent seront des absences d'un ou de deux jours, étant donné que la finalité première du congé pour raisons familiales est de permettre à son bénéficiaire de pourvoir dans les meilleurs délais à la garde de l'enfant.

82. Dans ce contexte surgit d'ailleurs une autre question. Qu'arrive-t-il dans l'hypothèse où le bénéficiaire a remis, dès le premier jour, un certificat médical à son employeur portant sur cinq jours, mais il retourne à son poste de travail au bout de deux ou trois jours? Quelle qualification convient-il de donner aux jours de congé non pris? Comment le contrôle médical de la sécurité sociale peut-il ici remplir son rôle?

C. Les mesures en faveur de la réintégration dans la vie active

83. Le projet de loi sous avis introduit deux mesures pour favoriser la réintégration dans la vie active. Ces mesures visent deux publics différents:

- la première mesure est réservée aux femmes célibataires ou divorcées ayant charge d'enfants ainsi qu'aux personnes en situation monoparentale.

Si ces personnes participent à une mesure de formation dans un Centre de formation professionnelle continue ou suivent des cours sur proposition de l'ADEM ou du Service national d'action sociale, les frais de voyage et de garde d'enfants qu'engendre cette participation sont pris en charge par le Fonds pour l'emploi.

Cette prise en charge se fait seulement en dessous d'un certain seuil de revenu. Ainsi, pour les femmes célibataires ou divorcées, le revenu ne doit être supérieur à 1,5 fois le salaire social minimum simple, c'est-à-dire 69.413.– LUF à l'indice 548,67. Le revenu des personnes en situation monoparentale ne doit pas dépasser le salaire social minimum, soit 46.275.– LUF à l'indice 548,67;

- la deuxième mesure s'adresse de façon générale à tout salarié qui interrompt sa carrière pour l'une ou l'autre raison (maternité, mesure de formation, congé sabbatique etc.).

  L'entreprise est tenue de faire participer cette personne à des mesures de formation continue afin qu'elle puisse mettre ses connaissances à jour et se réintégrer plus facilement dans le processus de travail. Cette obligation résulte soit de la convention collective de travail applicable à l'entreprise, soit à défaut, d'une convention entre le Ministre du Travail et l'entreprise, le secteur, la branche ou la profession concernés.

84. Si la Chambre des Employés Privés salue le fait que le projet de loi sous avis ait pris soin de prévoir des mesures concrètes pour mieux gérer les réintégrations dans la vie active et les interruptions de carrière, elle s'interroge sur la raison d'être d'un certain nombre de conditions mises à leur application.

Cette remarque vaut notamment en ce qui concerne la prise en charge des frais de voyage et des frais de garde encourus par les femmes célibataires ou divorcées et les personnes en situation monoparentale.

1. *Pourquoi prévoir une condition de revenu?*

85. Comme il a été dit plus haut, la prise en charge des frais de voyage et des frais de garde d'enfants est faite par le Fonds pour l'emploi uniquement si le revenu des personnes concernées ne dépasse pas 69.413.– LUF respectivement 46.275.– LUF (indice 548,67).

Le projet de loi sous avis n'indique nulle part les raisons qui sont à la base de cette condition de revenu. Le lecteur ne connaît ni le pourquoi d'un tel seuil ni le pourquoi d'une référence au salaire social minimum. Il est laissé dans l'ignorance la plus complète.

86. Notre Chambre professionnelle estime que la fixation d'un plafond de revenu peu élevé est contraproductive et limite considérablement la crédibilité et l'efficacité de la mesure proposée. Elle donne l'impression que les auteurs du projet de loi sont déterminés à faire des progrès en matière de réintégration dans la vie active, mais qu'ils s'arrêtent à mi-chemin.

Par ailleurs, si l'on se réfère aux autres mesures prévues dans le titre consacré à la politique d'égalité des chances, et notamment au congé parental et au congé pour raisons familiales, l'on s'aperçoit que le bénéfice de ces mesures, dont l'impact financier sera de loin plus important, n'est subordonné à aucune condition de revenu.

Si un plafond devait être maintenu, la Chambre des Employés Privés plaide en faveur d'un plafond raisonnable s'établissant à environ 100.000.– LUF brut. Ce plafond a le mérite de correspondre plus ou moins à l'indemnité de 60.000.– LUF net par mois accordé au bénéficiaire d'un congé parental.

2. *Une discrimination positive injustifiée*

87. Le projet de loi sous avis établit une distinction entre les femmes célibataires ou divorcées ayant charge d'enfants et les personnes en situation monoparentale pour soumettre la prise en charge étatique à des conditions de revenu différentes.

88. Notre Chambre professionnelle interprète les termes „personnes en situation monoparentale" comme visant les hommes, célibataires ou divorcés, ayant charge d'enfants.

Si l'on retient cette interprétation, l'on peut affirmer que l'article 112 prévoit une discrimination positive en faveur des femmes en matière de prise en charge des frais de voyage et des frais de garde.

Notre Chambre professionnelle est d'avis que cette discrimination n'a pas lieu d'être et qu'il convient au contraire de placer les mères et pères en situation monoparentale sur un pied d'égalité. Les problèmes de garde se posent dans des termes identiques dans les deux cas et ne sont pas toujours liés à des considérations financières,

Si le Gouvernement devait persister dans sa volonté de prévoir des seuils de revenu différents pour les hommes et les femmes, volonté à laquelle notre Chambre professionnelle ne saurait se rallier, il conviendrait de les harmoniser et de prévoir un seul plafond s'appliquant de façon indistincte aux mères et aux pères célibataires ou divorcés ayant charge d'enfants.

D. Les actions positives dans le secteur privé

89. Le titre III du projet de loi sous avis est consacré à la politique d'égalité des chances entre femmes et hommes. Un volet de ce titre traite plus particulièrement des actions positives menées dans le secteur privé de l'économie.

Les actions positives se définissent comme des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Les dispositions contenues dans le projet de loi sous rubrique s'appliquent uniquement à celles des entreprises qui souhaitent bénéficier d'une subvention étatique pour leurs plans d'actions positives. Ces plans doivent avoir un certain contenu et doivent avoir été avisés préalablement à leur mise en oeuvre soit:

- par le comité mixte;
- à défaut de comité mixte, par le/la délégué(e) à l'égalité;
- à défaut de délégation du personnel, par un Comité interministériel spécialement créé.

Selon les explications du Ministère de la Promotion Féminine, les dispositions du projet de loi remplaceront le programme de subvention intitulé „Femmes et Hommes: Potentiel humain de l'entreprise" fonctionnant à l'heure actuelle sous l'égide de ce Ministère.

1. *La mise à l'écart des Chambres professionnelles*

90. Dans le cadre du programme „Femmes et Hommes: Potentiel humain de l'entreprise" susmentionné, les demandes de subvention présentées par les entreprises sont examinées par un jury composé d'une part, de représentants de différents départements ministériels et d'autre part, de représentants des Chambres professionnelles.

Sous l'effet du projet de loi sous avis, ce jury disparaîtra et sera remplacé par un Comité regroupant exclusivement des représentants ministériels.

Les Chambres professionnelles ne seront dès lors plus appelées à participer à l'évaluation des plans d'actions positives mis en place dans les entreprises.

91. La Chambre des Employés Privés s'interroge sur les raisons de cette mise hors cause à laquelle elle s'oppose formellement. Jusqu'à l'heure actuelle, les Chambres professionnelles ont pu faire partager les expériences qu'elles ont acquises directement sur le terrain et grâce à leur participation de longue date au Prix Féminin de l'Entreprise attribué par le Ministère de la Promotion Féminine. Ceci a permis d'enrichir les discussions et de dépasser le cadre des simples examens théoriques ne situant pas toujours les demandes dans leur contexte.

Notre Chambre propose dès lors de modifier l'article 116 alinéa 3 deuxième phrase et de soumettre les projets d'actions positives à l'avis d'un Comité composé paritairement de représentants ministériels et de représentants des Chambres professionnelles. Ce faisant, on établit sans conteste l'autorité du futur Comité dont le travail s'en trouvera certainement enrichi.

2. *Aviser les projets d'actions positives: une tâche devant revenir au/à la délégué(e) à l'égalité*

92. Comme il a été dit plus haut, les projets d'actions positives doivent, avant leur mise en oeuvre, être avisés par le comité mixte, ou à défaut, par le/la délégué(e) à l'égalité de l'entreprise concernée. En l'absence d'une délégation du personnel, les projets sont soumis à l'avis du Comité interministériel.

93. Notre Chambre estime que l'article 116 alinéa 3 dans sa rédaction actuelle, est à interpréter dans le sens qu'il accorde en premier lieu au comité mixte compétence en matière d'actions positives.

La CEP•L ne peut se rallier à cette interprétation, alors que l'interlocuteur privilégié de l'entreprise en matière d'égalité des chances doit, au voeu de la loi du 7 juillet 1998 réformant les délégations du personnel, être le/la délégué(e) à l'égalité.

Décider le contraire reviendrait à ôter à ce/cette délégué(e) une grande partie des compétences qui lui sont reconnues par la loi.

94. La Chambre des Employés Privés plaide dès lors en faveur d'une modification textuelle de l'article 116 alinéa 3 en ce sens de prévoir que les projets d'actions positives sont soumis pour avis au/à la délégué(e) à l'égalité. A défaut, les projets sont à soumettre à l'avis du Comité interministériel.

Si notre Chambre plaide ainsi en faveur d'un avis émanant du/de la délégué(e) à l'égalité, elle estime que cet avis doit refléter l'opinion de l'ensemble de la délégation du personnel existant dans l'entreprise, et cela pour donner plus de poids à la position du/de la délégué(e) à l'égalité.

En effet, comme la CEP•L a eu l'occasion de le souligner dans son avis relatif au projet de loi réformant les délégations du personnel, l'efficacité d'une délégation du personnel se trouve renforcée si l'employeur a en face de lui un seul interlocuteur au lieu de devoir négocier et discuter avec plusieurs partenaires qui risquent d'avoir des points de vue divergents.

Ainsi, notre Chambre est d'avis que le/la délégué(e) ne doit pas faire cavalier seul, mais qu'il/elle doit concerter ses actions et ses positions en matière d'égalité des chances avec la délégation du personnel.

*

TITRE 4

LE DEVELOPPEMENT DE L'ESPRIT D'ENTREPRENEURIAT

A. Les mesures proposées

95. Pour développer l'esprit d'entreprise le projet prévoit notamment les mesures suivantes:

- suppression dans les entreprises commerciales et artisanales de la limitation de succursales;
- abolition de l'obligation pour les entreprises de prévoir des installations sanitaires séparées pour les salariés de chaque sexe;
- prise en charge par l'Etat du paiement d'une cotisation pour allocations familiales par les indépendants exerçant une profession libérale;
- adaptation aux exigences des consommateurs des heures de fermeture des magasins de détail, de l'artisanat et du commerce, dans l'enceinte des cinémas et des stations de services sur les autoroutes;
- réduction de 20 à 6 ans de la durée de la pratique professionnelle que doit accomplir le détenteur d'un CATP pour effectuer à titre d'indépendant des travaux de réparation et d'entretien, l'engagement de main-d'oeuvre est limité à 3 personnes;
- possibilité d'exercer conjointement une activité indépendante (dans un métier secondaire) et une activité salariale.

96. Quant au principe, la CEP•L approuve ces mesures sous réserve des considérations suivantes. Elle regrette cependant que les arguments figurant au commentaire des articles n'aient pas toujours le niveau que l'on puisse attendre d'un document gouvernemental. Cette remarque vaut tout particulièrement pour le passage suivant:

> „Cette mesure ne peut en outre que favoriser l'emploi des femmes puisque ces dernières pourront exercer un nombre considérable de métiers secondaires." (Commentaire de l'article 121, page 56)

B. Vers un modèle des working poor

97. Les deux derniers points ont pour objet de développer l'esprit d'entreprise des salariés, notamment le dernier point qui permet même, et de façon explicite, à un salarié d'exercer conjointement une activité salariale et une activité d'indépendant.

Il s'agit en l'occurrence d'une approche tout à fait nouvelle: pour la première fois un texte de loi invite les salariés à cumuler leur activité salariale avec une activité d'indépendant.

Cette notion de travail d'indépendant combinée avec une activité salariale serait-elle une sorte de test pour préparer une avancée discrète vers une nouvelle „norme de travail", une société où le salarié commence à être remplacé par l'indépendant ou le faux indépendant.

Par ailleurs, une politique permettant à un salarié travaillant à temps plein de cumuler ce travail avec d'autres emplois ressemble étrangement au modèle des Etats-Unis des „working poor", c'est-à-dire des salariés qui doivent cumuler plusieurs emplois pour pouvoir mener une vie plus ou moins décente.

*

TITRE 5

L'EDUCATION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

A. Les mesures proposées

98. Les mesures proposées sous ce titre sont les suivantes:

- l'enseignement secondaire technique prépare en premier lieu à la vie professionnelle, en ordre subsidiaire il permet aussi d'accéder à l'enseignement supérieur;
- au cours de l'apprentissage les élèves ayant des difficultés peuvent s'inscrire soit à la voie de formation préparatoire au CITP, soit à la voie de formation préparatoire au CCM;
- les détenteurs d'un CITP ou d'un CCM peuvent se préparer au CATP soit dans le cadre de la formation initiale, soit dans le cadre de la formation continue;
- délivrance d'un certificat de réussite du cycle moyen du régime technique ou du régime de la formation de technicien;
- l'apprentissage, les études en régime de la formation de technicien et les études en régime technique sont également ouverts à des personnes âgées de plus de 18 ans.

Les mesures proposées sont destinées à faciliter le passage école-vie active et de créer une ouverture de l'apprentissage à des personnes adultes.

B. Pour un apprentissage-transition

99. Ces mesures, qui tiennent compte des propositions élaborées par la tripartite formation, trouvent l'accord de principe de la CEP•L.

Mais, notre Chambre attendait tout de même des mesures plus incisives, des pistes nouvelles, des approches novatrices.

Les auteurs se contentent le plus souvent soit d'opérer un maquillage sur des textes existants, soit d'adapter des textes à une réalité déjà existante. Pourquoi les textes sont-ils tellement imprécis, pourquoi y a-t-il si peu de nouveautés? D'autres chapitres de ce même projet de loi nous montrent tout de même qu'une certaine créativité est possible.

Entre autres, notre Chambre est d'avis qu'il est trop simpliste de réduire la problématique du chômage aux seuls non ou faibles qualifiés. Tous les niveaux de formation peuvent être concernés de nos jours. Ne doit-on pas attaquer les problèmes marginaux à temps pour ne pas leur donner la possibilité de s'amplifier? Ne devrait-on pas intensifier les mesures en faveur d'une meilleure orientation et réorientation notamment au niveau de l'enseignement professionnel?

Dans son avis relatif aux conclusions du Conseil Européen extraordinaire sur l'emploi, qui figure d'ailleurs comme annexe au présent avis, notre Chambre avait proposé d'examiner une voie nouvelle „l'apprentissage-transition" à tous les niveaux de formation pour assurer le passage école-vie active (voir annexe 2 pour plus de détails).

*

ANNEXE 1

LES EMPLOIS A DOMICILE ET LA NECESSITE DE PREVOIR CERTAINES FAVEURS FISCALES

La Chambre des Employés Privés tient à rappeler qu'elle a à maintes reprises, et dernièrement dans sa prise de position du 26 janvier 1998 relatif aux „Lignes directrices pour l'emploi", relevé dans les termes suivants la nécessité de favoriser fiscalement les emplois à domicile:

„Le règlement grand-ducal du 28 décembre 1990 portant exécution de l'article 127 alinéa 6 de la loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu prévoit un abattement forfaitaire pour frais de domesticité ou de garde d'enfants de 24.000.– LUF par an, soit 2.000.– LUF par mois."

Cet abattement a un caractère purement symbolique: si un ménage peut faire valoir des frais de domesticité, ces frais dépassent largement la somme de 2.000.– LUF par mois.

Actuellement, ces frais peuvent aussi être déduits comme charges extraordinaires dans le cadre de l'article 127 L.I.R., s'ils diminuent de façon considérable la capacité contributive du contribuable.

La CEP•L est d'avis que les dispositions actuellement en vigueur devraient être remplacées par des dispositions permettant une déduction fiscale intégrale des „emplois à domicile" Une telle mesure s'inscrirait dans l'optique des décisions prises dans le cadre du comité de coordination tripartite du 3 mai 1995 en matière de politique de l'emploi et figurant au rapport ad hoc „Les nouveaux gisements d'emplois".

Suivant ce rapport, „il s'agit d'observer notre société d'aujourd'hui et de déduire, à travers une analyse de son fonctionnement, les nouveaux besoins et les nouvelles aspirations".

De nombreux besoins restent actuellement encore insatisfaits. Ils correspondent à l'évolution des modes de vie, à la transformation des structures familiales, à l'augmentation de l'activité professionnelle féminine et aux aspirations nouvelles d'une population âgée, voire très âgée.

La création d'emplois en vue de répondre à ces nouveaux besoins se heurte souvent aux problèmes du prix de la main-d'oeuvre.

Afin de rendre ces emplois plus attrayants, la CEP•L propose de prévoir la déductibilité de l'impôt sur le revenu des frais résultant de la création de tels emplois, et notamment d'emplois à domicile. La déductibilité des frais relatifs à ces emplois fut d'ailleurs proposée dans le rapport précité du comité de coordination tripartite.

La CEP•L est d'avis qu'une déductibilité des „emplois à domicile" est indispensable pour ne plus „bloquer" artificiellement la création de tels emplois auprès des ménages.

Il s'agit d'aider les forces du marché à nous conduire à un point d'équilibre socialement souhaitable par une intervention judicieuse sur le prix de travail grâce à des mesures fiscales. L'utilité sociale collective devrait obligatoirement y gagner, sans pénaliser, bien au contraire, la compétitivité de notre système productif. En France et en Belgique, l'emploi dans les services aux ménages a été encouragé par différentes méthodes, y compris les chèques-services et les réductions fiscales.

Rappelons dans ce contexte qu'au niveau des entreprises, les frais de personnel sont évidemment déductibles. Le Gouvernement accorde même des aides spécifiques pour favoriser la création d'emplois. Par contre, quand il s'agit d'introduire une déductibilité des frais relatifs aux emplois à domicile, on rencontre une attitude de réserve.

Pourquoi cette répugnance?

Ce ne seront pas les foyers les plus fortunés qui seraient les vrais bénéficiaires d'une telle mesure, mais les familles de situation moyenne où les deux conjoints travaillent.

C'est donc un moyen par excellence de favoriser l'emploi féminin et, de ce fait de permettre aux femmes de prendre plus de responsabilité dans l'entreprise et dans la vie politique, syndicale et associative.

En tant qu'effet secondaire, une telle mesure en vue de favoriser les „emplois à domicile" réduirait les coûts collectifs liés à l'absentéisme pour enfants malades et libérerait les crèches pour les ménages à faibles revenus.

En plus, cette incitation fiscale est un autre moyen pour combattre le travail au noir et pour régulariser de nombreuses situations d'affiliation à la sécurité sociale.

Finalement, la déductibilité des „emplois à domicile" est un moyen de revaloriser le service à la personne et de revaloriser tout ce tiers secteur qui est dit non marchand et qui est considéré comme un secteur en émergence.

Le Gouvernement prévoit une majoration substantielle de l'abattement pour frais de domesticité et frais de garde d'enfants.

Si ce relèvement est un pas dans la bonne direction, il reste toutefois une demi-mesure largement insuffisante pour favoriser la création d'emplois de proximité et pour combattre le travail au noir.

Le Gouvernement prévoit en outre un élargissement du cadre des frais à considérer comme charges extraordinaires en prenant aussi en considération les frais d'aides dépendance et les frais de garde d'une personne dépendante, mesure destinée à accompagner la loi portant introduction d'une assurance dépendance.

A côté de cet élargissement du cadre d'application, le Gouvernement propose au niveau de la prise en compte des frais de garde d'enfants une modification sensible en défaveur des familles avec charge d'enfants.

Suivant la législation actuellement en vigueur „sont considérées comme frais de garde d'enfants les sommes exposées pour les gardiens d'enfants, les crèches et les garderies collectives".

Cependant, seules les sommes exposées pour des „gardiens d'enfant *exerçant leur métier de façon professionnelle et non accessoire en tant qu'indépendant ou salarié*, pour les crèches et les garderies collectives" seront prises en compte.

Selon ses propres dires, le Gouvernement „entend limiter les charges extraordinaires pour frais de garde d'enfant à la garde professionnelle et écarter par là les frais pour baby-sitter d'une soirée ou pendant les vacances récréatives ainsi que par des personnes qui ne sont pas agréées par le Ministère de la Famille (...)".

Cette argumentation est inacceptable pour la Chambre des Employés Privés. Notre Chambre ne comprend pas les raisons qui amènent le Gouvernement à introduire des exigences de qualification pour les gardiens d'enfant, alors que pour les personnes gardant ou soignant une personne dépendante, de tels critères font totalement défaut. Afin de pouvoir profiter de la déductibilité fiscale, il faut recourir dans le premier cas à des professionnels agréés, tandis que dans le deuxième cas, les frais sont déductibles peu importe la qualification de la personne à laquelle la personne dépendante a recours.

Il n'y a aucun fondement à la distinction qui est ainsi faite et l'on pourrait même à l'extrême parler d'une discrimination.

En ce qui concerne les frais de domesticité, la législation actuellement en vigueur prévoit que les charges résultant de l'occupation de personnes qui effectuent principalement des travaux domestiques à l'intérieur de l'habitation du contribuable sont déductibles à titre de frais de domesticité.

En revanche, suivant le Gouvernement, les frais engendrés par les salaires d'un chauffeur, jardinier, concierge etc. sont à qualifier de somptuaires et ne constituent pas des charges extraordinaires déductibles.

La Chambre des Employés Privés se demande si la distinction faite par le Gouvernement est justifiée, alors qu'il existe des cas où elle mène à des situations paradoxales.

L'on peut en effet imaginer l'hypothèse d'une personne âgée ou vivant seule dans une maison unifamiliale avec un jardin. Dans l'impossibilité physique de pouvoir faire elle-même les travaux d'entretien nécessaires à l'intérieur et à l'extérieur de la maison, elle recourt aux services d'un agent de nettoyage (m/f) pour s'occuper du nettoyage à l'intérieur de la maison et à un jardinier (m/f) pour cultiver son jardin et soigner les environs de l'habitation.

Les frais que cette personne expose pour l'agent de nettoyage (m/f) seraient fiscalement déductibles à titre de frais de domesticité, alors que ceux liés à l'occupation d'un jardinier (m/f) seraient à qualifier de somptuaires et par conséquent non déductibles.

Cette approche nous paraît illogique et ainsi sujette à révision.

*

ANNEXE 2

AVIS DE LA CEP•L DU 26 JANVIER 1998 RELATIF AUX CONCLUSIONS DU CONSEIL EUROPEEN EXTRAORDINAIRE DES 20 ET 21 NOVEMBRE 1997

I. RESUME DES LIGNES DIRECTRICES POUR 1998

1. Les lignes directrices proposées dans les conclusions du Conseil Européen extraordinaire pour la politique d'emploi des Etats membres en 1998 soulignent des stratégies et des objectifs-clés auxquels les Etats doivent s'atteler pour donner une nette impulsion à l'amélioration de la situation de l'emploi en Europe.

Elles sont, en résumé, les suivantes:

- s'attaquer au chômage des jeunes (49)*
- prévenir le chômage de longue durée (49)
- passer des mesures passives à des mesures actives (53)
- encourager une approche de partenariat (55)
- faciliter le passage de l'école au travail (58)
- faciliter le démarrage et la gestion des entreprises (61)
- exploiter les opportunités de nouvelles créations d'emplois (64)
- rendre le système fiscal plus favorable à l'emploi (66)
- moderniser l'organisation du travail (69)
- soutenir la capacité d'adaptation des entreprises (72)
- s'attaquer à la discrimination entre hommes et femmes (74)
- concilier vie professionnelle et vie familiale (76)
- faciliter la réintégration dans la vie active (78)
- favoriser l'insertion des personnes handicapées dans la vie active (79)

* Les numéros entre parenthèses correspondent aux références contenues dans les conclusions de la Présidence (SN 300/97)

*

II. PRISE DE POSITION DE LA CEP•L

2. En fonction des caractéristiques du marché national de l'emploi, la Chambre des Employés Privés tient à faire part au Gouvernement de ses réflexions concernant certaines des lignes directrices retenues par les Etats membres.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, la CEP•L se permet d'attirer l'attention du Gouvernement sur la nécessité de disposer de statistiques fiables et étoffées en matière d'emploi et de chômage qui constituent un élément d'analyse essentiel et qui serviront de base aux propositions à élaborer.

1. Le chômage des jeunes

3. Deux des quatorze lignes directrices concernent plus particulièrement les jeunes:

- *s'attaquer au chômage des jeunes; (49)*
  faciliter le passage de l'école au travail. (58)

1.1. *Apprentissage-transition*

4. Le passage de l'école à la vie active est une étape difficile, le risque pour le jeune de se retrouver dans une situation de chômage est bien présent.

Actuellement, les mesures d'insertion (DAT, stage en entreprise, etc.) destinés aux jeunes chômeurs agissent comme moyen de formation et mesure d'attente.

En l'absence de ces mesures d'insertion, le taux de chômage des jeunes s'établirait à 33% et non à 25% du nombre total des chômeurs.

Les mesures d'insertion créent des situations intermédiaires entre le chômage et l'emploi stable et permettent aux jeunes de supporter le chômage sans se marginaliser et de se rapprocher d'un emploi stable en accroissant les occasions d'acquérir de l'expérience et de se forger des compétences.

Grâce à ces mesures – où évidemment des efforts restent à faire – les jeunes ne connaissent pas, en général, les efforts de marginalisation que l'on rencontre chez les chômeurs âgés. Les jeunes chômeurs restent dans l'attente du contrat qui, un jour, débloquera leur situation.

5. On ne peut pas compter sur l'école pour remédier à cette situation et de garantir qu'à l'avenir le passage école et vie active se fasse sans accrochage.

L'école ne peut assurer que certaines connaissances de base (lire, écrire, etc.).

On revient à Montaigne: ce qui est important ce n'est pas d'apprendre quelque chose, mais d'apprendre à apprendre.

Tout ce qui dépasse les connaissances de base ne peut s'acquérir que par une pratique alliée à l'explication pédagogique: c'est la meilleure définition possible de l'apprentissage. Tout métier et chaque fonction devraient comporter son apprentissage.

L'enseignement technique ne peut pas „remplacer" une telle phase d'apprentissage.

C'est pourquoi nous proposons la création d'une structure nouvelle qui „organiserait" le passage de l'école à la vie active, sans pour autant être considérée comme mesure antichômage. En d'autres termes, une nouvelle formule „apprentissage" à tous les niveaux de formation devient indispensable pour faciliter ce passage école-vie active, un „apprentissage-transition", mais au sens large du terme, et non dans l'optique du texte de 1945.

1.2. *Stage de préparation en entreprise*

6. Dans la formule du stage de préparation en entreprise qui comprend des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique et qui s'adresse aux demandeurs d'emploi qui n'ont pas dépassé 30 ans, le stagiaire perçoit l'indemnité de chômage pour jeunes, soit 70% du salaire social minimum, actuellement 32.392.– LUF par mois.

Le taux de participation de l'employeur est de 50%. En outre, il est tenu de verser au jeune une indemnité complémentaire égale à 10% du salaire social minimum.

En définitive, le coût pour l'employeur d'un tel stagiaire s'élève à 41% du coût d'un salarié rémunéré au salaire social minimum pour travailleur non qualifié. Le peu d'attrait de cette dernière mesure par rapport au stage-initiation ne s'explique donc pas par le coût, mais probablement par la forme juridique complexe de cette relation.

Dans le cadre d'un stage de préparation, il n'existe pas de relation contractuelle entre le stagiaire et l'entreprise, le stagiaire reste directement soumis aux directives de l'ADEM. Le stage de préparation en entreprise prend d'ailleurs fin à l'expiration du droit à l'indemnité de chômage.

Par contre, le stage-initiation est une forme de contrat à durée déterminée entre l'employeur et le stagiaire. Pour rendre le stage de préparation en entreprise plus attractif, la CEP•L propose donc de revoir l'instrument juridique qui régit ces stages.

1.3. *Pool des assistants*

7. Aux trois mesures figurant sous la rubrique „Chômage des jeunes" s'ajoute le „pool des assistants aux directeurs de l'enseignement postprimaire", destiné aux jeunes chômeurs ayant au moins une formation Bac+1. Dans le cadre de ce pool, créé en 1995, sont actuellement occupées 88 personnes qui touchent un salaire se situant entre 80.000 et 90.000.– LUF par mois.

Il s'agit donc de la „voie royale" parmi les mesures de lutte contre le chômage. Par rapport à ceux qui travaillent dans la DAT, ils sont largement favorisés, alors qu'ils touchent le double de l'indemnité DAT. Cet écart est encore renforcé si on compare leur situation à celle des bénéficiaires de stage-initiation qui touchent 85% du salaire social minimum et à celle des participants à des stages en entreprise qui touchent 70% du salaire social minimum.

En créant le pool des assistants, le législateur a renforcé une conviction fausse, mais encore largement répandue qu'un diplôme, et notamment un diplôme universitaire, donne droit dès le début de la carrière professionnelle à un salaire élevé. En plus, la rémunération élevée de ces assistants risque de les inciter à retarder leur recherche d'un emploi dans le secteur privé où les jeunes ayant une formation Bac+1 touchent en général un salaire largement inférieur à 80.000.– LUF. Déjà à l'époque de la création de ce pool, la CEP•L s'était prononcée contre l'introduction de cette mesure „discriminatoire" par rapport aux autres jeunes chômeurs.

Dans son rapport relatif au projet de budget pour l'exercice 1998, la Commission des Finances et du Budget de la Chambre des Députés a souligné qu'elle partage l'avis de la CEP•L et qu'elle „espère que la création de ces postes d'assistants fasse réellement partie intégrante d'une politique d'intégration de jeunes chômeurs, et non d'une politique de réduction „bon marché" du nombre d'heures supplémentaires dans l'enseignement postprimaire".

2. La promotion de l'emploi

8. Les deux lignes directrices:

- *exploiter les opportunités de nouvelle création d'emploi; (64)*
- *rendre le système fiscal plus favorable à l'emploi (66)*

peuvent être classées dans le contexte plus large de la promotion de l'emploi.

Concernant ce point, la Chambre des Employés Privés a proposé dans son avis du 26 novembre 1997 relatif à la modification de certaines dispositions de la loi concernant l'impôt sur le revenu, de la loi sur l'évaluation des biens et valeurs et de la loi générale des impôts de favoriser la création d'emplois à domicile à l'aide de certaines incitations fiscales.

9. Le règlement grand-ducal du 28 décembre 1990 portant exécution de l'article 127 alinéa 6 de la loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu prévoit un abattement forfaitaire pour frais de domesticité ou de garde d'enfants de 24.000.– LUF par an, soit 2.000.– LUF par mois.

Cet abattement a un caractère purement symbolique: si un ménage peut faire valoir des frais de domesticité, ces frais dépassent largement la somme de 2.000.– LUF par mois.

Actuellement, ces frais peuvent aussi être déduits comme charges extraordinaires dans le cadre de l'article 127 L.I.R., s'ils diminuent de façon considérable la capacité contributive du contribuable.

10. La CEP•L est d'avis que les dispositions actuellement en vigueur devraient être remplacées par des dispositions permettant une déduction fiscale intégrale des „emplois à domicile". Une telle mesure s'inscrirait dans l'optique des décisions prises dans le cadre du comité de coordination tripartite du 3 mai 1995 en matière de politique de l'emploi et figurant au rapport ad hoc „Les nouveaux gisements d'emplois".

Suivant ce rapport „il s'agit d'observer notre société d'aujourd'hui et de déduire, à travers une analyse de son fonctionnement, les nouveaux besoins et les nouvelles aspirations".

De nombreux besoins restent actuellement encore insatisfaits. Ils correspondent à l'évolution des modes de vie, à la transformation des structures familiales, à l'augmentation de l'activité professionnelle féminine et aux aspirations nouvelles d'une population âgée, voire très âgée.

La création d'emplois en vue de répondre à ces nouveaux besoins se heurte souvent aux problèmes du prix de la main-d'oeuvre.

11. Afin de rendre ces emplois plus attrayants, la CEP•L propose de prévoir la déductibilité de l'impôt sur le revenu des frais résultant de la création de tels emplois, et notamment d'emplois à domicile. La déductibilité des frais relatifs à ces emplois fut d'ailleurs proposée dans le rapport précité du comité de coordination tripartite.

La CEP•L est d'avis qu'une déductibilité des „emplois à domicile" est indispensable pour ne plus „bloquer" artificiellement la création de tels emplois auprès des ménages.

Il s'agit d'aider les forces du marché à nous conduire à un point d'équilibre socialement souhaitable par une intervention judicieuse sur le prix de travail grâce à des mesures fiscales. L'utilité sociale collective devrait obligatoirement y gagner, sans pénaliser, bien au contraire, la compétitivité de notre

système productif. En France et en Belgique, l'emploi dans les services aux ménages a été encouragé par différentes méthodes, y compris les chèques-services et les réductions fiscales.

12. Rappelons dans ce contexte qu'au niveau des entreprises, les frais de personnel sont évidemment déductibles. Le Gouvernement accorde même des aides spécifiques pour favoriser la création d'emplois. Par contre, quand il s'agit d'introduire une déductibilité des frais relatifs aux emplois à domicile, on rencontre une attitude de réserve.

Pourquoi cette répugnance?

Ce ne seront pas les foyers les plus fortunés qui seraient les vrais bénéficiaires d'une telle mesure, mais les familles de situation moyenne où les deux conjoints travaillent.

C'est donc un moyen par excellence de favoriser l'emploi féminin et, de ce fait de permettre aux femmes de prendre plus de responsabilité dans l'entreprise et dans la vie politique, syndicale et associative.

En tant qu'effet secondaire, une telle mesure en vue de favoriser les „emplois à domicile " réduirait les coûts collectifs liés à l'absentéisme pour enfants malades et libérerait les crèches pour les ménages à faibles revenus.

En plus, cette incitation fiscale est un autre moyen pour combattre le travail au noir et pour régulariser de nombreuses situations d'affiliation à la sécurité sociale.

Finalement, la déductibilité des „emplois à domicile" est un moyen de revaloriser le service à la personne et de revaloriser tout ce tiers secteur qui est dit non marchand et qui est considéré comme un secteur en émergence.

3. Les femmes et le marché du travail

13. Les lignes directrices suivantes suscitent les commentaires de la CEP•L:

- *faciliter la réintégration dans la vie active des femmes rentrantes; (78)*
- *concilier vie professionnelle et vie familiale. (76)*

3.1. *Mesures en faveur de la réintégration des femmes rentrantes*

14. Il est indispensable de prendre les mesures nécessaires afin de faciliter la réintégration des femmes rentrantes sur le marché de l'emploi.

A ce sujet, la CEP•L soutient la proposition de loi ayant pour objet de modifier et de compléter la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures favorables à l'embauche des femmes rentrantes.

Les dispositions y proposées prennent appui sur les mesures incitatives existantes en matière d'embauche de chômeurs de longue durée.

En effet, les difficultés que rencontrent les femmes rentrantes sur le marché de l'emploi sont comparables à celles que connaissent les chômeurs âgés ou de longue durée. Il convient par conséquent de faire bénéficier ces femmes des mêmes mesures incitatives à l'embauche.

La proposition de loi prévoit le remboursement, par le fonds pour l'emploi, des cotisations de sécurité sociale aux employeurs du secteur privé embauchant des femmes rentrantes. Le remboursement est limité à une période de 18 mois et soumis à la condition que la femme embauchée bénéficie d'un contrat de travail soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée de 18 mois comportant une occupation de seize heures de travail au moins par semaine.

Il est précisé que cette mesure s'applique à l'embauche de femmes réintégrant le marché de l'emploi après une interruption de leur activité professionnelle de cinq ans au moins.

3.2. *La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale*

15. Force est de constater que la féminisation du marché du travail n'a pas engendré une adaptation parallèle des conditions de travail permettant aux conjoints (ou parents) de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Ainsi, vu que les tâches ménagères de même que l'éducation des enfants incombent encore dans la majeure partie des cas aux femmes, celles-ci se trouvent souvent seules confrontées dans leur vie quotidienne à des problèmes d'organisation concrets, surtout en ce qui concerne la garde des enfants.

S'il est vrai que le nombre de places disponibles dans les infrastructures pertinentes a connu une certaine augmentation au cours des dernières années, il est tout aussi vrai que la demande est toujours largement supérieure à l'offre.

16. Afin de pallier à cette insuffisance, la Chambre des Employés Privés estime que plusieurs options seraient envisageables:

- création d'infrastructures de garde en nombre suffisant par le biais du budget de l'Etat;
- mise en place de crèches au sein des entreprises elles-mêmes, sans que ces infrastructures ne puissent être utilisées comme moyen de pression contre les salarié(e)s concerné(e)s en cas de problèmes avec l'employeur.

Pour l'une comme pour l'autre option, il semble évident à notre Chambre que les ménages concernés doivent contribuer financièrement, proportionnellement à leur revenu, à la gestion courante des structures ainsi mises en place.

17. De nouvelles initiatives devraient également être envisagées pour la prise en charge des enfants scolarisés. Ainsi notre Chambre se prononce en faveur de projets pilotes en vue de l'introduction de la *journée continue* au niveau de l'enseignement primaire et secondaire (surtout pour les cycles inférieurs).

La journée continue semble, en effet, la solution la plus efficace pour concilier horaire scolaire et horaire de travail. En outre, avec le développement des infrastructures de garde, elle permettrait certainement à de nombreux ménages de mieux gérer l'organisation de leur vie quotidienne familiale.

18. Des problèmes organisationnels peuvent également apparaître en cas de maladie d'un enfant, du conjoint ou d'une autre personne vivant sous le toit d'un salarié, ainsi qu'en cas de force majeure. A cet égard, notre Chambre réitère sa demande d'introduire un *congé pour raisons familiales* afin de permettre aux concerné(e)s de rester auprès du malade, tout au moins durant la phase aiguë de la maladie, ou encore d'exécuter les premiers travaux lors d'une catastrophe.

Actuellement, pareil congé existe dans de nombreux pays européens, les modalités variant cependant fortement selon les Etats. Dans ce contexte, il convient de relever que les partenaires sociaux ont conclu au niveau communautaire un accord-cadre concernant l'introduction d'un *congé parental*, accord qui a été formalisé par le biais d'une directive européenne. Au Luxembourg, le Premier Ministre a invité les partenaires sociaux à se concerter pour discuter de la possibilité d'une concrétisation au niveau national de ces accords par la voie conventionnelle. Ces concertations sont à l'heure actuelle toujours en cours.

La CEP•L exige que ces congés soient introduits le plus vite possible afin de fixer les minima à accorder, sans préjudice toutefois des dispositions plus favorables contenues dans diverses conventions collectives.

Concilier les responsabilités familiales et professionnelles est bien ce qui motive, au premier chef, l'existence du droit au congé parental. Mais, le congé parental offre en outre l'avantage d'introduire sur une base volontaire, une certaine flexibilité dans les relations du travail.

Les dispositions relatives au congé parental vont peut être ouvrir un autre débat, à savoir celui concernant les soins ou le temps à consacrer aux parents âgés. Le vieillissement de la population donne à penser qu'un courant se manifestera à l'avenir en faveur de dispositifs équivalents.

19. Un autre souhait de notre Chambre est que *la priorité de réembauchage* prévue par l'article 5 (4) de la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail puisse être transformée en une véritable garantie de réemploi.

Cette garantie devrait s'étendre sur une période maximale de 24 mois en accord avec les dispositions actuelles prévues par l'article 5 (4) précité, de même qu'avec celles relatives à l'attribution des baby-years, garantie qui existe déjà dans certaines conventions collectives de travail. La durée de 24 mois permettant également à l'employeur de pourvoir au remplacement du poste temporairement vacant en ayant recours à une tierce personne engagée par contrat à durée déterminée.

Cette mesure garantirait que les parents pourraient mieux se consacrer à l'éducation de leur(s) enfant(s) à un moment où leur présence est particulièrement importante pour le développement affectif de l'enfant, sans devoir se préoccuper de la poursuite de leur carrière professionnelle.

4. Les chômeurs âgés

20. Comme notre Chambre a eu l'occasion de le démontrer dans son avis annuel concernant le budget de l'Etat pour l'exercice 1998, les mesures en faveur des chômeurs âgés sont en quelque sorte le parent pauvre du dispositif législatif existant en matière de chômage.

Certaines mesures pour combattre le chômage des salariés âgés sont en effet plus indirectes que directes, de sorte qu'il conviendrait:

– *de passer des mesures passives à des mesures actives. (53)*

4.1. *Pour une analyse plus nuancée du marché de l'emploi luxembourgeois*

21. Il est régulièrement mis en exergue que de 1984 à juin 1997, l'emploi salarié a augmenté de 142.257 à 207.770 personnes, soit un accroissement de 65.443 personnes ou de 46,1%.

Pendant la même période, le nombre des frontaliers est passé de 15.500 à 63.200 personnes, soit un accroissement de 47.700 unités ou de 307,8%.

Le rapport de la Commission du Travail et de l'Emploi de la Chambre des Députés du 4 novembre 1997 signale que du 31 mai 1996 au 31 mai 1997, l'emploi salarié s'est accru de 5.718 personnes et que pendant la même période, la part des travailleurs frontaliers a augmenté de 4.400 personnes.

Parallèlement à l'accroissement de l'emploi, le nombre de demandeurs d'emploi a progressé en passant de 2.695 personnes en 1984 à 6.387 unités fin septembre 1997.

Sur base de ces chiffres, les autorités publiques qualifient le marché de l'emploi luxembourgeois d'atypique, parce qu'il connaît simultanément une croissance de l'emploi salarié et une progression du chômage.

De même, il est qualifié d'atypique du fait que la croissance de l'emploi salarié comporte une augmentation permanente et plus que proportionnelle du nombre de travailleurs frontaliers.

22. Une analyse plus affinée ne confirme que partiellement ces thèses.

Premièrement, l'accroissement de l'emploi, combiné à la croissance du chômage, ne constitue pas un phénomène propre au Luxembourg. Dans la plupart des pays européens, l'on observe la même évolution. La seule référence à l'évolution de l'emploi des femmes au cours des vingt dernières années illustre la tendance générale de l'accroissement de l'emploi.

Si, en deuxième lieu, l'accroissement plus que proportionnel de l'emploi des frontaliers est bien typique et unique pour le Grand-Duché, il faut néanmoins se garder conclure trop hâtivement à une disponibilité moins prononcée des résidents pour un poste vacant.

23. La Chambre des Employés Privés plaide pour une analyse plus nuancée des chiffres en insistant sur le phénomène des délocalisations d'emplois existants dans la Grande Région vers le Luxembourg. Pour de multiples raisons, mais dont les plus importantes résident dans le coût moins élevé des cotisations à verser à la sécurité sociale et dans la fiscalité directe moins accentuée, un nombre appréciable d'entreprises étrangères ouvrent une filiale ou une succursale au Luxembourg.

Le Conseil Economique et Social, dans son avis sur la situation économique et sociale du pays pour l'année 1997, a relevé le même phénomène.

Dans sa réponse à une question parlementaire du député Niki Bettendorf, Jean-Claude Juncker, en sa qualité de Ministre du Travail et de l'Emploi, a relevé que son Ministère a établi, en 1996, le nombre de 1.759 cartes d'autorisation de travail à des entreprises étrangères disposant d'une succursale au Luxembourg et 76 certificats à des entreprises artisanales venant prester occasionnellement des services dans notre pays.

Comme il est normal que ces entreprises se bornent à affilier le personnel qu'elles occupent dans leur pays d'origine à la sécurité sociale luxembourgeoise, aucun emploi n'est en fait créé et ces entreprises ne font que rarement appel au marché de l'emploi luxembourgeois.

Si l'on compare les 1.759 cartes d'autorisation délivrées en 1996 à l'accroissement de l'emploi frontalier de 4.400 unités, on est tenté de conclure que l'on est en face de la démonstration parfaite du phénomène.

La mise en relation des chiffres sur la période allant de 1984 à fin juin 1997, à savoir l'accroissement de l'emploi total de 65.443 unités par rapport à la progression du nombre de frontaliers de 47.700 personnes, confirme la même tendance sur une longue période.

La Commission des Finances et du Budget de la Chambre des Députés, dans son rapport sur le budget de l'Etat pour l'année 1998, a, elle aussi, rendu attentif au phénomène et s'est ralliée à la Chambre des Employés Privés et au Conseil Economique et Social.

Le député Lucien Lux, rapporteur, a notamment cité la CEP•L qui a proposé „de dresser un inventaire des entreprises nouvellement enregistrées au Centre d'affiliation de la Sécurité Sociale, afin de pouvoir déterminer avec exactitude l'ampleur du phénomène des implantations d'entreprises étrangères et de pouvoir rendre les statistiques sur les créations d'emplois plus effectives et plus véridiques".

L'affirmation que la disponibilité des frontaliers pour accéder à un emploi serait plus grande que celle de la population résidente est dès lors non fondée car contredite par les chiffres.

4.2. *Les mesures antichômage*

24. Dans le cadre de la lutte contre le chômage, le législateur a introduit des mesures spécifiques pour combattre le chômage des salariés ayant dépassé respectivement 50 et 55 ans.

4.2.1. *La préretraite*

25. La préretraite est de loin la principale mesure prise pour éviter le chômage des salariés âgés.

Tableau 1: Nombre de préretraités

Année	*Sidérurgie*	*Hors sidérurgie*	*Total*
1990	2.103	320 (13,2%)	2.423
1991	1.327	144 (10,0%)	1.471
1992	1.274	179 (12,3%)	1.453
1993	1.233	253 (17,0%)	1.486
1994	1.097	330 (23,1%)	1.427
1995	1.163	357 (23,4%)	1.520
1996	1.128	374 (24,9%)	1.502

Source: CEP•L

La préretraite fut initialement introduite pour supprimer les sureffectifs de façon rapide, efficace et non conflictuelle dans le secteur de la sidérurgie.

Obligatoire au début, elle est devenue facultative à partir du 1er janvier 1978.

En 1987, le législateur a systématisé la formule de la préretraite et a introduit les trois catégories suivantes:

- la préretraite ajustement: applicable aux entreprises qui ont des difficultés économiques;
- la préretraite solidarité qui offre à l'entreprise la possibilité de remplacer un salarié âgé par un apprenti ou un chômeur;
- la préretraite pour travail posté et pour travail de nuit.

En 1995 fut introduite la préretraite progressive qui n'a connu aucun succès.

En fait, c'est la préretraite ajustement dans le cadre de la sidérurgie qui prédomine.

Au cours des deux décennies où on connaît la formule de la préretraite, l'attitude des salariés à son égard a évolué. Méfiants ou même hostiles au début, alors qu'ils y voyaient des licenciements déguisés, ils ont peu à peu découvert les avantages d'une situation qui apporte un certain statut social, proche de celui d'actif et de celui de retraité, jeune retraité certes, mais tout de même différent de celui de chômeur.

26. Outil de traitement de crise à caractère exceptionnel, il faut tout de même éviter que la préretraite ne se transforme en un droit, revendiqué en tant que tel dès que la situation économique d'une entreprise nécessite des réductions d'effectifs.

La CEP•L ne remet pas en cause le bien-fondé de la préretraite pour des situations tout à fait exceptionnelles et pour les salariés ayant travaillé dans des conditions pénibles (travail de nuit, travail posté). Mais, il faut se méfier d'attitudes nouvelles résidant dans l'espoir de pouvoir quitter le travail à 57 ans et quelquefois à 55 ans.

De telles perspectives modifient collectivement l'approche du travail. La préretraite ne doit pas devenir un instrument privilégié pour faire avancer l'âge de la retraite.

En effet, le coût de l'opération est supporté principalement par l'Etat ou mieux par le fonds pour l'emploi et les Caisses de pension.

A la longue, la formule de la préretraite pour combattre le chômage est trop chère et va créer des „inégalités" par rapport aux générations futures qui n'auront plus la possibilité de recourir à ces formules, faute de moyens financiers.

Tableau 2: Dépenses préretraite: fonds pour l'emploi

en millions de LUF

Année	*Préretraite hors sidérurgie* *	*Préretraite sidérurgie*	*Total*
1992	191,6	1.490,4	1.682,0
1993	241,1	1.603,9	1.845,0
1994	266,7	898,3	1.165,0
1995	317,0	911,9	1.228,9
1996*	365,0	999,9	1.364,9

Source: CEP•L

* Ces montants figurent au fonds pour l'emploi sous la rubrique „Autres dépenses générales" point 11 „Préretraite solidarité, préretraite progressive et préretraite ajustement (hors sidérurgie sont reproduits dans ce tableau)". Les dépenses relatives à la préretraite solidarité et la préretraite progressive n'ont pas été éliminées, vu leur impact négligeable.

27. Il résulte du tableau ci-avant que le fonds pour l'emploi prend chaque année en charge plus d'un milliard de LUF au titre du financement de la préretraite. Il convient néanmoins de remarquer que ce montant ne couvre pas le coût total de la préretraite. En effet, s'y ajoutent depuis 1993 les parts des caisses de pension.

Du tableau 12, il se dégage que la seule caisse de pension des employés privés a versé plus de 1,5 milliard de LUF au fonds pour l'emploi en guise de participation aux dépenses de préretraite.

Tableau 3: Participation de la CPEP au financement de la préretraite des employés privés

en millions de LUF

Année	*Dépenses*	*Nombre de bénéficiaires (employés privés)*	*Coût annuel moyen par bénéficiaire*
1993*	109,0	232	/
1994	355,7	258	1,4
1995	371,8	287	1,3
1996	420,1	286	1,5
1997**	285,5	262	/

Source: CEP•L

* mois de novembre et de décembre

** mois de janvier à septembre inclus

On peut admettre que l'AVI prend en charge à peu près un montant identique à celui de la CPEP.

Ceci étant, on peut estimer le coût total de la préretraite à charge des assurances sociales volet pension depuis 1993 à quelque 3 milliards de LUF.

Tableau 4: Coût total estimé de la préretraite

en millions de LUF

	CPEP	*AVI*	*Fonds pour l'emploi*	*Total*
1992	/	/	1.682,0	1.682,0
1993	109,0	109,0	1.845,0	2.063,0
1994	355,7	355,7	1.165,0	1.876,4
1995	371,8	371,8	1.228,9	1.972,5
1996	420,1	420,1	1.364,9	2.205,1

Source: CEP•L

En partant de ces prémisses, on peut dire que le coût total de la préretraite s'établit pour 1996 à 2,2 milliards de LUF, dont 1,3 milliard de LUF sont payés par le fonds pour l'emploi et 840 millions de LUF par les caisses de pension.

Afin d'améliorer la transparence des dépenses du fonds pour l'emploi, les contributions des caisses de pension devraient y figurer comme recettes, ce qui permettrait de faire figurer également les charges totales du côté des dépenses.

Il n'en reste pas moins que la prise en charge de la préretraite par les caisses de pension constitue une opération étrangère à leur objet et peut être qualifiée par d'aucuns comme un détournement de fonds.

S'agissant d'un instrument de crise, la préretraite devrait être entièrement à charge du fonds pour l'emploi.

4.2.2. *Autres mesures en faveur des chômeurs âgés*

28. La prolongation de la période d'indemnisation et les aides à l'embauche de chômeurs de longue durée sont deux mesures qui s'adressent principalement aux chômeurs âgés.

La première mesure prévoit une extension de la période maximale d'indemnisation de 12 à 24 mois pour un salarié âgé de plus de 55 ans. Elle est aussi prolongée à 24 mois pour un salarié âgé de plus de 50 ans qui a travaillé au moins 30 ans, à 21 mois en cas de 25 ans d'activité et à 18 mois en cas de 20 années d'activité.

L'impact de cette mesure ne ressort pas des données publiées par le fonds pour l'emploi.

En ce qui concerne les aides à l'embauche de chômeurs de longue durée, les montants y relatifs inscrits au fonds pour l'emploi sont de 0,8 million de LUF en 1994, de 4,3 millions de LUF en 1995 et de 27,8 millions de LUF en 1996.

Malgré cette augmentation, l'impact de cette mesure reste limité.

29. Contrairement aux jeunes chômeurs et aux chômeurs âgés, le législateur n'a pas prévu des mesures spécifiques „efficaces" pour combattre le chômage de la génération d'âge de 30 à 50 ans.

Les dépenses totales pour des mesures spécifiques destinées à la catégorie d'âge citée sous rubrique sont passées de 172,4 millions de LUF en 1990 à 1.466,6 millions de LUF en 1996. Cette explosion des dépenses s'explique par des mesures spécifiques destinées au personnel de la WSA et notamment à celui de la sidérurgie.

Si on fait abstraction de ces mesures, il ne reste que certaines mesures dont l'impact est minime, voire nul:

- les aides à la création d'entreprises par les chômeurs;
- les aides à la mobilité, et ceci malgré une campagne publicitaire de la part de l'ADEM;
- la mise au travail de chômeurs.

Les seules mesures ayant eu un quelconque impact sont les indemnités de réemploi et les actions générales de formation. Les dépenses de ces mesures s'élevaient en 1994 à 35,7 millions de LUF, en 1995 à 63,2 millions de LUF et en 1996 à 100,1 millions de LUF.

30. Sur base de ces données, on doit conclure que la politique d'insertion pour la catégorie d'âge de 30 à 50 ans était jusqu'à aujourd'hui un échec.

Il faut dès lors se résigner à la constatation que la seule mesure „efficace" à leur égard est le paiement d'une indemnité de chômage.

Or, l'indemnisation passive développe une culture du non-travail et d'assistés, dangereuse pour la société.

La Commission européenne, dans une proposition du 1er octobre 1997 sur les lignes directrices pour la politique d'emploi des Etats membres en 1998, appelle „à l'abandon des mesures passives de soutien au revenu au profit de politiques proactives afin de maximiser le rendement des dépenses budgétaires existantes".

D'après la Commission, il s'agit de privilégier des politiques actives par rapport aux politiques d'indemnisation passive du chômage. Cela permettrait d'utiliser de manière productive les ressources financières disponibles et de mobiliser les personnes en situation de chômage.

En matière de chômage, on devrait radicalement changer de cap au lieu d'attendre passivement chaque mois les chiffres du marché de l'emploi en espérant sinon une réduction, du moins une stagnation.

31. Si l'on dit changer de cap, cela veut dire passer du „welfare" au „workfare".

Au lieu de faire bénéficier les chômeurs de l'indemnité de chômage perçue comme une prestation d'une assurance sociale, comme l'assurance maladie ou l'assurance pension, il faudrait astreindre les bénéficiaires „à faire quelque chose" en participant par exemple à des mesures d'insertion ou des mesures de formation.

Introduire une optique du „workfare" présuppose le renforcement du volet formation et la promotion de l'optique insertion, telle qu'elle est pratiquée pour les jeunes chômeurs.

Mieux vaut „interrompre" les phases de chômage, soit par un travail intérimaire, soit par une mesure de formation, ou une mesure d'insertion afin de maintenir „l'employabilité" du chômeur que d'attendre passivement l'emploi stable.

4.3. *Pour une économie d'insertion et une économie solidaire notamment au niveau communal*

32. Notre dispositif en matière de lutte contre le chômage a trop souffert d'interventions tous azimuts de responsables préoccupés du court terme.

Sans mesures spécifiques pour combattre le chômage, ce dernier, s'il ne continue pas à s'accroître, va de toute façon se maintenir pour des décennies à un niveau très élevé.

Même un taux de croissance économique de 2% à 3% ne suffirait pas pour réduire à terme le chômage d'une manière sensible.

33. Une structure cohérente de mesures, qui ne sont pas limitées dans le temps vu la pérennité du problème, est absolument nécessaire pour éviter une autre dégradation au niveau du marché de l'emploi.

Des mesures spécifiques doivent être introduites sur deux niveaux: économie d'insertion et économie solidaire (tiers secteur).

L'économie d'insertion, comportant des stages et des mesures de formation, devrait jouer le rôle d'un secteur de transition vers l'économie de marché.

L'économie d'insertion n'a donc qu'une position d'économie intermédiaire favorisant des „postes de travail" ou „de formation" limités dans le temps et destinés à déboucher sur des emplois permanents en entreprise.

Cette transition vers l'emploi pérenne construit dans les faits „un tiers secteur institutionnel parapublic" dans lequel les individus se trouvent catégorisés selon leur degré d'employabilité.

L'effet ou l'impact des mesures prévues dans une telle sphère de transition serait facilement „mesurable": voir les mesures actuellement en vigueur pour les jeunes chômeurs.

L'économie solidaire regroupe l'ensemble de ce qu'on appelle le social au sens large: prendre en charge matériellement, moralement, intellectuellement les enfants, les adolescents et les personnes âgées, les malades et les infirmes et même les adultes actifs, c'est-à-dire les instruire, les soigner et les distraire.

Quant à l'économie solidaire, elle ne saurait être analysée comme constituant une „économie-balai" qui ramasserait les laissés-pour-compte de la compétitivité.

L'économie solidaire ne peut consister à créer des entreprises non rentables, sauf s'il s'agit d'entreprises qui sont financées par l'Etat ou les communes pour faire du travail social, en intégrant les populations marginales, dans une intention de pure solidarité.

34. Les *autorités locales*, c'est-à-dire les communes, devraient intervenir d'une manière plus active dans le cadre des mesures à introduire en vue de favoriser l'économie d'insertion et l'économie solidaire.

A cet effet, la CEP•L propose la création d'un „service chômage" (ou la désignation d'une personne responsable) dans toutes les communes même les plus petites.

L'ADEM devrait transmettre chaque mois à chaque commune une liste nominale des chômeurs qui habitent le territoire de la commune, sous réserve toutefois de l'accord du chômeur. Ainsi les responsables au niveau local pourraient, le cas échéant, envisager soit des mesures de formation, soit des mesures de mise au travail temporaire pour aider „leurs chômeurs". Afin d'éviter une divulgation trop large de ces listes sur la place publique, elles devraient être adressées, comme courrier confidentiel, aux bourgmestres qui devraient juger des suites à donner.

Sur base de ces propositions et sur base des expériences faites au niveau de l'initiative „Objectif: Plein emploi", on pourrait créer au niveau communal des structures d'insertion et d'économie sociale formant et/ou employant les habitants en difficulté.

Une initiative à relever est certes le concept *„Objectif: Plein emploi"* élaboré par l'association sociale pour jeunes et l'OGB•L.

Cette initiative offre un cadre aux communes d'oeuvrer en étroite collaboration avec les entreprises en faveur de la formation et de la mise au travail des jeunes chômeurs pour faciliter leur réinsertion sur le marché du travail.

La CEP•L propose d'étendre, d'une manière poussée, cette initiative aux chômeurs âgés qui connaissent des difficultés de trouver un emploi dans le secteur marchand.

Ces derniers peuvent ainsi interrompre des périodes de chômage. Le contact avec le monde du travail est, du moins temporairement, rétabli. En plus, des phases d'activité même limitées dans le temps permettent aux chômeurs qui n'ont plus droit à une indemnité de chômage, de constituer de nouveau un tel droit.

Afin de contrecarrer l'accroissement du chômage intellectuel, les mesures de mise au travail devraient être axées, de manière plus poussée, sur des activités non manuelles.

Une autre proposition ponctuelle qui devrait être rangée dans les mesures d'insertion est la „neutralisation" des *périodes de formation* au niveau du chômage. En d'autres termes, la période indemnisée devrait être prolongée des périodes de formation.

4459/09

N° 4459[9]

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 DU COMITE DU TRAVAIL FEMININ

(19.10.1998)

TITRE Ier

POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

1. Le contrat de stage-initiation (jeunes), SI
2. Le stage de préparation en entreprise (jeunes), SPE
3. La division d'auxiliaires temporaires (jeunes), DAT

Ces trois mesures en faveur de l'emploi des jeunes (moins de 30 ans) doivent faciliter la transition des jeunes gens entre l'enseignement et la vie active, les familiariser avec le monde du travail et les affecter à des tâches d'utilité publique ou sociale ainsi qu'à des tâches d'intérêt commun et culturel (DAT).

Le CTF salue que les auteurs du projet proposent de faire bénéficier l'employeur, lorsqu'il occupe des jeunes femmes dans le cadre d'un SI ou SPE, d'un remboursement de 65% de l'indemnité au lieu des 50%. Cette proposition en faveur de l'emploi féminin nous semble adéquate pour remédier à la situation existante c.-à-d. la sous-représentation des jeunes femmes dans les stages-initiation et les stages de préparation en entreprise.

Le CTF est en faveur de ces mesures et estime que les jeunes femmes devraient être motivées davantage à s'inscrire en stage-initiation et stage de préparation en entreprise.

Données brutes au 31 août 1998

	SI	*SPE*	*DAT*
Hommes	213	151	382
Femmes	65	48	271
Total	278	199	653

4. Le stage de réinsertion professionnelle (adultes)

Art. II.– ***Il est institué un stage de réinsertion professionnelle aux profits des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés.***

Le CTF applaudit à la création d'un stage de réinsertion professionnelle offert aux demandeurs d'emploi de plus de 25 ans et inscrits auprès des bureaux de placement de l'ADEM depuis 3 mois. Il s'agit là d'une excellente possibilité de réintégrer les personnes désirant réintégrer le marché du travail pour une période de stage comprenant des périodes alternées de formation pratique et théorique. Il faut noter que la quote-part du salaire social minimum à charge de l'employeur est réduite de 50% à 35%, si le stagiaire est une femme.

5. Loi organique de l'ADEM

Art. III.– ***La loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'ADEM***

Art. 43 „Art. 18bis" (2)

Le CTF se réjouit de la création d'une fonction de délégué(e) à l'emploi féminin au sein de l'ADEM en vue d'augmenter le taux d'activité des femmes et ceci dans une plus grande palette d'emplois.

*

TITRE II

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

1. Les conventions collectives de travail

Art. VII.– ***La loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail***

Organisation du travail

Art. 52 „art. 4"

(4) (1.4.) Le CTF se réjouit de voir reprise la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le catalogue des dispositions consignant le résultat des négociations. Nous nous réjouissons aussi de l'établissement d'un plan d'égalité et des moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Il regrette toutefois qu'il y ait dans le cadre des conventions collectives de travail, entre partenaires sociaux, seulement obligation de négociation, sans qu'il y ait obligation de résultats sur ce sujet.

2. La réduction du temps de travail

Art. VIII.– ***Incitation à la réduction du temps de travail en vue de l'embauche de chômeurs***

Art. 53

Le CTF apprécie la démarche des auteurs de prévoir que le Fonds pour l'emploi prenne en charge les cotisations sociales (parts patronale et salariale) des chômeurs embauchés si une réduction conventionnelle du temps de travail est destinée à permettre l'embauche de chômeurs. Le CTF est d'avis que des réductions du temps de travail peuvent être propices à la participation égalitaire des hommes et des femmes aux activités et travaux familiaux.

3. La réglementation de la durée du travail et du temps partiel

Art. IX.– ***La loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé***

Art. 54

Le CTF fait remarquer que ces mesures ne s'appliquent pas aux personnes occupées dans le transport terrestre, l'agriculture, et surtout chez HORECA, dans les services domestiques et de santé et action sociale, plusieurs domaines où les femmes sont fortement représentées (voir tableau). Ces dernières ne profiteront donc pas obligatoirement des mesures proposées dans ce projet de loi.

Données du 31.3.98

Services domestiques	97% de femmes
Santé et action sociale	82.3%
HORECA	51.4%
Agriculture et sylviculture	21.4%
Transports terrestres	12%

Le CTF est en faveur de tout effort de flexibilisation du travail, tant à plein temps qu'à temps partiel, mais demande de réaliser les accords contractuels dans le respect de la qualité du cadre de vie permettant une conciliation de la vie professionnelle et familiale.

En conséquence de cette plus grande flexibilité des horaires de travail, le CTF doit prôner une adaptation à cette plus grande flexibilité des horaires des installations de garde d'enfants, des écoles publiques et privées, sans oublier celles des foyers de jour pour personnes âgées.

Il plaide également en faveur d'une plus grande souplesse en ce qui concerne la connaissance du plan d'organisation de travail. Les 5 jours devraient être un minimum absolu.

4. Le travail à temps partiel

Art. XI.– ***La loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel***

Art. 70

Le CTF salue chaque amélioration du statut de travail volontaire à temps partiel comme la formule est employée en très grande majorité par des femmes.

Il aimerait voir toutefois cette formule adoptée aussi par un plus grand nombre d'hommes permettant ainsi de mieux concilier leurs aspirations professionnelles et leurs responsabilités familiales.

Un grand avantage est que la planification des journées avec des horaires de travail déterminés peut se faire avec plus de facilité.

Cet assouplissement devrait être étendu aussi au secteur public où beaucoup de femmes demandent une flexibilisation de leur travail à temps partiel, limité pour le moment au mi-temps. Ceci pourrait permettre une embauche de personnes supplémentaires dans ce secteur.

Le CTF est bien conscient et d'accord qu'une évaluation sexospécifique en 2003 devra mettre en évidence les effets des dispositions en question sur le marché du travail.

5. Le passage du travail à temps plein au travail à temps partiel

Art. XIII.– ***Passage du travail à temps plein au travail à temps partiel***

Le CTF se réjouit de la mesure du passage du temps plein au travail à temps partiel, mais demande que cette mesure ne se limite pas aux personnes travaillant à plein temps mais soit accordée aussi aux personnes demandant une réduction de leur temps partiel.

6. Les congés extraordinaires

Art. XV.– ***La loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé (congés extraordinaires)***

Le CTF apprécie le bénéfice du congé de 2 jours au père en cas de naissance d'un enfant naturel reconnu. Il aimerait voir étendu ce congé à d'autres occasions familiales (ex. décès) où des facilités sont accordées seulement dans le cadre d'une union légitime.

7. La préretraite progressive

Art. XVI.– ***La loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite***

Le CTF est en faveur de la possibilité de prendre une préretraite progressive et aimerait voir cette mesure étendue aux personnes engagées à temps partiel. Il apprécie aussi la réduction de la nécessité du temps d'embauche d'un chômeur de 5 à 2 ans.

*

TITRE III

POLITIQUE D'EGALITE DES CHANCES

1. Le congé parental

Art. XVII.– ***Introduction d'un congé parental***

Le CTF s'attache surtout à l'objectif du congé parental qui est celui de concilier la vie professionnelle et familiale et de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes. Il estime qu'il s'agit plutôt d'une mesure de politique familiale que de lutte contre le chômage, mais attend l'évaluation de la mesure après 5 ans afin de s'en faire une idée plus précise, surtout en ce qui concerne l'impact sur l'enfant (présence parentale à de moments cruciaux dans l'évolution de l'enfant).

Il est en faveur de cette mesure, comme elle montre une volonté délibérée de la part du gouvernement de faire participer davantage le père aux responsabilités familiales.

Le CTF attire l'attention sur le fait que les fonctionnaires qui optent pour le nouveau congé parental consécutivement à un congé de maternité perdent de ce fait le *droit* au congé sans solde de deux ans prévu à l'article 30, paragraphe *1* du statut général des fonctionnaires de l'Etat, respectivement au congé pour travail à mi-temps de six ans prévu à l'article 31, paragraphe *1* du statut.

Celles/ceux qui demandent et se voient accorder un congé sans solde/pour travail à mi-temps sur une *autre* base (articles 30 paragraphe *2* et 31 *paragraphe (2)* du statut) devront en assumer pleinement les conséquences négatives sur leur carrière professionnelle et sur leurs droits en matière de pension, alors que pour le congé sans solde et pour le congé pour travail à mi-temps accordés respectivement conformément aux articles 30, par. 1 et 31, par. 1 du statut ces conséquences sont neutralisées pendant les deux premières années du congé. Le CTF souhaite donc qu'une information adéquate soit prodiguée aux personnes intéressées.

Le Conseil national des femmes luxembourgeoises se réserve le droit d'émettre à part quelques remarques supplémentaires à ce sujet.

2. Congé pour des raisons familiales

Art. XVIII.– ***Introduction d'un congé pour raisons familiales***

Art. 103 et suivants

Le CTF est en faveur de ce congé. Il aimerait toutefois avoir des éclaircissements en ce qui concerne la mise en application de cette mesure.

3. Les mesures en faveur de la réintégration dans la vie active

Art. XIX.– ***Les mesures en faveur de la réintégration dans la vie active***

Le CTF est en faveur de toutes les mesures facilitant le retour sur le marché de l'emploi des personnes qui ont quitté leur emploi depuis un certain temps, comme ces mesures concernent beaucoup de femmes.

Art. 112

Le CTF aimerait voir la prise en charge des frais de voyage et de garde d'enfants étendue à toutes les personnes, femmes et hommes, disposant seulement d'un revenu de ménage inférieur à 1.5 fois le salaire social minimum.

Art. 113

Le CTF se félicite particulièrement de l'obligation donnée aux entreprises de donner accès à des mesures de formation continue à leurs salarié(e)s absent(e)s en raison d'une interruption de carrière et espère que beaucoup de femmes profiteront de ces mesures.

Art. XX.– ***Actions positives dans le secteur privé***

Art. 114 et suivants

Le CTF se rallie à la définition des actions positives donnée dans le texte législatif dont le but essentiel doit être de promouvoir l'égalité des hommes et des femmes. Il invite cependant les entreprises à ne pas se limiter à quelques actions positives isolées, mais à réfléchir sur des plans d'actions positives.

Art. 116: Modalités

(3) Le CTF estime qu'il faut reformuler le deuxième alinéa du point (3) en ce sens:

Avant leur mise en oeuvre, les projets d'actions positives visés sont soumis pour avis au délégué à l'égalité et au comité mixte. A défaut de comité mixte ou de délégué à l'égalité, les projets d'action sont soumis à l'avis non d'un comité interministériel, mais d'un comité de structure analogue à celle du jury du prix féminin de l'entreprise.

*

TITRE IV

DEVELOPPEMENT DE L'ESPRIT D'ENTREPRENEURIAT

Le CTF est en faveur de toute mesure de simplification adminstrative, d'encouragement financier et de formation spécifique, ensemble de mesures créant un environnement général propice au développement de l'esprit d'entreprise.

Art. 120 et suiv.

Le CTF estime que les mesures suivantes sont particulièrement propices aux femmes désirant créer une entreprise:

- Réduction de 20 à six ans de la durée de la pratique professionnelle que doit accomplir le détenteur d'un CATP pour effectuer à titre d'indépendant des travaux de réparation et d'entretien, étant donné que la carrière professionnelle des femmes est généralement beaucoup plus courte que celle des hommes:
- la possibilité d'exercer conjointement une activité indépendante (dans un métier secondaire) et une activité salariée.

Il prend également note de l'abolition de l'obligation pour les entreprises de prévoir des installations sanitaires séparées pour les salariés de chaque sexe, mesure triviale qui a si longtemps fourni une raison à certaines entreprises pour ne pas devoir recruter des femmes.

Le CTF se rallie aux considérations émises dans le plan d'action 2000 (p. 36; 6.2.2.):

Il faut créer des services d'appui non discriminatoires, notamment des fonds d'investissement, à l'intention des entreprises dirigées par des femmes.

Si en théorie les femmes et les hommes peuvent prétendre aux mêmes conditions d'octroi d'un prêt, il s'avère que la réalité en est tout autre. Leurs éventuelles moindres expériences professionnelle et managériale sont considérées comme des facteurs déterminants dans l'échec d'une entreprise, arguments mis en avant par les banques pour refuser des prêts bancaires aux femmes. Il faut toutefois souligner que l'expérience générale acquise dans les pays en voie de développement avec l'institution des microcrédits a démontré que les femmes sont de bonnes gestionnaires financières remboursant avec plus de régularité leurs dettes que les hommes.

Les femmes méritent donc un accompagnement plus poussé pour leur accorder les mêmes chances de départ qu'aux collègues entrepreneurs masculins.

Un volet de l'encadrement est constitué par des formations spécifiques et par un échange d'informations avec les projets-pilotes réalisés à l'étranger.

Par ailleurs, le Ministère de l'Economie a proposé dans le cadre du Plan d'action 2000 d'élaborer une formule de crédit spécifiquement adaptée au besoin des femmes entrepreneurs.

Il importe de diffuser des informations sur les femmes chefs d'entreprise ayant réussi, aussi bien dans des secteurs économiques traditionnels que dans des secteurs non traditionnels et sur les aptitudes nécessaires pour réussir et favoriser la mise en place de réseaux et d'échange d'informations.

Tout cet encadrement devra servir à développer un plus grand intérêt des banques à l'égard d'une nouvelle clientèle qui est celle des femmes chefs d'entreprise.

*

TITRE V

L'EDUCATION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Art. XXIV.– ***Modifiant la loi du 4 septembre 1990 portant sur la réforme de l'enseignement secondaire technique et la formation professionnelle continue***

Art. 127

„Art. 1" et suivants

Le CTF se réjouit du message politique que l'enseignement secondaire technique a pour première mission de fournir à notre économie des artisans et des agents techniques et commerciaux qualifié(e)s et que ce n'est que subsidiairement qu'il prépare aux études supérieures.

Il espère que plus de jeunes adolescentes se décideront pour cette filière menant au CATP avec un large éventail de métiers.

Il constate qu'en 1997 sur un total de 1.269 placements en apprentissage 564 seulement concernaient des femmes. Quelques chiffres de l'année 1997 illustrent de surcroît les choix traditionnels des jeunes filles:

89 sur 102 personnes placées pour faire un CATP de coiffeur, 66 sur 83 personnes placées pour faire un CATP d'employé de bureau (secrétariat), 4 sur 6 personnes placées pour faire un CATP de garçon/serveuse, 10 sur 12 personnes placées pour faire un CATP d'horticulteur-fleuriste et 129 sur 166 personnes placées pour faire un CATP de vendeur étaient des femmes!

Des campagnes spéciales, ciblées à l'occasion sur les jeunes filles, devraient dans l'enseignement primaire faire une promotion générale pour tous et spécialement pour les filles de l'enseignement secondaire technique dont des absolvants compétents sont si nécessaires à l'économie du pays.

Le CTF voit des encouragements pour les jeunes adolescentes connaissant des difficultés avant ou au cours de l'apprentissage à suivre cette nouvelle formation préparatoire à 2 certificats (CITP et CCM).

Nous enregistrons avec satisfaction que par ce biais les jeunes femmes et hommes peuvent ultérieurement se préparer au CATP soit dans le cadre de la formation initiale ou celui de la formation continue. Il est intéressant également que cette formation puisse se faire sous forme modulaire.

Le CTF est satisfait de la délivrance d'un certificat de réussite du cycle moyen du régime technique ou du régime de la formation de technicien, certificat documentant clairement un niveau de qualification obtenu.

Il demande s'il n'est pas possible d'instaurer un certificat de réussite du cycle moyen dans l'enseignement classique soulignant le niveau de qualification obtenu.

„Art. 26":

Cet article ouvre la deuxième voie de qualification aux adultes et crée la possibilité de leur délivrer un certificat officiel. Nous saluons la volonté déclarée du Gouvernement que l'apprentissage, les études en régime de formation de techniciens et des études en régime technique soient également ouverts à des personnes âgées de plus de 18 ans. Nous insistons que l'apprentissage des adultes dans le cadre de la 2e formation soit incitative, diversifiée et si possible régionalisée.

Art. XXVII.– ***Modification de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle***

Art. 128.

Le CTF se réjouit de la modification de la loi de 1995 prévoyant des personnes à affecter au CPOS et participer à l'organisation de l'orientation scolaire qui doit jouer un rôle beaucoup plus efficace et compétent qu'actuellement dans notre système scolaire non seulement au moment du passage du primaire au secondaire, mais aussi à tous les niveaux d'enseignement depuis le préscolaire jusqu'au postsecondaire et la formation continue.

Nous saluons toutes les mesures d'amélioration de l'orientation dans d'autres institutions de l'Etat, insuffisamment équipées actuellement pour cette tâche si importante qu'est une bonne orientation.

Ajoute

Remarque générale sur la formation continue

Le CTF note qu'en matière de formation continue, il existe une offre tellement dispersée en ce qui concerne le contenu, les organismes qui la dispensent et le public cible, qu'il est très difficile pour les intéressé(e)s de s'y retrouver. L'offre se situe au niveau initiation, formation, perfectionnement.

Considérant l'importance de la formation professionnelle continue aussi bien pour le maintien de l'emploi que pour l'intégration ou la réintégration et soucieux d'accroître la transparence de l'offre en la matière, le CTF recommande d'établir un relevé aussi complet que possible des offreurs de formation.

Un guide des formations constitue, de l'avis du CTF, un instrument d'information important.

Quant aux formations destinées exclusivement aux femmes à la recherche d'un emploi le CTF demande une définition claire du contenu des formations. Cette demande du CTF est inspirée à la fois par le souci d'assurer à ces formations une bonne qualité – et partant une reconnaissance certaine – que par la volonté d'y apporter davantage de transparence.

Le CTF estime également que les formations devraient permettre d'obtenir des certificats pouvant être considérés comme des modules débouchant, sous des conditions bien déterminées, à un certificat de qualification permettant aux détentrices de faire une carrière.

Le CTF approuve par ailleurs l'accentuation des formations complémentaires (formations basées sur une convention signée entre l'entreprise privée et l'Etat avec garantie d'embauche en cas de réussite), alors que celles-ci aboutissent à un taux de réintégration très élevé.

*

CONCLUSIONS

Le CTF espère que l'application de cette loi aboutira à une diminution du chômage féminin et permettra la réinsertion de nombreuses autres sur le marché du travail ainsi qu'un aménagement plus souple du temps de travail permettant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et familiale.

Il espère aussi que de nombreux hommes réaliseront la possibilité qui leur est offerte de pouvoir participer davantage à la vie familiale et y prendre leurs responsabilités.

L'ouverture vers une plus grande flexibilité permettra une organisation plus harmonieuse de la vie professionnelle et familiale. Mais il espère que les négociations sur la flexibilité se feront en commun accord entre employeur et employé.

Une plus grande flexibilité est demandée aussi aux autres institutions ayant une influence sur le déroulement de la vie au quotidien, notamment les écoles et les institutions de garderie d'enfants et de personnes âgées.

En ce qui concerne la formation continue, nous insistons sur la nécessité d'établir un relevé complet des formations disponibles.

Le CTF est conscient que l'adoption de ce projet de loi n'est pas seulement une loi en faveur de l'emploi, mais constitue également une révolution de la vie de tous les jours qui aura des répercussions dans de nombreux autres domaines pas encore prévisibles aujourd'hui. Un changement de mentalité est exigé nécessitant de tous un esprit plus flexible et créatif sachant s'adapter rapidement aux nouvelles conditions de vie qui nous attendent.

4459/05

N° 4459[5]

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 TRAVAIL

DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL AU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

(20.10.1998)

Monsieur le Ministre,

Par lettre en date du 14 août 1998, vous avez fait parvenir à notre Chambre professionnelle le projet de loi cité sous rubrique pour avis.

Le présent projet de loi s'inscrit dans le cadre de l'exécution du plan d'action luxembourgeois en faveur de l'emploi dont il constitue la principale mesure. Des actions au niveau réglementaire, administratif et budgétaire compléteront l'éventail du dispositif à mettre en oeuvre en vue de l'application du plan d'action.

Un tel plan d'action a dû être élaboré par les Etats membres de l'Union Européenne suite aux Conclusions du Conseil Européen extraordinaire consacré à l'emploi, qui a eu lieu à Luxembourg les 20 et 21 novembre 1997. Le Conseil Européen y a décidé d'anticiper l'application du Traité d'Amsterdam, et plus particulièrement du nouveau chapitre „emploi" intégré au Traité.

Selon le Gouvernement, le présent projet de loi contient les interventions législatives devenues nécessaires en vue de la mise en oeuvre des mesures contenues dans le plan d'action national en faveur de l'emploi pour 1998, arrêté par le comité de coordination tripartite en date du 18 avril 1998.

Sans être exhaustive, la Chambre de Travail se doit de formuler un certain nombre de remarques.

Tout d'abord, elle a le devoir de faire part de sa consternation vu le délai très court qui lui a été imposé pour l'élaboration de son avis.

Le projet en question aura des répercussions tellement incisives sur notre droit du travail, sur la vie professionnelle et privée des travailleurs ainsi que sur l'économie, qu'il est irresponsable de la part du Gouvernement de le faire passer à la hussarde par le Parlement.

Notre Chambre ne peut que s'étonner de l'impénitence de la part du Gouvernement qui consiste à légiférer „par-ci par-là" au compte-gouttes.

Au lieu d'éviter la prolifération législative qui ne fait qu'accroître l'éventail des textes déjà suffisamment indigestes et abstrus en droit du travail, notre Chambre aurait plutôt plaidé pour une approche causaliste consistant à analyser 1) si les textes de loi actuellement en vigueur peuvent satisfaire aux défis que le présent projet a pour objet d'atteindre, 2) si tel n'est pas le cas, d'en rechercher les causes, 3) si en fonction de la cause ou des causes, il y a lieu de pourvoir simplement à un meilleur contrôle du respect des textes de loi en vigueur ou de modifier les textes actuels.

Cette approche aurait eu l'avantage de prouver le bien-fondé de l'initiative du Gouvernement de modifier, voire de compléter le dispositif actuel de textes.

Pour éviter dorénavant un accroissement de notre arsenal législatif, notre Chambre exige l'instauration d'un Observatoire chargé de contrôler de façon régulière et permanente l'impact des mesures prévues par le PAN sur le marché du travail.

Dans le même contexte, elle tient à rappeler que la codification de la législation du travail est une nécessité impérieuse.

A ce sujet, elle note avec satisfaction l'inscription au projet de budget de l'Etat pour 1999 d'un second crédit de 1.000.000 LUF en vue de la participation aux frais de réalisation d'un code de travail, rappelant qu'elle a maintes fois demandé la réalisation d'un tel ouvrage. Elle aimerait cependant savoir quelle affectation a été donnée au premier crédit de 1.000.000 LUF dans le budget 1998 et où en sont les travaux afférents. Notre Chambre réitère sa proposition de réaliser elle-même un tel code, moyennant subvention financière de l'Etat, à l'instar de ce qui a été fait pour le code du consommateur.

Aussi constate-t-elle que le projet de loi relatif au PAN ne reflète pas intégralement les accords qui ont été négociés au sein du comité de coordination tripartite.

A part ces remarques préliminaires, notre Chambre se permet de formuler un certain nombre d'objections ayant trait aux titres I, II, III et V du projet.

TITRE I

Politique active de l'emploi

Notre Chambre constate que le présent projet reprend les mesures d'insertion, de réinsertion et de formation des chômeurs telles qu'elles existent actuellement en modifiant seulement certaines de leurs modalités.

Elle regrette vivement que les indemnités et la prise en charge des indemnités par le Fonds pour l'Emploi (stage-initiation, stage de préparation en entreprise, DAT) n'aient pas été alignées alors que la finalité de toutes ces mesures est la même, à savoir la mise au travail de jeunes chômeurs.

Comment s'expliquer que dans le cadre du stage de préparation en entreprise, l'indemnité est fixée à 80% du salaire social minimum alors que dans le cadre du contrat stage-initiation, elle est de 85% du salaire social minimum?

Pourquoi le montant de l'indemnité dans le cadre de la DAT varie-t-il selon que le jeune a plus ou moins de 25 ans alors que dans les deux autres régimes, le montant de l'indemnité est uniforme?

De même peut-on se demander pourquoi la prise en charge de l'indemnité par le Fonds pour l'Emploi est de 50% pour le stage-initiation et le stage de préparation en entreprise alors que pour la DAT, elle est de 100% lorsque le jeune entre au service de l'Etat ou un établissement public de l'Etat et de 85% lorsqu'il entre au service d'une commune, d'un syndicat de communes, d'un établissement public, d'un établissement d'utilité publique ou d'un autre organisme ou groupement de personnes poursuivant un but non lucratif?

Au vu de ces considérations, la DAT permet à l'Etat et aux collectivités publiques de disposer d'une main-d'oeuvre „à bon marché" qui peut être chargée de faire tout genre de travaux qui s'imposent dans le cadre de sa mission.

Il y a lieu de se poser la question si cette inégalité dans la participation du Fonds pour l'Emploi ne va pas inciter l'Etat et les collectivités publiques de pourvoir les postes vacants par des jeunes dans le cadre de la DAT plutôt que de recourir à des personnes qualifiées qui leur coûteraient trop cher.

La DAT ne doit pas servir – comme tel est malheureusement en partie le cas auprès de l'Etat et des communes – à occuper des postes réels à durée indéterminée.

Vu que la création d'emplois (et de richesses) doit avant tout être stimulée dans le secteur privé et notamment dans les petites et moyennes entreprises, notre Chambre estime qu'il est indispensable d'uniformiser l'indemnité et la participation du Fonds pour l'Emploi afin d'éviter une concurrence malsaine entre l'Etat et les collectivités d'une part, et le secteur privé d'autre part.

Notre Chambre constate que dans le cadre du contrat de stage-initiation et du stage de préparation en entreprise, la prise en charge de l'indemnité par le Fonds pour l'Emploi est de 65% en cas d'occupation de femmes par rapport à 50% en cas d'occupation d'hommes.

Elle est d'avis qu'une telle différenciation de la prise en charge par le Fonds pour l'Emploi constitue une discrimination positive en faveur des femmes laquelle frise l'inconstitutionnalité.

En ce qui concerne le taux d'emploi des femmes, il est souvent reproché à notre pays de figurer avec la Grèce, le Portugal et l'Espagne en bas des statistiques. Cette comparaison ne tient cependant pas la route.

Dans les pays méditerranéens, le sous-emploi des femmes est dû à la pauvreté tandis qu'au Luxembourg, il est dû, au contraire, à un niveau de vie élevé.

Il n'existe aucune nécessité cartésienne pour établir un équilibre numérique entre les deux sexes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, si ce n'est que pour des raisons purement statistiques visant à impressionner le public.

Pour favoriser l'emploi des femmes, il faudra mettre à leur disposition les infrastructures nécessaires leur permettant de se délier de leurs obligations familiales, comme par exemple, des crèches, des garderies d'enfants etc. ... plutôt que d'essayer d'établir voire d'acheter „à tout prix" un équilibre mathématique qui n'est ni dans l'intérêt des femmes ni dans l'intérêt des hommes et qui pour des raisons démographiques, sociologiques et familiales n'est même pas réalisable?

Si jamais ce déséquilibre allait se faire un jour au détriment des hommes, faudrait-il alors prévoir les mêmes dispositions pour favoriser l'accès à l'emploi des hommes? Ne serait-ce pas ubuesque de procéder ainsi?

Subsidiairement, notre Chambre exige que „la période transitoire" pendant laquelle la prise en charge par le Fonds pour l'Emploi en cas d'occupation de femmes est garantie, telle que prévue aux articles 4 et 15 du projet de loi, soit davantage précisée si l'on ne veut pas courir le risque qu'une telle mesure de financement se pérennise.

En guise de conclusion, notre Chambre doute sérieusement qu'une telle discrimination positive fasse augmenter la proportion des femmes au marché du travail.

TITRE II

Organisation du travail

La Chambre de Travail est d'avis que ce titre constitue l'élément-clé du projet dans la mesure où les conclusions du Conseil européen de Luxembourg ont mis un accent très fort sur la responsabilité des partenaires sociaux dans la réalisation des objectifs fixés en matière de lutte contre le chômage.

L'organisation et la durée du travail

Notre Chambre regrette que le Gouvernement n'ait pas saisi l'occasion d'uniformiser les conditions de travail des ouvriers et des employés et d'élaborer un seul texte sur l'organisation et la durée du travail.

Vu la tertiairisation progressive de l'économie, le maintien de cette différence de traitement n'a plus de raison d'être et ne fait que compliquer inutilement et les textes et leur application.

Les textes tels que prévus par le présent projet manquent manifestement de cohérence et de clarté pour quiconque ose s'y aventurer.

Tout en félicitant le Comité Permanent de l'Emploi d'avoir adhéré à la proposition des organisations syndicales d'introduire une planification précise du temps de travail dans tous les cas, donc aussi celui du travail volontaire à temps partiel, avec la précision que chaque heure travaillée journalièrement ou hebdomadairement au-delà du plan de travail sera également considérée comme étant une heure supplémentaire, notre Chambre déplore que cette intention louable ne se reflète cependant pas dans le texte du projet où la notion d'„heure supplémentaire" face aux différents modules de durée de travail envisageables n'a pas été définie.

Ainsi le lecteur se demande-t-il si l'heure supplémentaire commence à partir du la 9ième heure journalière, respectivement à partir de la 41ième heure hebdomadaire – si l'on se réfère à l'article 54 – ou seulement à partir de la 11ième heure journalière, respectivement à partir de la 49ième heure hebdomadaire en vertu de l'article 55 ou si l'on doit prendre en considération la période de référence telle qu'arrêtée dans le plan d'organisation du travail.

Notre Chambre exige que la définition proposée par le comité de coordination dans son texte initial soit reprise en vertu de laquelle est considérée comme „heure supplémentaire", *toute heure qui excède la durée du travail telle que prévue par le plan d'organisation du travail, ou à défaut, par la loi.*

Par ailleurs elle tient à insister que le plan d'organisation du travail ne doit pas servir à compenser les heures perdues en cas d'intempéries ou de chômage accidentel ou technique involontaire.

Il y a lieu de se poser la question de la nature juridique d'un tel plan d'organisation ainsi que de la sanction si un tel plan n'est pas élaboré, respectivement pas respecté par l'employeur ou si l'avis des délégués du personnel n'est pas demandé. Le texte n'en souffle mot!

Elle se doit de constater que les lois du 9 décembre 1970 sur la durée du travail des ouvriers et du 7 juin 1937 sur le louage de service des employés privés n'ont été modifiées qu'à partir de leurs articles 4, respectivement 6, alors que dans les deux lois, les champs d'application respectifs sont désormais définis à l'article 2.

Elle ne saura accepter que certains secteurs comme celui de l'HORECA ou certaines formes de travail comme le travail à domicile, restent de nouveau exclus de l'application du présent projet de loi et insiste à ce que les dérogations actuelles telles que prévues par les deux lois précitées soient supprimées.

En ce qui concerne la disposition de l'article 74 du projet, notre Chambre juge malsaine une modification du point 7, du §2 de l'article 5 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail qui vise à étendre le contrat à durée déterminée à tout chômeur qui ne fait pas l'objet d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active.

Concernant le travail volontaire à temps partiel, notre Chambre conteste avec véhémence la solution retenue dans le présent projet, à savoir que, „sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective ne peut excéder 50% de la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat" (art. 70 (3)).

Deux remarques s'imposent:

* D'abord une telle mesure défavorise voire discrimine les salariés à temps partiel vis-à-vis de leurs collègues à temps plein qui, eux, peuvent être tenus à travailler un surplus de seulement 20% de leur durée de travail normale alors que la loi du 26 février 1993 a pourtant arrêté l'égalité de traitement absolue entre salariés à temps partiel et salariés à temps plein.

Etant donné qu'en vertu de l'article 70 du projet, le travail à temps partiel est défini comme *l'horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail sur cette même période*, cela voudrait dire qu'un salarié qui travaillait 39 heures par semaine serait un salarié à temps partiel parce que sa durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale de 40 heures par semaine.

D'après le texte du projet, il pourrait, en l'espèce, excéder jusqu'à 50% de la durée hebdomadaire de travail, c'est-à-dire, 19,5 heures de sorte que sa durée maximale hebdomadaire pourrait être de 58,5 heures ce qui transgresserait non seulement la limite de 20% de la durée du travail légale d'un salarié à temps plein (48 heures/semaine), mais également celle de 56 heures telle que prévue par la Convention internationale du travail No 1.

Il va sans dire que cette faculté mettra bon nombre de personnes devant de graves difficultés en ce qui concerne l'organisation de leur vie privée et professionnelle et notamment celles qui exercent plusieurs tâches à temps partiel pour des employeurs différents.

* Ensuite, notre Chambre se doit de constater qu'à son grand étonnement, la flexibilité à outrance de l'auteur du présent projet va encore plus loin dans la mesure où le paragraphe 3 de l'article 70 permet même de déroger au seuil maximal de 50% de la durée journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail lorsque le salarié au moment de la conclusion de son contrat de travail y consent. Il va sans dire qu'une telle dérogation constitue une arme redoutable pour l'employeur de faire pression sur le salarié au moment de son embauche.

En d'autres mots, le contrat de travail peut prévoir des dispositions moins favorables pour le salarié que la loi elle-même.

Or, l'on sait qu'une source de droit hiérarchiquement inférieure ne peut déroger à une source de droit hiérarchiquement supérieure que dans un sens plus favorable.

L'ordre public social et la hiérarchie des sources du droit

L'organisation et la réglementation de la durée du travail peuvent mettre en concurrence trois sources de droit qui sont, en l'espèce, directement impliquées: la loi, la convention collective voire un accord collectif et le contrat de travail.

Nous savons que la loi constitue l'ordre public social en deçà duquel les parties ne peuvent déroger.

A fortiori, les parties peuvent dans le contrat de travail ou dans une convention collective déroger à la loi uniquement si elles prévoient des dispositions plus favorables.

Cette règle „de faveur" joue tant dans les rapports entre la loi et la convention collective qu'entre la convention collective et le contrat individuel de travail.

Encore faut-il, notamment en matière de réglementation de la durée de travail, savoir ce qu'on entend par „disposition plus favorable".

Un contrat de travail qui prévoit une durée de travail de 5 journées à raison de 8 heures est-il plus ou moins favorable qu'une convention collective qui prévoit une durée de travail de 3 journées à 12 heures ou qui prévoit une durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, sans qu'elle dépasse 40 heures?

Ou encore, réduire la durée du travail de 10% avec une baisse de salaire de seulement 3% par rapport à la durée de travail légale, est-ce une disposition plus favorable?

Soutenir que c'est uniquement donner plus serait avoir une vue restrictive du problème.

En effet, une disposition plus favorable, cela peut signifier donner différemment ou bien exiger moins du salarié, ou encore une renonciation réciproque de l'employeur et du salarié.

A ce sujet, la Chambre de Travail se permet de citer un arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation française du 19 février 1997, (Compagnie générale de géophysique c. Bloy et autres) qui dispose que *„de deux accords (collectifs) dont l'un prévoyait une prime d'un montant supérieur et dont l'autre prévoyait une prime moindre mais devait assurer le maintien de salariés dans leur emploi menacé, c'est le second qui est plus favorable si l'on tient compte des intérêts de l'ensemble des salariés"*.

Comme en témoigne cet arrêt, la notion de „la clause la plus favorable" est de plus en plus diluée par les juges qui font référence à des paramètres inquantifiables pour le salarié tels que par exemple, la garantie du maintien de l'emploi. Or, nul besoin de dire que l'employeur prend les mesures nécessaires pour que sa responsabilité ne soit pas engagée en cas de violation de sa part de la clause de la garantie du maintien de l'emploi.

En sus, se pose le problème de la primauté entre une convention collective et un contrat de travail lorsque des clauses ayant le même objet se chevauchent.

Autrement dit, si un contrat de travail par exemple prévoit une réglementation de la durée du travail qui est plus favorable au salarié que celle prévue dans la convention collective, est-ce que c'est le contrat de travail qui prime la convention collective ou l'inverse?

Par ailleurs se pose la question de la divisibilité ou de l'indivisibilité de clauses ou d'avantages acquis? Si un contrat individuel de travail prévoit une clause plus favorable que la convention collective, est-ce que c'est cette clause seule qui s'applique et pour le reste, les dispositions de la convention collective ou est-ce que ce sont toutes les clauses du contrat de travail à l'exclusion de la convention collective qui s'appliquent?

La même problématique se pose entre un accord subordonné et une convention collective.

Dans quelle mesure un accord subordonné peut-il déroger à une convention collective?

Que se passe-t-il des relations de travail entre employeur et salarié conclues avant la mise en vigueur de la présente loi? Est-ce qu'elles continuent à être régies par la loi applicable au moment de la conclusion du contrat du travail nonobstant la mise en vigueur de la nouvelle loi ou la présente loi est-elle d'application immédiate?

Dans le même sens, la Chambre de Travail se pose la question si, après conclusion d'un contrat de travail, une convention collective modifie une clause essentielle du contrat de travail, il ne faut pas appliquer les dispositions de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ou si, au contraire, il peut y avoir incorporation d'une clause ou d'un avantage acquise de la convention collective dans le contrat individuel?

Toutes ces questions fondamentales restent sans réponse!

On ne voit nulle part à travers le présent texte cette symbiose dont parle l'auteur entre souplesse et sécurité!

Notre Chambre se doit de constater que le présent projet – dans son état actuel – risque de conduire davantage l'organisation et la durée du travail vers la précarisation.

Aussi manifeste-t-elle la crainte que le principe de la hiérarchie des sources du droit et de l'ordre public social ne risque d'être annihilé.

Les acteurs des accords subordonnées

L'article 6(5) alinéa 2 figurant sous l'article 65 du présent projet dispose que *„la convention collective visée à l'alinéa qui précède peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée du travail, et notamment sur la période de référence"*.

Tandis que le texte initial prévoyait que *„les accords subordonnés visés à l'alinéa qui précède ne sont valables que s'ils portent la signature des syndicats ayant la qualité de parties signataires de la convention collective applicable"*, le présent texte ne souffle mot quant aux acteurs ayant qualité de négocier et de signer un accord subordonné au niveau de l'entreprise.

Qu'est-ce qu'on entend par „niveau approprié" et qui sont les partenaires sociaux au niveau approprié?

Quelle est la marge de manoeuvre des „partenaires sociaux aux niveaux appropriés" compte tenu du fait que la convention collective détermine les conditions et les modalités de négociation?

Au niveau de l'entreprise par exemple, est-ce que ce sont les délégués du personnel qui doivent négocier le contenu des accords subordonnés ou peut-il y avoir, à l'instar du droit français, la possibilité pour les salariés eux-mêmes de négocier?

D'après la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, les délégués du personnel n'ont pas de pouvoir de négociation, tout au plus sont-ils consultés sur certains aspects strictement définis par la loi.

Dans le cas où un tel accord subordonné pourrait être conclu par les salariés eux-mêmes, serait-il soumis au même régime juridique que la convention collective?

Quelles que soient les conclusions qu'on puisse tirer de ces réflexions, notre Chambre tient à rappeler que la négociation de conventions collectives ainsi que des accords subordonnés doit rester l'apanage des organisations syndicales les plus représentatives au plan national.

Le contrôle des mesures actives en faveur de l'emploi

Vu la prise en charge financière par le Fonds pour l'Emploi dans le cadre des différentes mesures en vue de favoriser l'emploi, notre Chambre exige un contrôle et un compte rendu permanents de la part de „L'Inspection du Travail et des Mines" du lien de causalité entre la prise en charge des cotisations patronales et/ou salariales et la création d'emplois.

Malgré l'embauche de personnel supplémentaire telle que prévue aux articles 150 et suivants du présent projet, la preuve du lien de causalité par exemple entre le passage d'un de ses salariés vers un travail à temps partiel et l'embauche du demandeur d'emploi par l'employeur ne risque-t-elle pas d'aboutir à une simple preuve de complaisance où l'employeur peut inventer tout genre de motifs pour justifier une prise en charge de l'indemnité ou des cotisations patronales et/ou salariales par le Fonds pour l'Emploi sans que personne puisse en contrôler le bien-fondé?

Afin de garantir le bon fonctionnement des mesures en faveur de l'emploi, notre Chambre exige que la réforme globale sur l'Inspection du Travail et des Mines soit entamée dans les meilleurs délais.

Elle est d'avis que les mesures prises pour augmenter le personnel auprès de l'Inspection du Travail et des Mines telles que prévues par le présent projet sont largement insuffisantes et ne peuvent en aucun cas être assimilées à une réforme. L'augmentation ridicule de 4.363.000 LUF dans le projet de budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'année 1999 destinée à financer l'engagement de six juristes supplémentaires en témoigne.

Sans nier l'importance de juristes au sein de l'Inspection du Travail et des Mines, notre Chambre est d'avis qu'il faudra considérablement augmenter le nombre des contrôleurs, c'est-à-dire du personnel du „terrain" qui connaît les entreprises, à défaut de quoi toute intention de légiférer aussi louable soit-elle est d'emblée vouée à l'échec.

La Chambre de Travail proteste itérativement contre le fait que les trois contrôleurs supplémentaires (qui ne font pas partie des six postes créés auprès de l'Inspection du Travail et des Mines) prévus au titre de l'article 29, paragraphe 1. b) de la loi du 9 mai 1990 (!) relative aux établissements dangereux, insalubres ou incommodes n'aient toujours pas été engagés.

Comme le présent projet modifie également certains aspects de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives, une réforme globale de cette loi s'impose également.

TITRE III

La politique d'égalité des chances

Tout en saluant l'introduction d'un congé parental, notre Chambre se doit de constater que cette notion par rapport à sa finalité initiale a été pervertie à travers le présent projet de loi.

Au début, il a été conçu pour permettre à ses bénéficiaires de s'occuper davantage de l'éducation de leurs enfants en bas âge et d'assurer ainsi une présence auprès d'eux à des moments importants de leur développement.

A travers le présent projet de loi, le congé parental doit également servir en tant que mesure créatrice d'emplois. Si cette dernière finalité en elle-même n'est pas préjudiciable, notre Chambre est pourtant d'avis que, conformément à la directive européenne 96/34/CE mettant en oeuvre l'accord-cadre sur le congé parental, le texte du projet de loi doit prévoir la possibilité de fragmenter le congé parental.

Cette solution aurait l'avantage que les bénéficiaires pourraient en disposer en fonction des besoins et intérêts de l'enfant et que bon nombre d'entreprises ne serait pas confronté avec les difficultés organisationnelles dues à des absences longues de ses salariés.

Le texte du projet de loi reste en retrait par rapport à la directive sur un autre point qui a trait à l'âge des enfants pour lesquels le bénéficiaire peut obtenir le congé parental.

Tandis que la directive précise qu'il peut s'agir d'enfants âgés de 0 à 8 ans, le projet accorde un congé parental aux enfants de moins de 5 ans.

TITRE V

Enseignement et formation professionnelle

Ad article 127

Nous allons examiner, un par un, les articles de la loi du 4 septembre 1990 qui seront modifiés par cet article 127.

Ad article 1

La Chambre de Travail propose de rédiger cet article comme suit:

L'enseignement secondaire technique confère, en collaboration avec le monde économique et social, une formation générale, socio-économique, technique et professionnelle. Il est structuré, à partir du cycle moyen, en trois régimes, à savoir:

- Le régime technique, dont la réussite des études est sanctionnée par un certificat de fin d'études secondaire technique, qui prépare aux études supérieures de type long.
- Le régime de la formation de technicien, dont la réussite des études est sanctionnée par un diplôme de technicien, qui prépare à la vie professionnelle.
- Le régime professionnel, dont la réussite des études est sanctionnée, soit par un certificat de capacité technique et professionnelle, soit par un certificat de capacité manuelle, soit par un certificat d'initiation technique et professionnelle, qui prépare à la vie professionnelle.

Commentaire

Le texte gagne en clarté en indiquant d'emblée la structuration et les finalités premières des différents régimes.[1]

Notre Chambre est d'avis qu'il convient d'énumérer uniquement la finalité principale.

- Comme le régime technique est sanctionné par un „bac" et pour qu'il puisse maintenir son équivalence avec le „bac" de l'enseignement secondaire, il doit préparer à la poursuite d'études supérieures

1 Tel qu'il est rédigé actuellement, le nouveau texte permet de conclure que l'Est prépare d'une manière générale à des études supérieures, ce qui n'est pas le cas.

de type long à l'instar de l'enseignement secondaire. Les études doivent dès lors être du même niveau que les études secondaires, quoique plus techniques.

- Le régime de la formation de technicien devra dorénavant avoir une finalité exclusivement professionnelle conformément aux souhaits exprimés dans ce sens par le comité consultatif à la formation professionnelle à caractère tripartite dans son rapport de synthèse de juillet 1997.

  Nous citons:

  „L'obligation de transmettre aux élèves une double qualification pèse lourdement sur l'organisation du curriculum. Si selon l'article 19 de la loi, il est permis aux détenteurs du diplôme de technicien de poursuivre des études supérieures, l'article 20 stipule que le diplôme doit mentionner que le diplômé possède les connaissances requises pour aborder des études techniques supérieures. En d'autres termes, l'école doit transmettre la double qualification à tous les candidats; de la sorte, chaque année, un certain nombre de candidats qui seraient de bons techniciens pour l'entreprise échouent, à cause des connaissances théoriques exigées pour accéder aux études supérieures."

  De ce constat, le comité avait tiré la conclusion suivante:

  „La finalité de la formation de technicien est à revoir, notamment la double finalité contenue dans la loi du 4 septembre 1990. Le technicien doit davantage devenir un praticien et il faut mettre en exergue la finalité professionnelle de cette voie de formation."

La question se pose de savoir, si la version proposée pour les articles 19 et 20 est suffisante pour atteindre le but recherché. Le futur article 19 ne fait plus référence aux études techniques supérieures, mais l'article 20 formule „que le diplôme précise que les candidats ayant réussi à l'examen „sont admissibles à des études techniques supérieures dans une spécialité correspondant à leurs études" ". Cette formulation est certes plus restrictive que le texte actuel, mais tout dépend de l'attitude des responsables de l'enseignement sur le terrain. La Chambre de Travail insiste en tout état de cause pour que les programmes ne prennent plus en compte la double finalité prévue dans les anciens textes. Elle propose dans cette optique de réfléchir sur les moyens à mettre en oeuvre pour permettre aux meilleurs élèves de poursuivre des études techniques supérieures dans leur spécialité. Ainsi, notre chambre se demande si le choix y relatif ne pourrait utilement se faire lors du passage du cycle moyen au cycle supérieur. Ceux qui satisferaient aux critères – p. ex. moyenne générale x ou moyenne y dans certaines branches – devraient manifester leur choix de poursuivre des études supérieures à ce moment et ils bénéficieraient dès lors de cours supplémentaires dans les matières d'importance centrale – p. ex. les math, la physique ou la chimie ou les langues – pour les études choisies dont la réussite conditionnerait l'accès aux études supérieures.[1]

En ce qui concerne le régime professionnel, il y a lieu d'ajouter le CITP, qui en fait partie intégrante. Or, le nouvel article 13 l'a oublié.

En cas d'adoption de notre proposition de reformulation de l'article 1, il y a lieu, évidemment, de la répercuter sur quelques articles subséquents de la (future) loi sur l'EST, notamment sur l'article 21.

Ad article 12

- Pour plus de clarté, il y a lieu d'écrire: „les élèves, dont les résultats obtenus avant l'entrée en apprentissage ou au cours de l'apprentissage *en vue de l'obtention d'un CATP* font apparaître que *cet objectif ne pourra être atteint, peuvent s'inscrire ...*"

  En effet, le texte actuel (= les objectifs du régime professionnel) ne peut plus être utilisé, parce que les voies de formation CCM et CITP font, elles aussi, partie du régime professionnel.

- Afin de ne pas exclure, a priori, la capitalisation d'unités dans la formation menant au CATP, notre chambre propose d'écrire: les *trois voies de formation du régime professionnel* peuvent être ..."

  En effet, le régime professionnel, même au niveau CATP, n'étant plus guère fréquenté que par des élèves à potentiel réduit à très réduit, l'organisation de la formation sous la forme modulaire à capitalisation, qui permet une approche pédagogique plus individualisée, augmenterait sans doute le taux de réussite.

- Notre chambre comprend que le terme „ces" dans le texte suivant „tout élève ou apprenti désireux de se faire inscrire dans une de ces voies de formation ..." comprend bien les trois voies: CATP, CCM et CITP.

1 La même proposition fut d'ailleurs faite en son temps par le responsable de l'EST au sein du MENPF lors de l'examen de la formation de technicien au sein du comité consultatif précité.

Ad article 13

Voir le développement qui précède à propos du premier article en ce qui concerne le premier alinéa. En plus, il y a lieu de ranger les diplômes dans l'ordre suivant: CATP, CCM, CITP.

Au-delà de cette remarque, nous donnons à considérer que l'examen de fin d'apprentissage est actuellement réglé par le chapitre II de l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 relatif à l'apprentissage. L'article 27 de cet arrêté structure l'examen en trois parties: la partie pratique, qui comprend également la théorie professionnelle, et les „connaissances théoriques générales".

Aussi notre chambre plaide-t-elle pour le maintien – même pour le CCM dans l'envergure et la forme à trouver – d'une partie de théorie générale à l'examen.

En effet, il n'est pas logique que la formation CITP contienne une telle partie et le CCM – qui est un diplôme hiérarchiquement supérieur au CITP – n'en contienne pas. Au-delà, notre chambre est d'avis que l'école doit former tant soit peu aussi le futur citoyen.

En conséquence, nous proposons la rédaction suivante de la deuxième phrase de l'alinéa 2: „*Il comprend une partie de théorie générale, de théorie professionnelle et de pratique professionnelle, les deux dernières parties pouvant faire l'objet d'un examen intégré.*"

En ce qui concerne la première phrase, notre chambre l'interprète comme imposant les mêmes questions pour tous les candidats à corriger par une seule et même commission, ce qui est loin d'être le cas à l'heure actuelle et ce en violation flagrante de l'arrêté de 1945 et ce qui génère une inégalité manifeste devant l'examen. Il serait donc utile que le texte définisse explicitement ce qu'il faut entendre par examen national.

Ad alinéa 3

Notre chambre demande qu'à l'instar de l'alinéa 4 un règlement grand-ducal fixe les modalités de passage d'un des deux régimes au régime professionnel. En effet, le passage, p. ex. du régime technique vers le régime professionnel, tel que prévu, ne nous paraît pas allant de soi.

Ad articles 14 et 16

Les partenaires sociaux ayant itérativement demandé que toutes les formations de l'EST aient lieu selon le modèle de la formation en alternance, notre chambre demande de prévoir, dans les articles 14 et 16, la formation en alternance au lieu et place de la formation à plein temps, et ce pour les deux cycles.

En ce qui concerne la finalité du régime technique, nous renvoyons à nos commentaires relatifs au premier article.

Ad article 19

Cet article devient superflu compte tenu de notre proposition concernant l'article 1er.

Ad article 20

Ici aussi, il y a lieu de préciser ce qu'il faut entendre par examen organisé sur le plan national. Pourquoi avoir utilisé deux terminologies différentes à l'article 13 et 20?

Pour le reste de l'article, voir ad article 1er.

Ad article 25 al. in fine

Comme il ne peut s'agir que du recrutement d'apprenti(e)s, il y a lieu de le spécifier dans le texte. S'il ne s'agissait pas des postes d'apprentissage disponibles, mais du recrutement de main-d'oeuvre sous le statut d'ouvrier ou d'employé, notre chambre considérerait cet alinéa comme étant superflu, à moins qu'il ne s'agisse d'une prévision à moyen terme, impossible à établir jusqu'à présent et dont la fiabilité serait de toute façon faible. S'il s'agit bien des postes d'apprentissages, il y a lieu de faire remarquer qu'au moment de l'établissement du profil – en principe fin juin/début juillet – un nombre important de postes n'est pas encore connu.

Ad article 26

Cet article, qui ne soulève pas d'objections de fond de la part de notre chambre, appelle les remarques suivantes:

- L'alinéa premier constate simplement un fait. En ce qui concerne p. ex. l'apprentissage nombreux, sinon majoritaires sont les apprentis qui sont encore en apprentissage après l'âge de 18 ans.

- L'alinéa deux parle de personnes adultes sans en donner une définition.

Compte tenu de la première phrase, nous supposons qu'il s'agit de personnes ayant au moins dix-huit ans accomplis.

Dès lors, *et sans autre spécification concernant les adultes visés,* tous les jeunes faisant un apprentissage, et qui ont 18 ans, pourront bénéficier de la mesure financière en question. Comme cela n'est certainement pas l'intention des auteurs, il faut circonscrire et définir avec précision le cercle des bénéficiaires (p. ex. des adultes qui ont des charges de famille – quid des unions libres? – et où il y a seulement un revenu ... etc.).

L'opérationalisation de cette innovation devra en tout cas éviter de générer des effets pervers.

- Nous proposons de remplacer l'expression „patron formateur" par celle d'„entreprise formatrice".

Ad article 28

Notre chambre comprend le point 2 de cet article comme la réglementation du passage de l'enseignement primaire à l'enseignement secondaire technique.

Ad article 30

Nous proposons de remplacer le belgicisme „sur base" – qui n'existe pas en français – par l'expression „sur *la* base" ou mieux encore par celle de „au moyen d'une" ...

Ad article 128

Cet article ne trouve pas l'adhésion de notre chambre pour les trois raisons suivantes:

1. La formation d'insertion – dont il s'agit en l'occurrence – devrait avoir pour objectif de procurer aux bénéficiaires de celle-ci des emplois stables et correspondant à leur qualification. Cet objectif est absent de la mesure en question.
2. Les personnes visées sont soit surqualifiées, soit non qualifiées pour l'exercice des fonctions énumérées. Dans les deux cas, il s'agit d'une mauvaise allocation des ressources se doublant, dans le cas de l'incompétence, d'un ratage complet dont pâtiront les jeunes.
3. Les fonctions dont question apparaissent aujourd'hui comme indispensables et, de ce fait, sont à installer durablement dans l'enseignement et à occuper à durée indéterminée par des personnes dûment qualifiées et compétentes.

Ad article 129

Pas d'objection.

*

Au-delà de cette analyse critique des articles, notre chambre est d'avis que le plan national en faveur de l'emploi aurait dû aborder au moins les quatre problèmes suivants dont les solutions rapides, pertinentes et innovantes ne souffrent plus de retard eu égard à leur importance directe ou indirecte pour l'employabilité:

- L'emploi des langues véhiculaires dans l'enseignement et l'apprentissage des langues en ce qui concerne la langue elle-même, les contenus, les méthodes et la finalité.
- L'enseignement des qualifications clés: leur définition fonctionnelle selon les professions et positions hiérarchiques, les méthodes d'acquisition et leur évaluation.
- L'élaboration de nouvelles professions et les formations correspondantes aux niveaux de qualification II (CATP), III (Technicien, Bac) et IV (BAC + II/III) en réponse aux mutations techniques, sociales, économiques et micro-organisationnelles auxquelles notre pays est confronté.
- La reconnaissance formelle, c'est-à-dire la validation officielle et institutionnelle des compétences expériencielles.

*

En conclusion des développements qui précèdent, notre chambre a l'honneur de vous communiquer qu'elle marque son accord avec le projet de loi sous avis, sous réserve des remarques susénoncées.

La fraction minoritaire – même si elle se rallie à certaines critiques portant sur des divergences du texte du projet de loi par rapport à l'accord tripartite et mettant en cause l'équilibre des négociations – n'accepte pas cet avis et prend ses distances vis-à-vis de certaines observations qui y figurent. La critique dans sa largeur ne reflète pas le travail au comité de coordination tripartite.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre considération très distinguée.

Pour la Chambre de Travail:

Le Directeur,
Mario CASTEGNARO

Le Président,
Pierrot ADAMY

4459/06

N° 4459[6]

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 D'AGRICULTURE

DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE D'AGRICULTURE AU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

(23.10.1998)

Monsieur le Ministre,

La Chambre d'Agriculture a analysé le projet de loi repris sous rubrique en sa séance plénière du 10 septembre 1998.

Le présent projet de loi contient les mesures, retenues par le comité de coordination tripartite en date du 18 avril 1998, qui doivent faire l'objet de modifications législatives. Ces mesures sont à inscrire dans le plan d'action national en faveur de l'emploi que tous les Etats membres doivent élaborer pour faire suite aux décisions prises les 20 et 21 novembre 1997 par le Conseil Européen extraordinaire sur l'emploi.

Le présent projet de loi ne constitue qu'une partie du plan d'action national en faveur de l'emploi; les autres actions font l'objet de mesures réglementaires, administratives et budgétaires.

Les mesures proposées pour lutter contre le chômage se basent sur quatre piliers essentiels qui sont 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 ainsi que le renforcement des politiques d'égalité des chances.

Elles constituent un accord négocié dans le cadre du comité de coordination tripartite dans lequel la Chambre d'Agriculture est représentée. C'est ainsi qu'elle a dans sa lettre du 21 avril 1998 marqué son accord avec le plan d'action national en faveur de l'emploi tel qu'il a été retenu lors de la réunion tripartite du 18 avril 1998. La Chambre d'Agriculture est persuadée que l'accord tripartite aura non seulement un effet bénéfique en matière de création d'emplois mais contribuera également à stabiliser l'emploi existant. En outre, les mesures prévues rendent le temps de travail plus souple non seulement à l'égard des entreprises qui peuvent mieux s'adapter à la demande du marché mais également à l'égard des salariés où l'introduction des congés parental et pour raisons familiales, favorise une meilleure conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Dans le présent avis, la Chambre d'Agriculture se limite à rappeler brièvement la situation du secteur agricole luxembourgeois dans le cadre de la politique sur l'emploi.

1° Actuellement, le secteur primaire fournit un emploi d'environ 7.000 personnes dont quelques 600 salariés. Or ce chiffre ne reflète que partiellement l'importance de l'agriculture parce qu'il se réfère seulement à l'activité de production primaire de l'agriculture sans tenir compte des activités de transformation des produits agricoles dont une part élevée est assurée par les coopératives et entreprises agro-alimentaires luxembourgeoises. De façon générale on estime en Europe qu'une personne travaillant dans le secteur primaire implique quatre emplois dans les secteurs en amont et en aval.

2° Malgré une baisse de près de 3.000 unités de population active en 10 ans, le secteur primaire voit des perspectives de création de nouveaux emplois dans le cadre des futures zones horticoles où une étude de marché a révélé des débouchés certains pour les produits régionaux de l'horticulture dans la région

Saar-Lor-Lux. D'une part, le nombre d'élèves inscrits dans la section horticole au Lycée Technique Agricole va d'année en année en croissant (132 élèves en 1993/94 contre 193 en 1998/99), d'autre part, les entreprises existantes ne peuvent plus engager à brève échéance tous ces jeunes diplômés en horticulture. Par conséquent, il s'avère d'une importance primordiale d'accélérer les procédures nécessaires à la création de nouvelles structures de production, sans quoi, une partie des jeunes disposant d'une qualification en horticulture risque de se trouver sans emploi à la sortie de l'école.

3° D'autre part, il faut signaler que par la diminution du nombre d'exploitations agricoles proprement dites, les exploitations qui continuent à exister vont en s'agrandissant avec comme conséquence une nette augmentation de volume de travail par exploitation. Ceci implique également une tendance croissante du nombre de salariés agricoles qui sont très difficiles à trouver sur le marché de l'emploi national. De ce fait, la Chambre d'Agriculture craint que par l'introduction d'un congé parental, cette situation s'accentuera à l'avenir et créera ainsi de sérieux problèmes de fonctionnement et d'organisation des exploitations agricoles en cause.

4° Il est prévu que le congé pour raisons familiales s'applique également aux indépendants, dont font partie les agriculteurs. Afin d'assurer le succès de cette mesure, il conviendra de définir des conditions spécifiques d'application pour les exploitations agricoles.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre plus haute considération.

Le Secrétaire général,
Robert LEY

Le Président,
Marco GAASCH

Service Central des Imprimés de l'Etat

4459/07

N° 4459[7]

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 DES FONCTIONNAIRES ET EMPLOYES PUBLICS

(12.11.1998)

Par dépêche du 14 août 1998, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a demandé l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé ainsi que sur trois projets de règlements grand-ducaux d'exécution relatifs au titre VI (et non pas „*chapitre VI*", comme il est erronément dit dans la lettre de saisine) dudit projet.

Comme il est expliqué aux alinéas 1er et 2 de l'exposé des motifs accompagnant ledit projet de loi, celui-ci doit transposer dans la législation nationale les mesures prévues au plan d'action national (PAN) en faveur de l'emploi 1998. Ledit PAN fait suite aux „*Conclusions du Conseil Européen extraordinaire*" qui s'est tenu fin 1997 à Luxembourg et qui était consacré à l'emploi. Les mesures prévues ont été discutées et arrêtées au printemps 1998 par le comité de coordination tripartite, c'est-à-dire d'un commun accord entre le Gouvernement, les délégués des fédérations patronales et les représentants des organisations syndicales.

La fonction publique, par l'intermédiaire du représentant de la Confédération Générale de la Fonction Publique CGFP au Comité de Coordination Tripartite-Emploi, a donné son adhésion aux décisions prises dans cette enceinte, et la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics n'entend pas les invalider par après, même si la transposition du PAN du 28 avril 1998 dans le projet sous avis ne reflète pas toujours l'esprit des discussions qui ont mené au compromis recherché par les partenaires sociaux.

La CGFP avait donné son accord de principe aux mesures projetées pour la fonction publique, sous réserve que les détails de ces mesures soient discutés ensuite entre la CGFP et les ministères concernés. Or, à ce jour, la CGFP attend toujours d'être saisie à ce sujet, bien que plusieurs modifications du statut général des fonctionnaires de l'Etat s'imposent et soient même prévues au projet de loi sous avis.

Ceci étant, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics limitera donc son avis à l'analyse des seules dispositions ayant trait à la fonction publique ou présentant un caractère sociétal ou social.

Article 100 (Congé parental)

L'article 100 du projet de loi sous avis doit compléter les lois modifiées des 16 avril 1979 et 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires respectivement de l'Etat et communaux pour y incorporer les ajouts découlant de l'introduction du congé parental, prévu à l'article XVII.

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics constate que les dispositions afférentes semblent avoir été rédigées par des néophytes voire des „*spécialistes*" ou „*consultants*" externes – ce qui semble être à la mode, à en juger d'après le nombre sans cesse croissant des „*audits*" réalisés sur des administrations et services publics. En tout cas, l'article 100 – qui couvre à peine une page – et son commentaire foisonnent de maladresses, de contradictions et d'erreurs, ce qui démontre ô combien utile eût été le dialogue avec la représentation du personnel, dédaigné par le Gouvernement.

La Chambre commente ci-après, une à une et en détail, les déficiences auxquelles il convient de remédier.

ad 1 b)

Pour commencer, la syntaxe de cette phrase est incorrecte. Il faut dire: *„A l'article 28.1 l'énumération des congés est complétée par* (au lieu de *„ajouté"*) *un point ...".*

Ensuite, quant au fond, la Chambre rend attentif au fait que le *„point"* à ajouter doit prendre la lettre *„l"*, la lettre *„k"*, proposée par les auteurs, ayant déjà été utilisée il y a plus de six ans. En effet, la loi du 27 juillet 1992 relative à la participation du Grand-Duché de Luxembourg à des opérations pour le maintien de la paix (OMP) dans le cadre d'organisations internationales a complété l'énumération des congés figurant à l'article 28, paragraphe 1er, par l'ajout de la lettre *„k) le congé spécial pour la participation à des opérations pour le maintien de la paix"*.

La mise en vigueur du projet sous avis dans sa version actuelle aurait ainsi pour conséquence de substituer au congé dont question ci-avant le nouveau congé parental, ce qui n'était certainement pas dans l'intention des auteurs.

A noter dans ce contexte que le Service Central de Législation a édité et tient continuellement à jour le *„Code Administratif"*, dont le volume 3 regroupe les principaux textes légaux et réglementaires sur la fonction publique. La Chambre se pose évidemment la question de savoir à quoi peut bien servir une telle publication si le Gouvernement, au moment de l'élaboration d'un projet de loi ou de règlement grand-ducal, ne s'en sert pas.

L'observateur averti aurait pu penser que le fâcheux oubli – aux conséquences néfastes pour d'aucuns – d'un alinéa lors du récent vote d'une nouvelle loi à la Chambre des Députés aurait servi de leçon. Il semble ne rien en être.

ad 1. c)

Le paragraphe 1. c) de l'article 100 a pour objet de modifier l'article 1er, paragraphe 3, du statut général des fonctionnaires de l'Etat.

La modification proposée n'appelle pas de remarque quant au fond.

Toutefois, l'on est en droit de se demander pour quelle raison elle figure sub la lettre c) seulement, alors que les lettres a) et b) se rapportent aux articles respectivement 2 et 28 du statut général.

Etant donné qu'il paraît peu indiqué de compliquer davantage les choses, la Chambre recommande de s'en tenir aux usages qui ont fait leurs preuves et d'adapter la loi fixant le statut général dans l'ordre numéral généralement reconnu, c'est-à-dire que la lettre a) modifierait l'article 1er, la lettre b) l'article 2 et ainsi de suite.

ad 1. f)

La Chambre relève encore un lapsus dans le texte destiné à compléter l'article 31 du statut général: en effet, les auteurs désignent par *„congé à mi-temps"* le *„congé pour travail à mi-temps"*, erreur qu'il y a donc lieu de redresser.

ad 2.

Le paragraphe 2. est destiné à compléter la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Il est subdivisé en quatre sous-paragraphes désignés par les lettres a), b), d) et e). Là encore, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics recommande chaudement de s'en tenir à l'alphabet utilisé par le commun des mortels dans l'écrasante majorité des pays de l'Union Européenne et d'utiliser donc les quatre lettres a), b), c) et d).

ad 2. e)

Même remarque que sub 1. f) ci-dessus (*„congé pour travail à mi-temps"*) en ce qui concerne le paragraphe 2. e), qui prendra la lettre d) conformément à la proposition afférente de la Chambre.

ad Commentaire

Le commentaire de l'article 100 affirme que *„le présent texte ne retient pas la possibilité de ne pas permettre le cumul du congé parental avec les congés sans traitement ou pour travail à mi-temps dont le fonctionnaire est en droit de bénéficier"*. Une double négation équivalant à une affirmation, les auteurs veulent donc dire que *„le présent texte permet le cumul"*.

Or, rien n'est moins vrai puisque l'article 100 dispose clairement, sub paragraphes 1. e), 1. f), 2. d) et 2. e), que *„le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental ... n'a pas droit au congé sans traitement* (ou pour travail à mi-temps)".

Quoi qu'il en soit, la disposition ci-avant citée interdit donc le cumul du congé parental avec le congé sans traitement/pour travail à mi-temps et fait ainsi perdre au fonctionnaire

- son droit respectivement au congé sans traitement de deux ans prévu à l'article 30, paragraphe 1er du statut général et au congé pour travail à mi-temps de six ans prévu à son article 31, paragraphe 1er, ainsi que
- son droit aux deux *„baby-years"*, c'est-à-dire à la reconnaissance des deux premières années de l'un ou de l'autre de ces congés comme période d'activité de service intégrale pour les avancements en échelon, les avancements en traitement, les promotions, le droit d'admission à l'examen de promotion, le droit à la pension et le calcul de la pension.

Evidemment, l'intéressé pourra toujours attacher, sans interruption, au congé parental un des congés sans traitement/pour travail à mi-temps prévus au paragraphe 2 des articles 30 et 31, congés qui ne peuvent en principe pas être refusés par l'employeur, sous peine d'annulation par la juridiction administrative. Mais le fait de dépendre dans ce cas du bon vouloir du supérieur hiérarchique crée de nouvelles incertitudes et semble peu favorable aux initiatives visant une meilleure conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale.

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics exige donc formellement le maintien des droits existants et elle demande en conséquence l'introduction de la possibilité de déduire la période du congé parental de la durée du congé sans traitement/pour travail à mi-temps prévu au paragraphe 1er des articles 30 et 31 du statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Les remarques qui précèdent s'appliquent évidemment, mutatis mutandis, aux dispositions figurant dans la loi fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

A noter au passage que l'avant-dernier alinéa du commentaire de l'article 100 se réfère à *„l'article 88"* du projet alors qu'il vise en fait son article 91.

Article XVIII (Congé pour raisons familiales)

L'article XVIII introduit le *„Congé pour raisons familiales"*.

La Chambre aimerait grouper ses remarques à ce sujet en deux chapitres, l'un concernant le congé projeté en tant que tel, l'autre comportant des observations de nature plutôt technique.

a) Quant au fond

L'accord salarial conclu le 28 septembre 1990 entre le Gouvernement et la Confédération Générale de la Fonction Publique CGFP – entre-temps de notoriété peu glorieuse pour ne pas avoir été respecté par le Gouvernement sur un point essentiel – prévoit, entre autres, ce qui suit:

> *„Une circulaire ministérielle accordera une dispense de service de 4 heures par mois au maximum au fonctionnaire de l'Etat pour raisons familiales et de santé dûment motivées par certificat médical."*

Cette (autre) parole du Gouvernement n'a pas été respectée par la suite, de sorte que l'accord salarial subséquent, signé le 20 mars 1992 par les mêmes parties, comporte l'engagement du Gouvernement *„à réaliser dans les plus brefs délais"* la mesure citée ci-avant.

Or, aujourd'hui, c'est-à-dire plus de huit ans après la première promesse gouvernementale, la fonction publique attend toujours la mise en vigueur de cette mesure à caractère éminemment social.

D'un autre côté, le grand public se voit tout à coup gratifié d'un *„congé pour raisons familiales"* qui n'a plus rien à voir avec le problème soulevé à l'époque, étant donné qu'il ne sera accordé qu'en cas de maladie de l'enfant (ou de la personne qui s'en occupe) *„pendant au moins 5 jours"*.

Le projet ne vise donc pas directement le problème qu'il s'agissait en fait de résoudre, c'est-à-dire l'indisposition d'un enfant et la nécessité d'une courte dispense de service pour pouvoir l'accompagner chez un médecin.

Nonobstant ces remarques, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics n'entend pas s'opposer aux mesures prévues au projet en matière de *„congé familial"*, celles-ci n'étant bien sûr pas non plus dépourvues de bon sens.

Toutefois, la Chambre estime que le projet sous avis fournit l'occasion idéale pour transposer enfin dans la réalité la mesure formellement annoncée il y a plus de huit ans.

En effet, l'article 110 introduit dans les lois fixant respectivement le statut général des fonctionnaires de l'Etat et celui des fonctionnaires communaux le nouveau *„congé pour raisons familiales"*, tout en chargeant le pouvoir exécutif de définir *„les limites et conditions"* dudit congé par règlement grand-ducal.

Etant donné qu'audit article 110, il n'est pas question des autres aspects dont parlent les articles 103, 105 et 106 (âge de l'enfant, durée maximale du congé, nécessité de la présence constante d'une personne auprès de l'enfant pendant au moins 5 jours, etc.), la Chambre en conclut en toute logique que rien ne s'oppose donc maintenant à ce que les règlements grand-ducaux visés à l'article 110 prévoient la dispense de service dont question aux accords salariaux précités de 1990 et 1992.

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics insiste donc pour que les règlements grand-ducaux relatifs aux congés (qui existent déjà) soient complétés en ce sens et sans autre délai, ceci afin de ne pas retarder l'entrée en vigueur des nouvelles mesures dans le secteur public par rapport au secteur privé.

Quant au texte proposé sub article 110 (1), et (2), la Chambre signale qu'il faut redresser le non-sens consistant à désigner le congé pour raisons familiales deux fois par la lettre *„m"* et une fois par la lettre *„l"*. Il y a donc lieu de se référer, au paragraphe (2) de l'article 110, à *„l'article 28, l, point m)"*.

b) L'aspect technique

Après l'indemnisation des périodes d'arrêts de travail pour cause de maladie, pour cause d'accident de travail (avancée pour compte de l'AAI) et pour cause de maternité (avancée pour compte de l'Etat), le législateur entend donc maintenant confier aux caisses de maladie une nouvelle gestion concernant, cette fois-ci, les arrêts de travail pour raisons familiales.

A l'encontre des périodes d'arrêts de travail gérées traditionnellement par les caisses, il ne s'agit dans le présent cas pas d'une ouverture à des droits découlant de l'indisposition personnelle de l'assuré(e), mais ce droit est dérivé de l'état de santé d'une tierce personne.

Ceci implique notamment que les certificats visés par les dispositions sous revue soient élaborés en considération de diverses contraintes, et non des moindres, qui devront permettre d'identifier les liens familiaux entre les personnes intéressées et de déroger à certaines mesures de protection concernant la transmission de données confidentielles (par exemple assuré(e) vivant en concubinage avec le parent d'un enfant ouvrant droit aux allocations familiales). L'introduction de certificats uniformisés permettant de collecter toutes les données requises s'avérera d'autant plus difficile que le nombre toujours croissant de non-résidents ne se verra probablement pas remettre de documents identiques par les médecins consultés dans leur pays de résidence.

Si la question de la prise en charge des prestations en espèces semble suffisamment clarifiée par les dispositions de l'article 108 sub (2), il n'en est pas de même pour les honoraires médicaux qui seront mis en compte pour l'établissement des certificats susvisés.

Par ailleurs, aucune disposition du texte proposé n'exclut que deux personnes assurées conformément à l'article 1er alinéas 1, 2, 4 et 5 CAS bénéficient simultanément et pour le même événement du congé pour raisons familiales.

De plus, et à l'encontre d'initiatives similaires dans le passé (proposition de loi No 3532 du 26.6.1991; proposition de loi No 3557 du 9.10.1991 et projet de loi No 4142 du 7.3.1996), aucune limitation du congé à un nombre déterminé de jours par année n'est prévue. En effet, selon le texte proposé, il semble que le congé visé ne soit non seulement renouvelable à chaque occasion y donnant droit, mais qu'il puisse de même être prolongé sans limite, étant donné que le contrôle médical de la sécurité sociale disposera d'un pouvoir discrétionnaire pour accorder une *„autorisation de dérogation à la limite de durée de 5 jours du congé pour raisons familiales"* (art. 108/4), sans qu'un critère plus précis que la *„gravité exceptionnelle"* (art. 106/1) ne soit invoqué.

En ce qui concerne la gestion des congés en question, les auteurs ne semblent pas trop savoir s'ils doivent les assimiler à *„une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident"* (art. 107/1) ou aux *„prestations de maternité"* (art. 108/2).

Il faut cependant savoir que la gestion des prestations de maternité visées par les dispositions des articles 25 et 40 CAS déroge à certaines dispositions régissant celle des indemnités pécuniaires versées pour cause de maladie ou d'accident:

- les prestations de maternité sont directement payées par la caisse, sans intervention de l'employeur (ce qui implique que le versement de l'indemnité pécuniaire de congé pour raisons familiales sera inutilement différé faute d'être avancé aux mêmes échéances et suivant la même procédure que pour la rémunération);
- elles sont également versées par la caisse de maladie des employés privés aux assuré(e)s bénéficiant normalement de la conservation légale ou conventionnelle de la rémunération en cas d'incapacité de travail;
- elles ne sont pas soumises aux mêmes formes et délais de déclaration prévus par les statuts.

Il serait en outre utile de compléter l'article 108 sub (2) par une disposition interdisant le cumul du congé pour raisons familales avec une indemnité pécuniaire de maladie ou de maternité.

Finalement, l'article XXXV prévoit un renforcement substantiel du personnel de certaines administrations sans pour autant y inclure les caisses de maladie, qui seront toutefois chargées de tâches supplémentaires qui ne seront certainement pas négligeables des points de vue complexité et volume (voir également art. 95 sub 7).

Titre V (Enseignement et formation professionnelle)

La finalité de l'EST

La dernière phrase de l'article 1er de la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue dispose que ledit enseignement *„prépare aussi aux études supérieures"*.

L'article 127 du projet sous avis propose de modifier comme suit cette disposition:

„Il (l'EST) *permet aussi d'accéder à l'enseignement supérieur."*

D'après son commentaire, cette disposition refléterait mieux la mission de l'EST, qui consisterait en premier lieu à préparer les élèves à la vie professionnelle, leur accès à des études supérieures n'étant visé que subsidiairement.

Tout en approuvant cette approche nouvelle et plus réaliste, la Chambre rend attentif au fait que les auteurs du projet ont oublié que l'article 21 de la loi précitée de 1990 confirme en quelque sorte l'article 1er en répétant que *„le régime technique du cycle supérieur prépare à la vie active ainsi qu'aux études supérieures"*.

En conséquence, la Chambre estime que, sous peine d'inscrire une contradiction dans la loi du 4 septembre 1990, son article 21 doit également être modifié dans le même sens que son article 1er.

Le „profil d'orientation"

Pour ce qui est de la modification projetée de l'article 25 de la loi relative à l'EST, la Chambre exprime ses doutes quant à l'adaptation du *„profil d'orientation"* y prévu. En effet, à ses connaissances, la pratique courante d'après le règlement de promotion en vigueur se base sur un calcul de moyennes et non sur un véritable profil révélant les forces et les faiblesses des candidats selon des dimensions diverses. Ainsi, par exemple, il n'est fait dans ce *„profil"* aucune distinction entre aptitudes intellectuelles et/ou manuelles des candidats. La Chambre recommande en conséquence de revoir les critères de promotion du secondaire technique en ce sens.

„Outsourcing?"

L'article 30 de la loi précitée sur l'EST, tel qu'il est proposé au projet sous avis, prévoit, entre autres, que *„d'autres institutions, publiques ou privées"* pourront être chargées de mettre en oeuvre des mesures destinées à permettre à des élèves *„exclus de l'école"* de réintégrer une formation.

En l'absence de toute explication complémentaire à ce sujet, et notamment sur ces *„autres institutions"*, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics se voit dans l'impossibilité de prendre position quant à cette mesure.

Titre VI (Dispositions financières et administratives)

ad article 130

L'article 130 doit modifier l'article 3 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, qui y aurait été *„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"*.

Il s'agit là encore d'une erreur des auteurs, la disposition à modifier n'étant pas l'article 3 de la loi du 22 juin 1963, mais son article 11 paragraphe 1er alinéa 3.

ad article XXXV

L'article XXXV est intitulé *„Engagement de personnel supplémentaire"*.

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics n'entend pas redévelopper à cet endroit une nouvelle fois son attitude – d'ailleurs bien connue parce qu'itérativement répétée – face au gonflement des effectifs des administrations et services de l'Etat, qui est et reste du ressort du pouvoir politique, qui doit donc en assumer l'entière responsabilité.

Ceci dit, la Chambre se doit toutefois de présenter deux observations dans ce contexte.

En premier lieu, elle est d'avis que les effectifs prévus aux articles 150 à 159 du projet doivent être considérés comme une sorte de *„réserve de recrutement"*, c'est-à-dire qu'il ne devra y être pris recours que dans le seul cas où le fonctionnement du service serait hypothéqué sans nouveaux engagements. Même dans ce cas, les recrutements ne sauraient être effectués qu'au fur et à mesure des besoins réels et objectivement prouvés.

En deuxième lieu, il est évident que tous les recrutements ne pourront se faire que selon les conditions et d'après les critères traditionnellement appliqués (examens-concours ou recrutements internes via changement d'administration) afin d'éviter que des faveurs particulières ne viennent envenimer le climat de travail dans les administrations et services concernés.

*

Etant donné que les rares articles portant modification de l'une ou de l'autre loi concernant les ressortissants de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics pullulent d'erreurs et autres inélégances, il est fort à craindre qu'il en soit également ainsi en ce qui concerne les autres dispositions, étrangères à la fonction publique. La Chambre recommande donc de soumettre, aux fins de vérification, toutes les références et les modifications proposées aux spécialistes de la réforme administrative, ceci afin d'éviter la publication au Mémorial d'un texte inapplicable dans la pratique en raison de ces lacunes.

*

Ce n'est que sous la réserve expresse de toutes les remarques et propositions qui précèdent que la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics se voit en mesure de se déclarer d'accord avec le projet de loi sous avis.

Les projets de règlements grand-ducaux n'apellent pas de remarque.

Ainsi délibéré en séance plénière le 12 novembre 1998.

Le Secrétaire,
G. MULLER

Le Président,
J. DALEIDEN

4459/08

N° 4459[8]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1998-1999

PROJET DE LOI

concernant la mise en oeuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998

* * *

AMENDEMENTS ADOPTES PAR LA COMMISSION SPECIALE „PLAN D'ACTION NATIONAL EN FAVEUR DE L'EMPLOI"

DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT

(17.11.1998)

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 19 (2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous soumettre ci-après une série d'amendements parlementaires au projet de loi sous rubrique que la Commission spéciale „Plan d'action national en faveur de l'emploi" a adoptés dans sa réunion du 16 novembre 1998.

*

TITRE Ier

POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

Amendement 1: L'article I se lit comme suit:

Article I.– *La loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi de jeunes et la loi prorogée du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984 sont respectivement complétées et modifiées comme suit:*

Chapitre 1er: ***Le contrat d'auxiliaire temporaire***

Art. 1.– Le contrat d'auxiliaire temporaire entre l'employeur et le jeune demandeur d'emploi a pour objectif d'assurer à ce dernier, pendant les heures de travail, une initiation pratique facilitant la transition entre l'enseignement reçu et l'insertion dans la vie active.

Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions établit le contrat-type écrit à valoir entre l'employeur et l'auxiliaire temporaire.

Art. 2.– L'Administration de l'Emploi peut proposer des contrats d'auxiliaire temporaire auprès des employeurs du secteur privé et auprès de l'Etat, des communes, des syndicats de communes, des établissements publics, des établissements d'utilité publique ou de tout autre organisme, institution, association ou groupement de personnes poursuivant un but non lucratif, aux demandeurs d'emploi qui n'ont pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis et qui se trouvent inscrits depuis un mois au moins comme demandeurs d'emploi auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'Emploi.

Art. 3.– (1) Après avoir informé et entendu les délégations du personnel et, s'il y a lieu, le comité mixte d'entreprise, le promoteur d'un programme de mise au travail temporaire le soumet au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Administration de l'Emploi en l'accompagnant de toutes indications

utiles sur la nature et la durée des tâches à accomplir ainsi que, le cas échéant, sur le plan de formation.

(2) Au cours de la mise au travail temporaire le jeune suivra, si nécessaire, et selon le parcours d'insertion individuel établi pour lui, en fonction de son niveau de formation et de son occupation, des cours de formation décidés et/ou organisés par l'Administration de l'Emploi et le Service de la Formation Professionnelle du Ministère de l'Education Nationale, avec la coopération d'organismes et d'institutions publics et privés qui ont une activité dans le domaine de la formation, notamment continue.

(3) Un tuteur sera désigné par le promoteur pour assister le jeune au cours de la mise au travail temporaire.

(4) Le délégué à l'emploi des jeunes procédera, en collaboration avec les services de l'orientation professionnelle, les organisations professionnelles et syndicales et les chambres professionnelles, à la prospection de possibilités de mises au travail temporaires.

S'il y a lieu, il établira, ensemble avec les employeurs, des programmes-type de formation pour une branche ou un secteur déterminé.

Art. 4.– Le contrat d'auxiliaire temporaire est conclu pour une période ne pouvant être inférieure à trois mois. Il peut être renouvelé une fois sans que la durée totale ne puisse dépasser douze mois.

Toutefois, pour les associations sans but lucratif ayant signé avec l'Etat luxembourgeois une convention ou bénéficiant d'un agrément du ministre ayant l'emploi dans ses attributions, aux fins d'une remise au travail ou d'une insertion ou réinsertion professionnelle des jeunes au marché du travail, ainsi que pour les communes et syndicats de communes, le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut accorder une seconde prolongation de six mois au maximum.

Art. 5.– (1) L'employeur est tenu de verser au jeune occupé dans le cadre d'un contrat d'auxiliaire temporaire une indemnité égale à 80% (quatre-vingts pour cent) du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

Toutefois, l'auxiliaire temporaire qui ne sera pas tenu de suivre des cours de formation tels que visés à l'article 3, paragraphe (2) a droit à 100% (cent pour cent) du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

L'auxiliaire temporaire, titulaire d'un diplôme sanctionnant un cycle complet d'au moins quatre années d'études supérieures, a droit à 80% (quatre-vingts pour cent) respectivement 100% (cent pour cent) du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur qualifié.

(2) Le fonds pour l'emploi rembourse, mensuellement au cas où l'entreprise le demande par écrit, à l'employeur du secteur privé une quote-part correspondant à 50% (cinquante pour cent) de l'indemnité versée en application des alinéas qui précèdent. A titre transitoire, le remboursement de cette quote-part est fixé à 65% (soixante-cinq pour cent) en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

(3) Le fonds pour l'emploi prend en charge l'indemnité versée en application des dispositions du paragraphe (1) qui précède au jeune occupé dans le cadre d'un contrat d'auxiliaire temporaire conclu par l'Etat ou par un établissement public de l'Etat.

(4) Le fonds pour l'emploi rembourse aux communes, aux syndicats de communes, aux établissements d'utilité publique et aux autres organismes, institutions, associations ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif 85% (quatre-vingt-cinq pour cent) de l'indemnité versée en application du paragraphe (1) qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés au présent article.

(5) L'indemnité visée au paragraphe (1) est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Toutefois, la part patronale des charges sociales est prise en charge par le fonds pour l'emploi.

(6) L'employeur peut en outre, à titre facultatif, verser une prime de mérite à l'auxiliaire temporaire.

Art. 6.– (1) L'auxiliaire temporaire est autorisé à s'absenter, jusqu'à huit heures par mois, avec maintien de son indemnité, en vue de répondre à des offres d'emploi.

L'auxiliaire temporaire ne peut refuser un autre emploi approprié qui lui est proposé, à moins qu'il ne convienne par écrit avec l'employeur de convertir le contrat d'auxiliaire temporaire venu à expiration en relation de travail à durée déterminée ou indéterminée ou en contrat d'apprentissage.

(2) Le jeune peut mettre fin au contrat d'auxiliaire temporaire moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours lorsqu'il s'est engagé dans les liens d'un contrat de travail.

(3) L'employeur peut résilier le contrat d'auxiliaire temporaire moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours au cours du premier mois du contrat initial.

Art. 7.– Sans préjudice des dispositions de l'article 6, sont applicables au contrat d'auxiliaire temporaire les dispositions du chapitre 3 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, à l'exception de celles des articles 8, 9, 11 et 12, alinéas 2 et 15 ainsi que l'article 27 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Art. 8.– Le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un contrat d'auxiliaire temporaire qui lui est proposé par l'Administration de l'Emploi est exclu du bénéfice éventuel de l'indemnité de chômage complet.

Il en est de même de l'auxiliaire temporaire qui refuse de suivre les mesures de formation visées à l'article 3, paragraphe (2) de la présente loi.

Art. 9.– A l'expiration du contrat d'auxiliaire temporaire, l'employeur doit délivrer au jeune un certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation et sur les formations suivies.

Art. 10.– Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires régissant la procédure d'admission dans la fonction publique, l'employeur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien auxiliaire temporaire, dont le contrat est venu à expiration, dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement, et qui est redevenu chômeur.

A cet effet, l'employeur doit informer en temps utile son ancien auxiliaire temporaire s'il répond aux qualifications et au profil exigés.

Art. 11.– Lorsqu'à l'expiration du contrat d'auxiliaire temporaire l'employeur engage le jeune dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, sont applicables à ce contrat les dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, sans que la période du contrat d'auxiliaire temporaire puisse être prise en considération pour l'application de ses articles 8 et 9.

Il en sera de même pour le contrat d'auxiliaire temporaire qui aura été prorogé pour une nouvelle période.

Chapitre 2: *Le stage d'insertion*

Art. 12.– Un stage d'insertion, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé par l'Administration de l'Emploi aux jeunes demandeurs d'emploi inscrits, depuis un mois au moins, auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'Emploi et n'ayant pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis.

Art. 13.– Le demandeur d'emploi admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet ne peut refuser, sans motif valable, le placement en stage d'insertion lui proposé par l'Administration de l'Emploi.

Lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage d'insertion qui lui est proposé, il est exclu du bénéfice éventuel de l'indemnité de chômage complet.

Art. 14.– (1) Le demandeur d'emploi placé en stage d'insertion touche une indemnité de base fixée à 80% (quatre-vingts pour cent) du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés versée par l'Administration de l'Emploi. L'entreprise peut, à titre facultatif, lui verser une prime de mérite.

(2) La moitié de l'indemnité de base est à charge du fonds pour l'emploi. L'autre moitié de l'indemnité de base et la prime de mérite facultative sont à charge de l'entreprise.

A titre transitoire, le fonds pour l'emploi prend en charge 65% (soixante-cinq pour cent) de l'indemnité de base en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés à l'alinéa qui précède.

(3) L'indemnité de stage est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Art. 15.– Le placement en stage d'insertion est réservé aux entreprises couvertes par une convention-cadre conclue avec l'Administration de l'Emploi, soit directement, soit par le biais d'une organisation ou chambre professionnelle d'employeurs.

La convention-cadre fixe notamment les conditions d'accueil des demandeurs d'emploi placés en stage d'insertion.

Art. 16.– Le placement en stage d'insertion prend fin en cas de placement dans un emploi approprié soit auprès de la même entreprise soit auprès d'une autre entreprise et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de douze mois.

Art. 17.– En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire, dont le stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement, et qui est redevenu chômeur.

A cet effet, l'entreprise doit informer en temps utile son ancien stagiaire s'il répond aux qualifications et au profil exigés.

Art. 18.– Les périodes d'occupation en stage d'insertion sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Chapitre 3: *Dispositions communes*

Art. 19.– (1) En cas d'aggravation de la crise de l'emploi des jeunes, les employeurs du secteur privé occupant au moins 100 travailleurs salariés sont obligés d'occuper, dans les conditions inscrites dans les dispositions qui précèdent, des jeunes demandeurs d'emploi dans une proportion de 1% (un pour cent) de l'effectif du personnel salarié qu'ils occupent, sans tenir compte d'autres stagiaires de l'entreprise.

Après avoir entendu le comité de coordination tripartite visé à l'article 3 de la loi du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, le Gouvernement peut déclencher l'application des dispositions du présent article par la voie d'un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés. Le même règlement déterminera en outre les secteurs et branches économiques tombant sous l'application des dispositions qui précèdent.

(2) Est puni d'une amende de dix mille et un à quatre cent mille francs l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite dans les dispositions du paragraphe (1) qui précède.

La même disposition s'applique aux mandataires et préposés des personnes morales, lesquelles sont responsables de l'observation de l'obligation susmentionnée.

Les dispositions du Livre 1er du code pénal ainsi que la loi modifiée du 18 juin 1879 portant attribution aux cours et tribunaux de l'appréciation des circonstances atténuantes sont applicables.

(3) Le numéro II de l'article 1er sous B de la loi du 26 février 1973 portant extension de la compétence des tribunaux de police en matière répressive est complété comme suit:

„31° La loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi."

Art. 20.– Au cas où l'indemnité, versée au jeune en application des articles 5 et 14 de la présente loi, est inférieure à l'indemnité de chômage le cas échéant touchée par le jeune avant le début de son contrat d'auxiliaire temporaire ou de son stage d'insertion, le fonds pour l'emploi lui verse la différence entre les deux montants.

Chapitre 4: *Prime d'orientation*

Art. 21.– Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut, à charge du fonds pour l'emploi, attribuer des primes d'orientation aux demandeurs d'emploi sans emploi ou sous préavis de licenciement, inscrits à l'Administration de l'Emploi qui n'ont pas dépassé l'âge de trente ans accomplis et qui prennent un emploi salarié ou s'engagent sous le couvert d'un contrat d'apprentissage dans une branche économique ou dans un métier déclarés éligibles par le ministre du travail après consultation de la commission nationale de l'emploi.

Les conditions et les modalités d'attribution de cette prime sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

L'Administration de l'Emploi est chargée de l'application des dispositions du présent article.

Chapitre 5: *Aides à la promotion de l'apprentissage*

Art. 22.– Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut, à charge du fonds pour l'emploi, attribuer des aides financières de promotion de l'apprentissage dont les conditions et modalités sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions désigne chaque année les métiers et les branches économiques éligibles pour l'attribution de l'aide après consultation de la commission nationale de l'emploi.

L'Administration de l'Emploi est chargée de l'application des dispositions du présent article.

Chapitre 6: *Dispositions abrogatoires*

Art. 23.– La loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi de jeunes et l'article 36 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984 tel que prorogé par la loi du 22 décembre 1997 concernant le budget des recettes et dépenses de l'Etat pour l'exercice 1998, sont abrogés.

Chapitre 7: *Surveillance de l'application de la loi*

Art. 24.– La surveillance de l'application des dispositions des articles 1 à 23 de la présente loi et des règlements d'exécution y prévus est exercée par l'Administration de l'Emploi et par l'Inspection du Travail et des Mines dans les limites de leurs compétences respectives.

Amendement 2: L'article II se lit comme suit:

Article II.– *Il est institué un stage de réinsertion professionnelle au profit des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés.*

Art. 25.– Un stage de réinsertion professionnelle, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique peut être proposé par l'Administration de l'Emploi aux demandeurs d'emploi âgés de plus de trente ans accomplis et inscrits auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'Emploi depuis trois mois au moins.

Art. 26.– Le demandeur d'emploi admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet ne peut refuser, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion lui proposé

par l'Administration de l'Emploi. Lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion qui lui est proposé, il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Art. 27.– (1) En cas de placement en stage de réinsertion, le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet.

(2) Le demandeur d'emploi ne bénéficiant pas de l'indemnité de chômage complet touche une indemnité de stage versée par l'Administration de l'Emploi à charge du fonds pour l'emploi et égale au salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

(3) L'indemnité visée au paragraphe (2) qui précède est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Art. 28.– Une quote-part correspondant à 50% (cinquante pour cent) du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés est versée par l'entreprise au fonds pour l'emploi. En cas d'occupation de demandeurs d'emploi du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée, la participation de l'entreprise est ramenée, à titre transitoire, à 35% (trente-cinq pour cent) de l'indemnité touchée par les stagiaires.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés à l'alinéa qui précède.

Art. 29.– En outre, l'entreprise peut verser au demandeur d'emploi une prime de mérite facultative.

Cette prime ne peut être prise en compte comme „autre revenu" pour le calcul de l'indemnité de chômage complet.

Art. 30.– Le placement en stage de réinsertion prend fin en cas de placement dans un emploi approprié soit auprès de la même entreprise soit auprès d'une autre entreprise et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de douze mois.

Art. 31.– (1) En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire dont le stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement, et qui est redevenu chômeur.

A cet effet, l'entreprise doit informer en temps utile son ancien stagiaire s'il répond aux qualifications et au profil exigés.

(2) Les périodes d'occupation en stage de réinsertion professionnelle sont prises en compte comme période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Art. 32.– La surveillance de l'application des dispositions des articles 25 à 31 de la présente loi et des règlements d'exécution y prévus est exercée par l'Administration de l'Emploi et par l'Inspection du Travail et des Mines dans les limites de leurs compétences respectives.

Amendement 3: Insertion d'un nouvel article VII libellé comme suit:

Article VII.– *La loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs est modifiée et complétée comme suit:*

Art. xx.– L'article 4 est complété par un alinéa 3, libellé comme suit:

„Toutefois, le contrat peut être conclu pour une durée inférieure à vingt-quatre mois en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent en raison de l'exercice de son droit au congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil, conformément aux articles x – x de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi."

Amendement 4: Insertion d'un nouvel article VIII libellé comme suit:

Article VIII.– *La loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi est modifiée et complétée comme suit:*

Art. xx.– L'article 3 est complété par deux alinéas 3 et 4, libellés comme suit:

„Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour une période inférieure à vingt-quatre mois en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent en raison de l'exercice de son droit au congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil, conformément aux articles x – x de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi.

Dans ce cas, par dérogation aux articles 1 et 2 ainsi qu'à l'alinéa 2 du présent article, le remboursement des cotisations n'est maintenu que pendant la durée du contrat."

*

TITRE II

ORGANISATION DU TRAVAIL

Amendement 5: Les articles 54, 65 et 66 sont modifiés comme suit:

1. Le paragraphe (3) de l'article 54 se trouve complété des nouveaux alinéas 4 et 5 de la teneur suivante:

„Le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine et la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire au sens des articles 11 et suivants de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie.

Le plan règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise ou de l'établissement."

2. L'alinéa 4 actuel devient le nouvel alinéa 6 et prend la teneur suivante:

„Les plans seront préalablement soumis, s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné. En cas de désaccord de la délégation ou du personnel, se documentant par quatre avis négatifs, consécutifs et motivés, à propos des plans d'organisation du travail leur soumis, le litige est soumis à l'arbitrage du directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou de son délégué.

En cas de subsistance du désaccord, il y a litige collectif de travail conformément à l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation."

3. L'alinéa 5 actuel deviendra le nouvel alinéa 7.

4. Il est ajouté à l'article 54 un paragraphe (7) de la teneur suivante:

„(7) La période de référence visée par les paragraphes (2) à (6) qui précèdent ne peut avoir pour objet que de permettre à l'entreprise de réagir à des fluctuations prévisibles ou imprévisibles de l'activité.

Elle ne peut servir à l'organisation permanente du travail dans une entreprise non sujette à des fluctuations d'activité pendant la période de référence choisie.

Dans ce cas, il y aurait modification essentielle du contrat de travail en défaveur du salarié donnant lieu à l'application de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail."

5. Le paragraphe (4) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés, dans la teneur lui conférée par *l'article 65* du projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, se trouve complété de nouveaux alinéas 4 et 5 de la teneur suivante:

„Le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine et la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire au sens des points 6 et suivants de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

Le plan règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise ou de l'établissement."

6. L'alinéa 4 actuel devient le nouvel alinéa 6 et prend la teneur suivante:

„Les plans seront préalablement soumis, s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné. En cas de désaccord de la délégation ou du personnel, se documentant par quatre avis négatifs, consécutifs et motivés, à propos des plans d'organisation du travail leur soumis, le litige est soumis à l'arbitrage du directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou de son délégué.

En cas de subsistance du désaccord il y a litige collectif de travail conformément à l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation."

7. L'alinéa 5 actuel devient le nouvel alinéa 7.

8. L'article 66 se lit comme suit:

„La période de référence visée par les paragraphes (3) à (7) de l'article 6 de la loi précitée du 7 juin 1937, dans la teneur lui conférée par *l'article 65* du projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi ne peut avoir pour objet que de permettre à l'entreprise de réagir à des fluctuations prévisibles ou imprévisibles de l'activité.

Elle ne peut servir à l'organisation permanente du travail dans une entreprise non sujette à des fluctuations d'activité pendant la période de référence choisie.

Dans ce cas, il y aurait modification essentielle du contrat de travail en défaveur du salarié donnant lieu à l'application de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail."

Amendement 6: Les articles 64 et 68 sont modifiés comme suit:

1. Le paragraphe (4) de l'article 16 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie dans la teneur lui conférée par *l'article 64* du projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi est aboli.

2. Il en est de même de la phrase finale du point 2 du paragraphe (18) de l'article 6 de la loi du 7 juin 1937 ayant pour l'objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage du service des employés privés, dans la teneur lui conférée par *l'article 68* du projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Amendement 7: L'article 70 est modifié comme suit:

1. Le paragraphe (3) de l'article 1er de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel, dans la teneur lui conférée par *l'article 70* du projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi prend la teneur suivante:

„(3) Sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective du salarié à temps partiel résultant de l'application des dispositions du paragraphe (2) du présent article ne peut excéder de plus de 20% la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail."

2. L'alinéa 2 du paragraphe (4) de l'article 1er de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel, dans la teneur lui conférée par l'article 70 du projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi prend la teneur suivante:

„Sont applicables l'article 4, paragraphes (3) et (7) de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans le secteur public et privé de l'économie, l'article 6, paragraphe (4) de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés, dans la teneur leur conférée par les articles 54 et 65 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 ainsi que l'article 66 de ladite loi."

Amendement 8: L'article 74 se lit comme suit:

Le point 7 du paragraphe (2) de l'article 5 prend la teneur suivante:

„L'emploi d'un chômeur inscrit à l'Administration de l'Emploi, soit dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active, soit appartenant à une catégorie de chômeurs déclarés

éligibles pour l'embauche moyennant contrat à durée déterminée par un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Commission de travail de la Chambre des Députés. Les critères déterminant les catégories de chômeurs éligibles tiendront notamment compte de l'âge, de la formation et de la durée d'inscription du chômeur ainsi que du contexte social dans lequel il évolue."

*

TITRE III

POLITIQUE D'EGALITE DES CHANCES

Amendement 9: L'article 85 point 1 se lit comme suit:

(Est considéré comme parent au sens des articles 84 à 102 de la présente loi la personne)

1) à l'égard de laquelle l'enfant, âgé de moins de cinq ans, pour lequel le congé parental est demandé, remplit les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales; les conditions de l'art. 2 alinéas 2 et 3 de la loi précitée sont présumées remplies dans le chef de l'enfant à adopter, lorsque le congé d'accueil a été accordé;

Amendement 10: L'article 86, point 1 se lit comme suit:

(Les articles 84 à 102 de la présente loi s'appliquent à tout parent visé à l'article 85 à condition qu'il soit)

1. occupé légalement et d'une façon continue sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'introduction de la procédure judiciaire d'adoption de l'enfant, soit à son propre compte, soit auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg moyennant contrat de travail ou d'apprentissage dont la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail, soit en qualité de fonctionnaire, d'employé ou d'ouvrier de l'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer;

Amendement 11: L'article 88 point 1 se lit comme suit:

„Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois. Conformément à l'article 87 alinéa 4, le congé parental entamé prend fin en cas de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande d'adoption.

Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption. Il a droit à la moitié d'une indemnité telle que définie à l'article 93 pour toute quinzaine entamée par le congé parental."

Amendement 12: L'article 89 point 1 se lit comme suit:

„Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 88, alinéa 4 doit notifier sa demande à son employeur. La notification doit se faire par lettre recommandée à la poste avec avis de réception avant le début du congé de maternité ou du congé d'accueil."

Amendement 13: L'article 91 point 5 est complété comme suit:

„Dans le cas d'un salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée comportant une clause d'essai, et par exception à l'article 88 point 4, le droit au congé parental ne peut prendre effet qu'après l'expiration de la période d'essai.

Dans ce cas, les deux parents prennent le congé parental conformément à l'article 88 point 5 de la présente loi."

Amendement 14: L'article 95 point 3 se lit comme suit:

„La naissance dûment certifiée par l'officier de l'état civil doit être déclarée à la caisse dans le même délai à compter de la déclaration prévue à l'article 55 du code civil, ensemble avec les

attestations nécessaires à la détermination du droit et de la période de payement. En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la caisse dans la quinzaine qui précède l'expiration du congé postnatal ordinaire.

Dans les cas où le congé parental est pris suite au congé d'accueil, l'attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite doit être transmise à la Caisse Nationale des Prestations Familiales ensemble avec la demande visée au point 2 du présent article."

Amendement 15: L'article 102 se lit comme suit:

„Les droits prévus aux articles 84 à 102 s'ouvrent pour les parents dont les enfants sont nés après le 31 décembre 1998 ou dont la procédure d'adoption est introduite au tribunal compétent après cette date.

Pour les parents qui ont droit au congé parental, mais dont le début du congé de maternité ou du congé d'accueil se situe avant l'entrée en vigueur de la présente loi, le point de départ des délais prévus à l'article 89, alinéa 1er et à l'article 95, alinéa 2 est le 1er janvier 1999."

Amendement 16: L'article 116, paragraphe (3) se lit comme suit:

„(3) Avant leur mise en oeuvre, les projets d'actions positives visées sont soumis pour avis au comité mixte, ou, à défaut, au délégué à l'égalité de l'entreprise concernée.

A défaut de délégation du personnel, les projets d'actions sont soumis à l'avis d'un comité, dont la composition sera fixée par règlement grand-ducal."

Amendement 17: L'article 117 se lit comme suit:

„Les projets d'actions positives visées à l'article 116 de la présente loi doivent, préalablement à leur mise en oeuvre, obtenir, sur demande écrite, l'approbation du/de la ministre ayant dans ses attributions les actions positives, qui y statue après avoir entendu en son avis le comité dont question à l'article 116 (3)."

*

TITRE V

ENSEIGNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Amendement 18: L'article 151, paragraphe 2, premier alinéa se lit comme suit:

(2) Les trois éducateurs gradués occupés à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle et attachés à l'Administration de l'Emploi sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle pendant deux ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi peuvent être nommés aux fonctions d'éducateur gradué, avec dispense de l'examen d'admission, de la période de stage et de l'examen de fin de stage, à l'Administration de l'Emploi.

Amendement 19: Le deuxième tiret de l'article 154 se lit comme suit:

- neuf éducateurs (trices) gradué(e)s pour les lycées techniques organisant des classes du régime préparatoire de l'enseignement secondaire technique.

*

TITRE VI

DISPOSITIONS FINANCIERES ET ADMINISTRATIVES

Amendement 20: L'article 132 se lit comme suit:

Art. 132.– „L'article 7bis, inséré par la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises, est remplacé par le texte suivant:

(1) Pour les années d'alimentation du fonds pour l'emploi, les huiles minérales légères et les gasoils ci-après destinés à l'alimentation des moteurs de véhicules circulant sur la voie publique et

utilisés comme carburant, qui sont mis à la consommation dans les pays, sont soumis à un droit d'accise autonome additionnel dénommé contribution sociale et fixé aux taux suivants par 1.000 litres à la température de 15° C:

essence au plomb	2.750 francs
essence sans plomb	2.750 francs
gasoil	250 francs

(2) Le règlement grand-ducal du 30 septembre 1994 portant fixation du droit d'accise autonome additionnel sur les huiles minérales légères et les gasoils destinés à l'alimentation des moteurs de véhicules circulant sur la voie publique, dénommé contribution sociale, est abrogé.

(3) Sont applicables au droit d'accise autonome additionnel les dispositions légales et réglementaires relatives au droit d'accise sur les huiles minérales."

Amendement 21: L'article 133 se lit comme suit:

„Le point 8 du paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est modifié comme suit:

„8. du remboursement à l'employeur de la quote-part du fonds pour l'emploi dans l'indemnité versée au jeune occupé dans le cadre d'un contrat d'auxiliaire temporaire conformément à l'article 5 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan national en faveur de l'emploi et de la prise en charge de la part patronale des cotisations sociales afférentes à cette indemnité." "

Amendement 22: L'article 134 se lit comme suit:

„Le point 9 du paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est modifié comme suit:

„9. de la prise en charge des frais relatifs aux cours de formation visés à l'article 3 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi. " "

Amendement 23: L'article 135 se lit comme suit:

„Le point 10 du paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est modifié comme suit:

„10. de la prise en charge des frais relatifs à l'établissement, par des organismes tiers, de bilans de compétences pour chômeurs, indemnisés ou non indemnisés." "

Amendement 24: L'article 137 se lit comme suit:

„Est ajouté au paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet un point 26. libellé comme suit:

„26. de la prise en charge de la quote-part de l'indemnité de base versée au jeune dans le cadre du stage d'insertion conformément à l'article 14 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi." "

Amendement 25: Insertion d'un nouvel article XXXVII qui se lit comme suit:

***Article XXXVII.**– Entrée en vigueur et durée de validité de certaines dispositions*

Art. xxx.– La présente loi entre en vigueur le 1er janvier 1999.

Art. xxx.– (1) La validité des dispositions suivantes est limitée au 1er juillet 2003, étant entendu que les effets financiers, administratifs et autres attachés à des opérations effectuées sur base des textes en question avant la date précitée continueront leurs effets jusqu'à la limite le cas échéant prévue par les divers textes applicables:

- l'alinéa final du paragraphe (4) de l'article 4 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail dans la teneur lui conférée par l'article 52 de la présente loi;

- le paragraphe (3), alinéa 2 de l'article 16 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteur public et privé de l'économie, dans la teneur lui conférée par l'article 64 de la présente loi;
- le point 2., alinéa 3 du paragraphe (18) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés, dans la teneur lui conférée par l'article 68 de la présente loi;
- les paragraphes (2) à (7) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie dans la teneur leur conférée par l'article 54 de la présente loi;
- les paragraphes (3) à (7) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés dans la teneur leur conférée par l'article 65 de la présente loi;
- les paragraphes (2) à (4) de l'article 1er, le point 4° de l'article 5 et l'article 6 de la loi modifiée du 26 février concernant le travail volontaire à temps partiel, dans la teneur leur conférée par les articles 70, 70bis et 71 de la présente loi;
- l'article 75 de la présente loi;
- les points 1. à 3. de l'article 87 de la présente loi.

(2) Avant la date d'expiration fixée au paragraphe (1) qui précède il sera procédé à une évaluation des effets des dispositions concernées sur le marché de l'emploi luxembourgeois, en ce qui concerne notamment le taux d'activité, le taux d'activité féminin, le taux d'activité à temps partiel, l'offre d'emplois à temps partiel et le taux de chômage général et relatif à certaines catégories de chômeurs.

(3) L'application des dispositions peut être prorogée, sur base de l'évaluation visée au paragraphe qui précède, soit à durée indéterminée, soit pour une période déterminée.

Amendement 26: Sont abolis l'article 73 et le paragraphe (5) de l'article 75 du présent projet.

Amendement 27: Les articles du projet de loi sont renumérotés en fonction des modifications qui précèdent.

*

COMMENTAIRE DES AMENDEMENTS

TITRE I

POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

Amendement 1

Pour la majorité des dispositions contenues sous l'article I. il est renvoyé au commentaire des articles du projet de loi initial.

Le présent commentaire se limite à expliquer les principales modifications intervenues par rapport à ce texte.

En premier lieu, le contrat de stage-initiation et la division d'auxiliaires temporaires sont repris dans une seule mesure, le contrat d'auxiliaire temporaire. Ce regroupement de deux instruments qui avaient des caractéristiques semblables a pour but d'augmenter la transparence des mesures en faveur de l'emploi des jeunes: un seul régime sera désormais applicable au jeune qui s'engage temporairement dans des liens contractuels avec un employeur, que ce soit du secteur privé ou du secteur public.

L'objectif de la nouvelle mesure est de promouvoir l'employabilité des jeunes demandeurs d'emploi: à cette fin, un accent particulier est mis sur la formation des auxiliaires temporaires en vue d'améliorer leur qualification et d'augmenter ainsi leurs chances de répondre à la demande du marché.

Des plans de formation individuels seront mis en place par le délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Administration de l'Emploi, en concertation avec les instances publiques et privées compétentes dans le domaine, en fonction des besoins des jeunes.

Parallèlement, des programmes-types pourront être élaborés pour une branche ou un secteur d'activité déterminés.

Dans la version initiale du projet de loi, l'indemnité touchée par les jeunes variait en fonction de la mesure proposée. Dans un souci de transparence, l'amendement sous rubrique tend à uniformiser lesdites indemnités en les fixant à 80% du salaire social minimum.

Si, dans des cas exceptionnels, aucune mesure de formation n'est proposée au jeune occupé dans le cadre d'un contrat d'auxiliaire temporaire, au cas donc où ce dernier est à disposition de son employeur pendant la totalité de la durée de travail normale dans l'entreprise, il a droit à 100% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

Le critère pour bénéficier du salaire social pour travailleurs qualifiés sera non plus l'âge du jeune mais le niveau de sa formation.

Le contrat d'auxiliaire temporaire peut être conclu pour une durée minimale de trois mois. Il est renouvelable une fois sans que la durée totale, renouvellement compris, ne dépasse douze mois.

Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut accorder une deuxième prolongation de six mois au maximum pour un contrat d'auxiliaire temporaire conclu entre un jeune demandeur d'emploi et une commune ou un syndicat de commune. Cette mesure se justifie par le fait que les procédures d'engagement au niveau communal sont longues et complexes.

Même si le contrat d'auxiliaire temporaire n'a pas pour objectif principal de faire entrer les jeunes dans la fonction publique communale, cette possibilité peut se présenter. Dans ce cas, une prolongation supplémentaire du contrat d'auxiliaire temporaire permettra de ne pas devoir rompre la relation de travail entre la commune ou le syndicat de commune et le jeune demandeur d'emploi pour le réengager définitivement par la suite. Il appartient au ministre ayant l'emploi dans ses attributions de juger au cas par cas de l'opportunité d'une seconde prolongation du contrat sous rubrique et ceci notamment dans l'optique d'un engagement définitif du jeune demandeur d'emploi. Un tel procédé exclut le recours systématique des communes ou syndicats de communes aux jeunes demandeurs d'emploi au-delà de la durée normale de douze mois telle que prévue pour le contrat d'auxiliaire temporaire.

L'auxiliaire temporaire dispose de huit heures par mois en vue de répondre à des offres d'emploi.

La délivrance d'un certificat de travail à la fin du contrat, la procédure de résiliation du contrat, les dispositions relatives à sa forme juridique, la priorité d'embauche en faveur de l'ancien auxiliaire ainsi que les incidences sur un éventuel droit au chômage demeurent inchangées.

En second lieu, à la fois pour le délimiter du nouveau contrat d'auxiliaire temporaire et pour le rapprocher du stage de réinsertion, le stage de préparation en entreprise a été renommé en „stage d'insertion". Ce nouveau vocabulaire souligne davantage le but du stage, à savoir l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle par une formation théorique et pratique au sein d'une entreprise.

Finalement, dans le cadre des actions positives pour l'emploi féminin, le projet de loi prévoit plusieurs mesures ayant pour objectif de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes et d'améliorer ainsi le taux d'emploi des femmes dans notre pays, notamment par le biais de taux d'intervention du fonds pour l'emploi différenciés en fonction du sexe du jeune travailleur bénéficiant de mesures d'insertion dans la vie professionnelle.

Le taux d'intervention plus favorable pour les jeunes femmes constitue cependant une discrimination des salariés de sexe masculin et soulève la question de la constitutionnalité de ces dispositions du projet de loi par rapport à l'article 11 de la Constitution consacrant le principe de l'égalité du citoyen devant la loi.

Afin d'éviter que les dispositions précitées ne heurtent les dispositions constitutionnelles de l'égalité et de la non-discrimination, les membres de la commission des institutions et de la révision constitutionnelle de la Chambre des Députés ont d'ailleurs déjà retenu de modifier le paragraphe 2 de l'article 11 de la Constitution comme suit:

„Les femmes et les hommes sont égaux devant la loi. La loi peut fixer des mesures qui favorisent l'égalité des chances dans l'exercice effectif des droits." (Texte provisoire) Ce texte révisé fournirait au législateur la base constitutionnelle indispensable pour prendre des mesures positives nécessaires pour garantir la jouissance effective du droit à l'égalité.

Bien évidemment, aucune différence de traitement ne peut être établie entre certaines catégories de personnes si le critère de différenciation ne se base pas sur une justification objective et raisonnable. Or, les dispositions actuelles du projet de loi sous rubrique favorisent dans tous les cas les

femmes et ne tiennent point compte du taux de représentation des hommes et des femmes dans les différents secteurs et entreprises, ce qui risque de heurter l'article 11, même dans sa teneur telle que proposée par la commission des institutions et de la révision constitutionnelle. En effet, des mesures fondées sur le seul sexe qui ne sont pas destinées à supprimer une situation concrète de désavantage sont tout aussi inconstitutionnelles demain, même dans un but de promotion globale de l'égalité, qu'elles le sont aujourd'hui.

Aussi l'amendement sous rubrique entend-il contourner les éventuelles difficultés constitutionnelles en généralisant les mesures de discrimination en ce sens qu'elles s'appliqueraient, selon le cas, au sexe sous-représenté, condition réalisée lorsqu'il ne représente pas la moitié au moins des effectifs, et non aux seules femmes, indépendamment de leur taux de représentation.

L'emploi du terme „sexe sous-représenté" se justifie d'autant plus que l'article 141 du traité sur l'Union européenne stipule lui aussi dans son paragraphe 4 que „(...) le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté (...)".

Amendement 2

L'âge du demandeur d'emploi pouvant bénéficier d'un stage de réinsertion à été augmenté à 30 ans en vue d'éviter que les différentes mesures ne se chevauchent pour les jeunes âgés entre 25 et 30 ans.

Pour ce qui est des discriminations positives, il est renvoyé au commentaire de l'article I nouveau ci-dessus.

Amendements 3 et 4

Tel que prévu par le projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi, le congé parental non fractionnable de 6 mois permettra de dégager, pour une durée déterminée, un certain nombre de postes de travail. En vue d'inciter les employeurs à recourir à des demandeurs d'emploi inscrits à l'Administration de l'Emploi pour occuper ces postes, il y a lieu de modifier la législation concernant les aides en faveur de l'emploi (dont l'octroi est actuellement lié à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée respectivement d'un contrat de travail à durée déterminée de dix-huit voire vingt-quatre mois).

Pourront à l'avenir profiter de la bonification d'impôt sur le revenu et des aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée, les employeurs qui engagent un demandeur d'emploi, inscrit à l'ADEM, en vue de remplacer un des leurs salariés, absent en raison du congé parental.

En raison de la multitude d'hypothèses possibles (congé parental de 6 mois, congé d'accueil + congé parental de 6 mois; congé de maternité de 4 ou 5 mois + congé parental de 6 mois; congé d'accueil ou congé de maternité + congé parental à mi-temps de 12 mois), il est impossible de définir la durée des contrats de remplacement, qui peut varier entre six mois et dix-sept mois.

Afin d'englober tous ces cas de figure dans le bénéfice des aides en faveur de l'emploi, le texte mentionne que le contrat de travail doit être conclu pour remplacer un congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil.

Pourront par ailleurs bénéficier de l'aide au réemploi et de l'aide à la mobilité géographique les demandeurs d'emploi inscrits engagés en vue du remplacement d'un salarié absent en raison du congé parental. L'Administration de l'Emploi modifiera dans ce sens le règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution 1. des aides à la mobilité géographique 2. d'une aide au réemploi 3. d'une aide à la création d'entreprise 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique.

*

TITRE II

ORGANISATION DU TRAVAIL

Remarque générale

Les amendements apportés à ce titre sont destinés à renforcer l'élément „sécurité" dans le dualisme „flexibilité-sécurité" souhaité pour les relations du travail par les Lignes directrices sur l'emploi adoptées lors du Conseil européen extraordinaire sur l'emploi de Luxembourg.

La Commission est d'avis que la flexibilité introduite par le texte du projet était disproportionnée tant par rapport à la finalité „emploi" recherchée, que par rapport à l'élément „sécurité" devant être le pendant de la souplesse.

Amendement 5

Cet amendement apporte certaines précisions aux articles 54, 65 et 66 du projet de loi.

1. Les ajouts des alinéas 4 et 5 au paragraphe (3) de l'article 54 précisent la notion de travail supplémentaire au cas où l'entreprise bénéficie d'une période de référence qui doit être obligatoirement couverte par un plan d'organisation du travail (POT).

L'employeur garde sa flexibilité, et ce à deux niveaux:

- d'une part il peut répartir son travail sur la période de référence pour parer à des fluctuations d'activité, et ce sans avoir à payer des heures supplémentaires;
- d'autre part le plan d'organisation du travail peut prévoir à l'avance des règles applicables en cas d'imprévus.

Le salarié se voit attribuer un élément supplémentaire de sécurité: s'il doit dépasser les horaires journaliers et/ou hebdomadaires prévus à l'avance dans le POT, il a droit à des suppléments pour heures suplémentaires, même si, sur l'ensemble de la période de référence, par exemple de quatre semaines, il ne dépasse pas la durée de travail normale, en l'espèce 160 heures.

Prenons un POT sur quatre semaines. Il prévoit deux semaines à 7 heures par jour et à 35 heures par semaine et deux semaines à 9 heures par jour et 45 heures par semaine. En vertu de l'amendement proposé, le salarié aura désormais droit à supplément quand il travaille par exemple 8 heures un jour de la première semaine ou 10 heures pendant un jour pendant la troisième semaine, même si au total les 160 heures ne sont pas dépassées.

Le rôle du POT est donc grandement revalorisé.

Le nouvel alinéa 5 précise que le POT peut s'appliquer tant à l'entreprise, qu'à un établissement ou à une partie d'entreprise qu'à des salariés individuels ou pris en groupe.

2. Le nouvel alinéa 6 rend plus rigoureuse la procédure d'avis préalable au POT: si la délégation ou le personnel manifestent quatre fois un avis négatif par rapport à quatre plans consécutifs, le litige sera soumis à l'arbitrage du directeur de l'Inspection du travail et des mines. Au cas où l'arbitrage n'aboutit à rien, il y aura désormais litige collectif du travail donnant lieu à procédure de conciliation.

Cette procédure se justifie amplement du fait que la période de référence, l'organisation du travail et le plan d'organisation du travail seront désormais des matières primordiales des négociations collectives.

3. Le nouveau paragraphe (7) rappelle, pour autant que de besoin, l'accord trouvé au sein du comité de coordination tripartite aux termes duquel la période de référence ne peut et ne doit servir qu'à permettre à l'entreprise de réagir à des fluctuations réelles de son activité pendant la période de référence choisie.

La période de référence ne sera pas un instrument normal d'aménagement du temps de travail pour des entreprises non sujettes à des fluctuations réelles et importantes de leur activité. Dans ce dernier cas, le salarié pourrait se prévaloir de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, donc de la procédure applicable en cas de modification substantielle du contrat de travail en défaveur du salarié.

4. Les modifications apportées aux articles 65 et 66 du projet ont exactement les mêmes finalités, dans la législation concernant les employés privés, que celles décrites ci-avant pour la législation sur le temps de travail des ouvriers (points 5 à 8 de l'amendement 5). A noter que l'article 66 actuel du projet est devenu superflu du fait des réaménagements précédents des textes.

Amendement 6

Il a trait aux nouvelles dispositions concernant la possibilité pour les entreprises de compenser le travail supplémentaire par du temps libre rémunéré, en remplacement des compensations financières.

Dans le texte initial du projet les entreprises qui n'occupent régulièrement pas plus de 5 salariés étaient exemptées de cette possibilité.

La Commission estime que cette exemption ne se justifie pas et que beaucoup de micro-entreprises entendent en faire usage.

Amendement 7

Il précise les nouveautés introduites dans la législation sur le travail à temps partiel par le projet initial.

1. Ainsi, à moins que le contrat de travail ne prévoie des dispositions différentes, le salarié à temps partiel ne peut pas être contraint de travailler plus de 20% de plus que le travail journalier et hebdomadaire normal prévu au contrat, et ce tant par le biais de la période de référence que par le biais des heures supplémentaires „normales".

Le taux de 20% correspond au surplus de travail qui peut être demandé à un travailleur à plein temps. La commission estime que rien ne justifie un traitement différent pour les travailleurs à temps partiel.

2. La deuxième partie de cet amendement rend applicable au travail à temps partiel les dispositions, y compris celles résultant des amendements, qui concernent la période de référence et le plan d'organisation du travail.

Amendement 8

Il modifie légèrement la disposition qui a modifié, dans le projet initial, la possibilité du recours à un contrat de travail à durée déterminée pour l'embauche de chômeurs.

L'automatisme initialement prévu est aboli: désormais un règlement grand-ducal doit déterminer les catégories de chômeurs pouvant toujours être embauchés moyennant contrat à durée déterminée. La fixation de ces catégories visera des groupes-cibles particulièrement vulnérables que ce soit notamment du fait de leur âge et de leur qualification. En ce qui concerne la durée d'inscription, sont considérés comme particulièrement vulnérables les jeunes chômeurs de moins de vingt-cinq ans après une durée d'inscription de trois mois et les chômeurs adultes, âgés de plus de vingt-cinq ans, après une durée d'inscription de six mois.

*

TITRE III

POLITIQUE D'EGALITE DES CHANCES

Remarque générale

Le champ d'application du congé parental, défini à l'article 86 du texte initial, s'étend à tout parent „occupé légalement et d'une façon continue sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant (...)".

Afin de clarifier, par la suite, le texte pour les cas de parents adoptant un enfant, les articles 85, 86, 88, 89, 95 et 102 ont été amendés afin d'y spécifier expressément ce cas et d'indiquer, pour des raisons de sécurité juridique, exactement les délais et modalités d'application y relatifs.

Amendement 9

A l'article 85 il est précisé que les conditions de l'article 2, alinéas 2 et 3, de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales sont présumées remplies dans le chef de l'enfant à adopter, lorsque le congé d'accueil a été accordé.

Amendement 10

A l'article 86 définissant les conditions d'emploi à remplir par le parent, il est précisé que le champ d'application du congé parental englobe tout parent „occupé légalement et d'une façon continue sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance *ou de l'introduction de la procédure judiciaire* d'adoption de l'enfant ...".

Amendement 11

A l'article 88, qui précise les motifs en vertu desquels il est mis fin au droit au congé parental et à l'indemnité pécuniaire y relative, s'ajoute au cas du décès de l'enfant celui où le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande d'adoption.

Amendement 12

Le présent amendement précise le délai de notification du congé parental en cas d'adoption de l'enfant. Dans ce cas, le parent salarié qui entend exercer un droit au congé parental conformément à l'article 88, alinéa 4, c'est-à-dire de suite après le congé de maternité ou le congé d'accueil, doit notifier sa demande à son employeur avant le début du congé d'accueil.

Amendement 13

La formulation initiale du texte prévoyait que le salarié lié par un contrat de travail comportant une clause d'essai ne pouvait pas bénéficier du congé parental, ceci afin de permettre à l'employeur d'utiliser effectivement les mois prévus par la clause d'essai pour vérifier l'adéquation du salarié pour le poste déterminé.

Le présent amendement prévoit de faire bénéficier du congé parental le salarié ayant un enfant pendant sa période d'essai tout en préservant à l'employeur la possibilité d'utiliser la clause d'essai pour vérifier l'adéquation prédécrite. A cet effet, il propose que, dans ces cas, soit fait exception à l'obligation de prendre le premier congé parental de suite au congé de maternité ou au congé d'accueil. Les parents qui se trouvent dans ce cas auront l'avantage de pouvoir bénéficier du congé parental pris conformément à l'article 88 point 5 du texte de loi, c'est-à-dire jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

Amendement 14

Le présent amendement entend compléter, dans les cas d'adoption d'un enfant, les procédures que les parents concernés devront effectuer envers la Caisse Nationale des Prestations Familiales.

Ainsi, les parents adoptifs devront remettre à la CNPF la demande de congé parental dûment certifiée par l'employeur au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur, qui doit être effectuée, pour les cas d'adoption, avant le début du congé d'accueil.

Les parents concernés ajouteront de suite à cette demande une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite.

Cette attestation est identique à celle demandée à l'article 1er de la „loi du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé" pour la prise du congé d'accueil en cas d'adoption.

Amendement 15

Le présent amendement précise que le droit au congé parental s'ouvre outre pour les enfants nés après le 31 décembre 1998 également pour les enfants dont la procédure d'adoption est introduite au tribunal compétent après cette date.

La date d'introduction de la procédure d'adoption auprès du tribunal a été retenue par analogie à la „loi du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé" étant donné le fait que la procédure d'adoption est déclenchée par cet acte et que celui-ci donne également droit au congé d'accueil tel qu'introduit par le texte de loi précité.

Amendements 16 et 17

Les termes de „comité interministériel" ont été remplacés par „comité" en vue de permettre aux organisations professionnelles patronales et salariales voire aux chambres professionnelles de faire partie de l'organe qui avisera les projets d'actions positives mis en place dans les entreprises. La composition exacte du comité en question sera déterminée par voie de règlement grand-ducal.

*

TITRE V

ENSEIGNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Amendement 18

Actuellement les éducateurs gradués en question sont affectés au Service de la Formation professionnelle du Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle et détachés à l'Administration de l'Emploi.

Sur la base du présent article, ils seront nommés définitivement à l'Administration de l'Emploi. Afin qu'il n'y ait pas de malentendu sur leur future affectation, le texte est complété in fine par les termes „à l'Administration de l'Emploi".

Amendement 19

L'article 4 (1) b) de la loi du 1er avril 1987 portant organisation du Centre de Psychologie et d'Orientation scolaires prévoit dans la carrière moyenne de l'administration des „éducateurs".

Or, par la loi du 6 août 1990 portant organisation des études éducatives et sociales, la fonction d'éducateur a été transformée en celle d'éducateur gradué. De ce fait, il y a lieu d'introduire dans le présent projet de loi la terminologie exacte.

*

TITRE VI

DISPOSITIONS FINANCIERES ET ADMINISTRATIVES

Amendement 20

L'article 132 du projet de loi prévoit un relèvement de un franc de la contribution sociale sur l'essence avec et sans plomb affectée au fonds pour l'emploi tout en permettant une adaptation ultérieure de la contribution sociale par règlement grand-ducal sans pour autant devoir modifier la loi.

Or, la Constitution a confié à la Chambre des Députés – représentant des gouvernés imposables – la faculté d'essence démocratique d'accorder ou de refuser au Gouvernement l'autorisation de percevoir des recettes et d'effectuer des dépenses. Le Gouvernement ne peut donc se procurer des ressources ni disposer des fonds prélevées qu'après y avoir été autorisé par la loi. Le principe de la spécialité budgétaire exigeant de surcroît que chaque dépense et chaque recette doit être expressément soumise au vote de la Chambre, une adaptation de la contribution sociale ne peut, sous peine d'inconstitutionnalité, se faire par le biais d'un règlement grand-ducal, même si la loi définit des limites dans le cadre desquelles ledit taux peut s'agencer.

Aussi l'amendement sous rubrique fixe-t-il le taux de la contribution sociale à prélever sur l'essence avec et sans plomb à 2,75 LuF/litre, ce qui correspond à une augmentation du taux de 1 LuF/litre, et exclut donc la possibilité de modifier le taux par règlement grand-ducal. A noter que la contribution sociale sur le gasoil reste inchangée. Bien évidemment, des refixations de ce taux peuvent avoir lieu dans le cadre de la loi budgétaire annuelle.

Amendements 21 et 22

Vu d'une part les modifications apportées aux dispositions concernant le contrat de stage-initiation, et d'autre part la disparition de la division d'auxiliaires temporaires, il est devenu nécessaire de reformuler les articles qui inscrivent dans la législation sur le fonds pour l'emploi le remboursement de l'indemnité respectivement de la part patronale des charges sociales du jeune demandeur d'emploi occupé dans le cadre du nouveau contrat d'auxiliaire temporaire, tel que prévu par les présents amendements.

Amendement 23

Le plan d'action national en faveur de l'emploi a prévu, pour certaines catégories de demandeurs d'emploi, afin d'augmenter leur degré d'employabilité, l'établissement, en dehors d'un bilan professionnel, d'un bilan de compétences complet. Cette opération, qui vise à établir une image complète des

compétences du chômeur, sera réalisée par des organismes spécialisés, externes à l'Administration de l'Emploi.

Le présent article inscrit dans la législation sur le fonds pour l'emploi la prise en charge des frais en relation avec l'établissement de tels bilans de compétences.

Amendement 24

La modification de l'article 137 est devenue nécessaire en raison du changement de dénomination du stage de préparation en entreprise en „stage d'insertion".

Or, par la loi du 6 août 1990 portant organisation des études éducatives et sociales, la fonction d'éducateur a été transformée en celle d'éducateur gradué. De ce fait, il y a lieu d'introduire dans le présent projet de loi la terminologie exacte.

Amendements 25 et 26

Il regroupe les dispositions concernant l'entrée en vigueur de la loi et, surtout, la limitation de la durée d'application de certaines dispositions.

Le comité de coordination tripartite avait décidé d'évaluer les effets de certaines dispositions en termes d'emploi et de chômage avant de proposer une continuation ou la fin des mesures. Sont visées par cette limitation dans le temps, au 1er juillet 2003, les dispositions suivantes:

- celles concernant la possibilité d'accords subordonnés à une convention collective;
- celles concernant les périodes de référence et les plans d'organisation du travail;
- celles concernant les mêmes sujets en matière de travail à temps partiel;
- celles concernant les aides au passage au travail à temps partiel;
- celles concernant les durées du congé parental.

Le législateur, sur base des évaluations prédécrites décidera d'une prolongation ou non des dispositions concernées.

Amendement 27

Sans commentaire.

*

Compte tenu de l'urgence du projet de loi, je vous saurais gré, Monsieur le Président, si le Conseil d'Etat pouvait émettre son avis sur le projet de loi amendé dans un délai très rapproché.

Copie de la présente sera transmise à M. Luc Frieden, Ministre aux Relations avec le Parlement et à M. Jean-Claude Juncker, Premier Ministre, Ministre du Travail.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Jean SPAUTZ
Président de la Chambre des Députés

4459/13

N° 4459[13]

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 COMMISSION DE L'EGALITE DES CHANCES ENTRE FEMMES ET HOMMES ET DE LA PROMOTION FEMININE

(18.11.1998)

La commission se compose de: Mme Ferny NICKLAUS-FABER, Présidente-Rapportrice; Mmes Nancy ARENDT, Romi BRUCK-ROTH, MM. Mars DI BARTOLOMEO, Gast GIBERYEN, Henri GRETHEN, Norbert KONTER, Lucien LUX, Mmes Lydia MUTSCH, Lydie POLFER et Renée WAGENER, Membres.

*

I. LES TRAVAUX DE LA COMMISSION DE L'EGALITE DES CHANCES ET DE LA PROMOTION FEMININE

Lors de ses réunions du 22 septembre, des 6 et 28 octobre, du 18 novembre 1998 la Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine a examiné le projet de loi 4459 sous rubrique.

Le 22 septembre 1998, suite à la présentation par Mme Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Promotion féminine, des aspects intéressant plus spécifiquement les femmes, les membres de la commission ont majoritairement décidé d'élaborer un avis relatif au projet.

Le 6 octobre 1998, Mme Ferny Nicklaus-Faber, présidente de la commission a été désignée rapportrice pour avis à l'unanimité des membres présents.

Les réunions du 28 octobre et du 18 novembre 1998 ont porté sur l'examen, article par article, des dispositions concernant l'égalité des chances et la promotion féminine. La commission a en outre pris connaissance des amendements examinés par la Commission spéciale „Plan national pour l'emploi" le 17 novembre 1998, ainsi que des amendements proposés par le Ministère de la Promotion féminine.

Lors de la réunion du 18 novembre 1998, le présent rapport a été adopté à l'unanimité des membres présents avec une abstention. La commission a en outre rendu un avis sur les questions juridiques se posant en relation avec l'égalité entre femmes et hommes et la mise en place, par le biais du plan national pour l'emploi, de mesures spécifiques appelées „mesures positives".

*

II. EXAMEN DU TEXTE DU PROJET DE LOI 4459

A. Objet

Le présent projet de loi contient la quasi-totalité des interventions législatives devenues nécessaires en vue de la mise en ouvre des mesures contenues dans le plan d'action national en faveur de l'emploi pour 1998, arrêté par le comité de coordination tripartite en date du 18 avril 1998.

Le projet de loi traite des quatre piliers, à savoir:

- l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle (employabilité);
- le développement de l'esprit d'entreprise (entrepreneuriat);

- l'encouragement de la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs (adaptabilité); et enfin
- le renforcement des politiques d'égalité des chances.

Les lignes directrices regroupées dans le dernier chapitre attaquent la discrimination entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi, l'augmentation du taux d'activité féminin, la sous-représentation des femmes dans certains métiers ou secteurs, la conciliation de la vie professionnelle et familiale (garde d'enfants etc.), ainsi que la réintégration des personnes rentrantes dans la vie active.

Le titre III intitulé „Politique d'égalité des chances" transpose les mesures décidées dans le cadre du quatrième pilier des lignes directrices du PAN à l'exception de l'offre de formation qui reste à diversifier et à régionaliser. Le mainstreaming du principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes est appliqué de manière généralisée dans le plan national pour l'emploi et repris dans le projet de loi.

Les actions doivent avoir pour effet de combattre la discrimination entre femmes et hommes, de rendre possible la conciliation de la vie professionnelle et familiale et de faciliter la réintégration dans la vie active.

Le taux d'activité féminin, faible au Luxembourg, doit s'en trouver augmenté tant pour des raisons de justice sociale que pour des raisons strictement économiques.

Les mesures en question ont d'ailleurs, en dehors de leur impact sur le marché du travail, un aspect sociétal développant une nouvelle culture des genres. Les femmes et les hommes doivent pouvoir quitter les rôles qui leur sont traditionnellement impartis par la société.

Il s'agit de l'introduction d'un congé parental (***article XVII***), d'un congé pour raisons familiales (***article XVIII***), de mesures spécifiques en faveur de la réintégration dans la vie active (***article XIX***) et de l'encadrement législatif des actions positives dans le secteur privé (***article XX***).

La commission salue le fait que par le biais du projet de loi puissent être réalisées un certain nombre de demandes et de revendications énoncées par les différents milieux sociaux, professionnels et politiques dans le contexte des débats sur l'égalité des chances qui se sont déroulés au cours des dernières années (voir les documents parlementaires 4121 et 4260), notamment des ONG féminines.

Elle regrette que le projet n'introduise pas de mesures législatives portant sur une offre diversifiée de formation initiale et continue pour jeunes filles et femmes.

B. Examen des dispositions concernant l'égalité des chances et la promotion féminine

TITRE 1er

Politique active de l'Emploi

Chapitre 1er: *Le contrat de stage-initiation*

L'Art.4 (2).– amendé deviendrait le nouvel article 5 (2) et se lirait comme suit:

(2) Le fonds pour l'emploi rembourse, mensuellement au cas où l'entreprise le demande par écrit, à l'employeur du secteur privé une quote-part correspondant à 50% (cinquante pour cent) de l'indemnité versée en application des alinéas qui précèdent. A titre transitoire, le remboursement de cette quote-part est fixé à 65% (soixante-cinq pour cent) en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

Chapitre 2: *Stage de préparation en entreprises*

L'ancien Art. 15 (2).– deviendrait le nouvel article 14 (2) et se lirait comme suit:

(2) La moitié de l'indemnité de base est à charge du fonds pour l'emploi. L'autre moitié de l'indemnité de base et la prime de mérite facultative sont à charge de l'entreprise.

A titre transitoire, le fonds pour l'emploi prend en charge 65% (soixante-cinq pour cent) de l'indemnité de base en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés à l'alinéa qui précède.

La commission note que les articles 4 (2) et 15(2) deviennent les nouveaux articles 5 (2) et 14 (2). Il ne sera plus question des femmes, mais du „sexe sous-représenté". La commission constate que la nouvelle formulation pourrait représenter une possibilité pour le Gouvernement de déterminer quels sont les domaines et secteurs dans lesquels l'un ou l'autre sexe est sous-représenté. Parallèlement, l'article 28 prévoit une autre mesure en faveur des entreprises embauchant une personne du „sexe sous-représenté".

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine espère que ces mesures encourageront les jeunes filles et les femmes à briguer des emplois dans des domaines „traditionnellement masculins".

Article II.– Il est institué un stage de réinsertion professionnelle au profit des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés.

Art. 33.– En cas d'occupation de demandeurs d'emploi de sexe féminin, la participation de l'entreprise est ramenée, à titre transitoire, à 35% de l'indemnité touchée par les femmes admises au stage.

Article III.– La loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi et portant création d'une commission nationale de l'Emploi est respectivement modifiée et complétée.

Art 43 (2).– Un(e) délégué(e) à l'emploi féminin, désigné(e) par le Gouvernement en Conseil assumera sous l'autorité du directeur de l'Administration de l'Emploi la promotion du travail féminin notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi.

L'article 43 répond à une demande de la Chambre énoncée lors d'un débat sur l'égalité des chances. La commission salue l'ancrage dans la législation d'un tel poste.

TITRE II

Organisation du travail

Article VII.– La loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail est respectivement complétée et modifiée comme suit:

Art. 52.– L'article 4 prend la teneur suivante:

Art. 4 (3).– Toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir:

4. l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

(4) La convention collective contiendra obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants:

4. la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable; dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Art. 73. L'application des dispositions des articles 70, paragraphes (2) et (3), 70bis et 71 de la présente loi prendra fin le 31 décembre 2003.

Avant cette date d'expiration, il sera procédé à une évaluation des effets des dispositions en question sur le marché de l'emploi luxembourgeois en ce qui concerne notamment le taux d'activité,

l'offre d'emplois à temps partiel, le taux d'activité à temps partiel, le taux d'activité féminin ainsi que le taux de chômage.

La commission note que le projet de loi ne prévoit qu'une obligation de négociation. Elle souhaiterait que les problèmes pouvant se poser dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes dans les entreprises, ainsi que des propositions en vue d'une amélioration de la situation, soient examinés au sein des instances prévues et que les résultats des discussions et négociations soient actés dans des rapports permettant le suivi des discussions au niveau des plans d'égalité et des autres mesures en faveur de l'établissement de l'égalité de fait dans le milieu du travail.

Article XIII.– Passage du travail à temps plein ou travail à temps partiel

Art. 75.– (1) Au cas où un salarié âgé de plus de 49 ans accomplis décide, d'un commun accord avec l'employeur, de passer d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, le fonds pour l'emploi prendra en charge la part patronale des cotisations sociales dues pour le salarié en question à condition que l'employeur embauche, moyennant contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée de dix-huit mois au moins, et au moins pour la fraction du poste libérée par le salarié passé au travail à temps partiel, un demandeur d'emploi sans emploi inscrit depuis trois mois au moins à l'Administration de l'Emploi.

(2) Au cas où cette embauche se fait moyennant contrat à durée indéterminée, le fonds pour l'emploi prendra également en charge la part salariale des cotisations sociales dues pour le salarié passé du travail à temps plein vers le travail à temps partiel.

Il en est de même au cas où l'engagement du demandeur d'emploi se fait à temps plein ou si elle concerne un demandeur d'emploi de sexe féminin.

(3) Le fonds pour l'emploi prendra en charge, pendant sept ans au plus, la part patronale des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché conformément aux modalités fixées au paragraphe (19) du présent article.

Au cas où le demandeur d'emploi embauché est de sexe féminin, et au cas où l'embauche se fait moyennant contrat à durée indéterminée ou à temps plein, le fonds pour l'emploi prendra également à charge la part salariale des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché.

(4) L'employeur devra rapporter la preuve de la relation causale entre le passage d'un de ses salariés vers un travail à temps partiel et l'embauche du demandeur d'emploi.

(5) Le présent article s'applique aux embauches de chômeurs effectuées avant le 1er janvier 2004.

Avant cette date, il sera procédé à une évaluation des effets de ses dispositions sur le marché de l'emploi luxembourgeois en ce qui concerne notamment le taux d'activité, l'offre d'emplois à temps partiel, le taux d'activité à temps partiel, le taux d'activité féminin et le taux de chômage.

L'application du présent article pourra être prorogée sur base de l'évaluation visée à l'alinéa qui précède, soit à durée indéterminée, soit pour une période déterminée.

La commission avise cette mesure comme étant favorable à l'emploi féminin, mais met en garde devant le risque de n'offrir aux femmes que des postes de remplacement et à temps partiel.

TITRE III

Politique d'égalité des chances

1. L'introduction d'un congé parental (article XVII)

1.1. *L'accord-cadre européen*

L'accord-cadre sur le congé parental a eu, au niveau européen, une longue histoire.

En fait, c'est le 24 novembre 1983 que la commission présenta pour la première fois les propositions de directives du Conseil relatives aux congés parentaux et aux congés pour raisons familiales.

Cette proposition fut, à l'époque, basée sur l'article 100 du traité instituant la Coummunauté européenne qui demande l'unanimité au sein du Conseil pour son adoption. En novembre 1984, la commission a présenté une proposition modifiée de la directive. Le travail sur cette proposition de directive a duré 12 années jusqu'au 22 septembre 1994, où l'adoption de la directive en question, a échoué lors du Conseil des Ministres suite à l'opposition du Royaume-Uni. Dès lors, la commission a entamé, sur base du protocole social annexé aux traités des CE, un dialogue social européen sur ce dossier. En juillet 1995, les négociations ont commencé entre les partenaires sociaux et ont abouti le 6 novembre à une proposition d'accord-cadre qui a été signé en décembre 1995 par les responsables de l'UNICE, du CEEP et de la CES en présence du commissaire européen compétent en matière de politique sociale.

L'accord, une fois approuvé, fut soumis sous forme de directive à l'approbation du Conseil des Ministres afin de lui donner une valeur juridique au sein de 14 Etats membres de l'Union européenne. Les ministres des affaires sociales réunis au Conseil à Bruxelles ont, en date du 29 mars 1996, approuvé la proposition de directive relative au congé parental.

A la suite de l'accord intervenu au Conseil Européen d'Amsterdam selon lequel le Royaume-Uni et l'Irlande du Nord, dans l'attente de l'entrée en vigueur du futur traité, mettront en oeuvre les directives déjà adoptées au titre du protocole social, la directive 96/34/CE a été adoptée formellement par le Conseil des Affaires sociales le 15 décembre 1997. Celle-ci étend ce congé parental également au Royaume-Uni.

En conséquence ce congé est de droit dans toute la communauté.

La directive dont s'agit prévoit l'introduction d'un droit individuel à un congé parental pour les travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans. Le droit au congé parental n'est pas transférable entre partenaires et le travailleur a le droit de retrouver, après le congé parental, son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire.

1.2. *Transposition de la directive sur le congé parental au Luxembourg*

La déclaration gouvernementale du 22 juillet 1994 précisait que:

„Par des campagnes de sensibilisation et un programme de création d'emplois, le Gouvernement accentuera ses efforts pour encourager le retour sur le marché du travail des femmes qui ont interrompu leur carrière professionnelle pour élever leurs enfants. L'offre de formation de réinsertion professionnelle sera renforcée, les cours de recyclage seront diversifiés.

Un congé parental sera introduit afin de garantir une priorité au réemploi à celui des parents qui a temporairement cessé son activité professionnelle pour s'occuper de l'éducation des enfants.

De même un congé pour raisons familiales, permettant à un des deux parents de s'occuper d'un enfant malade, sera introduit et financé par le budget de l'Etat."

Lors des discussions de la tripartite sur le plan d'action national en faveur de l'emploi, l'introduction d'un congé parental a été décidée et les modalités suivantes ont été retenues:

- le père et la mère auront un droit individuel à un congé parental pour s'occuper d'un enfant pendant 6 mois.
- il ne sera pas possible de prendre le congé parental en fractions afin de favoriser le remplacement temporaire sur le poste de travail et créer ainsi des possibilités d'occuper des chômeurs indemnisés et non indemnisés.

- un des parents aura le choix d'opter entre l'allocation d'éducation et le congé parental. Le congé parental sera indemnisé à raison de plus ou moins 60.000 francs par mois (même coût que les 22 mois d'allocation d'éducation).
- un des parents devra prendre le congé parental consécutivement à la naissance de l'enfant à la fin du congé de maternité. Le deuxième parent pourra prendre son congé parental avant que l'enfant ait atteint l'âge de 5 ans.
- le congé parental pourra être pris sous forme de travail à mi-temps et sera, dès lors, étendu à 12 mois avec une allocation répartie sur 12 unités (12 x ± 30.000 francs).

Les professions indépendantes ressortissant tant des Chambres des Métiers, de Commerce que de la Chambre d'Agriculture ainsi que les indépendants exerçant une profession libérale pourront également bénéficier d'un congé parental de 6 mois.

Le présent projet de loi poursuit donc, en résumé, trois finalités différentes:

1. *Marché du travail*

Le congé parental de 6 mois (non divisible en plusieurs périodes) auquel on peut ajouter, dans un grand nombre de cas, 4 ou 5 mois de congé de maternité, donc au total 10 ou 11 mois, permettra de dégager pour une durée déterminée un certain nombre de postes de travail et ainsi d'occuper des chômeurs.

Soulignons, par ailleurs, une des caractéristiques essentielles de ce congé parental qu'est la garantie de réemploi. Jusqu'à présent existait uniquement, dans le cadre de la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail, la possibilité, pour les femmes, de s'abstenir de reprendre leur emploi à l'issu du congé de maternité et de bénéficier, dès lors, d'une priorité au réembauchage pendant une année. Mais, il s'agissait, en l'occurrence, d'une simple priorité au réemploi alors que le présent congé parental introduit, tant pour l'homme que pour la femme en bénéficiant, une véritable garantie de réemploi, assurant par là que les parents puissent véritablement exercer leur droit au congé parental.

2. *Harmonisation de la vie familiale et de la vie professionnelle*

Le congé parental permettra à de nombreuses familles de dégager le temps nécessaire pour s'occuper de l'éducation des enfants pendant un certain nombre de moments critiques de cette phase de la vie. Ainsi, un des partenaires aura la possibilité de prendre son congé parental après la naissance de l'enfant, respectivement après le congé de maternité, et de se consacrer à l'éducation pendant les premiers mois de la vie de l'enfant. Par la suite, le second partenaire pourra prendre son congé parental jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 5 ans, c'est-à-dire en principe jusqu'à son entrée dans le système scolaire.

3. *Egalité des chances entre hommes et femmes*

Il s'agit, en l'occurrence, d'un congé dont peuvent bénéficier tant la mère que le père. Etant donné qu'il s'agit d'un droit individuel, le congé n'est pas transférable. Cette égalité des droits, qui fait également partie de la politique d'égalité des chances, est un pas important dans une conception de la vie familiale équilibrée dont les responsabilités éducatives devraient être partagées entre hommes et femmes.

1.3. *Introduction d'un congé pour raisons familiales (article XVII)*

La directive 96/34/CE dont question ci-dessus comporte un volet concernant un congé pour raisons familiales. Pour compléter la transposition de cette directive il a donc fallu intégrer dans le présent projet des dispositions relatives à un tel congé.

Article XVII.– Introduction d'un congé parental

Art. 84.– Objet

Il est institué un congé spécial dit „congé parental" en faveur de toute personne ayant la qualité de parent au sens des articles 84 à 102 de la présente loi, selon les conditions et modalités y prévues.

L'Art. 85 amendé se lirait comme suit: – Définition

Est considérée comme parent au sens des articles 84 à 102 de la présente loi la personne

1) à l'égard de laquelle l'enfant, âgé de moins de cinq ans, pour lequel le congé parental est demandé, remplit les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985

concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales; les conditions de l'art. 2 alinéas 2 et 3 de la loi précitée sont présumées remplies dans le chef de l'enfant à adopter, lorsque le congé d'accueil a été accordé;

2) qui s'adonne principalement à l'éducation de l'enfant visé à l'alinéa 1er du présent article, et n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental ou exerce pendant la durée du congé parental à mi-temps une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée hebdomadaire totale effectivement prestée ne dépasse la moitié de la durée normale de travail lui applicable sur une année en vertu de la loi ou de la convention collective de travail;

3) qui est soumise à la législation luxembourgeoise en ce qui concerne les conditions d'emploi prévues par l'article 86 ci-après et qui soit est domiciliée et réside d'une façon continue au Luxembourg, soit relève du champ d'application des règlements communautaires.

Les conditions visées par le présent article doivent être remplies pendant toute la durée du congé.

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine constate que

- l'accord-cadre européen sur le congé parental ne prévoit pas l'obligation pour les parents de prendre le congé parental dans les premières cinq années suite à la naissance d'un enfant, mais stipule que le droit au congé expire seulement quand l'enfant aura huit ans;
- l'accord-cadre a ouvert aux Etats membres et/ou aux partenaires sociaux la possibilité de décider si le congé est accordé à plein temps, à temps partiel, de manière fractionnée ou sous forme de crédit-temps.

La commission regrette dès lors que le Gouvernement ne semble pas souhaiter prendre en considération d'autres formes de congé parental à temps partiel que le congé à mi-temps. Elle aurait préféré que le projet de loi sous rubrique laisse la possibilité, aux entreprises employant plus de cinq personnes, de prévoir des aménagements comme p.ex. le fractionnement du congé parental en plusieurs tranches ou l'introduction d'un crédit-temps.

Art. 86.– Champ d'application

Les articles 84 à 102 de la présente loi s'appliquent à tout parent visé à l'article 85 à condition qu'il soit

1. occupé légalement et d'une façon continue sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, soit à son propre compte, soit auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg moyennant contrat de travail ou d'apprentissage dont la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail, soit en qualité de fonctionnaire, d'employé ou d'ouvrier de l'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer;
2. affilié obligatoirement à l'assurance pension du régime unique au titre des périodes visées à l'article 171, alinéa (1), tirets 1), 2), 3), 5) et 6) du code des assurances sociales pour une durée d'au moins 12 mois continus précédant le début du congé.

Toutefois peuvent être admis au bénéfice des dispositions des articles 84 à 102 de la présente loi les salariés occupés sur un lieu de travail situé hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant à condition d'être normalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois.

Les amendements 9 et 10 tels que proposés par la Commission spéciale „Plan d'action en faveur de l'emploi" portant sur les articles 85, point 1 et 86, point 1, tiennent compte d'une remarque que la commission a souhaité formuler au sujet des parents qui adoptent un enfant et veulent bénéficier d'un des congés prévus dans le projet de loi. Vu que la date de naissance de l'enfant ne pourra pas jouer pour le calcul des délais, il sera tenu compte de la date de l'introduction de la procédure judiciaire en vue de l'adoption de l'enfant.

Art. 87.– Droit au congé parental

1. Chaque parent, remplissant les conditions prévues aux articles 85 et 86, a droit, sur sa demande, à un congé parental de 6 mois par enfant.

2. En accord avec l'employeur, le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de 12 mois.

3. Par dérogation à l'alinéa 1er, le congé parental est prolongé, en cas d'accouchement multiple, de deux mois à plein temps par enfant et de quatre mois à mi-temps et par enfant.

4. Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues aux articles 85 et 86 vient à défaillir.

Art. 88 amendé se lirait comme suit. – Modalités du congé parental

1. Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois. Conformément à l'article 87 alinéa 4, le congé parental entamé prend fin en cas de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande d'adoption.

Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption. Il a droit à la moitié d'une indemnité telle que définie à l'article 93 pour toute quinzaine entamée par le congé parental.

2. Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

3. Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps. Cependant en cas de congé parental à mi-temps, les deux parents peuvent répartir le congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant.

4. L'un des parents doit prendre son congé parental, sous peine de la perte du droit au congé, consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

5. L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

6. Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent tous les deux le congé parental, priorité sera accordée à la mère.

7. Par exception à l'alinéa 4 ci-avant, le parent qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

8. Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

9. Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 89 amendé se lirait comme suit:. – Notification de la demande du congé parental

1. Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 88, alinéa 4 doit notifier sa demande à son employeur. La notification doit se faire par lettre recommandée à la poste avec avis de réception avant le début du congé de maternité ou du congé d'accueil.

2. Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 88, alinéa 5 doit notifier sa demande à son employeur en indiquant le début souhaité du congé parental. La notification doit se faire par lettre recommandée à la poste avec avis de réception avec un préavis de quatre mois.

3. Le parent exerçant une activité indépendante qui entend prendre son congé parental doit notifier le début du congé à la Caisse Nationale des Prestations Familiales dans les formes et délais prévus aux alinéas 1er et 2.

Un règlement grand-ducal peut prévoir les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 90.– Obligations de l'employeur

1. L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'art. 89 alinéa 1er.

2. L'employeur peut exceptionnellement refuser le congé sollicité conformément à l'article 89 alinéa 2 et demander le report à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- lorsqu'une proportion significative d'un département, d'une entreprise ou d'une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification visée à l'article 86 alinéa 2 ci-avant en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'oeuvre dans la branche visée;
- lorsque le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière;
- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 travailleurs liés par contrat de travail, ouvriers et employés indistinctement.

Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent indispensables, notamment:

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident de l'enfant nécessitant la présence d'un parent justifiée par certificat médical;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord et en cas d'absence de réponse endéans quatre semaines.

En cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié endéans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de 2 mois après la date du début du congé sollicité sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière.

Pour une entreprise occupant moins de 15 salariés, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout refus d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, un syndicat représentatif au plan national représenté au sein de la délégation du personnel ou lié par convention collective de travail à l'entreprise ou le délégué à l'égalité peuvent saisir d'abord l'Inspection du Travail et des Mines s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences. Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du refus, l'une des parties peut immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé. Le présent alinéa ne s'applique pas aux fonctionnaires et employés de l'Etat.

La commission considère que les notions de troubles du comportement mériteraient d'être mieux définies, afin d'éviter des abus.

Art. 91 amendé se lirait comme suit:. – Maintien des droits

1. Pendant la durée du congé parental, le contrat de travail est suspendu.

2. A partir du dernier jour de délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental tel que défini à l'article 89 alinéas 1er et 2 et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

3. Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction de travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction de travail est exécutoire par provision: elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

4. Toutefois les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

Restent également applicables les dispositions de l'article 30 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

5. Dans le cas d'un salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée comportant une clause d'essai, et par exception à l'article 88 point 4, le droit au congé parental ne peut prendre effet qu'après l'expiration de la période d'essai.

Dans ce cas, les deux parents prennent congé parental conformément à l'article 88 point 5 de la présente loi.

6. Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver son emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

7. La période du congé parental est prise en compte comme période de stage au titre de l'article 25 du code des assurances sociales et de l'article 86 alinéa 2 ci-avant.

8. La période de congé parental est mise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet. L'indemnité pécuniaire forfaitaire servie au cours du congé parental n'est pas prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

D'après le Gouvernement, „ce plan d'action combine utilement des mesures de création d'emploi et de promotion de l'égalité des chances".

L'article 91 est important vu qu'il garantit le maintien des droits des parents. Le contrat de travail n'est pas interrompu, contrairement à ce qui est prévu pour le congé sans solde, où les personnes concernées perdent le droit à un emploi auprès de leur ancienne entreprise et ont seulement une priorité au réemploi. En effet, lorsqu'une personne se voit accordé un congé sans solde, elle renonce à sa relation de travail avec l'employeur. Légalement elle est considérée comme ayant résilié son contrat de travail. Elle n'a plus droit à l'indemnité de chômage.

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine estime que très peu de personnes profitant du congé sans solde (pour la plupart des femmes) sont informées sur le fait que le congé sans solde revient à une démission de leur emploi. De ce fait, elles n'ont plus droit à une indemnité de chômage si l'ancien patron ne veut pas les faire profiter de la priorité au réemploi.

Elle salue le fait que le Gouvernement ait choisi, par le biais du congé parental, de garantir un emploi aux parents qui souhaitent se vouer, pendant un certain temps, à l'éducation de leur(s) enfant(s).

Art. 92.– Dispositions de non-cumul

1. Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de recréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

2. En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit au congé de maternité respectivement d'accueil celui-ci se substitue au congé parental qui prend fin.

Art. 93.– Indemnisation

Le congé parental ouvre droit à une indemnité pécuniaire forfaitaire dénommée ci-après „l'indemnité" selon les conditions et modalités prévues aux articles 94 à 97 et 102.

Art. 94.– Montants

1. L'indemnité est fixée à 11.000 francs par mois pour le congé à plein temps et à 5.500 francs par mois pour le congé à mi-temps. Elle est versée en tranches mensuelles pendant toute la durée du congé parental prévu par la présente loi.

Le montant ci-dessus correspond à l'indice cent du coût de la vie raccordé à la base de l'indice de 1948; il varie avec cet indice dans la mesure et suivant les modalités applicables aux traitements des fonctionnaires de l'Etat.

2. L'indemnité est exempte d'impôts et de cotisations d'assurance sociale à l'exception de la cotisation d'assurance maladie pour soins de santé qui sera déduite d'office par la caisse nationale des prestations familiales du montant mensuel de l'indemnité prévu à l'alinéa 1er du présent article.

Art. 95 amendé se lirait comme suit:. - Modalités

1. Le paiement de l'indemnité prévue par l'article 93 incombe à la caisse nationale des prestations familiales dénommée ci-après „la caisse". Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent qui a obtenu le congé parental doit présenter une demande écrite à la caisse.

2. La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 88, alinéa 4, et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 88, alinéa 5.

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande et notifiée à la caisse conformément à l'article 89, alinéa 3.

3. La naissance dûment certifiée par l'officier de l'état civil doit être déclarée à la caisse dans le même délai à compter de la déclaration prévue à l'article 55 du code civil, ensemble avec les attestations nécessaires à la détermination du droit et de la période de payement. En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la caisse dans la quinzaine qui précède l'expiration du congé postnatal ordinaire.

Dans les cas où le congé parental est pris suite au congé d'accueil, l'attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite doit être transmise à la Caisse nationale des Prestations familiales ensemble avec la demande visée au point 2 du présent article.

4. Avant le début du congé parental, la caisse confirme aux parents et à l'employeur de chacun des parents salariés le choix du parent, la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle l'indemnité est accordée. Lorsqu'elle constate que l'une des conditions prévues aux articles 85 et 86 n'est pas remplie ou vient à défaillir, elle en informe aussitôt, par décision motivée et recommandée à la poste, l'employeur et le parent concerné. En cas de contestation de la part du parent concerné, il est procédé conformément à l'article 90, alinéa final.

5. L'indemnité demandée conformément aux alinéas 2 et 3 du présent article est versée au cours de chaque mois pour lequel elle est due.

6. Les parents sont tenus de fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité.

Ils sont tenus en outre de notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits.

7. Les administrations et établissements publics, notamment les organismes de sécurité sociale, ainsi que les employeurs concernés sont tenus de fournir à la caisse tous les renseignements que celle-ci leur demande pour le contrôle des conditions et le calcul de l'indemnité.

8. Les pièces à fournir par les administrations de l'Etat et des communes à la caisse pour l'application de la présente loi sont exemptes de tous droits ou taxes.

9. Un règlement grand-ducal pourra prévoir les conditions et modalités d'application du présent article aux fonctionnaires, employés ou ouvriers de l'Etat, des communes, des établissements publics et de la société nationale des chemins de fer.

Art. 96.– Dispositions de non-cumul

1. L'indemnité accordée conformément à l'article 88, alinéa 4 n'est pas due en cas de paiement, pour le même enfant, de l'allocation d'éducation ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature. En outre, l'allocation d'éducation ne peut plus être payée pour le même enfant lorsque l'indemnité a été versée à l'un des parents conformément à l'article 88, alinéa 4.

2. L'indemnité accordée conformément à l'article 88, alinéa 5 ne peut être versée simultanément avec l'allocation d'éducation ou une prestation non luxembourgeoise de même nature demandée par l'autre parent pour le même enfant, à l'exception de l'allocation prolongée à partir de l'âge de deux ans de l'enfant conformément à l'article 5, alinéas 4 et 5 de la loi modifiée du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation.

En cas de concours des deux prestations dans le chef du même parent, l'allocation d'éducation prolongée est suspendue pendant la durée du congé parental.

Art. 97.– Voies et moyens

1. Les ressources nécessaires au paiement de l'indemnité prévue par l'article 93 sont constituées par une participation à charge du fonds pour l'emploi et une dotation à charge du budget de l'Etat.

La participation du fonds pour l'emploi correspond au produit de la majoration de la contribution sociale prélevée sur les carburants telle qu'elle résulte de l'application de l'article 132 de la présente loi.

La dotation à charge du budget de l'Etat correspond aux dépenses de la caisse au titre de l'indemnité prévue par l'article 93 de la présente loi, compte tenu de la participation du fonds pour l'emploi.

2. La caisse touche des avances mensuelles au titre de la participation du fonds pour l'emploi et au titre de la dotation à charge du budget de l'Etat. Si, à la fin de l'année, les avances excèdent les montants dus en vertu du présent article, l'excédent est restitué à l'Etat, respectivement au fonds pour l'emploi.

Art. 98.– Sanctions

Les infractions aux dispositions des art. 85 alinéa 2 et 90 alinéa 1er seront punies d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de cinq cent un à cinquante mille francs ou d'une de ces peines seulement.

Les dispositions du livre 1er du code pénal et les articles 130-1 à 132-1 du code d'instruction criminelle sur les circonstances atténuantes, sont applicables aux délits prévus par la présente loi et aux règlements d'exécution.

Art. 99.– Dispositions générales

Les articles 24, 25, 27, 30 à 32 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales sont applicables sauf adaptations terminologiques s'il y a lieu.

Art. 100.– Fonctionnaires

1. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complétée comme suit:

a) A l'article 2, paragraphe 2, alinéa 5, la première phrase est modifiée comme suit:

„Le stage peut être suspendu soit d'office, soit à la demande de l'intéressé, pour la durée de toute absence prolongée en cas d'incapacité de travail du stagiaire ainsi que dans l'hypothèse où le stagiaire bénéficie des congés visés aux articles 29bis ou 30, paragraphe 1er, ci-après."

b) A l'article 28.1. l'énumération des congés est ajouté un point „k) le congé parental".

c) Au paragraphe 3 de l'article 1er, sont insérées entre les mentions „29" et „30" les mentions „29bis – à condition que le stagiaire soit en service depuis au moins une année".

d) Entre les articles 29 et 30 est intercalé un nouvel article 29bis intitulé „*Congé parental*" qui est libellé comme suit:

„Le fonctionnaire en activité de service depuis au moins une année a droit, sur sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental tels que définis par la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998."

e) entre les alinéas 1er et 2 du paragraphe 1er de l'article 30 est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 29bis n'a pas droit au congé sans traitement prévu au présent paragraphe."

f) entre les alinéas 1er et 2 du paragraphe 1er de l'article 31 il est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 29bis n'a pas droit au congé à mi-temps prévu au présent paragraphe."

2. La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complétée comme suit:

a) A l'article 29.1. l'énumération des congés est ajouté un point „k) le congé parental".

b) Entre les articles 30 et 31 est intercalé un nouvel article 30bis intitulé „*Congé parental*" qui est libellé comme suit:

„Le fonctionnaire en activité de service depuis au moins une année a droit, sur sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental tels que définis par la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998."

d) entre les alinéas 1er et 2 du paragraphe 1er de l'article 31 est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 30bis n'a pas droit au congé sans traitement prévu au présent paragraphe.".

e) entre les alinéas 1er et 2 du paragraphe 1er de l'article 32 il est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 30bis n'a pas droit au congé à mi-temps prévu au présent paragraphe."

Art. 101.– Modifications du code des assurances sociales

(1) L'article 171 alinéa (1) est complété par le tiret suivant:

„10) les périodes correspondant au congé parental dont l'assuré a bénéficié au titre de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998"

(2) L'article 240 dernier tiret prend la teneur suivante:

„à l'Etat, pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, 7) et 10) jusqu'à concurrence des cotisations calculées sur la moyenne mensuelle des revenus cotisables portés en compte au titre de l'article 171 au cours des douze mois d'assurance précédant immédiatement celui de l'accouchement ou de l'adoption, respectivement celui du début du congé parental, déduction faite des cotisations portées en compte au profit des intéressés à un autre titre; cette moyenne est adaptée à l'indice du coût de la vie conformément à l'article 224 et elle ne peut être inférieure au minimum cotisable mensuel."

Art. 102 amendé se lirait comme suit: – Disposition transitoire

Les droits prévus aux articles 84 à 102 s'ouvrent pour les parents dont les enfants sont nés après le 31 décembre 1998 ou dont la procédure d'adoption est introduite au tribunal compétent après cette date.

Pour les parents qui ont droit au congé parental, mais dont le début du congé de maternité se situe avant l'entrée en vigueur de la présente loi, le point de départ des délais prévus à l'article 89, alinéa 1er et à l'article 95, alinéa 2 est le 1er janvier 1999.

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine s'exprime en faveur d'une large campagne d'information à destination des personnes intéressées et notamment des parents d'enfants nés après le 1er janvier 1999.

Elle estime qu'une évaluation des résultats des mesures devrait avoir lieu quelques années après la mise en vigueur de la loi.

La commission se réjouit qu'avec les dispositions relatives au congé parental, les mesures de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle soient renforcées en faveur des fonctionnaires femmes et hommes.

Article XVIII.– Introduction d'un congé pour raisons familiales

Art. 103.– (1) Il est institué un congé pour raisons familiales octroyé selon les conditions prévues par les articles 103 à 111 de la présente loi.

(2) Le congé pour raisons familiales a pour objet de permettre aux personnes ayant à charge un ou des enfants de moins de 15 ans accomplis, d'apporter à l'enfant prévisé l'aide et l'assistance dont il a besoin en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse concernant la santé

- soit de l'enfant
- soit du conjoint ou de la personne avec laquelle elle vit en communauté domestique au cas où cette dernière est le parent de l'enfant ou des enfants précités.

(3) Sont considérés comme enfants à charge, les enfants pour lesquels les allocations familiales sont accordées par la Caisse nationale des prestations familiales dans le chef du bénéficiaire.

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine rappelle que l'idée d'insérer dans la législation un congé pour raisons familiales n'est pas nouvelle. La Chambre des Députés est, depuis 1991, saisie d'une proposition de loi de M. Mars di Bartolomeo (3532 portant introduction d'un congé spécial en cas de maladie des enfants) et d'une proposition de loi de M. André Hoffmann (3557 concernant l'introduction d'un congé pour maladie des enfants), ainsi que d'un projet de loi 4142 concernant l'institution d'un congé pour raisons familiales, récemment retiré du rôle du Parlement.

Les membres de la commission saluent l'initiative du Gouvernement d'insérer le congé pour raisons familiales dans un projet de loi dont l'évacuation est prévue dans les prochains mois. Ils approuvent le fait que le congé ne puisse pas seulement être demandé au cas où les deux partenaires travaillent, mais que la disposition est valable pour toutes les familles.

La commission a eu connaissance du fait que certaines tendances politiques souhaiteraient purement et simplement biffer du projet de loi 4459 le chapitre concernant le congé pour raisons familiales. Elle met en garde devant les situations que l'absence d'un tel congé continue de provoquer: les parents et notamment les mères resteront eux-mêmes absent(e)s du travail pour pouvoir s'occuper de leur(s) enfant(s) malade(s). Les maladies prolongées contraindront un partenaire à abandonner définitivement son emploi. Or, l'expérience montre que la femme est plus susceptible d'être celle qui prend une telle décision et qui, en fin de compte, en portera les conséquences.

Tout en admettant que les dispositions prévues dans le projet sont généreuses, les membres de la commission regrettent que certaines dispositions comprises notamment dans le projet de loi 4142 n'aient pas été prises en considération par les auteurs du projet de loi 4459. La commission a donc décidé d'élaborer des propositions d'amendements reflétant ses vues.

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine est quasiment unanime pour s'exprimer contre certaines des dispositions prévues, estimant notamment que le congé devait également être accordé, sous certaines conditions, à des personnes dont les enfants ou le partenaire sont malades, sans pour autant que leur état de santé soit grave. De même, les personnes bénéficiaires devraient pouvoir réagir à des situations d'urgence telles que décrites à l'exposé des motifs ci-joint.

La commission considère que les cinq journées prévues à l'article 105 du projet de loi sous rubrique devraient pouvoir être fractionnées, afin qu'il devienne possible de prendre le congé à raison de portions de quatre heures chacune. La commission est en effet d'avis que dans bien des cas, des maladies infantiles qui s'annoncent, nécessitent des arrangements nécessaires afin que l'enfant puisse être gardée par un parent ou une personne de confiance et éventuellement une visite médicale, sans que pour autant la mère ou le père soient obligés de rester auprès de l'enfant pendant toute la journée.

Le congé spécial doit permettre à la personne concernée de prendre les premières mesures et initiatives afin d'organiser et de maîtriser la situation nouvelle créée par la maladie subite ou l'accident d'un enfant ou du/de la partenaire avec lequel (laquelle) la personne bénéficiaire vit en communauté domestique.

Peuvent bénéficier de cette mesure tous les couples qui ont des enfants de moins de 15 ans. Dans le cas d'une famille monoparentale, la personne en charge de l'enfant bénéficie du congé intégral pour raisons familiales si elle exerce une activité professionnelle.

La commission estime de même que les mères et pères peuvent éventuellement s'arranger pour que chacun se charge de la garde du malade à raison de demi-journées. Le même schéma peut jouer en cas de maladie grave où les parents souhaitent éventuellement se relayer auprès de l'enfant malade. Les dispositions actuelles du projet de loi ne prévoient pas une telle flexibilité, ce que la Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine regrette vivement.

Il est par conséquent proposé qu'un amendement prévoie la couverture de deux cas de figure: les parents peuvent soit prendre un congé pour raisons familiales de deux jours au maximum par événement et par enfant avec possibilité de diviser ces deux journées en quatre demi-journées. Dans ce cas de figure l'état de santé de l'enfant ou l'imprévu qui est arrivé, ne doivent pas nécessairement être graves.

Dans le deuxième cas de figure les cinq journées valent pour les maladies ou les événements graves. La commission estime que les cinq journées prévues devraient aussi pouvoir être prises à raison de dix demi-journées.

Un cumul des deux possibilités n'est pas possible. Le congé est limité au cas de figure de la maladie d'un enfant et accordé a posteriori sur base d'un certificat médical. Afin d'éviter ce surplus de frais, d'éviter aux parents des visites médicales pour des maladies enfantines anodines, et de limiter, pour autant que possible, les abus, il est proposé d'introduire l'obligation d'une certification médicale pour un congé de plus d'une journée d'affilée.

Dans le cas d'une famille monoparentale, le congé peut être pris en entier par la personne qui élève l'enfant. Par cette façon de procéder, le présent projet permet un octroi relativement équitable du congé pour raisons familiales tenant compte des différents modèles familiaux qui peuvent se présenter un certificat médical dès le deuxième jour d'absence.

Texte des amendements proposés par la Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine:

I. Amendement portant sur l'article 103:

Le paragraphe (2) de l'article 103 est modifié comme suit:

„(2) Le congé pour raisons familiales a pour objet de permettre aux personnes ayant à charge un ou des enfants de moins de 15 ans accomplis, d'apporter à l'enfant prévisé l'aide et l'assistance dont il a besoin en cas de maladie ~~grave~~, d'accident ou d'autre raison ~~impérieuse~~ concernant la santé

- soit de l'enfant
- soit du conjoint ou de la personne avec laquelle elle vit en communauté domestique au cas où cette dernière est le parent de l'enfant ou des enfants précités."

II. Amendement portant sur l'article 105:

L'article 105 (1) est modifié comme suit:

„Art. 105.– (1) Le bénéficiaire tel que défini aux articles 103 et 104 de la présente loi a droit à un congé pour raisons familiales d'une durée maximale de deux jours. Le congé peut être pris à raisons de blocs de quatre heures non divisibles, sauf en cas de travail à temps partiel.

En cas de maladie grave, la durée du congé pour raisons familiales est portée à cinq journées qui, pour le même événement, peuvent aussi être prises à raison de dix blocs de quatre heures chacun

(a)soit sur présentation d'un certificat médical circonstancié attestant la gravité de l'état de santé de l'enfant ainsi que la nécessité de la présence constante auprès de l'enfant d'une tierce personne pendant au moins 5 jours;

(b)soit sur présentation d'un certificat médical circonstancié attestant la gravité de l'état de santé du conjoint (ou de la personne avec laquelle il vit en communauté domestique) ainsi que l'impossibilité de cette dernière de s'occuper pendant au moins 5 jours de l'enfant visé à l'article 103."

III. Amendement portant sur l'article 107 (3):

L'article 107(3) est modifié comme suit:

„(3) Le deuxième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant la maladie de l'enfant ou du conjoint ou de la personne avec la laquelle il vit en communauté domestique, telle que définie à l'article 103, paragraphe (2), et sa durée prévisible. L'employeur continue le certificat médical à l'organisme compétent suivant l'article 51 du Code des assurances sociales d'après des modalités à préciser par le règlement grand-ducal prévu à l'article 105 du présent texte."

IV. Amendement portant sur l'article 107 (4):

Le second alinéa de l'article 107(4) est modifié comme suit:

„Les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical visé au paragraphe (3) du présent article n'est pas effectuée avant l'expiration du deuxième jour d'absence du salarié.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée pour motifs graves procédant au fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article 30 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive et est considérée comme nulle et non avenue."

Art. 104.– Peut bénéficier du présent congé pour raisons familiales toute personne assurée obligatoirement à l'assurance maladie maternité conformément à l'article 1er alinéas 1, 2, 4 et 5 du code des assurances sociales.

Art. 105.– (1) Le bénéficiaire tel que défini aux articles 103 et 104 de la présente loi a droit à un congé pour raisons familiales d'une durée maximale de 5 jours.

(a) soit sur présentation d'un certificat médical circonstancié attestant la gravité de l'état de santé de l'enfant ainsi que la nécessité de la présence constante auprès de l'enfant d'une tierce personne pendant au moins 5 jours.

(b) soit sur présentation d'un certificat médical circonstancié attestant la gravité de l'état de santé du conjoint (ou de la personne avec laquelle il vit en communauté domestique) ainsi que l'impossibilité de cette dernière de s'occuper pendant au moins 5 jours de l'enfant visé à l'article 103.

(2) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'application pratiques.

Art. 106.– (1) Dans des situations où l'état de santé de l'enfant présente une gravité exceptionnelle documentée par un certificat médical le contrôle médical de la sécurité sociale peut déroger aux limites prévues à l'article précédent sur requête lui adressée par le bénéficiaire.

(2) Le règlement grand-ducal prévu à l'article 105 du présent texte peut préciser les modalités d'application.

Art. 107.– (1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

(2) Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(3) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant la maladie de l'enfant ou du conjoint ou de la personne avec la laquelle il vit en communauté domestique, telle que définie à l'article 103, paragraphe (2), et sa durée prévisible. L'employeur continue le certificat médical à l'organisme compétent suivant l'article 51 du Code des assurances sociales d'après des modalités à préciser par le règlement grand-ducal prévu à l'article 105 du présent texte.

(4) L'employeur averti conformément au paragraphe (2) du présent article ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (3) du présent article n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical visé au paragraphe (3) du présent article n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée pour motifs graves procédant au fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article 30 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(5) Les dispositions du paragraphe (4) du présent article ne sont pas applicables si l'avertissement sinon la présentation du certificat médical visé au paragraphe (3) du présent article sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(6) Les bénéficiaires qui sont assurés à l'assurance maladie maternité au titre de l'article 1er paragraphe 4 et 5 du code des assurances sociales doivent continuer le certificat médical défini à l'article 105 du présent texte à l'organisme compétent d'après des modalités à préciser par le règlement grand-ducal prévu à l'article 105 du présent texte.

Art. 108.– Le code des assurances sociales est modifié comme suit:

(1) A l'article 25 est inséré un nouvel alinéa 2 ayant la teneur suivante:

„Pendant la durée du congé pour raisons familiales tel que défini aux articles 103 à 106 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi, le bénéficiaire a droit à une indemnité pécuniaire de congé pour raisons familiales calculée et liquidée suivant les mêmes modalités et conditions que l'indemnité pécuniaire de maladie-maternité."

(2) L'article 40, alinéa 1er, est modifié comme suit:

„*Prestations de maternité et indemnité pécuniaire de congé pour raisons familiales:*

L'Etat prend intégralement en charge l'indemnité pécuniaire de maternité, le forfait de maternité prévu à l'article 26 et l'indemnité pécuniaire de congé pour raisons familiales."

(3) A l'article 51, l'alinéa 1 est modifié comme suit:

„Les caisses de maladie sont compétentes pour la liquidation des prestations de soins de santé avancées par les assurés et du forfait de maternité ainsi que pour la liquidation de l'indemnité pécuniaire de maladie, de maternité et de congé pour raisons familiales ainsi que de l'indemnité funéraire."

(4) A l'article 341 est ajouté un nouveau point 13 ayant la teneur suivante:

„13) le contrôle des maladies en relation avec les certificats médicaux donnant droit à l'indemnité pécuniaire du congé pour raisons familiales ainsi que l'autorisation de dérogation à la limite de durée de 5 jours du congé pour raisons familiales dans les cas prévus à l'article 106 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi."

Art. 109.– Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage et se mouvant entre un employeur d'une part et un salarié d'autre part, est de la compétence des tribunaux de travail.

Toute contestation relative à l'indemnité de congé pour raisons familiales est de la compétence des juridictions sociales.

Un règlement grand-ducal peut préciser les conditions d'exercice des voies de recours relatives aux contestations en question.

Art. 110.– (1) L'article 28.1. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un point m) qui prend la teneur suivante:

„m) le congé pour raisons familiales."

(2) Les limites et conditions du congé pour raisons familiales visé à l'article 28.1., point (l) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat sont définis par le règlement grand-ducal prévu au même article.

(3) L'article 29.1. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complété par un point l) qui prend la teneur suivante:

„l) le congé pour raisons familiales."

(4) Les limites et conditions du congé pour raisons familiales visé à l'article 29.1., point l) de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux sont définis par le règlement grand-ducal prévu au même article.

Art. 111.– (1) Les infractions aux dispositions relatives à l'article 105, paragraphe (1) et à l'article 107, paragraphe (3) sont punies d'une amende de 10.001 à 150.000 francs.

(2) Les dispositions du livre 1er du Code Pénal et les articles 130-1 à 132-1 du Code d'instruction criminelle sur les circonstances atténuantes, sont applicables aux infractions prévues aux articles 103 à 111 de la présente loi.

(3) Les dispositions de l'article 315 du code des assurances sociales sont également applicables aux articles 103 à 111 de la présente loi.

Le Gouvernement n'a pas souhaité arranger la possibilité pour les parents de prendre le congé en fractions. Le congé est censé constituer une mesure en faveur de l'emploi, permettant l'embauche de personnes pour dix ou onze mois consécutifs.

Le congé parental représente une incitation certaine au partage des responsabilités éducatives.

La commission estime en outre que les cours de formations organisés par les chambres professionnelles ou des instances officielles devraient avoir lieu partout dans le pays, selon les besoins des personnes concernées et dans le but d'éviter des déplacements trop longs qui pourraient empêcher les parents à en prendre part.

Dans le but de permettre une meilleure évaluation des résultats obtenus suite à l'organisation de cours et de formations, la commission est unanime pour demander l'établissement de statistiques relatives à la fréquentation de tels cours et mesures de formation.

La commission estime que la durée du congé familial de six mois peut certes constituer une chance pour les couples. La commission est néanmoins d'avis que des mesures devraient être prises afin d'encourager les femmes et les hommes de suivre une formation continue ou de se tenir au

courant de la vie quotidienne de leur entreprise, ceci dans le but de leur faciliter la reprise du travail après le congé.

La commission a pris connaissance de l'avis de l'asbl „Initiativ Liewensufank" qui estime que les deux parents devraient pouvoir prendre le congé parental ensemble, afin de leur donner la possibilité de vivre ensemble les premiers mois avec le nouveau-né.

2. Mesures en faveur de la réintégration dans la vie active (article XIX)

Il s'agit de faciliter le retour sur le marché de l'emploi des personnes qui ont quitté leur emploi depuis un certain temps.

Sont avant tout concernées par ces mesures les femmes dites rentrantes.

Le projet prévoit les mesures suivantes:

1. le fonds pour l'emploi prend en charge les frais de voyage et de garde d'enfants, sous certaines conditions, de femmes participant à des formations (PAN, pilier IV, sous 3.2.4.);
2. Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière (PAN, pilier IV, sous 3.2.1. et 3.2.2).

Article XIX.– Mesures en faveur de la réintégration dans la vie active

Art. 112.– Le fonds pour l'emploi prend en charge les frais de voyage et les frais de garde d'enfants encourus par les femmes célibataires ou divorcées ayant à charge des enfants dont elles assument la garde et disposant d'un revenu de ménage inférieur à 1,5 fois le salaire social minimum, ainsi que par les personnes en situation monoparentale à revenu inférieur au salaire social minimum, du fait de leur participation à une mesure de formation leur assignée par l'Administration de l'Emploi ou le Service national d'action sociale, ou dans un Centre de formation professionnelle continue.

Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés, pourra fixer les conditions et modalités d'application de la mesure visée à l'alinéa qui précède.

La commission propose d'ouvrir cette mesure aux femmes et hommes ayant à charge un enfant. La commission demande donc que les termes de „femmes célibataires et divorcées" soient biffés et que le texte soit étendu à toute personne et non seulement aux femmes.

La commission estime qu'un amendement allant dans ce sens pourrait se lire comme suit:

„**Art. 112.–** Le fonds pour l'emploi prend en charge les frais de voyage et les frais de garde d'enfants encourus par toute personne ayant à sa charge un ou plusieurs enfants dont elle assume la garde et disposant d'un revenu de ménage inférieur à 1,5 fois le salaire social minimum (...), du fait de leur participation à une mesure de formation leur assignée par l'Administration de l'Emploi ou le Service national d'action sociale, ou dans un Centre de formation professionnelle continue.

Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés, pourra fixer les conditions et modalités d'application de la mesure visée à l'alinéa qui précède."

Art. 113.– (1) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

(2) Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de la mesure prévue au paragraphe (1) qui précède. Les conventions collectives peuvent fixer les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer lesdites modalités.

En l'absence de convention collective, une convention entre le ministre ayant l'emploi dans ses attributions et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités d'application de la mesure fixée au paragraphe (1) du présent article.

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine rappelle dans ce contexte certaines idées qu'elle avait déjà énoncées lors du débat d'orientation sur les femmes et l'emploi (doc. parl. 4260), notamment en ce qui concerne l'accès des jeunes filles et des femmes à l'enseignement, à la formation professionnelle, à l'enseignement scientifique et technique et à l'éducation permanente.

Si la coéducation des filles et garçons est généralisée depuis 1968, la loi sur l'égalité concernant l'accès à la formation professionnelle date seulement de 1981. La coéducation est pratiquée à tous les niveaux de l'enseignement.

Il faut cependant constater que

- le nombre de titulaires féminins de diplômes est moins élevé que celui des titulaires masculins,
- les filles suivent surtout des formations relevant des activités du secteur tertiaire: la bureautique, la coiffure, le commerce et la vente. Or, ces quelques secteurs offrent de moins en moins de débouchés et les possibilités de carrière y sont limitées,
- dans l'enseignement supérieur on retrouve très peu de femmes dans les filières techniques : en 1990-91 les femmes représentent 8,3% des étudiant(e)s à l'IST, et 68,7% à l'ISERP. L'égalité est presque acquise pour le secteur de la médecine avec 45% d'étudiantes et atteint pour les études de droit, où les femmes représentent 50,1% des effectifs.

Au niveau de l'enseignement primaire et secondaire technique, des actions spécifiques comme les projets ORIKA et PETRA avaient été lancées afin de sensibiliser les jeunes et notamment les filles aux sciences et à la technologie. La commission s'exprime fermement en faveur de l'institutionnalisation des cours à destination des jeunes femmes, estimant que les projets-pilotes existant ont un caractère trop provisoire.

Sans vouloir remettre en question le principe de la coéducation, la commission est d'avis qu'il faudrait examiner la possibilité d'organiser dans certains cas très précis des cours séparés pour garçons et filles, notamment dans les domaines où un sexe est sous-représenté. L'on pourrait donc non seulement imaginer des cours de métiers techniques et artisanaux pour les filles, mais également des cours d'économie familiale pour les garçons, contribuant au partage des responsabilités à tous les niveaux de la vie.

La commission souhaiterait être tenue au courant des résultats obtenus grâce à ces programmes d'action. Dans quelle mesure le Gouvernement entreprend-il des programmes spécifiques de sensibilisation des enseignant(e)s, formateurs/-trices, patron(ne)s afin qu'ils/elles puissent réagir de façon appropriée à la réticence des filles à s'orienter vers des sections techniques? Comment le Gouvernement entend-il tirer profit des résultats du projet „Partageons l'égalité, Gläichheet deelen" du Ministère de la Promotion féminine?

La commission rappelle que l'idée de l'élaboration de modules de formation s'adressant aux formateurs/-trices et patron(ne)s est basée sur des programmes européens voire internationaux. De tels modules peuvent être traduits et adaptés en vue de la transposition du projet dans d'autres pays de l'Union.

La commission regrette l'absence de données statistiques récentes en matière d'enseignement. Il est très difficile de pouvoir réagir, voire établir des programmes en faveur des filles pour les orienter vers des professions techniques et scientifiques, quand on ne possède pas de données fiables. La commission invite le Gouvernement à établir les statistiques afférentes en distinguant clairement entre les sexes respectifs.

3. Actions positives (article XX)

La Commission des Communautés Européennes s'est rendu compte au début des années 80 que les dispositions législatives établissant l'égalité de traitement, directives sur l'égalité des rémunérations (75/117/CEE), sur l'égalité de traitement dans l'emploi (76/207/CEE) et l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale (79/7/CEE) n'étaient pas en soi suffisantes pour éliminer les inégalités de fait dont les femmes souffrent en tant que sexe sous-représenté dans la vie professionnelle et que les obstacles à l'application du principe de l'égalité des chances se situent au niveau de la conception traditionnelle de la répartition des rôles entre les hommes et les femmes.

C'est de cette constatation que naît l'idée des actions positives.

L'action positive va au-delà de la garantie des droits, elle tend à corriger les inégalités de fait dans le but de promouvoir et les femmes et les hommes dans tous les métiers et à tous les niveaux de responsabilité.

L'action positive est l'instrument d'une politique qui prend naissance dans les dispositifs institutionnels et législatifs pour réaliser les conditions d'égalité et surmonter les obstacles non juridiques.

La commission émet en date du 13 décembre 1984 une recommandation relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes.

Un guide, publié par l'Unité Egalité des Chances en 1988, a défini les lignes directrices en matière d'actions positives.

Le Conseil recommande en premier lieu aux Etats membres „d'adopter une politique d'actions positives destinée à éliminer les inégalités de fait dont les femmes sont l'objet dans la vie professionnelle ainsi qu'à promouvoir la mixité dans l'emploi et comportant des mesures générales et spécifiques appropriées dans le cadre des politiques et pratiques nationales et dans le plein respect des compétences des partenaires sociaux".

La commission est consciente que le progrès vers l'égalité de fait est lié à l'évolution des mentalités et suit donc un processus long et difficile.

Deux Etats ont cependant statué l'exemple: la Belgique et l'Italie, qui pratiquent une politique active d'actions positives.

Le Luxembourg n'a jusqu'à ce jour pas encore légiféré dans le domaine des actions positives. Il importe néanmoins de souligner qu'en 1993, le Ministère du Travail et de l'Emploi a mis sur pied, en collaboration avec les Ministères de l'Economie et des Classes Moyennes, de l'Education Nationale et de la Formation professionnelle et les chambres professionnelles le Prix Féminin de l'Entreprise destiné à récompenser, parmi les entreprises ayant posé leur candidature, celle(s) qui a (ont) présenté les meilleures mesures innovatrices en matière de promotion du personnel féminin et/ou en vue d'une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Il s'agit de cette mesure de promotion du travail féminin qui, par la suite à partir de l'année 1995, a été poursuivie par le Ministère de la Promotion féminine. Ce dernier est allé plus loin en instituant à côté du Prix Féminin, la possibilité d'accorder dans les limites du crédit budgétaire de l'année en cours des subventions pour des projets d'entreprise dont le but est de promouvoir l'emploi féminin et de prendre des mesures d'organisation du travail permettant d'améliorer la compétitivité de l'entreprise tout en conciliant vie professionnelle et vie privée.

Les entreprises ayant introduit ou qui sont prêtes à introduire des actions positives ont compris que le développement des compétences de l'ensemble de leur personnel et le maintien d'un haut niveau de motivation leur garantissent une productivité élevée et les meilleures chances d'adaptation aux changements de l'environnement économique et technologique.

Or, outre le sentiment d'équité auquel les chefs d'entreprise peuvent être sensibles, l'investissement en faveur de l'emploi du sexe sous-représenté dépend largement de la législation nationale relative à l'égalité des chances, des moyens de contrôle et des incitations d'ordre financier mis en place par le législateur.

L'élaboration d'une législation visant une réglementation générale des actions positives en faveur de l'emploi féminin a trouvé l'accord de tous les acteurs, partenaires sociaux et Gouvernement.

L'objectif majeur du présent texte réside par conséquent dans la détermination d'un cadre général à la disposition des entreprises qui restent libres d'en faire usage ou non, et gardent en même temps à l'intérieur de ce cadre une large liberté de négociation.

Article XX.– Actions positives dans le secteur privé

Art. 114.– Définition

(1) On entend par actions positives des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Les mesures visées au sens des articles 114 à 118 sont:

- la mise en oeuvre d'une nouvelle organisation du travail

- les mesures concrètes en matière de recrutement se situant avant ou/et après l'embauche
- les actions de formation spéciales
- les mesures relatives à des changements de métiers
- les actions de promotion
- les actions favorisant l'accès du sexe sous-représenté aux postes de responsabilité et de décision
- les mesures tendant à une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle

(2) Les actions positives doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet d'entreprise tel que prévu à l'article 116 de la présente loi.

(3) Par entreprise, on entend tout organisme légalement établi et exerçant la plus grande partie de son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Art. 115.– Champ d'application

Les articles 114 à 118 visent les actions positives dans le secteur privé de l'économie quelle que soit l'activité professionnelle concernée mais ne s'applique pas au secteur public.

Art. 116.– Modalités

(1) Les projets d'actions positives peuvent concerner soit une ou plusieurs entreprises, soit un secteur ou une branche économique.

(2) Au cas où les actions positives sont prévues par une convention collective, celle-ci fixe le cadre général, conformément aux dispositions des articles 114 à 118 de la présente loi. Un plan ou projet d'entreprise peut, dans ce cas, préciser les conditions et modalités pratiques applicables dans un cas déterminé.

(3) Avant leur mise en oeuvre, les projets d'actions positives visés sont soumis pour avis au comité mixte ou, à défaut au délégué à l'égalité de l'entreprise concernée.

A défaut de délégation du personnel, les projets d'actions sont soumis à l'avis du Comité interministériel dont la composition sera fixée par règlement grand-ducal.

La commission s'exprime en faveur de la mise en place d'un(e) délégué(e) à l'égalité des chances dans la fonction publique.

En ce qui concerne l'article 116 (3), la commission estime que les plans d'actions positives devraient être soumis à la déléguée, au délégué à l'égalité vu ses missions définies par la loi du 7 juillet 1998 modifiant 1) la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel; 2) la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes (ancien projet de loi 4240).

Elle est d'avis que les mesures envisagées devraient prioritairement lui être soumises. L'art. 116 (3) du projet de loi sous rubrique pourrait donc être amendé comme suit: „Art. 116 (3) Avant leur mise en oeuvre, les projets d'actions positives visés sont soumis pour avis au/à la délégué-e à l'égalité de l'entreprise concernée." (biffer le reste)

Art. 117.– *Critères d'éligibilité*

(1) Les projets d'actions positives visés à l'article 116 de la présente loi doivent préalablement à leur mise en oeuvre, obtenir sur demande écrite, l'approbation du/de la ministre ayant dans ses attributions les actions positives qui y statue après avoir entendu en son avis le Comité interministériel dont question à l'article 116(3).

(2) En vue de l'obtention de l'agrément ministériel, les critères et les données suivantes sont à remplir, respectivement à fournir au/à la ministre:

- la preuve du caractère innovateur des mesures et actions proposées
- l'analyse succincte de la situation actuelle du sexe sous-représenté dans l'entreprise
- la description des objectifs tous mesurables et réalisables, visés par le projet

- la durée du projet
- la portée du projet
- l'effet multiplicateur du projet
- l'originalité du projet
- les conditions de financement
- les modalités de règlement de conflits éventuels

Les modalités de la mise en oeuvre de ces critères font l'objet d'un règlement grand-ducal.

(3) Les entreprises dont les projets ont été approuvés signent une convention de réalisation du projet avec le ministère ayant dans ses attributions les actions positives.

La commission estime que, suite à une remarque émise par la Chambre de Commerce dans son avis relatif au projet de loi 4459, le premier paragraphe de l'article 117 pourrait éventuellement être amendé et de ce fait clarifié:

„**Art. 117.–** *Critères d'éligibilité*

(1) Les projets d'actions positives visés à l'article 116 de la présente loi doivent, préalablement à leur mise en oeuvre, obtenir sur demande écrite, l'approbation de la ministre de la promotion féminine (...) qui statue après avoir entendu en son avis le Comité (...) dont question à l'article 116 (3)."

Art. 118.– Financement

(1) La contribution de l'Etat se fait sous forme de subvention.

Cette subvention varie en fonction du coût total des actions positives de l'entreprise et réalisé au cours de l'exercice d'exploitation.

Les modalités d'application et de restitution de la participation financière de l'Etat sont définies par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

Article XXIV.– L'arrêté grand-ducal modifié du 28 août 1924, concernant les prescriptions relatives à la santé et la sécurité du personnel occupé dans les entreprises industrielles et commerciales est modifié comme suit:

Art. 125.– La dernière phrase de l'alinéa 3 de l'article 13 est abrogée.

La commission considère que les parents qui décident de prendre un congé allant au-delà de trois mois devraient profiter d'une formation qui leur permet de garder leurs connaissances au niveau requis. La commission estime que dans certains cas des remplacements occasionnels devraient permettre aux parents concernés de garder le contact avec leur entreprise et le monde du travail. Ces deux formules présentent également un avantage pour le patron qui continuera à disposer d'un personnel bien formé et motivé.

Les articles 114 à 118 définissent plus précisément les „mesures positives". Ces mesures ne sont pas applicables au secteur public. La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine estime que certaines de ces mesures pourraient parfaitement être intégrées dans la législation concernant le statut des fonctionnaires. Elle invite le Gouvernement à élaborer des textes allant dans ce sens.

Rappelant que l'accord-cadre sur le congé parental (au chapitre „Dispositions finales" stipulait expressément que „*Les Etats membres peuvent appliquer ou introduire des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord*", la commission ne comprend pas pourquoi les réflexions du Gouvernement n'ont pas porté sur de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail dans la fonction publique, comme par exemple:

– l'instauration d'un „congé pour travail à 75%", à l'instar du congé pour travail à mi-temps;

la possibilité de prendre un congé non payé pour raisons personnelles plusieurs fois dans sa carrière,

le remplacement du „13e mois" par un mois de congé pour les fonctionnaires qui le souhaitent.

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine rappelle que dans leur introduction à l'analyse quantitative de l'étude sur l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique, M. le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative et Mme la Ministre de la Promotion féminine avaient souligné que *„Parmi les initiatives (tendant à augmenter la motivation des fonctionnaires et employés de l'Etat) figure également la mise en place de mesures visant à éliminer toutes formes d'inégalités et de discrimination entre hommes et femmes au travail"*. Dans ce contexte, le plan (d'action sur la réforme administrative) prévoit entre autres d'aménager le temps de travail des agents de l'Etat afin de leur permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

En 1997, quelque 4.118 exemplaires du formulaire de l'enquête avaient été renvoyés (sur 21.145 envois, soit 19,5%). A la relecture de l'étude gouvernementale, la commission a relevé

- que des critiques émanant du personnel de l'Etat ont notamment porté sur l'insuffisance et le coût élevé des structures de garde pour enfants;
- que ce sont avant tout les femmes qui ne profitent pas des mesures de promotion : plus de 60% d'entre elles n'ont pas participé à l'examen de promotion, plus de 70% ne suivent pas les formations continues de l'IFA. Cette tendance se retrouve même renforcée au niveau des personnes travaillant à temps réduit.

Au niveau des horaires de travail, un peu moins de la moitié des femmes et hommes dans la fonction publique apprécient leur situation comme „souvent satisfaisante" en ce qui concerne la flexibilité, la famille et les loisirs, ce qui ne signifie rien d'autre que qu'un peu plus de la moitié ne sont pas satisfaits. Il semble donc logique que 53% des personnes plaident pour un horaire mobile plus flexible.

Près d'un tiers (31%) opte pour une réduction du temps de travail, notamment la semaine de quatre jours (57%), la journée de sept heures (45%), des journées de récréation supplémentaires non payées (36%) ou un mois de congé supplémentaire non payé (16%). 16% se sont prononcés en faveur du télétravail.

L'étude note d'ailleurs que les pourcentages hommes/femmes ne diffèrent guère. L'étude a également montré que „De manière équivalente chez les femmes et les hommes, la famille serait la motivation principale à une réduction du temps de travail pour plus de la moitié du personnel intéressé". 38% du personnel accepteraient une réduction du salaire proportionnelle à la réduction de leur temps de travail.

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine souhaite dès lors être mise au courant des suites que le Gouvernement a l'intention d'accorder à l'enquête sur le temps de travail effectuée auprès des fonctionnaires en 1997.

Elle estime en plus que certaines mesures peuvent d'ores et déjà être insérées dans le présent projet de loi et qu'il ne faut pas attendre la réalisation de la „réforme administrative" pour prendre des mesures concrètes.

La commission regrette que le projet de loi sous rubrique ne reprenne pas d'actions législatives dans le domaine de la garde d'enfants, notamment dans l'appui à des projets de structures locales de garde d'enfants telles que demandées par les fonctionnaires.

L'article XXIV concerne la modification de l'arrêté grand-ducal modifié du 28 août 1924, concernant les prescriptions relatives à la santé et la sécurité du personnel occupé dans les entreprises industrielles et commerciales. Il ne sera dorénavant plus nécessaire pour les entreprises qui emploient des femmes et des hommes, d'avoir des toilettes séparées.

Elle estime que l'employeur est responsable pour le respect des conditions d'hygiène au niveau des installations sanitaires. Elle préconise l'idée de sensibiliser les membres d'un personnel mixte de respecter les convenances dans les locaux de l'entreprise et plus spécifiquement dans les vestiaires, douches et locaux sanitaires.

Dans son rapport sur l'incidence particulière du chômage sur les femmes du 9 juillet 1998, la Commission des droits de la femme du Parlement européen note que „considérant que les congés parentaux pour s'occuper des enfants sont demandés presque exclusivement par des femmes et que,

même si les interruptions de carrière au-delà du congé parental légal deviennent de moins en moins nombreuses, ces périodes de retrait du marché du travail peuvent avoir des conséquences négatives sur les perspectives d'emploi des femmes".

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine propose que le Gouvernement prenne des mesures d'incitation à l'intention des pères de famille notamment en leur fournissant toutes les informations relatives au congé parental et au congé pour raisons familiales et en les encourageant d'assumer leur responsabilité dans les tâches familiales.

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine estime que le Gouvernement devra veiller à ce que le volet „congé parental" du Plan national pour l'emploi 1998 n'aura pas de répercussions négatives sur l'employabilité des femmes.

TITRE V

Enseignement et formation professionnelle

Article XXVI.– Modification de la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue

Art. 127.- „Art. 26: L'apprentissage, les études en régime de la formation de technicienne et les études en régime technique sont également ouvertes à des personnes âgées de plus de dix-huit ans.

Les personnes adultes qui suivent un apprentissage sous contrat d'apprentissage bénéficient de l'indemnité d'apprentissage prévue dans le cadre de l'apprentissage des jeunes, ainsi que d'un complément d'indemnité sans que le total puisse dépasser le niveau du salaire social minimum qui leur reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié."

Art. 30.– Des modèles spécifiques de fonctionnement et de plans d'études pour certaines classes peuvent être déterminés par règlement grand-ducal notamment afin de:

offrir à des élèves âgées de plus de dix-huit ans, tels que décrits à l'article 26, un enseignement adapté à leur maturité.

La commission estime que des statistiques sur de tels modèles spécifiques ou des plans d'études devraient être établies, afin de permettre une évaluation à court et à moyen terme des résultats obtenus.

TITRE VI

Dispositions financières et administratives

Article XXXV

Art. 158.– Le Ministère de la Promotion Féminine est autorisé à procéder à des engagements du personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser deux unités.

La commission s'exprime en faveur d'un suivi des actions positives par le Ministère de la Promotion féminine.

*

CONCLUSIONS ET REMARQUES D'ORDRE PLUS GENERAL

Le chapitre relatif à la flexibilisation du temps de travail comprend une disposition prévoyant que la modification des horaires doit être signalée aux employé(e)s seulement cinq jours en avance. La commission estime que, dans le but d'une meilleure organisation de la vie familiale, en l'absence du parent concerné, les cinq jours devraient être de cinq jours ouvrables.

La commission invite le Gouvernement à organiser une large campagne d'information à destination des femmes, des hommes et des familles afin de propager les possibilités ouvertes par le plan national de l'emploi.

La Commission de l'égalité des chances entre femmes te hommes et de la promotion féminine rappelle que lors du récent débat sur les incidences du chômage sur les femmes qui a eu lieu le 23 septembre 1998, le Parlement européen a soutenu l'idée d'une directive-cadre sur un service de garde minimal, abordable et de qualité. En attendant un tel texte, la commission invite le Gouvernement a prendre d'urgence des mesures favorisant l'ouverture de crèches et/ou de structures de garde pour enfants scolarisés. La commission est en effet d'avis que l'insuffisance de telles structures est une des raisons fondamentales empêchant les femmes et les personnes élevant seules leurs enfants d'entrer ou de revenir sur le marché du travail. La commission est convaincue que de telles structures augmenteront l'employabilité et l'adaptabilité des parents concernés.

La commission invite le Gouvernement à accroître ses efforts en vue de l'élimination des différences dans les salaires perçus par les hommes d'un côté et les femmes de l'autre et à tout mettre en oeuvre pour arriver au paiement de salaires égaux pour travaux de valeurs égales.

La commission invite le Gouvernement à réfléchir sur une individualisation des droits à la protection sociale, compte tenu du fait que le droit à certaines allocations peut inciter ou contraindre les femmes à quitter le marché de l'emploi lorsque le gain marginal procuré par le deuxième salaire ne compense pas les pertes d'allocations et les coûts supplémentaires entraînés par le retour au travail.

La commission rend attentif au fait que certaines catégories de professions sont régies par des textes ne tenant pas compte du principe de l'égalité entre sexes. La commission cite, en guise d'exemple, la profession du pharmacien. En effet, les pharmaciennes ayant interrompu leur carrière pour raisons familiales, perdent leur ancienneté. La période d'interruption n'est pas prise en compte pour l'octroi d'une concession de pharmacie. En mai 1997, M. le Ministre de la Santé avait promis que „la nouvelle réglementation en matière d'octroi des concessions de pharmacie, récemment adoptée au conseil de Gouvernement et qui est en instance de signature, tient partiellement compte" de ces préoccupations. Dorénavant toute absence pour un congé donnant lieu dans le chef d'un(e) salarié(e) à une rémunération ou à un revenu de remplacement vaut occupation pharmaceutique. La nouvelle réglementation ne permet cependant pas de considérer comme occupation pharmaceutique la période pendant laquelle une pharmacienne interrompt sa carrière pour éduquer son enfant. La commission souhaite donc savoir si le congé parental est pris en considération pour le calcul de l'ancienneté, estimant que ceci devrait en tout cas être prévu dans le projet de loi sous rubrique.

La commission invite le Gouvernement à prendre des mesures pour augmenter la participation des femmes à des mesures de formation, de formations continues et aux actions de réinsertion sur le marché du travail.

L'accord tripartite prévoit le principe d'une réévaluation des résultats acquis suite aux nouvelles mesures et dispositions. Or, une telle réévaluation n'a pas formellement été retenue dans le projet de loi 4459.

La commission rend attentif à une communication de la Commission des Communautés européennes du 14 octobre 1998 intitulée „Proposition de lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres pour 1999"[1]. Dans ce document la Commission des CE estime notamment que les Etats membres devraient entre autres prendre compte, au moment de l'élaboration de leurs Plans nationaux pour l'emploi 1999 et dans leurs rapports sur la mise en oeuvre de ces plans, de l'intégration de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes: *„En plus de l'action spécifique réclamée au titre du pilier sur l'égalité des chances, les Etats membres devraient adopter une approche d'intégration dans les autres piliers. Il s'agit, par exemple, de garantir aux femmes le bénéfice de politiques actives du marché*

---

1 COM (1998) 574 final

de l'emploi au titre du pilier de l'employabilité, proportionnellement à leurs taux de chômage. De la même manière, les actions entreprises sous le pilier de l'esprit d'entreprise devraient tenir compte de la sous-représentation des femmes. Afin d'évaluer utilement les avancées réalisées en matière d'intégration, les Etats membres devront veiller à se munir de systèmes et de procédures appropriés de collecte de données."

Le paragraphe traitant de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale parle aussi des structures de garde: „(...). Il faut disposer en suffisance de services de qualité en matière de garde d'enfants et de soins aux personnes dépendantes afin de favoriser l'entrée et le maintien des femmes et des hommes sur le marché du travail.

(Les Etats membres) élaboreront et appliqueront des programmes visant à promouvoir des politiques favorables à la famille, y compris des services de soins abordables, accessibles et de bonne qualité pour les enfants et les autres personnes à charge, ainsi que les systèmes de congé parental et d'autres types de congé."

Luxembourg, le 18 novembre 1998.

La Présidente-Rapportrice pour avis,
Erny NICKLAUS-FABER

4459/11

N° 4459[11]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1998-1999

PROJET DE LOI

concernant la mise en oeuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998

* * *

RECTIFICATIF DU COMMENTAIRE DES ARTICLES

DEPECHE DU MINISTRE DE LA FAMILLE AU MINISTRE AUX RELATIONS AVEC LE PARLEMENT

(24.11.1998)

Monsieur le Ministre,

Donnant suite aux discussions ayant eu lieu lors de la Commission spéciale „Plan d'action en faveur de l'Emploi" de la Chambre des Députés, je souhaite vous informer que le premier alinéa du commentaire des articles de l'article 103 doit se lire comme suit:

„L'article 103 définit le congé pour raisons familiales lequel a pour objectif de permettre aux personnes exerçant une activité professionnelle et qui ont à charge au moins un enfant de 15 ans, de s'occuper de cet enfant en cas de maladie grave, d'accident ou d'une autre raison impérieuse concernant sa santé."

Il est, en effet, proposé d'enlever du texte initial la notion d'urgence, étant donné que, dans le présent contexte, elle risque d'induire en erreur. Les alinéas subséquents du commentaire de l'article dont s'agit indiquent, en effet, de façon claire, que:

„Pour pouvoir bénéficier de ce congé pour raisons familiales, la maladie de l'enfant, respectivement des personnes prévisées, doit avoir un caractère grave et une certaine durée qui sera précisée à l'article 105.

Il semble en effet important que les parents puissent s'occuper eux-mêmes de leur enfant dans les cas où une présence constante auprès de son chevet est nécessaire, respectivement lorsque la gravité de la maladie le requiert. La présence des parents peut dans nombre de cas éviter des hospitalisations, respectivement leur présence constante à l'hôpital peut éviter des peurs dues à un environnement étranger ce qui ne peut être que favorable à la guérison de l'enfant."

Tant la suite du commentaire que le projet de texte de l'article 103 lui-même précisent que les auteurs ont voulu limiter le droit au congé pour raisons familiales aux maladies graves ayant une certaine durée. La présente rectification devrait donc enlever toute ambiguïté pour ce qui est de l'application du texte.

Afin de clarifier la position du Gouvernement, je vous prie de bien vouloir transmettre la présente à Monsieur le Président de la Chambre des Députés ainsi qu'à Monsieur le Président du Conseil d'Etat.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments très distingués.

La Ministre de la Famille,
Marie-Josée JACOBS

3532/01, 4459/10, 4329/06, 3557/01

Nos 4459[10]
3532[1]
3557[1]
4329[6]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1998-1999

PROJET DE LOI

concernant la mise en oeuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998

PROPOSITION DE LOI

portant introduction d'un congé spécial en cas de maladie des enfants

PROPOSITION DE LOI

concernant l'introduction d'un congé pour maladie des enfants

PROPOSITION DE LOI

ayant pour objet de modifier et de compléter la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi par des mesures favorables à l'embauche des femmes rentrantes

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(24.11.1998)

Par dépêche du 20 août 1998, le Premier Ministre, Ministre d'Etat, a soumis à l'avis du Conseil d'Etat le projet de loi concernant la mise en ouvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, élaboré par le ministre du Travail et de l'Emploi.

Le projet était accompagné d'un exposé des motifs et d'un commentaire des articles.

L'avis de la Chambre des métiers a été transmis au Conseil d'Etat le 22 septembre 1998, ceux de la Chambre de commerce et de la Chambre des employés privés le 21 octobre 1998, ceux de la Chambre de travail et de la Chambre d'agriculture le 30 octobre 1998. Enfin, le Conseil d'Etat a reçu communication de l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics le 16 novembre 1998.

Par dépêche du 21 octobre 1998, le Conseil d'Etat a reçu en outre communication de l'accord tripartite du 18 avril 1998.

Conjointement avec le projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, le Conseil d'Etat a examiné trois propositions de loi qui, par leurs objets, proposent des mesures analogues à celles retenues dans le projet de loi sous rubrique.

La proposition de loi (*Doc. parl. No 3532*) portant introduction d'un congé spécial en cas de maladie des enfants, déposée à la Chambre des députés le 26 juin 1991 par le député Mars di Bartolomeo, prévoit

pour les parents un congé spécial de 5 jours par an et par enfant en cas de maladie des enfants de moins de 12 ans.

La proposition de loi (*Doc. parl. No 3557*) concernant l'introduction d'un congé pour maladie des enfants a été déposée à la Chambre des députés le 9 octobre 1991 par le député André Hoffmann. Cette proposition de loi prévoit en faveur de toute personne qui élève au Grand-Duché de Luxembourg un enfant de moins de 15 ans un congé spécial de 6 jours par an et par enfant en cas de maladie des enfants.

La proposition de loi ayant pour objet de modifier et de compléter la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi par des mesures favorables à l'embauche des femmes rentrantes a été déposée à la Chambre des députés par le député Marcel Glesener le 10 juillet 1997. Cette proposition prévoit que le fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur du secteur privé les cotisations de sécurité sociale s'il embauche une femme intégrant le marché de l'emploi après une interruption de l'activité professionnelle de 5 ans au moins.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le présent projet a pour objet de transcrire dans la législation nationale l'ensemble des mesures les plus diverses retenues dans le plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, arrêté par le comité de coordination tripartite en date du 18 avril 1998.

Ce plan a été élaboré à la suite du Conseil Européen extraordinaire consacré à l'emploi, qui a eu lieu à Luxembourg, les 20 et 21 novembre 1997.

La volonté des responsables politiques de l'Union Européenne de faire de la lutte contre le chômage l'une de leurs préoccupations communes exige la mise en place d'un ensemble de mesures nouvelles.

Les auteurs du projet ont regroupé ces mesures sous six titres avec les objectifs suivants:

1. la politique active de l'emploi;
2. l'organisation du travail;
3. la politique d'égalité des chances;
4. le développement de l'esprit d'entrepreneuriat;
5. l'enseignement et la formation professionnelle;
6. les dispositions financières et administratives.

*

1. LA POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

Pour infléchir l'évolution du chômage des jeunes et du chômage de longue durée, les Etats de l'Union Européenne ont décidé de développer des stratégies nouvelles et faire en sorte

„– d'offrir un nouveau départ à tout jeune avant qu'il n'atteigne six mois de chômage sous forme de formation, de reconversion, d'expérience professionnelle, d'emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser son insertion professionnelle;

– d'offrir également un nouveau départ aux chômeurs adultes avant qu'ils n'atteignent douze mois de chômage, par un des moyens précités ou, plus généralement, par un accompagnement individuel d'orientation professionnelle."

A cela s'ajoute l'objectif de remplacer de plus en plus les mesures passives par des mesures actives, dont la formation professionnelle des chômeurs ainsi que leur responsabilisation, en offrant à au moins 20% des chômeurs une formation ou une autre mesure analogue.

Pour combattre le chômage des jeunes et pour favoriser l'intégration des jeunes dans le marché de l'emploi, le projet reprend les mesures déjà existantes: stage-initiation, stage de préparation en entreprise, constitution d'une division d'auxiliaires temporaires.

Ces mesures ne constituent pas des innovations fondamentales. Les modifications apportées aux dispositions existantes visent surtout à atteindre une plus grande harmonisation des conditions des stages dans les secteurs public et privé afin d'orienter les jeunes davantage vers les stages-initiation et de

préparation et moins vers la division d'auxiliaires temporaires qui ne constitue pas un instrument adéquat pour garantir, d'une manière générale, le passage du jeune vers un emploi stable.

Cette orientation est approuvée par le Conseil d'Etat. Afin de mettre encore plus l'accent sur les contrats de stage-initiation et de stage de préparation en entreprise, le législateur devrait relever davantage les indemnités auxquelles les stagiaires ont droit et rendre ces mesures ainsi encore plus attrayantes que la mesure de la DAT.

Les auteurs du présent projet n'ignorent pas que la conception d'une intégration des jeunes chômeurs dans le marché de l'emploi comporte des mesures d'accompagnement diverses dont l'établissement des profils et des bilans de compétences des chômeurs, l'offre de mesures de formation professionnelle, des mesures de consultation et d'accompagnement, l'apprentissage des règles de conduite pour se présenter à des places vacantes.

Cette approche exige également des instances publiques, appelées à intervenir dans les placements, une politique plus dynamique.

Le Conseil d'Etat approuve les mesures proposées pour atteindre la politique active de l'emploi visée.

Les mesures prévues sous ce titre sont d'ailleurs celles qui ont trouvé l'accord de toutes les chambres professionnelles.

*

2. L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Ce titre rassemble les modifications qui ont pour objectif d'atteindre une plus grande flexibilisation du temps de travail. A cet effet, des modifications sont apportées à

- la législation sur les conventions collectives, toute convention collective devant comporter des dispositions sur l'organisation du travail, la politique de formation de l'entreprise, les efforts faits en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et la lutte contre le chômage, la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes;
- la législation sur la durée du travail avec la possibilité de prévoir une période de référence portant sur une période de 4 semaines;
- la législation sur le travail volontaire à temps partiel dont les dispositions sont assouplies par la création d'une période de référence de 4 semaines;
- l'introduction d'une incitation financière pour le passage du travail à temps plein au travail à temps partiel;
- des aménagements dans la législation sur la réglementation des jours fériés légaux et du congé.

Le Conseil d'Etat approuve sous réserve ces mesures qui ne font pas toutes l'unanimité des chambres professionnelles.

Aussi, en raison de la complexité des matières et de l'interférence des dispositions légales avec celles retenues dans les conventions collectives et même dans les contrats de travail, le Conseil d'Etat suggère-t-il de réexaminer certaines dispositions afin de garantir que les mesures en relation avec l'organisation du travail soient prises dans le cadre d'un dialogue entre les partenaires sociaux.

*

3. LA POLITIQUE D'EGALITE DES CHANCES

Le titre III du projet comporte quatre volets de mesures qui, selon les auteurs du projet, ont pour effet „de combattre la discrimination entre hommes et femmes, de rendre possible la conciliation de la vie professionnelle et familiale et de faciliter la réintégration dans la vie active".

Ces mesures, qui ont un caractère médiatique très prononcé, sont:

- l'introduction d'un congé parental;
- l'introduction d'un congé pour raisons familiales;
- les mesures en faveur de la réintégration dans la vie active;
- des actions positives à réaliser dans le cadre d'un projet d'entreprise.

Le Conseil d'Etat tient surtout à examiner les mesures sur le congé parental et le congé pour raisons familiales.

a) Le congé parental

Cette mesure a pour objet la transposition dans le droit national de la directive 96/34/CE, adoptée par le Conseil des affaires sociales le 3 juin 1996. Cette directive prévoit la mise en oeuvre, par les Etats membres de l'Union Européenne, des mesures en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes, élaborées dans le contexte d'un accord-cadre sur le congé parental conclu en date du 14 décembre 1995. Les mesures inscrites dans l'accord-cadre sont des propositions minimales.

Cet accord-cadre prévoit entre autres un droit individuel à un congé parental de 3 mois, en principe non transférable d'un conjoint à l'autre dans un souci de promotion des chances et de traitement égalitaire entre hommes et femmes. Ce congé est susceptible d'être fragmenté et peut être accordé jusqu'à l'âge de 8 ans de l'enfant. Une indemnisation pendant la durée du congé n'est pas exigée.

Selon la directive, la mise en oeuvre peut être assurée, soit par voie législative, soit par voie d'accord au niveau des partenaires sociaux, les Etats membres étant dans ce cas obligés de prendre les dispositions nécessaires en vue de garantir les mesures prévues par la directive. La mise en conformité de la législation nationale avec la directive 96/34/CE est obligatoire. Sauf circonstances exceptionnelles, elle devait être assurée pour le 3 juin 1998 au plus tard.

Le texte proposé par le Gouvernement luxembourgeois va, pour la plupart des modalités, au-delà des propositions minimales retenues dans la directive précitée. Ces modalités sont les suivantes:

- le père et la mère auront un droit individuel à un congé parental pour s'occuper d'un enfant pendant 6 mois;
- le congé parental ne sera pas fractionnable afin de favoriser le remplacement temporaire sur le poste de travail et créer ainsi des possibilités d'occuper des chômeurs;
- un des parents aura le choix d'opter entre l'allocation d'éducation et le congé parental;
- le congé parental sera indemnisé à raison de 11.000 francs n.i. 100 par mois;
- un des parents devra prendre le congé parental consécutivement à la naissance de l'enfant à la fin du congé de maternité, le deuxième parent pouvant prendre son congé parental avant que l'enfant ait atteint l'âge de 5 ans;
- le congé parental pourra être pris sous forme de travail à mi-temps et sera, dès lors, étendu à 12 mois avec une allocation répartie sur 12 unités avec un montant de 5.500 francs n.i. par mois.

Les professions indépendantes ressortissant tant aux Chambres des métiers, de commerce que d'agriculture ainsi que les indépendants exerçant une profession libérale pourront également bénéficier d'un congé parental de 6 mois, alors que l'accord-cadre précité n'a pas englobé les non-salariés dans le champ d'application du congé parental.

D'après les considérants développés au préambule de l'accord-cadre, le congé parental répond à la double finalité, d'une part, de permettre aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales et, d'autre part, d'encourager l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Le Gouvernement luxembourgeois y ajoute une troisième finalité, à savoir celle de pouvoir dégager, par le jeu combiné du congé de maternité et du congé parental, un certain nombre de postes de travail et d'occuper ainsi des chômeurs.

Par cette dernière finalité, le congé parental devient une mesure hybride qui, par son caractère ambigu, risque de ne pas atteindre les objectifs voulus par l'accord-cadre. La question se pose, en effet, si le congé parental est une mesure prise dans l'intérêt de l'enfant ou si la présence au foyer d'un enfant en bas âge doit fournir un alibi pour déterminer des parents à abandonner leur poste de travail et permettre ainsi à des chômeurs de trouver un emploi temporaire.

S'il s'agit principalement d'une mesure de lutte contre le chômage, il faudrait obliger les employeurs à remplacer chaque parent en congé parental par un chômeur ayant une qualification professionnelle comparable, dans la mesure où un tel chômeur est disponible.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat constate que le congé parental ne constitue que l'une des mesures qui ont trait à la politique poursuivie par le Gouvernement dans l'intérêt de l'éducation des enfants en bas âge.

Au cours des dernières années le Gouvernement, par l'intermédiaire de ses différents ministres, a pris des mesures qui ne sont pas toujours ressenties par les destinataires comme les parties distinctes d'une politique répondant à une conception cohérente dans le domaine des responsabilités familiales des parents.

Les mesures prises au cours des années 80 pouvaient encore être considérées comme visant principalement l'intérêt de l'enfant. Les auteurs du projet de loi sur l'allocation d'éducation avaient, dans l'exposé des motifs de ce projet, souligné la finalité du projet qui visait „à promouvoir l'un des droits les plus fondamentaux de l'enfant qui est de pouvoir grandir dans son milieu familial naturel". Le projet se référait à la déclaration des droits de l'enfant adoptée par les Nations Unies, le 20 novembre 1959, qui prévoit notamment dans son principe No 6: „L'enfant, pour l'épanouissement harmonieux de sa personnalité, a besoin d'amour et de compréhension. Il doit, autant que possible, grandir sous la sauvegarde et sous la responsabilité de ses parents et, en tout état de cause, dans une atmosphère d'affection et de sécurité morale et matérielle; l'enfant en bas âge ne doit pas, sauf circonstances exceptionnelles, être séparé de sa mère."

Ces mesures étaient essentiellement les suivantes:

- l'introduction en 1987 d'un „baby-year", c'est-à-dire la mise en compte de deux années comme périodes effectives d'assurance obligatoire pour l'assurance pension;
- l'introduction par la loi du 1er août 1988 d'une allocation d'éducation versée jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 2 ans (4 ans à partir du troisième enfant);
- l'introduction, dans le secteur public, par la loi du 24 juin 1987 (modifiée par la loi du 8 juin 1994) d'un droit à un congé sans traitement de 2 ans et d'un congé pour travail à mi-temps de 6 ans, consécutifs au congé de maternité;
- l'introduction en 1986 du droit au complément du revenu minimum garanti aux parents ayant un enfant à charge, sans prise en compte de la condition de l'âge du bénéficiaire.

En examinant les propositions sur le congé parental et d'autres mesures proposées par le Gouvernement, notamment en relation avec l'introduction d'une scolarisation précoce pour les enfants âgés de 3 ans, il faut se demander si l'intérêt de l'enfant est toujours à l'avant-plan de ces mesures et si les parents sont d'avis que cet intérêt est prioritaire par rapport à d'autres objectifs purement matérialistes.

Comment peut-on déclarer d'un côté que les parents doivent être responsabilisés et encouragés à s'occuper davantage et pendant une période plus longue de l'éducation de leurs enfants alors que d'un autre côté des mesures sont prises pour que les enfants soient scolarisés dès l'âge de 3 ans et qu'on favorise en même temps une réintégration rapide des parents dans le monde de l'emploi? L'allocation d'éducation, accordée pendant 24 mois, visait la présence de l'un des parents au foyer jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 2 ans. Le congé parental est limité soit à 6 mois, soit à 12 mois en cas de travail à mi-temps.

Le Conseil d'Etat est d'avis que les instances politiques doivent préciser et mieux agencer la politique qu'elles entendent poursuivre dans ce domaine. Il faut que toutes les mesures, tant celles prises dans le passé que celles à prendre pour l'avenir, forment un ensemble cohérent. Il faut également que ces mesures soient prises prioritairement dans l'intérêt de l'enfant.

b) Le congé pour raisons familiales

La directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 et l'accord-cadre sur le congé parental comportent également un volet en vertu duquel les Etats membres „prennent les mesures nécessaires pour autoriser les travailleurs à s'absenter du travail (...) pour cause de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du travailleur".

La directive précitée ne contient aucune autre indication sur les modalités du congé pour raisons familiales.

Le texte proposé par le Gouvernement prévoit que le congé est accordé à condition que le salarié ait un ou plusieurs enfants à charge de moins de 15 ans. Le texte précise que sont considérés comme enfants à charge, les enfants pour lesquels les allocations familiales sont accordées dans le chef du bénéficiaire. Le projet ne précise pas que l'enfant doit vivre dans le ménage du bénéficiaire.

Le texte prévoit que le congé peut être demandé non seulement pour des raisons de santé de l'enfant, mais également du conjoint ou de la personne avec laquelle le demandeur vit en communauté domestique au cas où cette personne est le parent de l'enfant précité.

Les auteurs du projet proposent ainsi de faire bénéficier du congé pour raisons familiales des personnes qui vivent en communauté domestique, cette dernière notion n'étant toutefois pas définie autrement, contrairement à ce qui est prévu par la loi modifiée du 26 juillet 1986 sur le revenu minimum garanti. Suffit-il que la personne qui demande le congé affirme qu'elle vit en communauté domestique? Quelles sont les preuves à fournir? Est-il possible de contrôler les faits? Comment ce contrôle sera-t-il réalisé pour les personnes vivant à l'étranger?

La durée maximale du congé est de 5 jours. Le texte ne précise pas si cette durée est de 5 jours pour chaque cas de maladie ou de 5 jours par mois ou par an. Il semble que cette durée soit de 5 jours pour chaque cas de maladie exigeant la présence constante auprès de l'enfant pendant au moins 5 jours.

Pour une famille ayant 3 enfants qui peuvent souffrir plusieurs fois par an d'un refroidissement, l'un des parents ou les deux parents – le texte restant muet sur la question de savoir si le père et la mère peuvent bénéficier conjointement de ce congé – peuvent profiter jusqu'à 30 jours et même plus de congé pour raisons familiales. Il ne fait pas de doute que cette mesure peut facilement conduire à des situations abusives et entraîner des graves perturbations pour les entreprises, notamment celles ayant des effectifs de personnel réduits.

Par ailleurs, le texte ne fournit aucune indication sur le coût global de cette mesure nouvelle. Elle comporte, en effet, non seulement le versement de prestations en espèces prises en charge par l'Etat (art. 108), mais elle entraîne pour les caisses de maladie la prise en charge des dépenses pour honoraires médicaux découlant de l'établissement des certificats médicaux attestant la gravité de la maladie (art. 105).

Enfin, le Conseil d'Etat constate que la plupart des chambres professionnelles soulèvent moultes difficultés en relation avec l'application du congé pour raisons familiales. Elles signalent des incohérences et des omissions dans le texte présenté par le Gouvernement, de sorte qu'une nouvelle rédaction du texte est incontournable.

L'ensemble des considérations d'ordre juridique, administratif, financier ou économique ainsi que le manque de précision du texte, ont amené le Conseil d'Etat à s'opposer formellement à l'introduction d'un congé pour raisons familiales dans la forme proposée par le Gouvernement.

Il s'agit par ailleurs d'une mesure qui n'avait pas été retenue dans l'accord tripartite du 18 avril 1998.

Toutefois, pour satisfaire aux exigences de la directive 96/34/CE, le Conseil d'Etat propose d'introduire un congé pour raisons familiales non rémunéré, qui est limité à 5 jours par an et qui n'est accordé qu'en cas de maladie grave d'un enfant de moins de 15 ans.

*

4. LE DEVELOPPEMENT DE L'ESPRIT D'ENTREPRENEURIAT

Les mesures proposées trouvent l'accord du Conseil d'Etat. Elles comportent notamment

- la suppression de la limitation de succursales dans les entreprises artisanales et commerciales;
- l'abolition de l'obligation prévoyant des installations sanitaires séparées pour les salariés de chaque sexe;
- la prise en charge par l'Etat des cotisations à verser en matière d'allocations familiales par les indépendants et les professions libérales;
- l'adaptation des heures d'ouverture de certains magasins de détail.

*

5. L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Ce titre a surtout pour objet de modifier la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue. Ces modifications qui „s'inscrivent dans le double objectif visant à réduire le nombre de jeunes qui quittent prématurément le système scolaire et à mieux préparer les jeunes à un monde du travail en mutation", sont approuvées par le Conseil d'Etat.

*

6. LES DISPOSITIONS FINANCIERES ET ADMINISTRATIVES

Pour les mesures y prévues, le Conseil d'Etat renvoie aux considérations développées dans l'examen des articles.

*

Toutefois, le Conseil d'Etat ne voudra pas terminer les considérations générales sans avoir exprimé quelques réflexions sur la forme dans laquelle est présenté ce plan d'action national pour l'emploi.

Le projet sous avis ne modifie pas moins de 26 textes législatifs différents allant des textes sur le droit du travail jusqu'à la législation fiscale en passant par le statut des fonctionnaires, la législation sur l'enseignement secondaire technique et la formation professionnelle et la législation réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel et de certaines professions libérales, sans parler des modifications apportées au code des assurances sociales, éparpillées à travers différents titres du projet.

Les modifications apportées à cette multitude de textes, sans tenir compte des mesures nouvelles n'ayant aucun lien avec des lois déjà en vigueur, ont amené le Gouvernement de se départir, à cette occasion, de la pratique consistant à mentionner, dans l'intitulé, l'ensemble des textes législatifs concernés par le présent projet. L'intitulé se limite à mentionner uniquement le cadre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 dans lequel se situent toutes les innovations législatives. D'après les auteurs, cette démarche doit apporter un surplus de clarté et de visibilité quant à la finalité du projet.

Le Conseil d'Etat admet que cette approche comporte l'avantage, dans le projet lui-même, de faire ressortir les lignes directrices du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998. Cette façon de procéder devient cependant fastidieuse pour tous ceux qui, à l'avenir, doivent se rapporter à des textes législatifs qui sont modifiés sans que le législateur se réfère au texte initial, tout en appliquant au surplus, comme c'est le cas dans le projet sous avis, une numérotation nouvelle des articles.

L'on constate par ailleurs que le présent projet n'a pas été conçu suivant la même méthodologie légistique: pour modifier l'article 2 paragraphe (1) de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant création d'un fonds de l'emploi, les auteurs proposent au moins treize articles nouveaux (articles 133 à 145) alors que le seul article 100 suffit pour modifier à la fois la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux. La loi sur le statut des fonctionnaires est encore modifiée par l'article 110. La loi modifiée du 30 juin 1976 portant création d'un fonds pour l'emploi est modifiée tant par l'article VI que par l'article XXXI. Le code des assurances sociales est modifié par les articles 101, 108 et 161.

L'introduction d'une numérotation nouvelle des articles, qui s'applique également à des modifications, même mineures, apportées à des dispositions législatives existantes, risque de conduire à des confusions inévitables. Aussi le Conseil d'Etat propose-t-il d'abandonner la numérotation continue en chiffres arabes des articles et de suivre une structuration du projet qui tient compte des législations existantes.

Pour les mesures nouvelles, à savoir le congé parental et le congé pour raisons familiales, le Conseil d'Etat propose un texte nouveau à part.

La présentation de ce projet fait ressortir une fois de plus qu'il devient indispensable de codifier toutes les dispositions légales et réglementaires ayant trait au droit du travail.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Article I

Cet article prévoit que la loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes est modifiée et complétée. Or l'article 28 dispose que cette même loi, telle qu'elle a été modifiée par l'article 36 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984 est abrogée. Un examen détaillé des articles 1er à 29 du présent projet permet de conclure que la loi précitée du 27 juillet 1978 n'est pas seulement modifiée ou complétée, mais qu'elle est entièrement intégrée dans le présent projet, de sorte qu'elle peut être abrogée dans la

forme modifiée de 1978. Comme l'ensemble de la législation antérieure est remplacé par le présent projet, il est préférable de rédiger l'intitulé de façon à ce que la date de la loi corresponde à l'état de la législation en vigueur en 1998. C'est dire qu'elle porte la date de la loi.

Le Conseil d'Etat propose partant de rédiger l'article I comme suit:

„La loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, ainsi que les dispositions de l'article 36 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984 sont abrogées et remplacées par les articles 1er à 30 suivants, dont l'intitulé prend la teneur suivante: „Loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes" "

Cette formulation permet de supprimer les dispositions abrogatoires prévues à l'article 28 du projet gouvernemental.

Article 1er

Cet article reprend quasi textuellement l'article 2 de la loi du 27 juillet 1978 précitée.

L'alinéa 2 reproduit une disposition qui prévoit que le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions établit le contrat-type écrit à valoir entre l'employeur et le stagiaire.

Cette disposition, qui constitue une mesure normative en vue de l'exécution du présent article, n'est pas conforme à l'article 36 de la Constitution qui attribue l'exécution des lois au Grand-Duc. (*Arrêt No 01/98 de la Cour constitutionnelle, Affaire Faber c/le commissariat du Gouvernement aux examens de maîtrise*)

Le Conseil d'Etat, qui s'oppose formellement au texte de l'alinéa 2, propose de remplacer la disposition qui attribue compétence au ministre du Travail et de l'Emploi par un texte qui prévoit que cette mesure est prise par un règlement grand-ducal.

Article 2

Cet article correspond à l'article 1er de la loi modifiée du 27 juillet 1978. Toutefois, son application est étendue, pour le secteur public, aux postes, métiers ou professions techniques. En outre, l'âge des demandeurs d'emploi visés par ces mesures est relevé de 25 à 30 ans.

Suivant le commentaire du présent article, l'Administration de l'emploi n'accordera le bénéfice de la formule du contrat de stage-initiation et les aides qui en dépendent qu'aux seuls employeurs offrant des garanties suffisantes pour une application correcte du régime. Le Conseil d'Etat doit faire remarquer que cette restriction ou cette condition préliminaire n'est pas prévue par la loi. Certes, l'employeur doit respecter les dispositions de la loi, mais sur la base de quels critères l'administration peut-elle refuser le bénéfice d'un tel contrat de stage-initiation? Quelles sont les garanties, non prévues par la loi, que l'employeur doit offrir? A défaut d'une disposition légale, l'administration ne pourra demander aucune garantie supplémentaire.

Article 3

Ce texte, qui correspond à l'article 3 de la loi du 27 juillet 1978, n'appelle pas d'observation.

Article 4

Cet article reprend les dispositions de l'article 4 de la loi du 27 juillet 1978 précitée, telle qu'elle a été modifiée par l'article 36 de la loi budgétaire pour 1984, tout en y apportant deux modifications essentielles.

D'abord, il fixe la quote-part de l'indemnité de stage prise en charge par le fonds de l'emploi uniformément à 50% quel que soit l'employeur. En second lieu, il prévoit que pour les femmes cette quote-part est fixée à 65%.

Dans la loi du 27 juillet 1978, la quote-part remboursée par le fonds de chômage avait été fixée à 15%. Dans l'article 36 de la loi budgétaire pour 1984, ce pourcentage avait été relevé à 25%. Par règlement grand-ducal du 21 mars 1997, ce taux avait été fixé à 50% si le jeune était occupé par une commune, un syndicat de commune, un établissement d'utilité publique ou un organisme, une institution ou un groupement de personnes poursuivant un but non lucratif. Le taux de 50% sera dorénavant appliqué quel que soit l'employeur. Cette mesure trouve l'approbation du Conseil d'Etat. Toutefois, le Conseil d'Etat rend attentif au fait que, contrairement à ce qui est affirmé aux commentaires, le Gouvernement ne peut pas plafonner le niveau de l'indemnité de stage pour les jeunes âgés de 16, 17 ou 18 ans à

l'indemnité d'apprentissage correspondante. Le texte de l'article 4, qui n'habilite pas le Gouvernement à prendre une telle mesure, doit, le cas échéant, être complété à cet effet.

Le texte prévoit ensuite qu'„à titre transitoire, le remboursement de cette quote-part est fixé à 65% en cas d'occupation de jeunes femmes". Cette disposition, mise à part l'imprécision en ce qui concerne les termes „à titre transitoire" et celui de „jeunes femmes", heurte, de l'avis du Conseil d'Etat, tant le principe constitutionnel de l'égalité devant la loi que les dispositions communautaires, à savoir l'article 119 du traité et plus particulièrement l'article 2, paragraphes 1 et 4, de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en ouvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail (*Arrêt CJCE du 17 octobre 1995, Affaire Kalanke contre Freie Hansestadt Bremen, C-450-93*).

Le traité d'Amsterdam affirme à l'article 3, paragraphe 2, que „pour toutes les actions visées au présent article, la Communauté cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes". Il prévoit, en outre, à l'article 119, paragraphe 1 nouveau, que „chaque Etat membre assure l'application du principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur".

Toutefois, le même article 119 prévoit en son paragraphe 4 que pour „assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures 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".

Le Conseil d'Etat est d'avis que la mesure prévue à la deuxième phrase de l'alinéa 1er du paragraphe (2) de l'article 4 ne peut pas être assimilée à un avantage spécifique au sens de l'article 119, paragraphe 4, ci-dessus. Cette mesure n'est en effet ni destinée à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ni à prévenir ou à compenser des désavantages dans la carrière professionnelle. Elle constitue une mesure d'ordre général qui s'applique indistinctement à toutes les „jeunes femmes", sans tenir compte ni de l'activité professionnelle qu'elles exercent ni des désavantages dans leur carrière professionnelle. En examinant les différentes activités professionnelles, l'on arriverait sans doute à la conclusion que toutes les activités n'accusent pas une sous-représentation féminine et qu'il y en a même qui sont presqu'exclusivement exercées par des femmes.

> „L'on peut certes admettre que dans certaines circonstances, des inégalités ne soient pas inconciliables avec le principe d'égalité et l'interdiction de discrimination, lorsqu'elles visent précisément à remédier à une inégalité existante. Encore faut-il, pour que de telles inégalités correctrices soient compatibles avec le principe d'égalité et l'interdiction de discrimination, qu'elles soient appliquées dans les seuls cas où une inégalité manifeste est constatée, que la disparition de cette inégalité soit désignée par le législateur comme un objectif à promouvoir, que les mesures soient de nature temporaire, étant destinées à disparaître dès que l'objectif visé par le législateur est atteint, et qu'elles ne restreignent pas inutilement les droits d'autrui. Il appartient aux cours et tribunaux, au Conseil d'Etat et à la Cour d'arbitrage, selon le cas, de contrôler la conformité de telles mesures aux conditions précitées." (*Jean Sarot: Dix ans de jurisprudence de la Cour d'Arbitrage. Bruylant, Bruxelles, 1995*)

Dans le présent cas, les auteurs du projet restent en défaut d'établir en quoi la mesure proposée, qui prévoit une disposition plus favorable pour les femmes, contribue à réduire une inégalité de traitement existante nettement circonscrite entre hommes et femmes.

Toutes ces considérations amènent le Conseil d'Etat à s'opposer formellement à cette disposition qu'il propose de supprimer.

Le Conseil d'Etat ne peut pas marquer son accord avec le texte du dernier alinéa du paragraphe 2 qui prévoit que les taux visés à l'alinéa qui précède peuvent être modifiés par règlement grand-ducal.

Le Conseil d'Etat ne peut marquer son accord avec cette disposition qu'à la condition que le taux varie uniquement à l'intérieur d'une fourchette à fixer par la loi. Le Conseil d'Etat propose une limite inférieure de 25% et une limite supérieure de 75%.

Article 5

Cet article, correspondant à l'article 5, paragraphe (1), de la loi précitée du 27 juillet 1978, n'appelle pas d'observations.

Article 6

Le contrat de stage-initiation est un contrat à durée déterminée auquel s'appliquent les dispositions du chapitre 3 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, à l'exception des articles 11, 12 alinéa 2, et de l'article 15.

La dernière partie de l'alinéa 1er de l'article 6 doit être rédigée comme suit: „à l'exception de celles des articles 11 et 12, alinéa 2, ainsi que de l'article 15."

Article 7

Cet article correspond à l'article 8 de la loi du 27 juillet 1978 précitée. Le texte diverge cependant de l'ancien article 8 en ce qu'il prévoit que le contrat de stage peut être converti „en relation de travail à durée déterminée ou indéterminée", alors que l'ancien texte ne prévoyait qu'un contrat à durée indéterminée. L'on conçoit mal que le contrat de stage soit transformé en un contrat à durée déterminée, si le stagiaire peut obtenir un autre emploi à durée indéterminée. Le Conseil d'Etat est d'avis que le deuxième alinéa de l'article 7 pourrait être rédigé comme suit:

„Lorsque le stagiaire obtient un autre emploi à durée déterminée ou à durée indéterminée, les parties doivent mettre fin au contrat de stage, à moins que l'employeur et le stagiaire ne conviennent de convertir le contrat de stage en relation de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée ou en contrat d'apprentissage."

Article 8

Le paragraphe (1) reprend l'article 9 de la loi du 27 juillet 1978.

Le paragraphe (2) permet à l'employeur de résilier le contrat au cours du premier mois de stage moyennant un préavis de huit jours. L'employeur doit donc exercer son droit de résiliation après une durée de stage de trois semaines, délai qui, de l'avis du Conseil d'Etat, est très court. Il propose de porter la période à six semaines et de rédiger le paragraphe (2) comme suit:

„(2) L'employeur peut résilier le contrat de stage, moyennant la notification, par lettre recommandée à la poste, d'un préavis de huit jours au cours des six premières semaines de stage."

Article 9

Sans observation.

Article 10

Cet article reproduisant l'article 11 de la loi précitée du 27 juillet 1978, en diffère cependant par l'ajout que l'employeur doit „informer en temps utile son ancien stagiaire" en cas de recrutement de personnel à condition que celui-ci possède les qualifications exigées par l'employeur.

Les termes „en temps utile" sont assez vagues et peuvent prêter à des interprétations divergentes. Le Conseil d'Etat aurait préféré un texte plus précis qui détermine également le délai dans lequel le stagiaire doit être informé. A défaut d'insertion d'un délai précis, la suppression des termes „en temps utile" serait indiquée.

Par ailleurs, les termes „s'il répond aux qualifications et au profil exigés" doivent être insérés dans la première phrase, qui prendrait la teneur suivante:

„En cas de recrutement de personnel, l'employeur est obligé d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire, redevenu chômeur, qui répond aux qualifications et au profil exigés et dont le contrat de stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement."

La deuxième phrase pourrait être rédigée comme suit:

„L'employeur doit informer du recrutement son ancien stagiaire, qui dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision."

Article 11

Sans observation.

Article 12 (12 et 13 selon le Conseil d'Etat)

Les dispositions prévues à l'article 12, reprises de l'article 13 de la loi du 27 juillet 1978, sont de deux ordres tout à fait différents.

Le paragraphe (1) constitue une habilitation autorisant le Gouvernement à prendre les mesures y prévues en cas d'aggravation de la crise de l'emploi des jeunes alors que le paragraphe (2) prévoit des mesures d'ordre pénal.

Les deux paragraphes visent des mesures différentes et il serait indiqué d'en faire deux articles distincts, le paragraphe (1) de l'article 12 devenant les paragraphes (1) et (2) du même article, alors que les paragraphes (2) et (3) de l'article 12 deviennent les paragraphes (1) et (2) de l'article 13 selon le Conseil d'Etat.

Au paragraphe (1), alinéa 2, il est prévu que „le Gouvernement peut déclencher l'application des dispositions ...". Cette formulation est inappropriée et équivoque. Le Conseil d'Etat propose de reformuler la première phrase de ce paragraphe comme suit:

> „Les dispositions prévues au paragraphe (1) du présent article sont mises en vigueur par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Commission de travail de la Chambre des députés, le comité de coordination tripartite prévu à l'article 3 de la loi du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi demandé en son avis."

En ce qui concerne les dispositions pénales, le Conseil d'Etat propose de biffer le troisième alinéa du paragraphe (2), qui est superfétatoire au regard de l'article 100-1 du code pénal.

Il propose, en outre, de modifier le paragraphe (3) en remplaçant la référence à la loi ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi, par celle relative à la loi ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

Article 13 (14 selon le Conseil d'Etat)

Cet article reprend le texte du paragraphe (1) de la section I de l'article 36 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984.

L'âge des jeunes admis en stage de préparation en entreprise est relevé de 25 à 30 ans.

Article 14 (15 selon le Conseil d'Etat)

Cet article correspond au texte du paragraphe (2) de la section I de l'article 36 de la loi du 19 décembre 1983 précitée. Il n'appelle pas d'observations.

Article 15 (16 selon le Conseil d'Etat)

Cet article fixe l'indemnité de stage à 80% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés. Ni le texte ni le commentaire des articles ne précisent si l'indemnité de stage remplace l'indemnité de chômage que le jeune demandeur d'emploi a touchée.

Le texte de l'article 36 de la loi du 19 décembre 1983 précitée ne laissait aucun doute sur ce point alors qu'il précisait dans son paragraphe (3) que le fonds de chômage complétait l'indemnité versée par l'employeur à concurrence du niveau de l'indemnité de chômage complet.

Pour lever le doute, le Conseil d'Etat propose de rédiger la première phrase du paragraphe (1) comme suit:

> „Le demandeur d'emploi, placé en stage de préparation, touche de la part de l'employeur, en lieu et place de l'indemnité de chômage complet, une indemnité de base fixée à quatre-vingst pour cent du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés."

La deuxième phrase concernant la prime de mérite reste inchangée.

Le deuxième alinéa du paragraphe (2) prévoit pour les jeunes femmes une prise en charge de 65% par le fonds pour l'emploi, alors que pour les travailleurs de sexe masculin il ne participe que jusqu'à 50%. Pour les mêmes motifs que ceux développés à l'article 4, le Conseil d'Etat s'oppose formellement à cette disposition qui prévoit une discrimination positive à l'égard des femmes.

Il marque son désaccord avec le texte qui prévoit une modification du taux par voie de règlement grand-ducal. A l'instar de ce qu'il a proposé à l'article 4, le Conseil d'Etat propose également à l'article 15 que le taux ne peut varier que dans les limites d'une fourchette fixée par la loi.

Articles 16 et 17 (17 et 18 selon le Conseil d'Etat)

Sans observation.

Article 18 (19 selon le Conseil d'Etat)

Cet article reproduit les dispositions de l'article 14 de la loi du 27 juillet 1978 précitée. Le Conseil d'Etat propose de supprimer les termes „en temps utile" et de les remplacer par un délai à respecter, par l'entreprise, pour informer l'ancien stagiaire avant d'embaucher du personnel. Le texte prendra la même teneur que celle proposée par le Conseil d'Etat pour l'article 10.

Article 19 (20 selon le Conseil d'Etat)

Sans observation.

Article 20 (21 selon le Conseil d'Etat)

Cet article reproduit, avec une légère modification, l'article 14 de la loi précitée du 27 juillet 1978. Il n'appelle pas d'observations.

Article 21 (22 selon le Conseil d'Etat)

L'innovation importante par rapport à l'ancien article 15 de la loi modifiée du 27 juillet 1978 consiste dans la désignation d'un tuteur pour assister le jeune au cours de la mise au travail temporaire et l'obligation pour le jeune de suivre, si nécessaire, des cours de formation. Ces innovations trouvent l'approbation du Conseil d'Etat.

Il semble que certaines administrations publiques profitent de l'existence de la division d'auxiliaires temporaires pour confier des emplois permanents, devenus vacants, à de jeunes chômeurs. Cette façon de procéder n'est pas conforme à l'esprit des dispositions légales sur les auxiliaires temporaires. Si un emploi a un caractère permanent, il convient de l'occuper par un agent à durée indéterminée.

Aussi le Conseil d'Etat demande-t-il à ce que le délégué à l'emploi des jeunes veille à ce que les auxiliaires temporaires ne soient pas affectés à accomplir les tâches d'un agent public permanent. Les postes devenus vacants dans une administration doivent être occupés par des agents permanents et non par des auxiliaires temporaires, qui doivent être affectés à des tâches nécessairement temporaires.

Au paragraphe (5) il y a lieu de lire „sans que la période du contrat de mise au travail temporaire *ne* puisse être prise en considération".

Article 22 (23 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat propose, pour les motifs développés à l'article 4, de modifier au paragraphe (3) le deuxième alinéa qui prévoit que le taux prévu à l'alinéa qui précède peut être modifié par règlement grand-ducal.

Articles 23 à 27 (24 à 28 selon le Conseil d'Etat)

Sans observation.

Article 28 (29 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat propose de supprimer les dispositions abrogatoires devenues superflues dans le texte proposé par lui. Toutefois, il propose d'insérer dans le texte deux dispositions nouvelles qui prévoient d'un côté une disposition transitoire pour les contrats conclus sous l'ancienne législation et d'un autre côté une habilitation pour permettre l'application des règlements grand-ducaux pris sur la base de l'ancienne législation.

Cet article peut être rédigé comme suit:

„(1) Les contrats de stage-initiation conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi continuent d'être régis par les dispositions sous l'empire desquelles ils ont été conclus.

(2) En attendant l'entrée en vigueur des règlements grand-ducaux prévus par la présente loi, les règlements grand-ducaux pris sur la base de la loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes et sur la base de l'article 36 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984 restent en vigueur."

Article 29 (30 selon le Conseil d'Etat)

Sans observation.

Article II (II selon le Conseil d'Etat)

Cet article crée en faveur des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés une mesure nouvelle sous forme d'un stage de réinsertion professionnelle.

Au lieu d'insérer cette mesure nouvelle dans le présent projet sous les articles 30 à 37, il est préférable d'en faire un chapitre nouveau dans la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet. Cette loi prévoit d'ores et déjà un chapitre 3 sur l'insertion professionnelle, la réinsertion professionnelle et l'occupation des demandeurs d'emploi.

Le Conseil d'Etat propose d'y ajouter un chapitre 4 nouveau sur le stage de réinsertion professionnelle. Comme cette même loi est encore modifiée par les dispositions des articles VI et XXXI du présent projet, le Conseil d'Etat propose de regrouper sous l'article II toutes les modifications ayant trait à la loi du 30 juin 1976.

Dans le texte proposé par le Conseil d'Etat, les articles 133 à 136 forment le paragraphe 1 de l'article II. Ces articles apportent à l'article 2 de la loi du 30 juin 1976 des modifications qui n'appellent pas d'observations de fond. Le Conseil d'Etat a adapté les textes compte tenu de ses propres propositions à l'endroit d'autres articles. Les articles 137 à 145 forment le paragraphe 2 de l'article II. Ces articles complètent l'article 2, paragraphe (1), par les points 26 à 34 ayant trait à la prise en charge par le fonds de l'emploi des mesures nouvelles proposées dans le cadre du présent projet de loi.

La modification apportée à l'article 7bis de la loi du 30 juin 1976, qui forme dans le présent projet l'article 132 devient, dans le texte proposé par le Conseil d'Etat, le paragraphe 3 de l'article II. Cet article prévoit un relèvement du taux du droit d'accises autonome additionnel, dénommé contribution sociale.

Cette contribution, introduite 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 fixée, à l'heure actuelle, aux montants suivants pour 1.000 litres à la température de 15° C:

- essence au plomb 1.750 francs
- essence sans plomb 1.750 francs
- gasoil 250 francs.

Ces montants ci-dessus sont fixés aux plafonds suivants:

- essence au plomb 4.000 francs
- essence sans plomb 4.000 francs
- gasoil 1.000 francs.

Toutefois, le taux effectif serait fixé par voie de règlement grand-ducal, le Gouvernement n'envisageant, dans une première étape, qu'un relèvement de 1 franc par titre.

Le Conseil d'Etat s'oppose formellement à cette proposition qui n'est pas conforme à l'article 99 de la Constitution qui prévoit que toutes les dépenses grevant le budget de l'Etat doivent être fixées par la loi.

Il propose d'inscrire dans la loi les prélèvements qui sont nécessaires pour couvrir les dépenses actuellement à prévoir et de supprimer au paragraphe (2) le texte qui prévoit que les taux peuvent être fixés par règlement grand-ducal.

Les articles 30 à 37 du présent projet deviennent, dans le texte proposé par le Conseil d'Etat, le paragraphe 4 de l'article II. Ces articles doivent former un chapitre 3bis nouveau de la loi modifiée du 30 juin 1976, où ils deviennent les articles 32 à 39.

Les articles 30 à 32, 34, 35 et 37 du texte proposé n'appellent pas d'observations.

En ce qui concerne l'article 33 (37 selon le Conseil d'Etat), le Conseil d'Etat s'oppose formellement à la deuxième phrase de l'alinéa 1 qu'il propose de supprimer. Cette opposition est motivée par les mêmes considérations que celles développées à l'article 4.

Quant au deuxième alinéa, le Conseil d'Etat propose de le reformuler.

Pour les motifs développés à l'article 10, le Conseil d'Etat propose également un texte nouveau pour l'article 36 (40 selon le Conseil d'Etat).

L'article VI du présent projet, qui modifie l'article 34 de la loi du 30 juin 1976, devient dans le texte proposé par le Conseil d'Etat le paragraphe 5 de l'article II. Cette disposition est approuvée par le Conseil d'Etat.

A la suite du chapitre 4, le Conseil d'Etat propose d'intercaler un chapitre 4bis nouveau, dont l'intitulé est libellé comme suit:

„Mesures diverses en relation avec l'organisation du travail ou avec la réintégration dans la vie active"

Sous ce chapitre 4bis nouveau, il échet d'intégrer les mesures prévues aux articles VIII, XIII et XIX du présent projet. Il s'agit des dispositions des articles 53, 75 et 112.

Ces dispositions deviennent, d'après le Conseil d'Etat, les articles 44, 45 et 46 de la loi modifiée du 30 juin 1976. Toutes ces dispositions ont pour objet des mesures qui doivent être prises en charge par le fonds pour l'emploi. Le Conseil d'Etat est donc d'avis qu'elles doivent être insérées dans la loi du 30 juin 1976 qui englobe toutes les mesures qui sont à charge du fonds pour l'emploi.

L'article 53 (44 selon le Conseil d'Etat) prévoit la prise en charge par le fonds pour l'emploi des cotisations sociales – part patronale et part salariale – en cas d'embauche de chômeurs à la suite d'une réduction du temps de travail.

Le Conseil d'Etat constate d'abord que le texte de cet article manque de précision en ce qui concerne les cotisations sociales à prendre en charge par le fonds pour l'emploi.

Il paraît évident qu'il ne peut s'agir que des cotisations sociales dues sur la base des rémunérations des chômeurs embauchés et non pas de toutes les cotisations dues sur l'ensemble des rémunérations versées par l'employeur.

En second lieu, le Conseil d'Etat relève que le texte prévoit que le fonds pour l'emploi prend en charge non seulement la part patronale des cotisations sociales, mais également la part à supporter par le salarié.

Faut-il admettre que ces cotisations sont remboursées au salarié qui pourrait les réclamer légitimement alors que la part salariale des cotisations constitue une partie intégrale de son salaire?

Toutefois, le remboursement des cotisations au salarié embauché après avoir été inscrit à l'administration de l'emploi comme chômeur doit être considéré une mesure discriminatoire puisqu'il crée une inégalité injustifiée entre salariés ayant le même salaire brut.

D'après les indications fournies au commentaire du présent article, il faut cependant admettre que toutes les cotisations sociales, y compris la part salariale, sont remboursées à l'employeur. Comme la part salariale des cotisations est légalement à charge du salarié, le remboursement de cette part des cotisations à l'employeur constitue un indu. Le Conseil d'Etat ne saurait accepter, dans aucun des cas de figure ci-avant évoqués, une telle mesure.

Aussi le Conseil d'Etat a-t-il reformulé le texte du présent article en limitant la prise en charge du fonds pour l'emploi à la seule part patronale des cotisations sociales.

En ce qui concerne la prorogation des dispositions de cet article au-delà du 1er janvier 2004, elle ne pourra intervenir que par une loi. Le Conseil d'Etat propose de modifier le paragraphe (4) en ce sens. Il appartiendra à la Chambre des députés de décider alors si la proposition sera à durée déterminée ou indéterminée.

Le Conseil d'Etat propose de modifier le paragraphe (4) en ce sens. Il appartiendra à la Chambre des députés de décider alors si la prorogation sera à durée déterminée ou indéterminée.

Les considérations développées à l'endroit de l'article 53 s'appliquent également à l'article 75 (45 selon le Conseil d'Etat). Pour les mêmes considérations, le Conseil d'Etat s'oppose aux dispositions du paragraphe (2) et à l'alinéa 2 du paragraphe (3).

En ce qui concerne l'article 112 (46 selon le Conseil d'Etat), il prévoit la prise en charge par le fonds pour l'emploi des frais de voyage et des frais de garde à supporter par les femmes célibataires ou divorcées ayant à charge des enfants et disposant d'un revenu inférieur à 1,5 fois le salaire social minimum, du fait de leur participation à une mesure de formation.

Cette mesure viole le principe de l'égalité devant la loi dans la mesure où elle ne concerne que les monoparentaux de sexe féminin. Le Conseil d'Etat s'y oppose formellement. Il propose d'étendre cette mesure à tous les monoparentaux et de limiter la prise en charge des frais de voyage et de garde aux personnes disposant d'un revenu égal ou inférieur au revenu minimum garanti. Si les limites de revenu sont fixées à des niveaux autres que celui du RMG, il faudra faire procéder à des enquêtes nouvelles sur la situation des revenus, ceux-ci étant constitués, en dehors des revenus d'une activité professionnelle,

de ressources les plus diverses, allant de revenus de remplacement de la sécurité sociale jusqu'aux pensions alimentaires ou de revenus provenant de la location.

Par ailleurs, le texte ne définit pas ce qu'il faut entendre par revenu au sens du présent article.

Article III (III selon le Conseil d'Etat)

Cet article a pour objet de modifier les articles 9, 13 à 16, 18 et 28 de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi.

Pour éviter toute confusion quant à la numérotation des articles de la loi modifiée du 21 février 1976, le Conseil d'Etat propose d'omettre la numérotation des articles 38 à 44 et de rédiger l'article III comme suit:

> „Les articles 9, 13 à 16, 18 et 28 de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi sont modifiés comme suit:"

A l'article 9 (article 38 du projet), qui a été modifié par la loi du 17 juin 1994, il est proposé de remplacer le recours devant le Comité du Contentieux par le recours devant les juridictions administratives. Ce recours est prévu pour des décisions prises par le directeur de l'Administration de l'emploi en matière d'amende d'ordre qui, pour une première infraction, varient de 10.000 à 100.000 francs et, en cas de récidive, de 10.000 à 250.000 francs. Les auteurs du projet ne prévoient qu'un recours en annulation. De l'avis du Conseil d'Etat, la juridiction administrative doit pouvoir apprécier si, en raison des circonstances, le montant de l'amende est approprié. Aussi le Conseil d'Etat propose-t-il en cette matière un recours en réformation. La dernière phrase de l'alinéa 4 du paragraphe (1) serait à rédiger comme suit:

> „Elles sont susceptibles d'un recours devant le tribunal administratif qui statue comme juge du fond."

L'article 39, qui modifie l'article 13 de la loi du 21 février 1976, oblige les employeurs à informer l'administration de l'emploi des annonces de places vacantes.

Le texte actuellement en vigueur de l'article 13 prévoit que des annonces de places vacantes par la voie de la presse, de la radio, de la télévision ou de tout autre moyen de publication doivent indiquer l'adresse complète de l'employeur, sauf dispense à accorder par l'Administration de l'emploi. Comme ce dernier texte est remplacé par celui prévu au présent projet, cette obligation d'indiquer l'adresse complète de l'employeur dans les annonces est supprimée.

Cette modification, comme d'ailleurs celles opérées aux articles 14 et 16 de la loi du 21 février 1976, est motivée par le souci de tenir compte d'observations émises par la Commission de l'Union Européenne et ayant trait à la non-compatibilité de ces articles avec les dispositions de l'article 59 du traité CE. Le Conseil d'Etat ne voit pas en quoi l'obligation pour l'employeur d'indiquer son adresse complète dans une annonce d'offre d'emplois est contraire aux dispositions sur la libre prestation de services.

Si tel était effectivement le cas, le Conseil d'Etat propose de supprimer l'article 13 au lieu de remplacer le texte actuel par une nouvelle chicanerie administrative.

Par ailleurs, l'article 13, dans sa nouvelle version, fait double emploi avec l'article 9.

Les articles 40, 42, 43 et 44, qui modifient les articles 14, 16, 18 et 28 de la loi modifiée du 21 février 1976, ne donnent pas lieu à observation.

Quant à l'article 41, qui modifie l'article 15 de la loi du 21 février 1976, il prévoit dans son point (1) une mesure nouvelle à l'égard des demandeurs d'emploi récalcitrants qui ne répondent pas à l'obligation de se présenter régulièrement aux bureaux de placement. Le texte prévoit que „la gestion de leur dossier peut être tenue en suspens pour une durée de deux mois".

La question se pose si les personnes concernées continueront à toucher les indemnités de chômage ou, le cas échéant, le revenu minimum garanti, sans que leur dossier soit traité. Une telle mesure est, de l'avis du Conseil d'Etat, contre-productive, car certains demandeurs d'emploi ne ressentent pas cette mesure comme une sanction, mais plutôt comme une incitation supplémentaire à ne pas se présenter aux bureaux de placement.

Le Conseil d'Etat propose de remplacer cette mesure par un retrait de l'indemnité de chômage, mesure qui entraîne également la perte du droit au RMG pour la même période.

La deuxième phrase du point (1) de l'article 15 serait à rédiger comme suit: „A défaut de répondre aux convocations, aux actions d'orientation, de formation et de placement, le directeur de l'Administration de l'emploi ou son délégué peut prononcer le retrait de l'indemnité de chômage pour une durée de deux mois. Pendant cette période, le demandeur d'emploi n'a pas droit aux prestations prévues par la loi modifiée du 26 juillet 1986 portant a) création du droit à un revenu minimum garanti; b) création d'un service national d'action sociale; c) modification de la loi du 30 juillet 1960 concernant la création d'un fonds national de solidarité."

Articles IV et V (IV selon le Conseil d'Etat)

Ces deux articles ont pour objet de modifier la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés. Le Conseil d'Etat propose de regrouper ces modifications sous le seul article IV et d'omettre la nouvelle numérotation des articles.

Quant au fond, le Conseil d'Etat émet des réserves quant à l'ajout des notions de handicap psychique ou psychosocial.

En effet, ces termes ne répondent pas à un critère médical définissable avec assez de précision pour permettre de reconnaître aux personnes concernées la qualité de travailleur handicapé. Le handicap psychique ne constitue pas toujours une atteinte définitive et irréversible, de sorte qu'il s'avère nécessaire de soumettre la personne concernée à des réexamens réguliers. En outre, certaines affections peuvent être soumises à un traitement auquel le travailleur devra se soumettre avant d'obtenir la qualité de travailleur handicapé.

Quant à la notion de handicap psychosocial, le Conseil d'Etat est d'avis qu'elle ne peut être retenue alors qu'elle ne relève d'aucune façon d'une constatation médicale. En admettant les personnes qualifiées de cas psychosociaux aux mesures prévues par la loi du 12 novembre 1991, le législateur risque d'élargir considérablement le nombre des travailleurs handicapés au détriment des personnes qui présentent effectivement un handicap physique, mental ou sensoriel.

Le Conseil d'Etat propose partant de supprimer le terme „psychosocial".

Article VI

Cet article, qui modifie l'article 34 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, est intégré dans l'article II du texte proposé par le Conseil d'Etat.

Article VII (V selon le Conseil d'Etat)

Cet article a pour objet de modifier la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

Les paragraphes (1), (2) et (3) n'apportent que des adaptations légères aux textes existants.

Quant au paragraphe (4) nouveau, il introduit, comme le souligne le commentaire des articles, une obligation de négociation, mais pas une obligation de résultat. L'obligation consiste, pour les partenaires sociaux, à englober dans les négociations sur les conventions collectives les points suivants:

- l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail;
- la politique de formation de l'entreprise ou du secteur, concernant tant les salariés que les chômeurs;
- le développement ou le maintien de l'emploi dans l'entreprise ou le secteur;
- la mise en oeuvre de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'entreprise ou le secteur.

Le Conseil d'Etat marque son accord avec les modifications proposées.

Il propose d'insérer également dans la loi modifiée du 12 juin 1965 les dispositions qui font l'objet de l'article 113 du présent projet.

Cet article prévoit que les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités des mesures de formation continue que les entreprises doivent donner à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière.

Le Conseil d'Etat est en effet d'avis que cette mesure a sa place dans la législation sur les conventions collectives.

Le texte de l'article 113 devient l'article 4bis de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

Article VIII

Le Conseil d'Etat propose d'insérer cet article à l'article II qui concerne les modifications à apporter à la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet. Il devient l'article 43 de cette loi.

Pour les observations et le texte proposé par le Conseil d'Etat, il est renvoyé à l'article II.

Article IX (VI selon le Conseil d'Etat)

Les dispositions de cet article ont pour objet d'introduire, dans le cadre de l'organisation de travail, une plus grande flexibilité en permettant, moyennant un système de compensation, de calculer le temps de travail sur une période de référence.

Les aménagements de la durée du travail sont fixés par la convention collective ou, à défaut, par le ministre du Travail et de l'Emploi, après consultation des partenaires sociaux, sauf la période de référence prévue à l'article 4, paragraphes (2) et (3).

Le texte de l'article 54, qui modifie l'article 4 de la loi du 9 décembre 1970, n'appelle pas d'observation fondamentale. Il échet toutefois de compléter ou de modifier l'une ou l'autre disposition pour préciser la portée exacte du texte.

Ainsi, au point (1) il y a lieu d'ajouter à l'énumération également l'article 4bis.

Au point (3), le quatrième alinéa gagnerait en clarté s'il était rédigé comme suit:

„Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article, doit obligatoirement être soumis, avant son exécution, à l'avis de la délégation du personnel, s'il en existe."

Toute nouvelle organisation du travail rentre, en effet, dans les attributions de la délégation du personnel.

Les *articles 55, 56, 57 et 58* du texte présenté par le Gouvernement n'appellent pas d'observations.

L'article 59, qui modifie l'article 8 de la loi du 9 décembre 1970, prévoit en son dernier alinéa que l'Inspection du travail et des mines est informée suffisamment à l'avance. Le terme „suffisamment" est équivoque. Il peut se rapporter soit au délai que l'employeur doit respecter (un délai suffisant) ou au contenu de l'information (une information suffisante). Par ailleurs, de l'avis du Conseil d'Etat, le terme n'ajoute rien au texte. Il peut donc être supprimé.

Les *articles 60 et 61* n'appellent pas d'observations.

L'article 62 peut être supprimé, puisque l'article 59 prévoit déjà que l'article 8 est remplacé par un autre texte, comme c'est d'ailleurs également le cas pour les articles 4, 5bis, 6, 7, 9 et 10 de la loi du 9 décembre 1970. Tous ces articles sont abrogés et remplacés par les textes du présent projet.

L'article 63 n'appelle pas d'observation.

L'article 64 ayant trait à l'article 16 prévoit en son point (4) que les paragraphes (2) et (3) de cet article „ne sont pas applicables aux employeurs occupant régulièrement cinq salariés au maximum". Ce texte est ambigu. Le commentaire est plus explicite en disant que les paragraphes (2) et (3) ne s'appliquent pas aux petites entreprises qui occupent régulièrement pas plus de cinq salariés.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat donne à considérer que cette disposition est discriminatoire tant pour les salariés que pour les employeurs des petites entreprises. Il propose de la supprimer.

Si ce texte est maintenu, le Conseil d'Etat propose de le rédiger comme suit:

„Les paragraphes (2) et (3) du présent article ne sont pas applicables aux employeurs qui occupent régulièrement moins de six salariés."

Article X (VII selon le Conseil d'Etat)

Cet article a pour objet de modifier la loi modifiée du 7 juin 1937 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

Le Conseil d'Etat propose de remplacer à l'article 65, qui modifie l'article 6 de la loi précitée du 7 juin 1937, le quatrième alinéa du paragraphe (4) par le texte suivant:

„Tout plan d'organisation du travail, établi sur la base du présent article, doit obligatoirement être soumis, avant son exécution, à l'avis de la délégation du personnel, s'il en existe."

Au paragraphe (11), point 2, il échet de supprimer à la dernière phrase le terme „suffisamment".

L'article 66, qui abroge le point 4 de l'article 6, à l'exception de l'alinéa 2, est incompréhensible et en contradiction avec l'article 65 qui prévoit que l'article 6 „prend la teneur suivante", c'est-à-dire que l'article 6 est remplacé dans son ensemble par un texte nouveau. Par ailleurs, les dispositions de l'article 6, point 4, alinéa 2 sont reprises, paraît-il, du paragraphe (11) point 2, d'où la conclusion du Conseil d'Etat que l'article 66 peut être supprimé.

L'article 67 est à rédiger comme suit:

„Les points 6 à 11 actuels de l'article 6 deviennent les paragraphes (12) à (17)."

A *l'article 68*, il est d'une mauvaise technique législative de donner à un premier paragraphe une nouvelle numérotation et de l'abroger ensuite pour le remplacer par un texte nouveau. Le Conseil d'Etat propose le texte suivant:

„Le paragraphe (18) nouveau, qui remplace le point 12 de l'article 6, prend la teneur suivante."

L'alinéa 5 du paragraphe (18) prévoit que le point 2 n'est pas applicable aux employeurs occupant régulièrement cinq salariés au maximum. Cette disposition est discriminatoire. Il échet de la supprimer. Si elle est quand même maintenue, il faudra la rédiger comme suit:

„Le point 2 du présent paragraphe n'est pas applicable aux employeurs qui occupent régulièrement moins de six salariés."

L'article 69 prend la teneur suivante:

„Les points 13 à 19 actuels de l'article 6 deviennent les paragraphes (19) à (25). Au paragraphe (24) nouveau, la référence au paragraphe (11) est remplacée par la référence au paragraphe (17)."

Article XI (VIII selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat marque son accord avec cet article qui modifie la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel. Il propose toutefois de supprimer à l'article 70, qui modifie l'article 1er, paragraphe (2), alinéa 2 et paragraphe (4), alinéa 2, le dernier bout de phrase suivant „dans la teneur leur conférée par les articles 54 et 65 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998".

A *l'article 72* (point 4 selon le Conseil d'Etat), c'est la première phrase du paragraphe 4 qui est modifiée et non pas l'intitulé.

En ce qui concerne la prorogation des dispositions prévues à *l'article 73* au-delà de la limite de l'année 2003, le Conseil d'Etat rend attentif qu'elle ne peut intervenir que par une loi.

Il propose de compléter le texte en ce sens. Quant à la question de savoir si cette prorogation est à durée déterminée ou à durée indéterminée, elle sera tranchée lorsque la Chambre des députés se prononcera sur la prorogation éventuelle de ces dispositions.

Article XII (IX selon le Conseil d'Etat)

Cet article qui modifie la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail n'appelle pas d'observation.

Article XIII

Cet article a été intégré par le Conseil d'Etat dans 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, dont il forme l'article 44. Il est renvoyé à l'article II du texte proposé par le Conseil d'Etat.

Article XIV (X selon le Conseil d'Etat)

Cet article apporte plus de souplesse au système de rechange des jours fériés légaux qui tombent un dimanche. Dans le système actuel, le jour férié de rechange est fixé au premier jour ouvrable suivant. La nouvelle disposition laisse au salarié le choix de prendre ce jour férié de rechange dans les 3 mois qui suivent le jour férié légal.

Dans le système actuel, l'opération de rechange peut s'opérer deux fois. Dans la nouvelle législation elle peut s'opérer trois fois par année de calendrier, à l'exception de la Fête nationale.

Article XV (XI selon le Conseil d'Etat)

Sans observation.

Article XVI (XII selon le Conseil d'Etat)

Cet article apporte plusieurs modifications à la loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite.

Le Conseil d'Etat rend attentif que la modification proposée à l'article 78, qui vise à redresser une erreur, a déjà fait l'objet d'un redressement intervenu à l'article 34 de la loi budgétaire pour l'exercice 1996. La loi du 23 décembre 1995 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour 1996 prévoit en son article 34 qu'à l'alinéa 1er de l'article 16-2, il y a lieu de lire „l'article 16-1" au lieu de „l'article 10".

L'article 78 peut donc être supprimé dans le présent projet.

Les *articles 79 à 83* trouvent l'accord du Conseil d'Etat.

Article XVII

Pour l'article XVII et pour l'article XVIII, ayant trait l'un au congé parental et l'autre au congé pour raisons familiales, le Conseil d'Etat propose un projet à part, sous l'intitulé: *„Projet de loi portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales."*

Articles 84 à 86 (1er selon le projet du Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat propose de mieux structurer ces articles en les intégrant dans un seul texte. Cette approche permet de regrouper toutes les conditions d'octroi dans un seul article. Ceci évitera des recoupements et des renvois inutiles.

Le Conseil d'Etat propose de supprimer la dernière phrase de l'article 85 alors que l'article 87, point 4, prévoit que le droit au congé prend fin lorsque l'une des conditions prévues aux articles 85 et 86 vient à défaillir. Il faut donc que toutes les conditions, tant celles de l'article 85 que celles de l'article 86, soient remplies pendant toute la durée du congé.

Le Conseil d'Etat constate que les auteurs du projet n'évoquent aucune justification en relation avec la fixation à 5 ans de l'âge de l'enfant pour lequel le congé parental peut être demandé. En renvoyant à ses développements dans la partie des considérations générales, le Conseil d'Etat est d'avis que les mesures prises, dans les domaines les plus divers, dans l'intérêt des enfants, doivent s'insérer dans une conception générale. Aussi le Conseil d'Etat préconise-t-il une réduction à 4, voire même à 3 ans, de la limite d'âge de l'enfant pour demander le congé parental, sans faire toutefois une proposition de texte. Ceci permettrait de limiter le congé parental à une période d'âge où l'enfant ne peut pas encore être scolarisé et où la disponibilité des parents pour s'occuper de leurs enfants doit être plus grande.

Le Conseil d'Etat constate que le congé est également accordé si le requérant travaille à mi-temps ou à temps partiel. Cette notion n'est pas assez précise. Le Conseil d'Etat propose de fixer le plafond du mi-temps à 20 heures par semaine.

La Chambre de commerce a relevé à juste titre le cas d'un salarié qui peut toucher l'indemnité de 30.000 francs sans réduire son activité professionnelle. Le Conseil d'Etat pourrait marquer son accord avec ce texte rédigé comme suit:

> „... ou exerce pendant la durée du congé parental une ou plusieurs activités à mi-temps ou à temps partiel, sans que la durée hebdomadaire totale de l'activité professionnelle ne dépasse la moitié de la durée moyenne mensuelle de travail exercé pendant les 12 mois qui précèdent la naissance de l'enfant;"

Au dernier alinéa de l'article 86, il échet de remplacer le terme „occupés" par celui de „détachés".

Articles 87 et 88 (2 et 3 selon le Conseil d'Etat)

Sauf quelques adaptations mineures du texte, le Conseil d'Etat n'a pas d'observations à faire.

Article 89 (4 selon le Conseil d'Etat)

Comme le Conseil d'Etat propose à l'article 95 (9 selon sa numérotation) de confier la gestion du congé parental non pas à la caisse nationale des prestations familiales, mais aux caisses de maladie, il propose également de remplacer à l'alinéa 3 du présent article la caisse nationale des prestations familiales par la caisse de maladie compétente.

Articles 90 à 92 (5 à 7 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat propose plusieurs adaptations du texte.

A l'article 90, paragraphe 2, alinéa 2, le Conseil d'Etat, à l'instar de la Chambre de commerce, propose d'écrire „maladie ou accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent ...".

A l'article 91, le délai en cas d'appel est fixé à quinze jours.

Articles 93 et 94 (8 selon le Conseil d'Etat)

Le congé parental ouvre droit à une indemnité pécuniaire forfaitaire mensuelle, au nombre-indice 100, de 11.000 francs pour le congé à plein temps et de 5.500 francs pour le congé à mi-temps.

Au nombre indice actuel de 548,67 cette indemnité est de 60.354 francs pour le congé à plein temps et de 30.177 francs pour le congé à mi-temps.

Ces montants ont été fixés par référence à l'allocation d'éducation qui s'élève à 3.000 francs par mois au nombre-indice 100. Cette allocation est versée normalement pendant 22 mois d'où un montant capitalisé de 66.000 francs, qui, réparti sur une période de congé parental de 6 mois, revient à 11.000 francs par mois.

Comparé à l'allocation d'éducation, l'indemnité du congé parental présente un double avantage pour les parents:

- elle est accordée à la mère et au père, de sorte que l'indemnité versée pour les deux parents s'élève à 2 x 66.000 = 132.000 francs n.i. 100 alors que l'allocation d'éducation n'est versée qu'à l'un des parents;
- l'octroi de l'indemnité de congé parental allouée pour une période de 6 mois permet la reprise rapide de l'emploi alors que l'allocation d'éducation oblige les parents à cesser ou à réduire l'activité professionnelle pendant 22 mois au moins.

Il faut relever en outre que l'indemnité de congé parental constitue pour un grand nombre de bénéficiaires un revenu qui est supérieur à la rémunération mensuelle touchée pendant l'activité professionnelle précédant l'octroi du congé parental. Comme l'indemnité est exempte d'impôts et de cotisations sociales, à l'exception de la cotisation d'assurance maladie - le Conseil d'Etat propose d'y ajouter la contribution dépendance prévue aux articles 376 et suivants du code des assurances sociales – l'on peut admettre qu'elle est intéressante pour toutes les personnes seules dont le revenu professionnel ne dépasse pas 70.000 francs et pour les ménages qui sont imposés collectivement ce plafond est de loin supérieur, alors qu'un revenu non imposable de 60.000 francs par mois permet en outre de faire de sérieuses économies fiscales comparé à un revenu professionnel qui est soumis à l'impôt.

Aussi le Conseil d'Etat est-il à se demander s'il ne serait pas plus judicieux de fixer l'indemnité à un niveau plus bas, voire même de la fixer, à l'instar de l'indemnité de maternité, à un pourcentage du revenu professionnel antérieur tout en la limitant à 11.000 francs par mois n.i. 100. Sous ce cas de figure, une extension de la période d'octroi au congé parental de 6 à 9 mois pourrait être envisagée afin de maintenir l'équivalence avec le montant global de l'allocation d'éducation.

Au paragraphe (2), le Conseil d'Etat propose de compléter le texte par l'ajout „et de la contribution dépendance".

Article 95 (9 selon le Conseil d'Etat)

Aux termes de cet article, le paiement de l'indemnité du congé parental incombe à la Caisse nationale des prestations familiales.

Le Conseil d'Etat est d'avis que la désignation de la Caisse nationale des prestations familiales comme organisme gestionnaire du congé parental ne répond pas à toutes les exigences d'une bonne gestion administrative. Pour la gestion du congé parental, cet organisme doit nécessairement avoir recours aux fichiers gérés actuellement par les caisses de maladie. Ce sont ces dernières caisses qui disposent également de toutes les informations concernant la durée du congé de maternité, notamment en cas de prolongation de ce congé en raison de l'allaitement de l'enfant. Des arguments de taille plaident en faveur d'une gestion de congé parental par les caisses de maladie. Le Conseil d'Etat ne voudra que citer la similitude entre le congé de maternité et le congé parental, les synergies qui se dégagent de la gestion des prestations en relation avec ces deux types de congé, notamment la constitution d'un dossier unique, les pratiques administratives bien établies dans la gestion des données sur le congé de maternité et l'utilisation des fichiers informatiques y relatives, la centralisation auprès d'un seul organisme de toutes les informations sur les deux types de congé permettant ainsi un passage sans faille et sans problème du congé de maternité au congé parental, la présence d'un interlocuteur unique pour les assurés et pour les employeurs et surtout un potentiel de personnel de près de 350 personnes pour les caisses de maladie contre 60 personnes pour la Caisse nationale des prestations familiales. Même si l'effectif de cette dernière caisse sera augmenté de 6 unités en vertu de l'article 156 du présent projet, il n'est pas établi que cet organisme sera à même d'assurer la gestion de la nouvelle prestation d'une manière satisfaisante.

Compte tenu de ces considérations, le Conseil d'Etat propose de confier la gestion et non seulement le paiement du congé parental aux caisses de maladie.

Le paragraphe (3) doit être complété par un alinéa nouveau qui doit déterminer les pièces à fournir pour l'octroi du congé parental en cas d'adoption d'un enfant.

Article 96 (10 selon le Conseil d'Etat)

Cet article prévoit des dispositions de non-cumul. Ces dispositions sont approuvées par le Conseil d'Etat qui propose d'y ajouter un paragraphe 3 nouveau qui doit prévoir que l'indemnité de congé parental ne peut pas être cumulée avec le complément de revenu minimum garanti prévu par la loi modifiée du 26 juillet 1986.

Article 97 (11 selon le Conseil d'Etat)

Cet article détermine les ressources nécessaires au financement du congé parental. Ces ressources sont constituées d'abord par une participation financière du fonds pour l'emploi, correspondant au produit de la majoration de la contribution sociale prévue à l'article 7bis de la loi modifiée du 30 juin 1976, tel que cet article est modifié à l'article II du projet de loi concernant le plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Pour le surplus et dans la mesure où cette contribution est insuffisante pour couvrir toutes les dépenses en relation avec le congé parental, l'Etat est obligé de financer le solde par les crédits à inscrire au budget de l'Etat.

Le Conseil d'Etat marque son accord avec ces principes. Il a toutefois modifié le texte pour faire ressortir plus clairement que l'Etat doit couvrir la totalité des dépenses après déduction de la part à charge du fonds de l'emploi.

Pour éviter toute discussion sur la répartition des restitutions à opérer si les avances versées excèdent les dépenses effectives, le Conseil d'Etat propose que le solde des recettes est à verser au Trésor.

Article 98

Cet article prévoit les dispositions pénales. Or, l'article 99 (12 selon le Conseil d'Etat) rend applicable au congé parental l'article 24 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales. Cet article prévoit des sanctions pénales pour ceux qui ont frauduleusement amené la Caisse à fournir une allocation qui n'était pas due.

Le Conseil d'Etat est d'avis que cette disposition pénale est suffisante et que le présent article peut être supprimé.

Article 99 (12 selon le Conseil d'Etat)

Sans observation.

Article 100

Cet article fait l'objet des dispositions des articles XVIII et XIX insérés dans le projet sur le plan d'action national en faveur de l'emploi dans le texte proposé par le Conseil d'Etat.

Article 101 (19 selon le Conseil d'Etat)

Sans observation.

Article 102 (20 selon le Conseil d'Etat)

Cet article prévoit que les droits prévus en relation avec le congé parental s'ouvrent pour les parents dont les enfants sont nés après le 31 décembre 1998. Le Conseil d'Etat est d'avis que des dispositions à caractère éminemment social comme le congé parental, qui peut concerner un nombre important de personnes, ne peuvent pas être mises en vigueur sans une préparation sérieuse.

La publication de la loi, la préparation et la publication des règlements d'exécution, l'élaboration des formulaires, la mise en place d'un service nouveau, exigent un délai raisonnable pour la mise en vigueur. Ce délai doit être, comme pour l'assurance dépendance, d'au moins 6 mois.

La mise en oeuvre du congé parental exige l'élaboration d'une application informatique spécifique. Le Conseil d'Etat n'a pas d'informations sur l'état d'avancement des travaux préparatoires en vue de la mise en vigueur des dispositions sur le congé parental.

En plus, le Gouvernement devra prendre plusieurs règlements grand-ducaux pour assurer la mise en exécution de la loi.

En l'absence d'assurances sur la faisabilité technique et administrative, le Conseil d'Etat doit s'opposer fermement à une mise en vigueur hâtive d'un projet qui doit comporter une phase de préparation adéquate.

Article XVIII

Article 103 à 110 (13 à 16 selon le Conseil d'Etat)

Comme il l'a fait entendre dans ses considérations générales, le Conseil d'Etat propose d'instituer un congé pour raisons familiales non rémunéré, limité à cinq jours par an.

Cette proposition est entièrement conforme à la directive 96/34/CE et elle s'oriente en plus dans la même direction que les législations de bon nombre d'autres pays de l'Union Européenne. En effet, d'après les informations fournies dans le projet de loi déposé en 1996 par la ministre de la Promotion féminine (doc. parl. 4142), le même congé est non rémunéré en Belgique, en Grèce, en France, en Italie et en Suède. Quant à la durée, elle varie considérablement, allant de 2 à 30 jours par an.

Le Conseil d'Etat est d'avis que l'introduction d'un congé pour raisons familiales de 5 jours par an non rémunéré – tant pour le secteur privé que pour le secteur public – est raisonnable et qu'il échet de réagencer ce congé sur la base des expériences, après trois ou quatre années.

Si le congé n'est pas rémunéré, il faut admettre qu'il ne sera pris qu'en cas de maladie grave de l'enfant.

A la suite de cette proposition, le point b) de l'article 105, ainsi que les articles 106, 108 et 109, alinéa 2 peuvent être supprimés.

Les dispositions de l'article 110 sont intégrées dans les articles XIX et XX proposés par le Conseil d'Etat dans le projet de loi concernant le plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Comme il existe des conventions collectives qui prévoient d'ores et déjà pour les salariés de certaines entreprises un congé pour raisons familiales, le Conseil d'Etat est d'avis que les dispositions de ces conventions collectives doivent rester entièrement applicables.

Le Conseil d'Etat estime qu'il est préférable d'inciter les partenaires sociaux à régler cette matière dans les conventions collectives.

Article 111 (18 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat ne saisit pas très bien l'utilité d'ériger en infractions les manquements aux dispositions relatives à l'article 105 paragraphe (1). Le commentaire des articles est muet à ce sujet. Aux yeux du Conseil d'Etat il ne saurait s'agir de l'hypothèse où le bénéficiaire ne présente pas de certificat, puisqu'alors il n'a pas droit à un congé pour raisons familiales.

Comme d'autre part le texte proposé rend applicable les dispositions de l'article 315 du code des assurances sociales, il ne peut s'agir de l'hypothèse où une personne entend frauduleusement profiter des dispositions de la future loi.

Il y a lieu de faire abstraction de l'incrimination des manquements aux dispositions relatives à l'article 105 (1), au regard du principe de la légalité des incriminations qui impose que le législateur définisse clairement les agissements pénalement répréhensibles. Le Conseil d'Etat propose encore de faire abstraction d'une incrimination pénale de la violation de l'article 107(3), la sanction réelle résidant dans cette hypothèse dans le risque encouru de voir le contrat de travail résilié.

En tout état de cause, le paragraphe 2 de l'article 111 est à supprimer au regard de l'article 100-1 du code pénal et au regard du fait que les articles 130-1 à 132-1 du code d'instruction criminelle sont également d'application générale.

Le Conseil d'Etat recommande de faire du paragraphe (3) l'alinéa unique de cet article, tout en supprimant le terme „également".

Article XIX

Cet article prévoit d'abord dans l'article 112 la prise en charge des frais de voyage et des frais de garde d'enfants des femmes célibataires par le fonds pour l'emploi. Le Conseil d'Etat est d'avis que cette mesure doit être agencée de façon à ce que toutes les personnes, sans distinction de sexe, qui se trouvent dans la même situation, doivent être traitées de façon analogue. La loi ne peut pas prévoir une mesure dans l'intérêt des seules femmes sans violer le principe de l'égalité devant la loi. Le Conseil d'Etat s'y oppose formellement.

Il propose d'étendre cette mesure à tous les monoparentaux. Il propose en outre d'intégrer cette mesure dans la loi modifiée du 30 juin 1976 portant création d'un fonds pour l'emploi. Dans le texte proposé par le Conseil d'Etat, le présent article 112 est intégré dans l'article II sur la loi précitée du 30 juin 1976, dont il devient l'article 45.

Les dispositions qui forment l'article 113 peuvent utilement être intégrées dans la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail. Dans le texte proposé par le Conseil d'Etat, le présent article est intégré dans l'article V qui concerne la loi précitée du 22 juin 1965 dont il devient l'article 4bis nouveau.

Article XX (XXII selon le Conseil d'Etat)

Les dispositions de l'article XX, qui figurent sous l'intitulé „Actions positives dans le secteur privé", ont pour objet de prévoir „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 mesures doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet d'entreprise et trouver l'agrément du membre du Gouvernement ayant dans ses attributions ces actions positives.

Le Conseil d'Etat constate que ces dispositions nouvelles relèvent davantage d'une déclaration d'intention générale que de normes juridiques qui s'imposent aux entreprises. Aussi s'abstient-il de les examiner dans le détail.

Toutefois doit-il s'opposer formellement au texte de l'article 118 concernant le financement de ces actions.

Le texte est contraire aux exigences de l'article 99 qui prévoit qu'„aucune charge grevant le budget de l'Etat pour plus d'un exercice ne peut être établie que par une loi spéciale".

Le texte de l'article 118 dispose en effet que la contribution de l'Etat se fait sous forme de subvention. Il faut que la loi sous avis ou un autre texte légal trace le cadre général de la contribution de l'Etat et qu'elle fixe le montant maximum de la participation financière de l'Etat.

Le Conseil d'Etat pourrait marquer son accord avec ce texte si une disposition supplémentaire déterminait le plafond des aides ou si le texte abandonnait cette matière à une disposition à inscrire annuellement dans la loi budgétaire.

Il propose de supprimer l'alinéa 3 et de le remplacer par un paragraphe (2) de la teneur suivante:

„Le montant de la contribution de l'Etat par projet, les critères d'octroi et de restitution de cette contribution sont inscrits annuellement dans la loi budgétaire.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités de l'exécution de la contribution de l'Etat."

Quant à la forme, le Conseil d'Etat propose d'insérer les articles 114 à 118 sous un article XXII nouveau et d'omettre la numérotation des articles 114 à 118 qui ne cadre plus avec le texte tel qu'il est proposé par le Conseil d'Etat. Ces articles sont à remplacer par les points 1 à 5.

Article XXI (XIII selon le Conseil d'Etat)

Cet article a pour objet de modifier la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

Ces modifications ont pour objet:

- de supprimer à l'article 6 le nombre limite des succursales pouvant être ouvertes par les entreprises artisanales et commerciales;
- de réduire à l'article 14 la pratique professionnelle, exigée pour effectuer des travaux de réparation et d'entretien, de 20 à 6 ans;
- d'autoriser l'exercice de métiers secondaires (art. 15);
- d'associer l'administration des douanes à la recherche des infractions.

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observations à faire en ce qui concerne ces modifications. Il propose toutefois de redresser la numérotation des articles. Il ne s'agit pas de modifier les articles 6a) et 22(1), mais le point a) de l'article 6 et le paragraphe (1) de l'article 22.

Au troisième alinéa de l'article 122, il y a lieu d'écrire „dix mille et un".

Le Conseil d'Etat rend également attentif au fait que la loi du 2 juillet 1935, citée dans l'intitulé, a été abrogée par la loi du 11 juillet 1996 portant organisation d'une formation menant au brevet de maîtrise et fixation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise.

Article XXII

Le Conseil d'Etat doit s'opposer formellement à cette disposition.

Il est vrai que le projet sous avis ne fait que reproduire le texte actuel de la première phrase de l'article 6 de la loi du 3 août 1977, en y ajoutant les agents des douanes et accises.

Néanmoins, il ne saurait être question de reproduire tel quel l'ancien texte de loi.

En maintenant le texte actuel qui dispose que les infractions peuvent être recherchées et constatées, entre autres, par les agents compétents de l'Inspection du travail et des mines ainsi que par les fonctionnaires et employés du département délivrant les autorisations d'établissement, il n'est plus satisfait aux exigences de l'article 97 de la Constitution, dans la teneur que la loi du 13 juin 1989 portant révision de l'article 97 de la Constitution a donnée à cet article, alors qu'aux termes du projet il appartiendrait au ministre du ressort de décider de l'attribution de pouvoirs de police judiciaire.

D'autre part, le Conseil d'Etat ne saurait suivre les auteurs du projet de loi en ce qu'ils maintiennent l'attribution à des employés de pouvoirs de police judiciaire, partant de pouvoirs qui participent de l'exercice de la puissance souveraine.

Si le Conseil d'Etat n'a pas d'objection de principe à voir inclure dans le futur article 6 de la loi du 3 août 1977 les agents des douanes et accises, le texte devra cependant être modifié en ce qui concerne les fonctionnaires de l'Inspection du travail et des mines et du département délivrant les autorisations d'établissement, à l'effet de voir la future loi elle-même déterminer au moins les critères de fonctions, de qualification et/ou de grades auxquels ces agents devront satisfaire.

Article XXIII (XIV selon le Conseil d'Etat)

Il y a lieu d'écrire „article 2, lettre h" au lieu de „article 2h".

Article XXIV

Cet article abroge l'alinéa 3 de l'article 13 de l'arrêté grand-ducal du 28 août 1924 concernant les prescriptions relatives à la santé et la sécurité du personnel occupé dans les entreprises industrielles et commerciales.

Il est contraire à la hiérarchie des normes juridiques de modifier par une loi, fût-ce même partiellement, un arrêté grand-ducal.

Si le Gouvernement est d'avis que la disposition précitée doit être abrogée, rien ne l'empêche de le faire. Il n'est point besoin d'y prévoir une disposition légale.

Le Conseil d'Etat propose de supprimer cet article.

Article XXV

Cet article prévoit la prise en charge par l'Etat des cotisations dues pour le financement des allocations familiales par les personnes exerçant une activité non salariée aux termes de l'article 171 alinéa 2 du code des assurances sociales.

Cette mesure réclamée à plusieurs reprises par le Conseil d'Etat (*voir avis du 30 septembre 1997 sur le projet de loi portant modification de la loi modifiée du 19 juin 1985 sur les allocations familiales*) peut, de l'avis du Conseil d'Etat, être insérée dans le projet de loi qui prévoit une nouvelle augmentation des allocations familiales avec effet au 1er janvier 1999 (*doc. parl. No 4475*).

Le Conseil d'Etat proposera dans son avis sur ce projet de loi un amendement en ce sens.

Article XXVI (XV selon le Conseil d'Etat)

Cet article a pour objet de modifier la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue, modifiée par la loi du 27 août 1997.

Les modifications proposées concernent essentiellement les points suivants:

- l'affirmation que l'enseignement secondaire technique a pour première mission de préparer à la formation d'artisans qualifiés et d'agents techniques et commerciaux,
- la réintroduction de la voie de la formation préparatoire au CCM, introduit par la loi du 21 mai 1979, mais non repris dans la loi du 4 septembre 1990.

L'article 1er n'appelle pas d'observations.

L'article 12, alinéa 2, prévoit que „les deux voies de formation peuvent être organisées sous forme d'unités capitalisables". Ce dernier terme est peut-être inapproprié en matière d'enseignement. Les auteurs du projet feraient bien de le préciser ou de le remplacer par un terme plus approprié. A défaut d'un terme plus approprié, il peut être utile de préciser le modèle par un règlement grand-ducal.

Les *articles 13, 14, 16, 19, 20, 25, 26 et 28* n'appellent pas d'observations.

L'article 30 étend les modèles spécifiques de fonctionnement et de plans d'études, prévus dans la loi du 4 septembre 1990, pour les enfants de migrants, à d'autres catégories d'élèves. Cette extension mérite d'être relevée. Il est à souhaiter que les initiatives à prendre dans le cadre de l'école de la 2e chance connaissent les suites voulues par les instances politiques.

Article XXVII (XVI selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat marque son accord avec les modifications proposées. Il rend attentif que ces modifications ne concernent que le paragraphe (1) de l'article VII. Or, l'on soumet aux instances législatives et au vote de la Chambre des députés également les paragraphes (2) à (5) dont le texte reste inchangé.

Cette façon de procéder est critiquable alors que le texte est gonflé inutilement, qu'il peut prêter à des omissions ou à des erreurs non voulues et surtout que les instances appelées à se prononcer sur le texte sont obligées d'examiner l'ensemble du texte resoumis au vote de la Chambre des députés.

Le Conseil d'Etat propose partant de supprimer les paragraphes (2) à (5).

Article XXVIII (XXIV selon le Conseil d'Etat)

Cet article a pour objet de reconduire une disposition à caractère transitoire inscrite à 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.

Aux termes de cette disposition, „les chargés de cours occupés ou ayant été occupés à titre temporaire et à tâche complète pendant trois ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi (fixée au 1.1.1993 par l'article 25 de la même loi), peuvent être engagés à durée indéterminée après avoir réussi un examen probatoire dont les modalités seront fixées par règlement grand-ducal.

Le règlement grand-ducal du 2 septembre 1995 a fixé les modalités d'engagement des chargés de cours.

Il est surprenant que plus de cinq ans après la publication de la disposition précitée une prorogation de cette disposition est proposée au motif „de consolider les structures pédagogiques d'un secteur de formation qui a besoin, plus que tout autre, de gages de réussite sur l'avenir".

Il s'agit tout simplement de régulariser la situation professionnelle de 6 chargés de cours qui n'ont pas rempli le délai de 3 ans d'occupation au 1er janvier 1993 et il s'agit de tous les chargés de cours engagés depuis le 1er janvier 1993 sur la base de contrats à durée déterminée. Il ne peut s'agir que de chargés de cours ayant été engagés sur la base d'un contrat par écrit, à durée déterminée.

Le Conseil d'Etat ne voudra pas s'opposer à une mesure qui tend à mettre fin à la situation provisoire de certains chargés de cours. Il faut cependant espérer qu'en tirant un trait et en régularisant certaines situations l'administration cesse d'engager de nouveau des chargés par des contrats à durée déterminée.

Comme il s'agit d'une disposition transitoire, le Conseil d'Etat propose de faire figurer cet article à la fin du projet.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat rend attentif qu'il n'appartient pas au législateur de reconduire le règlement grand-ducal du 2 septembre 1993. La question se pose en effet si le texte de ce règlement n'a pas le caractère d'une disposition légale, après avoir été prorogé par le législateur.

Le Conseil d'Etat propose de reproduire cette disposition à l'article XXIV, selon la numérotation proposée par le Conseil d'Etat, et de lui donner la teneur suivante:

> „Les dispositions de l'article 18, point 1, de la loi modifiée du 1er décembre 1992 portant 1. création d'un établissement public pour le développement de la formation professionnelle continue, et 2. fixation des cadres du personnel des centres de formation professionnelle continue sont applicables aux chargés de cours occupés ou ayant été occupés à titre temporaire et à tâche complète pendant trois ans au moins à la date du 1er janvier 1999."

Article XXIX (XVII selon le Conseil d'Etat)

Cet article modifie la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Il s'agit d'adapter la terminologie utilisée en matière d'indice des prix à la consommation à celle ayant cours depuis la réforme de l'indice du 27 décembre 1996. Le Conseil d'Etat marque son accord avec la modification proposée.

Toutefois, il ne s'agit pas de l'article 3 de la loi du 22 juin 1963 qui est modifié, mais de l'article 11, alinéa 3, erreur qu'il y a lieu de redresser.

A la suite de son article XVII, le Conseil d'Etat a inséré les deux articles nouveaux XVIII et XIX qui ont pour objet de modifier d'un côté la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et d'un autre côté la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Ces modifications ont pour objet de transcrire dans la législation précitée les modifications qui découlent de l'application dans la fonction publique des dispositions en relation avec le congé parental ou le congé pour raisons familiales.

Dans son avis, la Chambre des fonctionnaires et employés publics a constaté à juste titre que le texte foisonne „de maladresses, de contradictions et d'erreurs". La chambre professionnelle a relevé et commenté amplement ces erreurs. Le Conseil d'Etat ne voudra pas répéter le même exercice. Il se contentera de corriger les différentes dispositions et de présenter un texte qui suit la numérotation des différents articles au lieu d'un texte qui modifie pêle-mêle les divers articles.

Article XXX

Cet article a pour objet de compléter le règlement grand-ducal du 27 décembre 1996 concernant l'établissement de l'indice des prix à la consommation.

Il n'est pas indiqué que le législateur modifie les dispositions réglementaires prises par le pouvoir exécutif dans l'intérêt de la mise en application des textes législatifs. Par cette modification, le législateur donne à l'article 5, paragraphe 1er, le caractère d'une loi, de sorte qu'une modification ultérieure des mêmes dispositions ne pourra plus être opérée par la voie réglementaire.

En outre, le texte prévoit que „le coefficient de raccord sera ajusté (...) par règlement ministériel". Comme il s'agit en l'occurrence d'une norme à portée générale, sa fixation est réservée, aux termes de l'article 36 de la Constitution, au Grand-Duc. Le Conseil d'Etat doit partant s'opposer formellement au libellé proposé.

Compte tenu de ces considérations, le Conseil d'Etat propose de supprimer l'article XXX.

Article XXXI

Les modifications apportées à 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, ont été regroupées dans l'article II du texte proposé par le Conseil d'Etat. Elles peuvent partant être supprimées à l'article XXXI.

Article XXXII (XX selon le Conseil d'Etat)

La modification de l'article 109 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, qui a pour objet d'exempter de la limitation prévue en matière de déductibilité fiscale les intérêts en relation avec un prêt servant à payer une soulte aux cohéritiers en cas de reprise d'une entreprise familiale. Ce texte ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat.

Article XXXIII (XXI selon le Conseil d'Etat)

Les modifications envisagées à l'endroit de la loi concernant l'impôt commercial communal ont pour objet:

- la suppression de l'ajout des salaires des associés gérants et de leurs conjoints à la base imposable de l'impôt commercial communal;
- le relèvement de 900.000 francs à 1.200.000 francs de l'abattement prévu au niveau des entreprises individuelles et des sociétés de personnes.

Le Conseil d'Etat ne peut pas approuver la méthode consistant à prévoir des solutions particulières dans le cadre d'un compromis tripartite au détriment d'une approche globale en matière fiscale, même si quant au fond l'argumentation paraît justifiée. D'ailleurs, la mesure envisagée ne semble être que partielle alors qu'à la lecture des avis des chambres professionnelles compétentes la solution ne serait pas de nature à enlever toutes les discriminations.

Quant à la forme, il y a lieu de se référer à la loi *modifiée* du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal.

Article XXXIV

Cet article a pour objet de modifier la loi du 22 décembre 1997 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour 1998 en ajoutant à la section 13.1 un article 13.1.33.017 autorisant l'Etat à participer aux frais de mise en place et de fonctionnement de projets-pilotes de garde pour enfants avec un crédit de 10 millions de francs.

Le Conseil d'Etat s'oppose formellement à cet article qui viole les dispositions combinées, d'une part de l'article 104 de la Constitution qui prévoit que toutes les recettes et dépenses de l'Etat doivent être portées au budget et dans les comptes et, d'autre part de l'article 7 de la loi du 27 juillet 1936 concernant la comptabilité de l'Etat qui prévoit que „sont seuls considérés comme appartenant à un exercice, les services ordonnés ou autorisés par l'autorité compétente et les droits acquis à l'Etat et à ses créanciers, pendant l'année qui donne sa dénomination à l'exercice". La liquidation et l'ordonnancement de dépenses se rapportant à l'exercice 1998 peuvent se prolonger jusqu'au 31 mars 1999 à condition que les dépenses aient été engagées avant le 31 décembre 1998. A défaut de crédits pour 1998, le ou les membres du Gouvernement compétents n'ont pas pu autoriser ou ordonnancer des dépenses pour lesquelles la Chambre des députés n'avait voté aucun crédit.

Comme l'exercice 1998 finit au 31 décembre 1998 et que l'entrée en vigueur du présent projet de loi ne peut probablement pas intervenir avant le 1er janvier 1999, une modification dans le sens du présent article ne trouve pas l'accord du Conseil d'Etat.

Si le Gouvernement est d'avis que la dépense prévue au présent article est urgente et que tout retard pourrait compromettre le service de l'Etat et porter atteinte à l'ordre public, il peut faire application de l'article 29 de la loi du 27 juillet 1936 concernant la comptabilité de l'Etat.

Article XXXV (XXIII selon le Conseil d'Etat)

Cet article comprend les articles 150 à 160 du texte proposé par le Gouvernement, ayant tous trait à l'engagement de personnel supplémentaire.

Le Conseil d'Etat s'abstient de prendre position sur le nombre de personnes que le Gouvernement se propose d'engager à la suite de ce plan d'action national en faveur de l'emploi 1998. Les quelque 76 engagements y prévus doivent être justifiés devant la Chambre des députés. Le Conseil d'Etat est d'avis que ces engagements devraient être examinés par la Commission d'économies et de rationalisation instituée par l'article 6 de la loi du 24 décembre 1946.

Le Conseil d'Etat propose de compléter le présent article par un nouvel alinéa final rédigé comme suit:

„Les décisions relatives aux engagements de personnel prévu au présent article incombent au Premier Ministre, Ministre d'Etat, sur le vu du rapport motivé du chef d'administration et de l'avis de la commission spéciale prévue à l'article 6 de la loi du 24 décembre 1946."

Si le Conseil d'Etat évite de se prononcer sur l'opportunité des engagements prévus, notamment parce qu'il ne dispose d'aucune donnée fiable qui lui permettrait de se faire une opinion sur la nécessité de ces engagements, il doit cependant se prononcer d'une manière non équivoque sur la façon dont le Gouvernement se propose de nommer certains de ces agents qui font déjà l'objet d'une occupation temporaire.

Contrairement aux dispositions légales en cette matière, il est proposé de procéder à des nominations „avec dispense de l'examen d'admission, de la période de stage et de l'examen de fin de stage".

Ces dispositions sont tout simplement contraires aux dispositions légales régissant la matière. Il y a lieu de renvoyer à l'article 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et surtout à l'article 11 de la Constitution qui prévoit qu'en matière d'accès à la fonction publique tous les citoyens sont égaux devant la loi. Il n'est pas admissible que les uns doivent se soumettre à des examens d'admission, à des stages et à des examens de fin de stage et, le cas échéant, à des examens de promotion, alors que d'autres sont dispensés de toutes ces exigences.

Le Conseil d'Etat doit s'opposer formellement à toutes les dispositions qui prévoient la nomination à des fonctions publiques avec dispense de toutes ces exigences. Il fera des propositions à l'endroit des articles afférents.

La Caisse nationale des prestations familiales étant un établissement public, les engagements de personnel sont décidés par le comité directeur, sous réserve d'approbation par le ministre de tutelle. Le texte est à modifier en ce sens.

Comme les engagements se feront après le 1er janvier 1999, il y a lieu de remplacer à l'article 160 (point 11 du Conseil d'Etat) la loi du 22 décembre 1997 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1998 par la loi budgétaire pour 1999.

Quant à la forme, le Conseil d'Etat propose d'omettre les articles 150 à 160 et de les remplacer par la numérotation de 1 à 11 et d'ajouter un point 12 nouveau.

Article XXXVI

Cet article a pour objet de compléter l'article 329 du code des assurances sociales. Le Conseil d'Etat propose de supprimer cette disposition dans le présent projet et de l'insérer dans le projet de loi ayant pour objet de modifier le code des assurances sociales, projet publié sous le numéro 3174 des documents parlementaires.

Suivent les textes proposés par le Conseil d'Etat:

*

SOMMAIRE

1. *Projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998*

Art. I. Abrogation et remplacement de la loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes et de l'article 36 de la loi budgétaire du 19 décembre 1983.

Art. II. Modification de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant

1. création d'un fonds pour l'emploi;

2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

Art. III. Modification de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi.

Art. IV. Modification de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.

Art. V. Modification de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

Art. VI. Modification de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie.

Art. VII. Modification de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

Art. VIII. Modification de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

Art. IX. Modification de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Art. X. Modification de la loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux.

Art. XI. Modification de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé.

Art. XII. Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite.

Art. XIII. Modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988

1. réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales;

2. modifiant l'article 4 de la loi du 2 juillet 1935 portant réglementation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise dans l'exercice des métiers.

Art. XIV. Modification de la loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat.

Art. XV. Modification de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue.

Art. XVI. Modification de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle.

Art. XVII. Modification de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Art. XVIII. Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Art. XIX. Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Art. XX. Modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

Art. XXI. Modification de la loi modifiée du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial.

Art. XXII. Actions positives dans le secteur privé.

Art. XXIII. Engagement de personnel supplémentaire.

Art. XXIV. Dispositions transitoires.

2. *Projet de loi portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.*

*

1. PROJET DE LOI

concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998

Article I.–

La loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, ainsi que les dispositions de l'article 36 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984 sont abrogées et remplacées par les articles 1er à 30 suivants, dont l'intitulé prend la teneur suivante: „Loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes"

Chapitre 1er. *Le contrat de stage-initiation*

Art. 1er.– Le contrat de stage-initiation entre l'employeur et le jeune demandeur d'emploi a pour objectif d'assurer à ce dernier, pendant les heures de travail, une initiation pratique facilitant la transition entre l'enseignement reçu et l'insertion dans la vie active.

Le contrat-type écrit entre l'employeur et le stagiaire est déterminé par règlement grand-ducal.

Art. 2.– L'Administration de l'emploi peut proposer des contrats de stage-initiation dans le secteur privé et pour les postes, métiers ou professions techniques dans le secteur public aux demandeurs d'emploi qui n'ont pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis et qui se trouvent inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi.

Art. 3.– Le contrat de stage peut être conclu pour une période de vingt-six semaines au moins et de cinquante-deux semaines au plus.

Art. 4.– (1) L'employeur, qui occupe un stagiaire en vertu d'un contrat de stage, est obligé de lui verser une indemnité de stage égale à quatre-vingt-cinq pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

Toutefois, l'indemnité de stage versée à celui qui n'a pas atteint l'âge de 19 ans accomplis ne pourra excéder le niveau de l'indemnité de chômage qui lui est due en vertu de l'article 30, paragraphe 4, alinéa 1 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

(2) Le fonds pour l'emploi rembourse mensuellement à l'employeur une quote-part correspondant à cinquante pour cent de l'indemnité de stage versée en application des alinéas qui précèdent.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier le taux prévu à l'alinéa qui précède sans que ce taux ne puisse devenir ni inférieur à vingt-cinq pour cent ni supérieur à soixante-quinze pour cent.

Art. 5.– L'indemnité de stage est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Toutefois, la part patronale des charges sociales est prise en charge par le fonds pour l'emploi.

Art. 6.– Sans préjudice des dispositions des articles 3, 4 et 8 de la présente loi, sont applicables au contrat de stage-initiation les dispositions du chapitre 3 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, à l'exception de celles des articles 11 et 12, alinéa 2, ainsi que de l'article 15.

Lorsqu'à l'expiration du contrat de stage-initiation l'employeur engage le stagiaire dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, sont applicables à ce contrat les dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, sans que la période du stage-initiation ne puisse être prise en considération pour l'application de ses articles 8 et 9.

Art. 7.– Dans des conditions et limites à définir par règlement grand-ducal, le stagiaire est autorisé à s'absenter avec maintien de son indemnité de stage pour répondre à des offres d'emploi.

Lorsque le stagiaire obtient un autre emploi à durée déterminée ou à durée indéterminée, les parties doivent mettre fin au contrat de stage, à moins que l'employeur et le stagiaire ne conviennent de convertir le contrat de stage en relation de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée ou en contrat d'apprentissage.

Art. 8.– (1) Le stagiaire peut mettre fin au stage moyennant la notification d'un préavis de 8 jours, lorsqu'il s'est engagé dans les liens d'un contrat de travail.

(2) L'employeur peut résilier le contrat de stage, moyennant la notification, par lettre recommandée à la poste, d'un préavis de huit jours au cours des six premières semaines de stage.

Art. 9.– Le jeune qui refuse sans motif valable le placement en stage qui lui est proposé par l'Administration de l'emploi est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Art. 10.– En cas de recrutement de personnel, l'employeur est obligé d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire, redevenu chômeur, qui répond aux qualifications et au profil exigés et dont le contrat de stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement. L'employeur doit informer du recrutement son ancien stagiaire, qui dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Art. 11.– (1) Tout employeur qui désire conclure un ou plusieurs contrats de stage en informera l'Administration de l'emploi après avoir informé et entendu les délégations du personnel et, s'il y a lieu, le comité mixte d'entreprise.

Il soumettra en même temps un programme de stage contenant la description sommaire des tâches et fonctions auxquelles le stagiaire sera initié, le plan général de la formation pratique et, le cas échéant, théorique envisagée ainsi que le lieu où le stage s'accomplira.

(2) Le délégué à l'emploi des jeunes procédera, en collaboration avec les services de l'orientation professionnelle, les organisations professionnelles et syndicales et les chambres professionnelles, à la prospection de postes de stage.

S'il y a lieu, il établira, ensemble avec les employeurs, des programmes-types de stage. Ces programmes peuvent aussi être élaborés pour une tranche ou un secteur déterminé.

Art. 12.– (1) En cas d'aggravation de la crise de l'emploi des jeunes, les employeurs occupant au moins 100 travailleurs salariés sont obligés d'occuper, dans les conditions inscrites dans les dispositions qui précèdent, des stagiaires dans une proportion d'un pour cent de l'effectif du personnel salarié qu'ils occupent, sans tenir compte d'autres stagiaires de l'entreprise.

(2) Les dispositions prévues au paragraphe (1) du présent article sont mises en vigueur par la voie d'un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés, le comité de coordination tripartite visé à l'article 3 de la loi du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance

économique et à maintenir le plein emploi demandé en son avis. Le même règlement déterminera en outre les secteurs et branches économiques tombant sous l'application des dispositions qui précèdent.

Art. 13.– (1) Est puni d'une amende de dix mille et un à quatre cent mille francs l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite dans les dispositions du paragraphe (1) de l'article 12.

La même disposition s'applique aux mandataires et préposés des personnes morales, lesquelles sont responsables de l'observation de l'obligation susmentionnée.

(2) Le numéro II de l'article 1er sous B de la loi modifiée du 26 février 1973 portant extension de la compétence des tribunaux de police en matière répressive est complété comme suit:

„31° La loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes."

Chapitre 2. *Stage de préparation en entreprise*

Art. 14.– Un stage de préparation en entreprise, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé par l'Administration de l'emploi aux jeunes demandeurs d'emploi inscrits auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi et n'ayant pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis.

Art. 15.– Le demandeur d'emploi admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet ne peut refuser, sans motif valable, le placement en stage de préparation à lui proposé par l'Administration de l'emploi.

Lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage de préparation qui lui est proposé, il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Art. 16.– (1) Le demandeur d'emploi, placé en stage de préparation, touche de la part de l'employeur, en lieu et place de l'indemnité de chômage complet, une indemnité de base fixée à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés. L'entreprise peut en outre, à titre facultatif, lui verser une prime de mérite.

(2) La moitié de l'indemnité de base est à charge du fonds pour l'emploi. L'autre moitié de l'indemnité de base et la prime de mérite facultative sont à charge de l'entreprise.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier le taux prévu au paragraphe (1) sans qu'il ne puisse devenir ni inférieur à vingt-cinq pour cent ni supérieur à quatre-vingt-quinze pour cent.

(3) L'indemnité de stage est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Art. 17.– Le placement en stage de préparation est réservé aux entreprises couvertes par une convention-cadre conclue avec l'Administration de l'emploi, soit directement, soit par l'entremise d'une organisation ou chambre professionnelle d'employeurs.

La convention-cadre fixe notamment les conditions d'accueil des demandeurs d'emploi placés en stage de préparation.

Art. 18.– Le placement en stage de préparation prend fin en cas de placement dans un emploi approprié, soit auprès de la même entreprise, soit auprès d'une autre entreprise, et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de douze mois.

Art. 19.– En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire, redevenu chômeur, qui répond aux qualifications et au profil exigés et dont le contrat de stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement. L'entreprise doit informer du recrutement son ancien stagiaire, qui dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Art. 20.– Les périodes d'occupation en stage de préparation sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Chapitre 3. *Constitution d'une division d'auxiliaires temporaires*

Art. 21.– (1) Il est constitué une division d'auxiliaires temporaires (DAT) susceptibles d'être affectés temporairement à des tâches d'utilité publique ou sociale ainsi qu'à des tâches d'intérêt commun et d'intérêt culturel proposées et exécutées par l'Etat, les communes, les syndicats de communes, les établissements publics, les établissements d'utilité publique ou tout autre organisme, institution, association ou groupement de personnes poursuivant un but non lucratif.

(2) Le délégué à l'emploi des jeunes recrutera les effectifs parmi les jeunes demandeurs d'emploi inscrits depuis un mois au moins, qui n'ont pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis et qui se trouvent inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi.

Art. 22.– (1) Le promoteur d'un programme de mise au travail temporaire susceptible de procurer du travail pour une durée minimale d'un mois, le soumet à l'agrégation du délégué à l'emploi des jeunes en l'accompagnant de toutes indications utiles sur la nature et la durée des tâches à accomplir ainsi que sur le plan de formation. Il est tenu d'informer et d'entendre préalablement les délégations du personnel et, s'il y a lieu, le comité mixte d'entreprise.

(2) Un tuteur sera désigné par le promoteur pour assister le jeune au cours de la mise au travail temporaire.

(3) Au cours de la mise au travail temporaire, le jeune suivra, si nécessaire, et selon le parcours d'insertion individuel établi pour lui, en fonction de son niveau de formation et de son occupation, des cours de formation décidés et/ou organisés par l'Administration de l'emploi et le service de la formation professionnelle du ministère de l'Education nationale, avec la coopération d'organismes et d'institutions publics et privés qui ont une activité dans le domaine de la formation, notamment continue.

(4) La durée maximale normale d'une occupation par le biais de la DAT est de six mois. Elle est renouvelable, en cas de besoin, pour six mois au maximum.

Toutefois, pour les associations sans but lucratif ayant signé avec l'Etat luxembourgeois une convention ou bénéficiant d'un agrément du ministre ayant l'emploi dans ses attributions, aux fins d'une remise au travail ou d'une insertion ou réinsertion professionnelle des jeunes au marché du travail, le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut prolonger la durée maximale de douze mois d'une période de six mois.

(5) En cas d'agrément du projet de programme de mise au travail temporaire, le délégué à l'emploi des jeunes proposera à un ou plusieurs jeunes, qui font partie de la division, la conclusion d'un contrat de mise au travail temporaire. Sans préjudice des dispositions des articles 22, 23 et 25 du présent chapitre, sont applicables au contrat de mise au travail temporaire, visé à l'alinéa qui précède, les dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, à l'exception de celles des articles 11 et 12, alinéa 2.

Lorsqu'à l'expiration du contrat de mise au travail temporaire l'employeur engage le jeune dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, sont applicables à ce contrat les dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, sans que la période du contrat de mise au travail temporaire ne puisse être prise en considération pour l'application de ses articles 8 et 9.

Il en sera de même pour le contrat de mise au travail temporaire qui aura été prorogé pour une nouvelle période déterminée dépassant un mois.

(6) Celui qui refuse sans motif valable la conclusion d'un contrat de mise au travail temporaire, qui lui est proposé par le délégué à l'emploi des jeunes, est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Il en est de même du jeune qui refuse de suivre les mesures de formation visées au paragraphe (3) du présent article.

(7) A l'expiration de la mise au travail temporaire, le promoteur doit délivrer au jeune un certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation.

Art. 23.– (1) Le promoteur d'un programme de mise au travail temporaire est tenu de verser au jeune, qui n'a pas dépassé l'âge de 25 ans accomplis, occupé dans le cadre d'un contrat de mise au travail temporaire, une indemnité égale à quatre-vingt-cinq pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

Le jeune ayant dépassé l'âge de 25 ans accomplis a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-cinq pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur qualifié.

(2) Le fonds pour l'emploi prend en charge l'indemnité versée, en application des dispositions du paragraphe (1) qui précède, au jeune occupé dans le cadre d'un contrat de mise au travail temporaire conclu par l'Etat ou par un établissement public de l'Etat.

(3) Le fonds pour l'emploi rembourse aux communes, aux syndicats de communes, aux établissements publics, aux établissements d'utilité publique et aux autres organismes, institutions, associations ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif quatre-vingt-cinq pour cent de l'indemnité versée en application du paragraphe (1) qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier les taux prévus au présent article sans qu'ils ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à quatre-vingt-quinze pour cent.

Art. 24.– L'indemnité visée à l'article qui précède est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaire.

Toutefois, la part patronale des charges sociales est prise en charge par le fonds pour l'emploi.

Art. 25.– Lorsqu'il a trouvé un autre emploi, à durée déterminée ou à durée indéterminée, le jeune peut mettre fin au contrat de mise au travail temporaire moyennant la notification d'un préavis de huit jours, à moins que le promoteur et le jeune ne conviennent de convertir le contrat de mise au travail, venu à expiration, en relation de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée ou en contrat d'apprentissage.

Chapitre 4. *Disposition commune*

Art. 26.– Au cas où l'indemnité versée au stagiaire en application des articles 4, 15 et 23 de la présente loi est inférieure à l'indemnité de chômage, le cas échéant touchée par le stagiaire, le fonds pour l'emploi lui verse la différence entre les deux montants.

Chapitre 5. *Prime d'orientation*

Art. 27.– Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut, à charge du fonds pour l'emploi, attribuer des primes d'orientation aux demandeurs d'emploi sans emploi ou sous préavis de licenciement, inscrits à l'Administration de l'emploi, qui n'ont pas dépassé l'âge de trente ans accomplis et qui prennent un emploi salarié ou s'engagent sous le couvert d'un contrat d'apprentissage dans une branche économique ou dans un métier déclarés éligibles par le ministre du travail après consultation de la commission nationale de l'emploi.

Les conditions et les modalités d'attribution de cette prime sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

L'Administration de l'emploi est chargée de l'application des dispositions du présent article.

Chapitre 6. *Aides à la promotion de l'apprentissage*

Art. 28.– Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut, à charge du fonds pour l'emploi, attribuer des aides financières de promotion de l'apprentissage, dont les conditions et modalités sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions désigne chaque année les métiers et les branches économiques éligibles pour l'attribution de l'aide après consultation de la commission nationale de l'emploi.

L'Administration de l'emploi est chargée de l'application des dispositions du présent article.

Chapitre 7. *Dispositions transitoires*

Art. 29.– (1) Les contrats de stage-initiation conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi continuent à être régis par les dispositions sous l'empire desquelles ils ont été conclus.

(2) En attendant l'entrée en vigueur des règlements grand-ducaux prévus par la présente loi, les règlements grand-ducaux pris sur la base de la loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes et sur la base de l'article 36 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984 restent en vigueur.

Chapitre 8. *Surveillance de l'application de la loi*

Art. 30.– La surveillance de l'application des dispositions des articles 1er à 29 de la présente loi et des règlements d'exécution y prévus est exercée par l'Administration de l'emploi et par l'Inspection du travail et des mines.

Article II.–

La loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est modifiée comme suit:

1. Les points 8, 9, 10 et 16 du paragraphe (1) de l'article 2 sont remplacés par les dispositions suivantes:

„8. du remboursement à l'employeur de la quote-part du fonds pour l'emploi dans l'indemnité de stage visée à l'article 4 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes et de la prise en charge de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.

9. de la prise en charge de l'indemnité versée au jeune, occupé dans le cadre d'un contrat de mise au travail temporaire visée à l'article 23 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, du remboursement au promoteur d'un programme de mise au travail temporaire de la quote-part visée à l'article 23 paragraphe (3) de la loi précitée et de la prise en charge des frais des formations suivies par les stagiaires.

10. de la prise en charge de la part patronale des charges sociales visées au paragraphe (1) de l'article 23 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

16. de l'octroi de l'aide à la création d'emplois socio-économique visée à l'article 25 du règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution 1. des aides à la mobilité géographique; 2. d'une aide au réemploi; 3. d'une aide à la création d'entreprises; 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique."

2. L'article 2, paragraphe (1), est complété par les points 26 à 34 suivants:

„26. de la prise en charge de la quote-part de l'indemnité de base versée au jeune dans le cadre du stage de préparation en entreprise conformément à l'article 16 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

27. de la prise en charge de la quote-part revenant au demandeur d'emploi non indemnisé au cours du stage de réinsertion professionnelle, prévu au chapitre 3bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

28. de la prise en charge des cotisations sociales en cas de passage d'un salarié d'un travail à temps plein vers un travail à temps partiel conformément à l'article 43 de la présente loi.

29. de la prise en charge des cotisations sociales en cas d'embauche des chômeurs inscrits à l'Administration de l'emploi par suite d'une réduction du temps de travail prévue par la convention collective, conformément à l'article 44 de la présente loi.

30. de la prise en charge des frais occasionnés par les examens médicaux ou psychologiques des demandeurs d'emploi décidés en application de l'article 15, paragraphes (2) et (3) de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi.

31. de la prise en charge des frais de voyage et des frais de garde d'enfants encourus par les personnes visées au paragraphe (1) de l'article 45 de la présente loi.

32. de la prise en charge de la différence entre l'indemnité de chômage et l'indemnité de stage conformément à l'article 26 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

33. de la prise en charge du complément d'indemnité versé aux personnes adultes qui suivent un apprentissage conformément à l'article 26 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue.

34. de la prise en charge des dépenses liées à l'exploitation des possibilités offertes par la création d'emplois à l'échelon local, dans l'économie sociale et dans les nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché notamment dans les domaines de la rénovation urbaine, de l'environnement, de l'exploitation touristique, de l'encadrement des jeunes et de l'aide familiale de proximité."

3. L'article 7bis est remplacé par le texte suivant:

„**Art. 7bis.**– (1) Pour les années d'alimentation du fonds de l'emploi, les huiles minérales légères et les gasoils ci-après destinés à l'alimentation des moteurs de véhicules circulant sur la voie publique et utilisés comme carburant, qui sont mis à la consommation dans les pays, sont soumis à un droit d'accises autonome additionnel dénommé contribution sociale ne pouvant dépasser les taux suivants par 1.000 litres à la température de 15° C:

essence au plomb	2.750 francs
essence sans plomb	2.750 francs
gasoil	250 francs.

(2) Les conditions d'application du présent article sont arrêtées par voie de règlement grand- ducal.

(3) Sont applicables au droit d'accises autonome additionnel les dispositions légales et réglementaires relatives au droit d'accises sur les huiles minérales.

4. Il est complété par un chapitre 3bis nouveau intitulé: *Stage de réinsertion professionnelle au profit des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés*

Ce chapitre comprend les articles 34 à 41 nouveaux:

Art. 34.– Un stage de réinsertion professionnelle, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé par l'Administration de l'emploi aux demandeurs d'emploi âgés de plus de vingt-cinq ans accomplis et inscrits auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi depuis trois mois au moins.

Art. 35.– Le demandeur d'emploi, admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet, ne peut refuser, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion lui proposé par l'Administration de l'emploi. Lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion qui lui est proposé, il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Art. 36.– (1) En cas de placement en stage de réinsertion, le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet.

(2) Le demandeur d'emploi ne bénéficiant pas de l'indemnité de chômage complet touche une indemnité de stage versée par l'Administration de l'emploi à charge du fonds pour l'emploi et égale au salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

(3) L'indemnité visée au paragraphe (2) qui précède est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Art. 37.– Une quote-part correspondant à cinquante pour cent du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés est versée par l'entreprise au fonds pour l'emploi.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des députés peut modifier le taux prévu à l'alinéa qui précède sans qu'il ne puisse devenir ni inférieur à vingt-cinq pour cent ni supérieur à soixante-quinze pour cent.

Art. 38.– En outre, l'entreprise peut verser au demandeur d'emploi une prime de mérite facultative.

Cette prime ne peut être prise en compte comme „autre revenu" pour le calcul de l'indemnité de chômage complet.

Art. 39.– Le placement en stage de réinsertion prend fin en cas de placement dans un emploi approprié, soit auprès de la même entreprise, soit auprès d'une autre entreprise, et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de douze mois.

Art. 40.– (1) En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire, redevenu chômeur, qui répond aux qualifications et au profil exigés et dont le contrat de stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

L'employeur doit informer du recrutement son ancien stagiaire qui dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

(2) Les périodes d'occupation en stage de réinsertion professionnelle sont prises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Art. 41.– La surveillance de l'application des dispositions des articles 34 à 40 de la présente loi et des règlements d'exécution y prévus est exercée par l'Administration de l'emploi et par l'Inspection du travail et des mines.

5. L'article 34 devient l'article 42 nouveau. Le paragraphe 1 de cet article est complété par un deuxième alinéa libellé comme suit:

„Toutefois, pour la computation de la période de stage de cinq ans visée à l'alinéa qui précède, les périodes d'affiliation à titre de salarié auprès d'un régime d'assurance pension sont cumulables à la condition que l'indépendant ait exercé une activité indépendante depuis au moins six mois avant le dépôt de la demande d'indemnisation."

6. Il est intercalé, à la suite du chapitre 4, un chapitre 4 nouveau libellé comme suit: *Mesures diverses en relation avec l'organisation du travail ou avec la réintégration dans la vie active.*

Ce chapitre comprend les articles 43 à 45 nouveaux avec la teneur suivante:

„**Art. 43.–** Au cas où la convention collective prévoit une réduction du temps de travail en vue de rendre possible l'embauche des chômeurs, le fonds pour l'emploi prend en charge, pendant une durée minimum de douze mois et une durée maximum de cinq ans, la part patronale des cotisations sociales dues pour l'assurance maladie, l'assurance accidents et l'assurance pension sur la base des rémunérations touchées par le salarié nouvellement embauché, inscrit avant son embauche à l'Administration de l'emploi. La prise en charge des cotisations sociales par le fonds pour l'emploi cesse dès que le chômeur embauché quitte l'entreprise.

Art. 44.– (1) Au cas où un salarié âgé de plus de 49 ans accomplis décide, d'un commun accord avec l'employeur, de passer d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, le fonds pour l'emploi prendra en charge la part patronale des cotisations sociales dues pour le salarié en question, à condition que l'employeur embauche, moyennant contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée de dix-huit mois au moins, et au moins pour la fraction du poste libérée par le salarié passé au travail à temps partiel, un demandeur d'emploi sans emploi inscrit depuis trois mois au moins à l'Administration de l'emploi.

(2) Le fonds pour l'emploi prendra en charge, pendant sept ans au plus, la part patronale des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché conformément aux modalités fixées au paragraphe (1) du présent article.

(3) L'employeur devra rapporter la preuve de la relation causale entre le passage d'un de ses salariés vers un travail à temps partiel et l'embauche du demandeur d'emploi.

(4) Le présent article s'applique aux embauches de chômeurs effectuées avant le 1er janvier 2004.

Avant cette date, il sera procédé à une évaluation des effets de ses dispositions sur le marché de l'emploi luxembourgeois en ce qui concerne notamment le taux d'activité, l'offre d'emplois à temps partiel, le taux d'activité à temps partiel, le taux d'activité féminin et le taux de chômage.

L'application du présent article peut être prorogée par une loi spéciale à proposer par le Gouvernement, sur base de l'évaluation visée à l'alinéa qui précède.

Art. 45.– Le fonds pour l'emploi prend en charge les frais de voyage et les frais de garde d'enfants encourus par les parents en situation monoparentale disposant d'un revenu de ménage égal ou inférieur au revenu minimum garanti, du fait de leur participation à une mesure de formation leur assignée par l'Administration de l'emploi ou le service national d'action sociale, ou dans un centre de formation professionnelle continue.

Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés, fixera les conditions et modalités d'application de la mesure visée à l'alinéa qui précède."

7. Les articles 35 à 43 deviennent les articles 46 à 54 nouveaux.

Article III.–

Les articles 9, 13 à 16, 18 et 28 de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi est respectivement modifiée et complétée comme suit:

1. L'article 9 prend la teneur suivante:

„**Art. 9.–** (1) Dans l'intérêt du maintien du plein emploi, de l'analyse du marché de l'emploi et en vue des décisions concernant l'emploi des travailleurs étrangers, tout poste de travail doit obligatoirement être déclaré à l'Administration de l'emploi.

En cas de publication dans la presse écrite ou parlée, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Administration de l'emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance. Cette disposition ne s'applique pas aux emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires.

L'employeur qui n'exécute pas les obligations lui imposées par le présent article, est passible, en cas d'une première infraction, d'une amende d'ordre de dix mille à cent mille francs.

Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Administration de l'emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le tribunal administratif qui statue comme juge du fond.

En cas de récidive, l'article 41 est applicable.

(2) Les déclarations de places vacantes doivent contenir notamment les données suivantes:

a) l'indication exacte de l'identité de l'employeur, le genre d'emploi vacant ainsi que la formation, l'aptitude professionnelle et la qualification requises pour chaque emploi offert;

b) les conditions de travail et de rémunération offertes.

(3) Les déclarations de places vacantes sont considérées comme des offres d'emploi."

2. L'article 13 est supprimé.

3. L'article 14 prend la teneur suivante:

„**Art. 14.–** (1) Le placement au sens de la présente loi relève de la compétence de l'Administration de l'emploi, sans préjudice de la libre prestation de services transfrontalière au sein de l'Espace Economique Européen, qui reste soumise à l'obligation d'information visée à l'article 9.

(2) Les opérations de placement effectuées par l'Administration de l'emploi sont gratuites."

4. L'article 15 prend la teneur suivante:

„**Art. 15.–** (1) Les demandeurs d'emploi sont tenus de se présenter aux bureaux de placement publics aux jours et heures qui leur sont indiqués par ces bureaux. A défaut de répondre aux convocations, aux actions d'orientation, de formation et de placement, le directeur de l'Administration de l'emploi ou son délégué peut prononcer le retrait de l'indemnité de chômage pour une durée de deux mois. Pendant cette période, le demandeur d'emploi n'a pas droit aux prestations prévues par la loi modifiée du 26 juillet 1986 portant a) création du droit à revenu minimum garanti; b) création d'un service national d'action sociale; c) modification de la loi du 30 juillet 1960 concernant la création d'un fonds national de solidarité.

(2) Les agents de placement peuvent, de l'accord du directeur de l'Administration de l'emploi ou de son délégué, proposer au demandeur d'emploi de se soumettre à un examen médical ou à un examen psychologique.

(3) Les frais occasionnés par ces examens sont à charge du fonds pour l'emploi."

5. L'article 16 prend la teneur suivante:

„**Art. 16.–** (1) Le recrutement de travailleurs non ressortissants de l'Espace Economique Européen dans les Etats non membres de l'Espace Economique Européen est de la compétence exclusive de l'Administration de l'emploi.

(2) Dans ce cas, l'Administration de l'emploi peut, sur demande préalable, autoriser un ou plusieurs employeurs ou une organisation professionnelle d'employeurs, à recruter des travailleurs.

(3) Cette demande spécifiera:

a) les postes de travail offerts, leur nombre et les qualifications requises;

b) la période pendant laquelle le recrutement sera effectué;

c) le ou les lieux de recrutement;

d) les conditions de recrutement, d'embauchage et de travail offertes aux travailleurs;

e) les personnes chargées du recrutement.

(4) L'autorisation prévue au paragraphe (2) du présent article peut être révoquée si les conditions de recrutement prescrites par l'Administration de l'emploi ne sont pas observées.

(5) Les conditions à remplir par les travailleurs visés au paragraphe (1) du présent article pour l'admission et l'embauchage dans le Grand-Duché de Luxembourg sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires régissant la matière."

6. Il est ajouté un nouvel article 18bis de la teneur suivante:

„**Art. 18bis.–** (1) Un(e) délégué(e) à l'emploi des jeunes, désigné(e) par le Gouvernement en Conseil, assumera, sous l'autorité du directeur de l'Administration de l'emploi, la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

(2) Un(e) délégué(e) à l'emploi féminin, désigné(e) par le Gouvernement en Conseil, assumera, sous l'autorité du directeur de l'Administration de l'emploi, la promotion du travail féminin notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi."

7. Le paragraphe (2) de l'article 28 prend la teneur suivante:

„**Art. 28.–** (2) L'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration professionnelles des personnes reconnues comme travailleurs handicapés sont assurés par le service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi."

Article IV.–

La loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés est modifiée comme suit:

1. Les articles 1er, 3, 4, 9 et 11 figurant sous l'article B sont modifiés comme suit:

a. L'article 1er prend la teneur suivante:

„**Art. 1er.** Ont la qualité de travailleurs handicapés au sens de la présente loi et sous réserve des dispositions des alinéas 2, 3 et 4 qui suivent, les accidentés du travail, les invalides de guerre ainsi que les personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique.

Est à considérer comme accidenté du travail tout travailleur qui, par suite d'un accident de travail survenu auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois, a subi une diminution de sa capacité de travail de trente pour cent au moins.

Est à considérer comme invalide de guerre, tout Luxembourgeois et tout ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne, qui par suite d'événements de guerre ou de mesures de l'occupant, a subi une diminution de travail de trente pour cent au moins.

Est à considérer comme personne ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique, tout Luxembourgeois, tout ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne et tout non-ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne travaillant auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois, dont la capacité de travail se trouve réduite par suite d'une cause de maladie, de causes naturelles ou accidentelles de trente pour cent au moins."

b. – Les paragraphes (2) et (3) de l'article 3 prennent la teneur suivante:

„ (2) Lorsque la qualité de travailleur handicapé a été reconnue, la commission susvisée peut proposer au directeur de l'Administration de l'emploi, selon l'âge du candidat, son degré d'invalidité ou la nature de son invalidité, et sur le vu de ses capacités antérieures et résiduelles de travail, des mesures d'orientation, de formation et de placement ou de rééducation professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation ou de réadaptation au travail.

(3) Le directeur de l'Administration de l'emploi fixe les mesures à prendre en vue de l'intégration ou de la réintégration professionnelles.

La forme et le contenu de ces mesures, qui peuvent comporter notamment l'attribution d'une participation au salaire, d'une participation aux frais de formation, d'une prime d'encouragement ou de rééducation, la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail, la participation aux frais de transport ou la mise à disposition d'équipements professionnels adaptés, sont déterminés par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

La participation au salaire visée à l'alinéa qui précède peut être limitée dans le temps et est fixée, suivant la gravité du handicap, sans qu'elle puisse être inférieure à quarante pour cent, ni supérieure à soixante pour cent du salaire versé au travailleur handicapé, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

Cette participation de l'Etat peut être allouée aux employeurs du secteur privé et du secteur communal.

Le taux de la participation aux salaires peut être réduit périodiquement par le directeur de l'Administration de l'emploi, sur avis de la commission d'orientation et de reclassement professionnelle, compte tenu notamment de l'évolution du handicap et/ou de l'adaptation du travailleur handicapé au milieu du travail."

c. – Le paragraphe (1) de l'article 4 prend la teneur suivante:

„**Art. 4.–** (1) Si le travailleur handicapé refuse d'occuper un poste qui correspond à ses aptitudes de travail et qui lui a été assigné ou s'il refuse de se soumettre aux mesures d'orientation, de formation ou de rééducation décidées par le directeur de l'Administration de l'emploi, il perd ses droits à un des postes réservés aux travailleurs handicapés par l'article 5 qui suit."

d. – Le paragraphe (1), alinéa 1er et le point 1) de l'article 9 prennent la teneur suivante:

„**Art. 9.–** (1) Au cas où le directeur de l'Administration de l'emploi, sur avis de la commission d'orientation et de reclassement professionnel, décide des mesures d'orientation, de formation ou de rééducation professionnelles, ou des mesures d'initiation ou de stage, les frais sont à supporter:

1) par l'Etat, pour les personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique, ainsi que pour les invalides de guerre dans les limites prévues par la loi du 25 février 1950 concernant l'indemnisation des dommages de guerre."

e.– Le paragraphe (1) de l'article 11 prend la teneur suivante:

„**Art. 11.–** (1) Les décisions de refus ou de retrait visées aux articles 3 et 4 qui précèdent peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès de la commission spéciale instituée par l'article 35 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet. Cette commission de réexamen est complétée à cet effet par des représentants d'associations privées ayant pour but la

sauvegarde des intérêts des accidentés du travail, des mutilés de guerre et des prisonniers et déportés politiques, ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique, qui pourront assister aux délibérations avec voix consultative. Il sera nommé un suppléant à chaque représentant des associations privées précitées. La composition et le fonctionnement de cette commission seront déterminés par règlement grand-ducal."

2. L'article C prend la teneur suivante:

„**Article C:**

L'article 4 de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel des salariés du secteur privé est modifié comme suit:

Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés de travail et aux personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique, auxquelles a été reconnue la qualité de travailleur handicapé conformément à l'article 3 de l'article B de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés. L'indemnité journalière du congé supplémentaire est à charge des crédits budgétaires de l'Etat.

Les employeurs des communes et les syndicats des communes peuvent demander le remboursement du congé supplémentaire de six jours ouvrables accordé aux travailleurs handicapés engagés.

L'article 6, alinéa 1er de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum est modifié comme suit:

L'employeur occupant un salarié qui, en raison d'une infériorité physique ou intellectuelle, se trouve hors d'état de fournir en son emploi un rendement normal, peut être autorisé par décision du directeur de l'Inspection du travail et des mines, sur avis de la commission d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article 3 de l'article B de la présente loi, à appliquer à ce travailleur pour le paiement du salaire social minimum un taux d'abattement déterminé."

Article V.–

La loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail est modifiée comme suit:

1. L'article 4 prend la teneur suivante:

„**Art. 4.–** (1) La convention collective de travail déterminera obligatoirement:

1. les qualités des parties;
2. son champ d'application professionnel et territorial;
3. la date de son entrée en vigueur, sa durée et les délais de dénonciation;
4. les conditions de travail dont les parties conviendront.

(2) Les conditions de travail à déterminer par les parties comprennent au moins:

1. les conditions d'embauchage et de congédiement des salariés, y compris des mesures appropriées d'accueil et de préparation aux tâches à exécuter;
2. la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire;
3. les jours fériés;
4. le régime des congés applicables, dont, entre autres, le congé annuel;
5. le système des rémunérations ainsi que les éléments de salaire et de traitement par catégories professionnelles.

(3) Toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir:

1. des dispositions ayant pour objet d'adapter le montant des rémunérations aux variations du coût de la vie conformément aux modalités applicables aux traitements et aux pensions des fonctionnaires publics;
2. des majorations pour travail de nuit, qui ne pourront être inférieures à quinze pour cent de la rémunération; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit;

3. des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres;

4. l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

(4) La convention collective contiendra obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants:

1. l'organisation du travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité; les négociations collectives sur l'organisation du travail porteront notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée du travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière;
2. la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable, et notamment l'accroissement des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages, d'apprentissage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle, notamment en faveur des chômeurs, ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie; le nombre des possibilités supplémentaires ainsi créées sera consigné dans la convention collective;
3. d'une manière générale, les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage; les lignes directrices sur l'emploi adoptées annuellement par le Conseil Européen et faisant l'objet du plan d'action national en faveur de l'emploi serviront de lignes de conduite au cours de ces négociations;
4. la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable; dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

2. Il est ajouté un article 4bis ayant la teneur suivante:

„**Art. 4bis.–** (1) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

(2) Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de la mesure prévue au paragraphe (1) qui précède. Les conventions collectives peuvent fixer les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer lesdites modalités.

En l'absence de convention collective, une convention entre le ministre ayant l'emploi dans ses attributions et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités d'application de la mesure fixée au paragraphe (1) du présent article."

Article VI.–

La loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie est modifiée comme suit:

1. L'article 4 prend la teneur suivante:

„**Art. 4.–** (1) Sans préjudice des articles 4bis, 6 à 10, 12 à 14 et 24 de la présente loi, la durée du travail des ouvriers ne peut pas excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine; la convention collective applicable peut fixer les limites inférieures à ces seuils.

(2) Les ouvriers peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées au paragraphe (1) qui précède, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de

référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

(3) Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, un plan d'organisation du travail, couvrant l'ensemble de la période de référence et portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence.

Le plan fixera également les principes régissant l'organisation du travail en cas d'imprévus ou en cas de force majeure.

Au cas où la convention collective applicable prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée au paragraphe (2) du présent article, elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans les entreprises rentrant dans son champ d'application.

Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article, doit obligatoirement être soumis, avant son exécution, à l'avis de la délégation du personnel, s'il en existe.

Copie du plan d'organisation du travail doit être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail et adressée sans délai à la délégation du personnel ainsi qu'au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) La convention collective de travail applicable peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

La convention collective visée au paragraphe qui précède peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée du travail, et notamment sur la période de référence.

(5) A défaut de convention collective de travail, et au cas où la convention collective ou l'accord visés au paragraphe (4) qui précède, conclus après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, le ministre ayant le travail dans ces attributions peut, à la demande d'une entreprise et sans préjudice du principe fixé au paragraphe (2) du présent article, autoriser une période de référence déterminée.

L'autorisation ministérielle visée à l'alinéa qui précède est soumise aux modalités suivantes:

1. Le ministre soumettra la demande de l'entreprise à l'avis des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national.
2. Sur base de cet avis, le ministre peut subordonner l'autorisation demandée à la conclusion préalable d'un accord sectoriel entre les partenaires sociaux concernés; cet accord sectoriel peut fixer une période de référence inférieure ou supérieure à la durée de quatre semaines fixée au paragraphe (2) du présent article.
3. L'accord sectoriel éventuellement conclu sera soumis, avant son entrée en vigueur, à l'approbation du ministre.
4. A défaut d'un accord sectoriel, le ministre peut, avant d'accorder l'autorisation demandée, consulter encore une fois les partenaires sociaux préqualifiés.
5. Avant d'accorder l'autorisation pour une période de référence déterminée, le ministre demandera l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise concernée.

(6) Au cas où une convention collective de travail conclue avant l'entrée en vigueur de la présente loi et non déclarée d'obligation générale prévoit une période de référence inférieure à quatre semaines, le ministre ayant le travail dans ses attributions peut, par dérogation au principe fixé au paragraphe (2) du présent article, pour une durée qu'il déterminera, rendre applicable la période de référence précitée à l'ensemble du secteur ou de la profession.

La procédure prévue par le paragraphe (5) alinéa 2 du présent article est applicable.

Après la venue à terme ou la dénonciation de la convention collective en question, les règles fixées aux paragraphes (1) à (5) du présent article deviennent applicables."

2. Il est ajouté un article 4bis de la teneur suivante:

„**Art. 4bis.–** (1) La durée du travail maximale ne pourra dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.

(2) Un règlement grand-ducal pourra déterminer un nombre limité de secteurs, branches, activités ou professions dans lesquelles la convention collective de travail applicable, ou, à défaut, le ministre ayant le travail dans ses attributions, peuvent autoriser une durée de travail journalière maximale de douze heures, à condition toutefois que la durée de travail hebdomadaire effective ne dépasse pas quarante heures.

Le règlement grand-ducal visé à l'alinéa qui précède déterminera les conditions et modalités auxquelles la convention collective ou le ministre peuvent autoriser une durée de travail de douze heures par jour. Il pourra notamment prévoir que cette autorisation sera limitée dans le temps ou à certaines périodes de l'année."

3. L'article 5bis prend la teneur suivante:

„**Art. 5bis.–** (1) Tout travailleur bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un temps de repos non rémunéré de trente minutes au minimum.

(2) Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable.

(3) L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée visée au paragraphe (1) du présent article.

Pour les catégories de personnel définies aux articles 2 et 5, alinéa 2, de la présente loi, un règlement grand-ducal peut déroger à la règle énoncée à l'alinéa 1 du présent paragraphe."

4. L'article 6 prend la teneur suivante:

„**Art. 6.–** La convention collective de travail et la décision ministérielle visées aux paragraphes 4 à 6 de l'article 4 de la présente loi ne peuvent pas empêcher la possibilité d'augmenter la durée journalière de travail des ouvriers dans les cas et selon les modalités fixés aux articles 7 à 10 qui suivent."

5. L'article 7 prend la teneur suivante:

„**Art. 7.–** Lorsque les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur 5 jours ou moins, la durée du travail normale peut d'office être portée jusqu'à neuf heures par jour, sans que le total de la durée du travail ne puisse dépasser la durée de travail normale hebdomadaire en vigueur dans l'établissement ou l'entreprise concernés."

6. L'article 8 est remplacé par le texte suivant:

„**Art. 8.–** Par dérogation aux dispositions du paragraphe (1) de l'article 4bis, dans les entreprises où le travail, à raison de sa nature, ne souffre ni interruption, ni retard, ou est organisé par équipes successives, les ouvriers peuvent être occupés au-delà de huit heures par jour et de quarante heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence maximale de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas quarante heures.

Toutefois la durée de travail maximale journalière ne peut pas dépasser dix heures.

Le paragraphe (3) de l'article 4 de la présente loi est applicable. La direction de l'Inspection du travail et des mines en sera informée à l'avance."

7. L'article 9 prend la teneur suivante:

„**Art. 9.–** Le ministre ayant le travail dans ses attributions pourra autoriser la prestation d'heures excédant la durée normale du travail pour les travaux préparatoires ou complémentaires, qui, pour des raisons techniques, doivent être nécessairement exécutés en dehors des limites assignées au travail général de l'entreprise, d'une partie de l'entreprise ou d'une équipe.

Ces heures seront compensées à raison d'un jour complet de repos lorsque les dépassements totalisent la durée journalière de travail fixée au paragraphe (1) de l'article 4 de la présente loi."

8. L'article 10 prend la teneur suivante:

„**Art. 10.–** Les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, tels que accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruption de force motrice, de lumière, de chauffage ou d'eau, pourront être récupérées dans les deux mois qui suivent la reprise du travail.

Hormis les cas prévus aux paragraphes (2), (4) et (5) de l'article 4 de la présente loi, les temps de travail ainsi récupérés ne pourront augmenter la durée du travail au-delà de dix heures par jour ni au-delà de quarante-huit heures par semaine.

Dans les cas prévus aux paragraphes (2), (4) et (5) de l'article 4 de la présente loi, les heures de récupération ne pourront excéder de plus d'une heure la limite journalière prévue à l'alinéa qui précède.

La délégation du personnel et la direction de l'Inspection du travail et des mines devront aussitôt être informées avant le commencement de la récupération des heures perdues, de la nature, de la cause et de la date de l'arrêt collectif, du nombre des heures perdues et des modifications temporaires prévues à l'horaire."

9. Dans le deuxième alinéa de l'article 11, la référence aux articles 6, 7, 8, 9 et 10 est remplacée par la référence aux articles 4, paragraphes (4) à (6), 6, 7, 8, 9 et 10.

10. L'article 16 prend la teneur suivante:

„**Art. 16.–** (1) L'ouvrier a droit, pour chaque heure supplémentaire, à un salaire normal majoré de 25%.

(2) Toutefois les heures supplémentaires peuvent être compensées dans la mesure du possible, en remplacement du salaire majoré conformément au paragraphe (1) qui précède, par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure et demie de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée.

(3) Au cas où une convention collective est applicable, celle-ci fixera le principe et les modalités d'application des dispositions du paragraphe (2) du présent article.

Lorsque la convention collective s'applique à un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, elle peut prévoir les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer les modalités d'application du principe établi par le paragraphe (2) du présent article."

Article VII.–

La loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés est modifiée comme suit:

1. L'article 6 prend la teneur suivante:

„**Art. 6.–** (1) On entend par durée du travail le temps pendant lequel l'employé est à la disposition de son ou de ses employeurs, s'il en a plusieurs; sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles l'employé n'est pas à la disposition de son ou de ses employeurs.

(2) Sans préjudice des dérogations prévues au présent article, la durée de travail normale des employés privés ne pourra excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine; la convention collective applicable peut fixer des limites inférieures à ces seuils.

(3) Les employés privés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées au paragraphe (1) qui précède, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

(4) Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, un plan d'organisation du travail couvrant l'ensemble de la période de référence et portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence.

Le plan fixera également les principes régissant l'organisation du travail en cas d'imprévus ou de cas de force majeure.

Au cas où la convention collective applicable prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée au paragraphe (2) du présent article, elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans les entreprises rentrant dans son champ d'application.

Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article, doit obligatoirement être soumis, avant son exécution, à l'avis de la délégation du personnel, s'il en existe.

Copie du plan d'organisation du travail doit être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail et adressée sans délai à la délégation du personnel ainsi qu'au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(5) La convention collective de travail applicable peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

La convention collective visée à l'alinéa qui précède peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée du travail, et notamment sur la période de référence.

(6) A défaut de convention collective de travail, et au cas où la convention collective ou l'accord visés au paragraphe (4) qui précède, conclus après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, le ministre ayant le travail dans ses attributions peut, à la demande d'une entreprise et sans préjudice du principe fixé au paragraphe (3) du présent article, autoriser une période de référence déterminée.

L'autorisation ministérielle visée à l'alinéa qui précède est soumise aux modalités suivantes:

1. Le ministre soumettra la demande de l'entreprise à l'avis des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national.
2. Sur base de cet avis, le ministre peut subordonner l'autorisation demandée à la conclusion préalable d'un accord sectoriel entre les partenaires sociaux concernés; cet accord sectoriel peut fixer une période de référence inférieure ou supérieure à la durée de quatre semaines fixée au paragraphe (3) du présent article.
3. L'accord sectoriel éventuellement conclu sera soumis, avant son entrée en vigueur, à l'approbation du ministre.
4. A défaut d'un accord sectoriel, le ministre peut, avant d'accorder l'autorisation demandée, consulter encore une fois les partenaires sociaux préqualifiés.
5. Avant d'accorder l'autorisation pour une période de référence déterminée, le ministre demandera l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise concernée.

(7) Au cas où une convention collective de travail conclue avant l'entrée en vigueur de la présente loi et non déclarée d'obligation générale prévoit une période de référence inférieure à quatre semaines, le ministre ayant le travail dans ses attributions peut, par dérogation au principe fixé au paragraphe (3) du présent article, pour une durée qu'il déterminera, rendre applicable la période de référence précitée à l'ensemble du secteur ou de la profession.

La procédure prévue par le paragraphe (6) alinéa 2 du présent article est applicable.

Après la venue à terme ou la dénonciation de la convention collective en question, les règles fixées aux paragraphes (2) à (6) du présent article deviennent applicables.

(8) La durée du travail ne pourra en principe dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.

Un règlement grand-ducal pourra déterminer un nombre limité de secteurs, branches, activités ou professions dans lesquelles la convention collective de travail applicable, ou, à défaut, le ministre ayant le travail dans ses attributions, peuvent autoriser une durée de travail journalière maximale de douze heures, à condition toutefois que la durée de travail hebdomadaire ne dépasse pas quarante heures.

Le règlement grand-ducal visé à l'alinéa qui précède déterminera les conditions et modalités auxquelles la convention collective ou le ministre peuvent autoriser une durée de travail de douze heures

par jour. Il pourra notamment prévoir que cette autorisation est limitée dans le temps ou à certaines périodes de l'année.

(9) Tout employé privé bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un temps de repos non rémunéré de trente minutes au minimum.

Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable.

(10) L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée visée au point 1. du paragraphe (9) du présent article.

Pour les catégories d'employés occupés à des travaux essentiellement intermittents, des conventions collectives de travail, et à défaut, des règlements d'administration publique pourront déterminer le temps pendant lequel l'employé est à la disposition de son ou de ses employeurs.

Pour ces mêmes catégories de personnel, un règlement grand-ducal peut déroger à la disposition prévue au point 1. du présent paragraphe (10).

(11) La convention collective de travail et la décision ministérielle visées aux paragraphes (5) à (7) du présent article ne peuvent pas empêcher la possibilité d'augmenter la durée journalière de travail des employés privés dans les cas et selon les modalités suivants:

1. Lorsque les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur cinq jours ou moins, la durée du travail normale peut d'office être portée jusqu'à neuf heures par jour, sans que le total de la durée de travail ne puisse dépasser la durée du travail normale hebdomadaire à plein temps en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement concernés.
2. Dans l'entreprise où le travail, à raison de sa nature, ne souffre ni interruption, ni retard, ou est organisé par équipes successives, les employés privés pourront être occupés au-delà de huit heures par jour et de quarante heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence maximale de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas quarante heures. Le paragraphe (4) du présent article est applicable. La direction de l'Inspection du travail et des mines en sera informée à l'avance.
3. Les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, tels que des accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruption de force motrice, de lumière, de chauffage ou d'eau, pourront être récupérées dans les deux mois qui suivent la reprise du travail.

Hormis les cas prévus aux paragraphes (3), (5) et (6) du présent article, les temps de travail ainsi récupérés ne pourront avoir pour effet d'augmenter la durée de travail au-delà de dix heures par jour ni au-delà de quarante-huit heures par semaine.

Dans les cas prévus aux paragraphes (3), (5) et (6) du présent article, les heures de récupération ne pourront excéder de plus d'une heure la limite journalière prévue à l'alinéa qui précède.

La délégation du personnel et la direction de l'Inspection du travail et des mines devront aussitôt être informées avant le commencement de la récupération des heures perdues, de la nature, de la cause et de la date de l'arrêt collectif, du nombre des heures perdues et des modifications temporaires prévues à l'horaire.

2. Les points 6. à 11. actuels de l'article 6 deviennent les paragraphes (12) à (17).

3. Le paragraphe (18) nouveau qui remplace le point 12. de l'article 6 prend la teneur suivante:

„(18) L'employé privé a droit pour chaque heure supplémentaire à son salaire normal tel qu'il est convenu au contrat, majoré de 50%.

Toutefois les heures supplémentaires peuvent être compensées dans la mesure du possible, en remplacement du salaire majoré conformément au point 1. du présent paragraphe, par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure et demie de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée.

Au cas où une convention collective est applicable, celle-ci fixera le principe et les modalités d'application des dispositions du point 2. alinéa 1er qui précède.

Lorsque la convention collective s'applique à un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, elle peut prévoir les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer les modalités d'application du principe établi par le point 2, alinéas 1er et 2 du présent paragraphe."

3. L'employé a droit, pour chaque heure travaillée lors d'un jour férié légal, à son salaire horaire normal, tel qu'il est convenu au contrat, majoré de cent pour cent ainsi qu'une indemnité prévue par l'article 6 de la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux.

Si les heures travaillées lors d'un jour férié légal sont compensées par un repos correspondant payé, seuls sont dus les suppléments de cent pour cent ainsi que l'indemnité prévue par l'article 6 de la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux.

Le salaire horaire normal prévu aux alinéas qui précèdent est calculé selon les dispositions du paragraphe 19 du présent article."

4. Les points 13. à 19. actuels de l'article 6 deviennent les paragraphes (19) à (25). Au paragraphe (24) nouveau, la référence au paragraphe (11) est remplacée par la référence au paragraphe (17).

Article VIII.–

La loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel est modifiée comme suit:

1. L'article 1er prend la teneur suivante:

„(1) Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié qui convient avec un employeur, dans le cadre d'une activité régulière, un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail sur cette même période.

(2) Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans leur contrat de travail, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

Sont applicables les paragraphes (4) à (6) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie, ainsi que les paragraphes (5) à (7) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

(3) Sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective du salarié à temps partiel résultant de l'application des dispositions du paragraphe (2) du présent article ne peut excéder de plus de 50% la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

(4) Le plan d'organisation du travail établira avec précision les règles applicables aux salariés à temps partiel, notamment au regard des dispositions du paragraphe (3) du présent article.

Sont applicables l'article 4, paragraphe (3) de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et l'article 6, paragraphe (4) de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés."

2. L'article 5 est complété par un point 4° de la teneur suivante:

„4° les limites et les modalités s'appliquant à la mise en oeuvre des dispositions du paragraphe (3) de l'article 1er de la présente loi."

3. L'alinéa 1er de l'article 6 prend la teneur suivante:

„Est à considérer comme temps de travail supplémentaire du sens de l'article 5, sous 3° de la présente loi, le temps de travail effectué par le salarié à temps partiel au-delà des limites résultant de l'application des paragraphes (2) et (3) de l'article 1er de la présente loi."

4. La première phrase du paragraphe 4. de l'article 12 prend la teneur suivante:

„L'article 16, paragraphe 1, alinéa 1er de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, prend la teneur suivante:"

5. L'application des dispositions des articles 1er, paragraphes (2) et (3), 5, point 4. et 6, alinéa 1er de la présente loi prendra fin le 31 décembre 2003.

Avant cette date d'expiration il sera procédé à une évaluation des effets des dispositions en question sur le marché de l'emploi luxembourgeois en ce qui concerne notamment le taux d'activité, l'offre d'emplois à temps partiel, le taux d'activité à temps partiel, le taux d'activité féminin ainsi que le taux de chômage.

L'application des dispositions peut être prorogée, par une loi spéciale à proposer par le Gouvernement sur base de l'évaluation visée à l'alinéa qui précède.

Article IX.–

La loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail est modifiée comme suit:

Le point 7. du paragraphe (2) de l'article 5 prend la teneur suivante:

„L'emploi d'un demandeur d'emploi inscrit à l'Administration de l'emploi, notamment dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active."

Article X.–

La loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux est modifiée comme suit:

L'article 3 prend la teneur suivante:

„**Art. 3.–** (1) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article 2 tombe sur un dimanche, il sera remplacé par un jour férié de rechange à prendre individuellement par chaque salarié endéans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié ayant dû être remplacé.

(2) Le jour férié de rechange doit obligatoirement être pris en nature et ne peut pas être remplacé par une compensation financière.

(3) Au cours de la même année de calendrier, il ne pourra être procédé qu'au remplacement de trois jours fériés au maximum."

Article XI.–

La loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé est modifiée comme suit:

L'article 16 alinéa 1er, 2e tiret est remplacé par les tirets suivants:

- 2 jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu;
- 2 jours pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;
- 2 jours en cas de déménagement.

Article XII.–

La loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite est modifiée comme suit:

1. L'alinéa 3 de l'article 6 prend la teneur suivante:

„Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois qui précèdent l'admission à la préretraite, avec l'objectif d'initier le salarié embauché sur le poste libéré par le salarié admis à la préretraite.

Peuvent également être prises en considération les embauches effectuées dans les quatre mois suivant l'admission à la préretraite."

2. L'alinéa 1 du paragraphe (4) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

„(4) Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois suivant l'admission à la préretraite, à condition que la relation causale entre l'embauche compensatrice et le départ progressif à la retraite soit établie par l'employeur."

3. L'alinéa 1 du paragraphe (5) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

„(5) Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois qui précèdent l'admission à la préretraite avec l'objectif d'initier le salarié embauché sur le poste ou la fraction de poste libérée par le salarié admis en préretraite, à condition que la relation causale entre l'embauche compensatrice et le départ progressif soit établie par l'employeur."

4. L'alinéa 1 du paragraphe (6) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

„(6) Le droit au remboursement par le fonds pour l'emploi est conditionné par le maintien dans l'entreprise, après la fin de la période de préretraite, pendant une période d'au moins deux ans, tant du poste à plein temps concerné par la préretraite progressive que du salarié ou apprenti ayant fait l'objet de l'embauche compensatrice, sinon d'un autre demandeur d'emploi, répondant aux conditions fixées aux paragraphes (1) à (3) qui précèdent."

5. Le paragraphe (2) de l'article 16-4 prend la teneur suivante:

„(2) L'embauche compensatrice prévue à l'article 16-2 peut se faire moyennant:

- contrat de travail à temps plein,
- contrat de travail à temps partiel conformément à la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel,
- contrat d'apprentissage."

Article XIII.–

La loi modifiée du 28 décembre 1988

1. réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales;
2. modifiant l'article 4 de la loi du 2 juillet 1935 portant réglementation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise dans l'exercice des métiers, est modifiée comme suit:

1. Le point a) de l'article 6 a) prend la teneur suivante:

„**Art. 6a).–** L'autorisation d'ouverture de succursales est accordée aux entreprises artisanales et commerciales légalement établies et qui en font la demande.

Un règlement grand-ducal à prendre, sur avis du Conseil d'Etat et sur avis conforme de la commission de travail de la Chambre des Députés pourra déterminer dans différents métiers la qualification professionnelle requise par la personne chargée de la gestion dans une succursale en l'absence du titulaire de l'autorisation d'établissement."

2. L'article 14 est modifié comme suit:

„**Art. 14.–** Pour effectuer dans certains métiers à déterminer par règlement grand-ducal des travaux de réparation et d'entretien ne comportant pas engagement de main-d'oeuvre de plus de trois personnes, le Ministre compétent peut, sur avis de la commission prévue à l'article 2, attribuer une qualification suffisante:

a) aux travailleurs reconnus handicapés en application de la loi du 12 novembre 1991;

b) aux détenteurs d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle dans la branche ou d'un diplôme reconnu équivalent, ayant une pratique d'au moins 6 ans dans cette branche et ayant suivi des cours de gestion d'entreprise."

3. Le quatrième alinéa de l'article 15 aura la teneur suivante:

„Des exceptions peuvent être consenties en ce qui concerne les métiers secondaires ou pour des raisons impérieuses la Chambre des Métiers demandée en son avis."

4. Le paragraphe (1) de l'article 22 est modifié comme suit:

„**Art. 22.–** Les officiers de police judiciaire les agents de la gendarmerie et de la police sont chargés de rechercher et de constater les infractions réprimées par la présente loi et ses règlements d'exécution. Le Directeur de l'Administration des douanes et accises pourra en outre charger ses agents à partir du grade de brigadier principal de rechercher et de constater ces infractions.

Dans l'accomplissement de leurs fonctions relatives à la présente loi les fonctionnaires de l'Administration des douanes et accises à partir du grade de brigadier principal ont la qualité d'officiers de police judiciaire. Ils constatent les infractions par des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire. Leur compétence s'étend à tout le territoire du Grand-Duché.

Les infractions et tentatives d'infractions aux dispositions des articles 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, alinéa 2, 21 et 25 de la présente loi et à ses règlements d'exécution sont punies d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois ans et d'une amende de dix mille et un à cinq millions de francs ou d'une de ces peines seulement."

Article XIV.–

La loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat est modifiée comme suit:

1. L'article 2, lettre h, prend la teneur suivante:

„– les stations de service pour véhicules automoteurs situées le long des autoroutes pour ce qui est du remorquage de véhicules de la vente de carburant de lubrifiant de pièces de rechange accessoires ou produits d'entretien de première nécessité pour le bon fonctionnement et le dépannage de véhicules automoteurs ainsi que de la vente de produits alimentaires et non alimentaires;

– les autres stations de service pour véhicules automoteurs pour ce qui est du remorquage de véhicules de la vente de carburant de lubrifiant de pièces de rechange accessoires ou produits d'entretien de première nécessité pour le bon fonctionnement et le dépannage de véhicules automoteurs ainsi que de la vente de produits alimentaires et non alimentaires de premier besoin à condition que la surface de vente nette de ces derniers se situe dans le rayon délimité de la caisse de la station et ne dépasse pas 20 m^2 et ceci sans préjudice des dispositions de la loi du 21 février 1976 ayant pour objet d'instaurer un jour de fermeture hebdomadaire dans les stations de vente de carburant et de lubrifiant pour véhicules automoteurs."

2. L'article 2 est complété par un point l) qui prend la teneur suivante:

„l) les cinémas et les magasins se trouvant dans un cinéma ou un complexe de cinéma et se limitant exclusivement à la vente d'articles ayant un lien direct avec l'art et la culture du cinéma."

Article XV.–

La loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue est modifiée comme suit:

Les articles 1er, 12, 13, 14, 16, 19, 20, 25, 26, 28 et 30 sont remplacés par les dispositions suivantes:

„**Art. 1er.–** L'enseignement secondaire technique, commun aux garçons et aux filles, prépare, en collaboration avec le monde économique et social à la vie professionnelle en assurant aux élèves une formation générale, sociale, technique et professionnelle. Il permet aussi d'accéder à l'enseignement supérieur."

„**Art. 12.-** Les élèves, dont les résultats obtenus avant l'entrée en apprentissage ou au cours de l'apprentissage font apparaître que les objectifs du régime professionnel ne pourront être atteints dans les délais impartis par la loi ou ses mesures d'exécution, peuvent s'inscrire:

– soit à la voie de formation préparatoire au certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) qui vise une insertion socioprofessionnelle des détenteurs de ce certificat;

– soit à la voie de formation préparatoire au certificat de capacité manuelle (CCM) qui prépare à la partie pratique de l'examen de fin d'apprentissage dans les professions et métiers concernés.

Les deux voies de formation peuvent être organisées sous forme d'unités capitalisables, à préciser par la voie d'un règlement grand-ducal.

Les détenteurs d'un CITP ou d'un CCM peuvent ultérieurement se préparer au certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) soit dans le cadre de la formation professionnelle continue soit dans le cadre de la formation initiale.

Tout élève ou apprenti désireux de se faire inscrire dans une de ces voies de formation doit présenter une demande à une commission spéciale qui décide de son admissibilité.

La composition et le fonctionnement de la commission spéciale mentionnée à l'alinéa précédent, les conditions d'admission, les modalités de fonctionnement et le contenu ainsi que la liste des

professions et métiers dans lesquels un apprentissage préparatoire au CITP ou au CCM est organisé sont déterminés par règlement grand-ducal."

„**Art. 13.–** Les études du régime professionnel sont sanctionnées par un examen de fin d'apprentissage qui se situe à la fin de la dernière année de l'apprentissage et confère soit un certificat de capacité manuelle (CCM) soit un certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP).

L'examen de fin d'apprentissage est un examen national. Il comprend une partie théorique et une partie pratique, qui peuvent être organisées sous forme intégrée. Les résultats de la formation théorique et pratique de l'année de fin d'apprentissage peuvent être pris en compte.

Les élèves détenteurs du certificat de réussite du cycle moyen du régime technique ou du régime de la formation de technicien, tels que décrits aux articles 14 et 16, sont admissibles à une classe de douzième de la division et section correspondantes du régime professionnel.

Un règlement grand-ducal fixe les modalités suivant lesquelles les détenteurs du certificat d'aptitude technique et professionnelle peuvent être admis à une classe de douzième d'une division et section correspondantes du cycle supérieur du régime technique et du régime de la formation de technicien."

„**Art. 14.–** Le régime de la formation de technicien du cycle moyen est un régime à temps plein préparant aux études de technicien au cycle supérieur. Aux élèves ayant réussi la classe de onzième est délivré un certificat de réussite du cycle moyen."

„**Art. 16.–** Le régime technique à plein temps du cycle moyen prépare essentiellement aux études du régime technique au cycle supérieur. Aux élèves ayant réussi la classe de onzième est délivré un certificat de réussite du cycle moyen."

„**Art. 19.–** Le régime de la formation de technicien du cycle supérieur prépare les élèves à la vie active."

„**Art 20.–** Le cycle supérieur du régime de la formation de technicien est sanctionné par un examen organisé sur le plan national.

Aux candidats ayant réussi cet examen il est délivré un diplôme de technicien spécifiant la division, ainsi que les branches dans lesquelles les candidats ont été examinés, et certifiant qu'ils sont admissibles à des études techniques supérieures dans une spécialité correspondant à leurs études."

„**Art. 25.–** Le passage du cycle inférieur au cycle moyen se fait sur la base d'un profil d'orientation. Il indique les régimes, divisions et sections auxquels l'élève est admis compte tenu de ses capacités et des exigences des études ultérieures.

Les modalités de l'établissement et de l'application du profil d'orientation ainsi que les modalités de recours sont déterminées par règlement grand-ducal.

Une information annuelle sur les possibilités de recrutement des entreprises luxembourgeoises est fournie par l'Administration de l'emploi et jointe au profil d'orientation."

„**Art. 26.–** L'apprentissage, les études en régime de la formation de technicien et les études en régime technique sont également ouverts à des personnes âgées de plus de dix-huit ans.

Les personnes adultes qui suivent un apprentissage sous contrat d'apprentissage bénéficient de l'indemnité d'apprentissage prévue dans le cadre de l'apprentissage des jeunes ainsi que d'un complément d'indemnité sans que le total puisse dépasser le niveau du salaire social minimum qui leur reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

L'indemnité d'apprentissage est à payer par le patron formateur, alors que le complément d'indemnité est supporté pour les chômeurs par le Fonds pour l'emploi et pour les non-chômeurs par des crédits budgétaires à prévoir dans le budget du Service de la Formation Professionnelle du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle.

Les modalités d'admission et les conditions de séjour dans les différentes classes ainsi que les conditions d'attribution du complément d'indemnité visé aux alinéas 2 et 3 du présent article sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés."

„**Art. 28.–** Les mesures suivantes nécessaires à l'exécution de la présente loi sont déterminées par règlement grand-ducal:

1. l'organisation du cycle inférieur et des différents régimes de l'enseignement secondaire technique:
2. l'admission des élèves dans les différentes classes de l'enseignement secondaire technique;
3. l'organisation des examens et la certification."

„**Art. 30.–** Des modèles spécifiques de fonctionnement et de plans d'études pour certaines classes peuvent être déterminés par règlement grand-ducal notamment afin de:

- répondre à d'éventuels besoins particuliers des enfants de migrants;
- offrir à des élèves âgés de plus de dix-huit ans, tels que décrits à l'article 26, un enseignement adapté à leur maturité;
- offrir à des élèves qui se trouvent exclus de l'école la possibilité de réintégrer une formation. Au besoin, d'autres institutions, publiques ou privées, peuvent être chargées, par le ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, sur base d'une convention, d'une partie ou de l'intégralité de la mesure de réinsertion."

Article XVI.–

La loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle est modifiée comme suit:

Le paragraphe (1) de l'article VII est remplacé par la disposition suivante:

„Il est créé un pool de personnes chargées d'assister les directeurs des établissements d'enseignement ainsi que le directeur du CPOS dans les domaines suivants:

- le maintien de la discipline par la surveillance des salles de classes, des salles spéciales, des cours de récréation, des structures d'accueil, etc.,

  la tenue des études surveillées,
- la surveillance des classes momentanément sans titulaire,
- le remplacement de titulaires absents avec l'obligation d'occuper les élèves utilement,
- la participation à l'organisation d'activités périscolaires,
- la participation à l'organisation de l'orientation scolaire.

Ces mêmes personnes pourront être chargées de travaux administratifs par le directeur. Elles ne sont pas chargées de leçons d'enseignement."

Article XVII.–

La loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

L'alinéa 3 de l'article 11 est modifié comme suit:

„Le montant de la contribution sociale visée à l'article 7bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant: 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, et qui s'applique aux biens spécifiés audit article, vient en déduction des prix de ces biens relevés par le STATEC pour l'établissement de l'indice des prix à la consommation publié sur la base 100 au 1er janvier 1948."

Article XVIII.–

La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

1. L'article 1er, point 3. est complété par un alinéa 3 nouveau:

   „– L'article 29bis si le stagiaire est en service depuis un an au moins."
2. A l'article 2, paragraphe 2, alinéa 5, la première phrase est modifiée comme suit:

   „Le stage peut être suspendu soit d'office, soit à la demande de l'intéressé, pour la durée de toute absence prolongée en cas d'incapacité de travail du stagiaire ainsi que dans l'hypothèse ou le stagiaire bénéficie des congés visés aux articles 29bis ou 30, paragraphe 1er, ci-après."
3. A l'article 28, point 1., l'énumération des congés est complétée comme suit:

   „l) le congé parental

   m) le congé pour raisons familiales."

4. Entre les articles 29 et 30 sont intercalés les articles 29bis et 29ter nouveaux libellés comme suit:

„**Art. 29bis.–** ***Congé parental***

Le fonctionnaire en activité de service depuis au moins une année a droit, à sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental tels que définis par la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales."

„**Art. 29ter.–** ***Congé pour raisons familiales***

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé pour raisons familiales à accorder selon les conditions et modalités prévues dans la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

L'absence du service en cas d'octroi du congé pour raisons familiales entraîne la privation de la rémunération en raison d'un trentième de la rémunération mensuelle par journée de congé.

Un règlement grand-ducal déterminera les mesures d'exécution du présent article."

5. Entre les alinéas 1er et 2 du point 1. de l'article 30 est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 29bis n'a pas droit au congé sans traitement prévu au présent paragraphe."

6. Entre les alinéas 1er et 2 point 1. de l'article 31 il est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 29bis n'a pas droit au congé pour travail à mi-temps prévu au présent paragraphe."

Article XIX.–

La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complétée comme suit:

1. A l'article 29, point 1., l'énumération des congés est complétée comme suit:

„k) le congé parental

l) le congé pour raisons familiales."

2. Entre les articles 30 et 31 sont intercalés les articles 30bis et 30ter nouveaux libellés comme suit:

„**Art. 30bis.–** ***Congé parental***

Le fonctionnaire en activité de service depuis au moins une année a droit, à sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental tels que définis par la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Art. 30ter.– ***Congé pour raisons familiales***

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé pour raisons familiales à accorder selon les conditions et modalités prévues dans la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

L'absence du service en cas d'octroi du congé pour raisons familiales entraîne la privation de la rémunération en raison d'un trentième de la rémunération mensuelle par journée de congé.

Un règlement grand-ducal détermine les mesures d'exécution du présent article."

3. Entre les alinéas 1er et 22 du point 1. de l'article 31 est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental est visé à l'article 30bis n'a pas droit au congé sans traitement prévu au présent paragraphe."

4. Entre les alinéas 1er et 2 du point 1. de l'article 32 il est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 30bis n'a pas droit au congé à mi-temps prévu au présent paragraphe."

Article XX.–

La loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est modifiée comme suit:

A l'alinéa 1er de l'article 109, le numéro 1a est complété *in fine* par la phrase suivante:

„La limitation de la déduction des intérêts débiteurs ne s'applique cependant pas aux intérêts qui sont en relation économique avec un prêt contracté par l'alloti à des fins de financement d'une soulte à

verser à des cohéritiers dans le cadre de la transmission – par voie de partage successoral – d'une entreprise visée à l'article 14 dans les conditions de l'article 37."

Article XXI.–

La loi modifiée du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal est modifiée comme suit:

1. Au paragraphe 8 les dispositions des numéros 5 et 6 sont supprimées.

2. Au paragraphe 11, alinéa 3, l'abattement de „neuf cent mille francs" est remplacé par un abattement de „un million deux cent mille francs".

Article XXII.–

Actions positives dans le secteur privé

1. *Définition*

(1) On entend par actions positives des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Les mesures visées au sens du présent article sont:

- la mise en oeuvre d'une nouvelle organisation du travail
- les mesures concrètes en matière de recrutement se situant avant ou/et après l'embauche
- les actions de formation spéciales
- les mesures relatives à des changements de métiers
- les actions de promotion
- les actions favorisant l'accès du sexe sous-représenté aux postes de responsabilité et de décision
- les mesures tendant à une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle.

(2) Les actions positives doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet d'entreprise tel que prévu au point 3 ci-après.

(3) Par entreprise, on entend tout organisme légalement établi et exerçant la plus grande partie de son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

2. *Champ d'application*

Le présent article vise les actions positives dans le secteur privé de l'économie quelle que soit l'activité professionnelle concernée mais ne s'applique pas au secteur public.

3. *Modalités*

(1) Les projets d'actions positives peuvent concerner soit une ou plusieurs entreprises, soit un secteur ou une branche économique.

(2) Au cas où les actions positives sont prévues par une convention collective, celle-ci fixe le cadre général, conformément aux dispositions du présent article. Un plan ou projet d'entreprise peut, dans ce cas, préciser les conditions et modalités pratiques applicables dans un cas déterminé.

(3) Avant leur mise en oeuvre, les projets d'actions positives visés sont soumis pour avis au comité mixte ou, à défaut au délégué à l'égalité de l'entreprise concernée.

A défaut de délégation du personnel, les projets d'actions sont soumis à l'avis du Comité interministériel dont la composition sera fixée par règlement grand-ducal.

4. *Critères d'éligibilité*

(1) Les projets d'actions positives visés au présent article doivent préalablement à leur mise en oeuvre, obtenir sur demande écrite, l'approbation du/de la ministre ayant dans ses attributions les actions positives qui y statue après avoir entendu en son avis le Comité interministériel prévu au point 3, paragraphe (3).

(2) En vue de l'obtention de l'agrément ministériel, les critères et les données suivantes sont à remplir, respectivement à fournir au/à la ministre:

- la preuve du caractère innovateur des mesures et actions proposées
- l'analyse succincte de la situation actuelle du sexe sous-représenté dans l'entreprise
- la description des objectifs tous mesurables et réalisables, visés par le projet
- la durée du projet
- la portée du projet
- l'effet multiplicateur du projet
- l'originalité du projet
- les conditions de financement
- les modalités de règlement de conflits éventuels.

Les modalités de la mise en oeuvre de ces critères font l'objet d'un règlement grand-ducal.

(3) Les entreprises dont les projets ont été approuvés signent une convention de réalisation du projet avec le ministère ayant dans ses attributions les actions positives.

5. *Financement*

(1) La contribution de l'Etat se fait sous forme de subvention.

Cette subvention varie en fonction du coût total des actions positives de l'entreprise et réalisé au cours de l'exercice d'exploitation.

(2) Le montant de la contribution de l'Etat par projet, les critères d'octroi et de restitution de cette contribution sont inscrits annuellement dans la loi budgétaire.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution de la contribution de l'Etat.

Article XXIII.– *Engagement de personnel supplémentaire*

1. Le ministre de la Famille est autorisé à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser deux unités.

2. (1) Le ministre du Travail et de l'Emploi est autorisé à engager, pour les besoins de l'Administration de l'emploi, les agents suivants:

- six éducateurs gradués,
- trois psychologues,
- deux assistants sociaux,
- trois rédacteurs,
- trois expéditionnaires,
- des employés de l'Etat pour les besoins du service de placement dont le nombre total ne peut dépasser sept unités.

(2) Les trois éducateurs gradués occupés à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle et attachés à l'Administration de l'emploi sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle pendant deux ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi peuvent être nommés aux fonctions d'éducateur gradué avec dispense de l'examen d'admission et de la période de stage à condition d'avoir subi avec succès un examen d'admission définitive dont le programme et les modalités sont fixés par règlement grand-ducal.

En cas de nomination, leur traitement est fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur engagement à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle.

L'éducateur gradué occupé à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle et attaché à l'Administration de l'emploi sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle et qui compte moins de deux ans de service à l'entrée en vigueur de la présente loi peut être admis au stage aux fonctions respectives avec dispense de

l'examen d'admission au stage. La durée du stage pourra être réduite en fonction du temps passé en qualité d'agent temporaire et à tâche complète au Service de la formation professionnelle. Il pourra être nommé aux fonctions d'éducateur gradué après avoir passé avec succès l'examen d'admission définitive prévu à l'alinéa 1er du paragraphe (2).

3. Le ministre du Travail et de l'emploi est autorisé à procéder, pour les besoins de l'Inspection du Travail et des Mines dans le cadre de sa mission de contrôle de l'application du droit du travail et de lutte contre le travail illégal, à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète dont le nombre ne peut pas dépasser six unités.

4. Le ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle est autorisé à créer trois emplois de renforcement de la carrière de l'éducateur/trice gradué(e), deux emplois dans la carrière de l'assistant social et un emploi dans la carrière du psychologue pour les besoins des Centres de formation professionnelle continue.

5. Le ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle est autorisé à élargir le cadre personnel du Centre de psychologie et d'orientation scolaires (CPOS) par les emplois supplémentaires suivants:

- vingt-deux assistant(e)s sociaux(ales) ou assistant(e)s d'hygiène sociale pour les lycées et lycées techniques,
- neuf éducateurs(trices) pour les lycées techniques organisant des classes du régime préparatoire de l'enseignement secondaire technique.

6. Les huit éducateurs gradués occupés à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle pendant deux ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi peuvent être nommés aux fonctions d'éducateur gradué avec dispense de l'examen d'admission et de la période de stage à condition de passer avec succès l'examen d'admission définitive dont le programme et les modalités sont fixés par règlement grand-ducal.

En cas de nomination, leur traitement est fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur engagement à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle.

7. La Caisse nationale des prestations familiales est autorisée à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser six unités.

8. Le ministre de la Jeunesse est autorisé à procéder à l'engagement de trois éducateurs gradués et d'un agent éducatif pour les besoins du Service national de la jeunesse.

9. Le ministre de la Promotion féminine est autorisé à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser deux unités.

10. L'article 12 point 3 de la loi du 22 décembre 1997 concernant le budget des recettes et dépenses de l'Etat pour l'exercice 1998 est complété par le point g) qui prend la teneur suivante:

„g) à des engagements de personnel occupé à titre permanent et à tâche complète ou à tâche partielle dans les différents services de l'Etat et disposant de la qualité de travailleur handicapé telle que définie par la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, dans la limite de 2.000 hommes-heures/semaine."

11. Les engagements définitifs au service de l'Etat résultant du présent article se feront par dépassement de l'effectif total du personnel et en dehors du nombre d'engagements de renforcement déterminé dans la loi du ... concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1999.

12. Les décisions relatives aux engagements de personnel prévu au présent article incombent au Premier Ministre, Ministre d'Etat, sur le vu du rapport motivé du chef d'administration et de l'avis de la commission spéciale prévue à l'article 6 de la loi du 24 décembre 1946.

Article XXIV.– ***Dispositions transitoires***

„Les dispositions de l'article 18, point 1, de la loi modifiée du 1er décembre 1992 portant 1. création d'un établissement public pour le développement de la formation professionnelle continue et 2. fixation des cadres du personnel des centres de formation professionnelle continue sont applicables aux chargés de cours occupés ou ayant été occupés à titre temporaire et à tâche complète pendant trois ans au moins à la date du 1er janvier 1999."

*

2. PROJET DE LOI

portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

Art. 1er.– Il est institué un congé spécial dit „congé parental" auquel peut prétendre toute personne qui:

a) élève dans son foyer un ou plusieurs enfants âgés de moins de 5 ans, pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplit les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales;

b) s'adonne principalement à l'éducation du et des enfants, visés au point a) du présent article, et qui n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à mi-temps ou à temps partiel sans que la durée hebdomadaire totale de l'activité professionnelle ne dépasse la moitié de la durée moyenne mensuelle de travail exercé pendant les douze mois qui précèdent la naissance ou le congé d'accueil;

c) est domiciliée et réside d'une façon continue au Luxembourg, ou relève du champ d'application des règlements communautaires;

d) est occupée légalement et d'une façon continue sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, soit à son propre compte, soit auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg moyennant contrat de travail ou d'apprentissage dont la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail, soit en qualité de fonctionnaire, d'employé ou d'ouvrier de l'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer selon les mêmes conditions;

e) est affiliée obligatoirement à l'assurance pension du régime unique au titre des périodes visées à l'article 171, alinéa (1), tirets 1), 2), 3), 5) et 6) du code des assurances sociales pour une durée d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé.

Toutefois peuvent être admis au bénéfice des dispositions de la présente loi les salariés détachés sur un lieu de travail situé hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant à condition d'être normalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'application du présent article.

Art. 2.– Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 1er, a droit, sur sa demande, à un congé parental de 6 mois par enfant.

En accord avec l'employeur, le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de 12 mois. Dans ce cas, son activité professionnelle doit être réduite d'au moins la moitié de la durée normale de travail lui applicable en vertu de la loi ou de la convention collective de travail.

Par dérogation aux alinéas qui précèdent, le congé parental est prolongé, en cas d'accouchement multiple, pour le travail à plein temps de 2 mois et pour le travail à mi-temps de 4 mois pour chaque enfant à partir du deuxième.

Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 1er cesse d'être remplie.

Art. 3.– (1) Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois.

Le congé parental entamé prend fin en cas de décès de l'enfant.

Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès. Il a droit à la moitié d'une indemnité telle que définie à l'article 8 pour toute quinzaine entamée par le congé parental.

(2) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

(3) Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps. Cependant, en cas de congé parental à temps partiel, les deux parents peuvent répartir le congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant.

(4) L'un des parents doit prendre son congé parental, sous peine de la perte du droit au congé dans son chef, consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

(5) L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

(6) Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent tous les deux le congé parental, la priorité sera accordée à la mère.

(7) Par dérogation au paragraphe (4) ci-avant, le parent, qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

(8) Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

(9) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 4.– (1) Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément au paragraphe (4) de l'article 3 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, avant le début du congé de maternité ou du congé d'accueil.

(2) Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément au paragraphe (5) de l'article 3 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le parent exerçant une activité indépendante, qui entend prendre son congé parental, doit notifier le début du congé à la Caisse de maladie compétente dans les formes et délais prévus aux paragraphes (1) et (2).

Un règlement grand-ducal peut prévoir les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 5.– (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article 4, paragraphe (1).

(2) L'employeur peut exceptionnellement refuser le congé sollicité conformément à l'article 4, paragraphe (2) et demander le report à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- lorsqu'une proportion significative d'un département, d'une entreprise ou d'une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'oeuvre dans la branche visée;
- lorsque le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière;
- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés liés par un contrat de travail, sans qu'il soit distingué entre mains des employés.

Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent indispensables, notamment:

en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent justifiée par certificat médical;

- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les 4 semaines.

En cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié dans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de 2 mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière.

Pour une entreprise occupant moins de 15 salariés, le délai de report de 2 mois est porté à 6 mois.

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout refus d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, un syndicat représentatif au plan national représenté au sein de la délégation du personnel ou lié par convention collective de travail à l'entreprise ou le délégué à l'égalité peuvent saisir d'abord l'Inspection du travail et des mines, s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences. Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du refus, l'une des parties peut immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé. Le présent alinéa ne s'applique pas aux fonctionnaires et employés de l'Etat.

Art. 6.– (1) Pendant la durée du congé parental, le contrat de travail est suspendu.

(2) A partir du dernier jour de délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental, tel que défini à l'article 4 paragraphes (1) et (2) et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

(3) Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(4) Toutefois les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

Restent également applicables les dispositions de l'article 30 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

(5) Dans le cas d'un salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet qu'après l'expiration de la période d'essai.

(6) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver son emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié converse en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

(7) La période du congé parental est prise en compte comme période de stage au titre de l'article 25 du code des assurances sociales et de l'article 1er point e) ci-avant.

(8) La période de congé parental est mise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet. L'indemnité pécuniaire forfaitaire servie au cours du congé parental n'est pas prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

Art. 7.– (1) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

(2) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit au congé de maternité, respectivement d'accueil, celui-ci se substitue au congé parental qui prend fin.

Art. 8.– (1) Le congé parental ouvre droit à une indemnité pécuniaire forfaitaire, désignée par la suite „l'indemnité", qui est fixée à 11.000.– francs par mois pour le congé à plein temps et à 5.500.– francs par mois pour le congé à temps partiel. Elle est versée en tranches mensuelles pendant toute la durée du congé parental.

Le montant ci-dessus correspond à l'indice cent du coût de la vie raccordé à la base de l'indice de 1948; il varie avec cet indice dans la mesure et suivant les modalités applicables aux traitements des fonctionnaires de l'Etat.

(2) L'indemnité est exempte d'impôts et de cotisation d'assurance sociale à l'exception de la cotisation d'assurance maladie pour soins de santé et de la contribution dépendance qui seront déduites d'office par la caisse de maladie du montant mensuel de l'indemnité prévu à l'alinéa 1er du présent article.

Art. 9.– (1) La gestion du congé parental incombe, pour chaque bénéficiaire, à la caisse de maladie compétente dénommée ci-après „la Caisse". Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent qui a obtenu le congé parental doit présenter une demande écrite à la Caisse.

(2) La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 3, paragraphe (4), et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 3, paragraphe (5).

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à la demande et notifiée à la Caisse conformément à l'article 4, paragraphe (3).

(3) La naissance dûment certifiée par l'officier de l'état civil doit être déclarée à la Caisse dans le même délai à compter de la déclaration prévue à l'article 55 du code civil, ensemble avec les attestations nécessaires à la détermination du droit et de la période de paiement. En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse dans la quinzaine qui précède l'expiration du congé postnatal ordinaire.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de 5 ans, les adoptants doivent transmettre à la Caisse un certificat du tribunal attestant que la procédure en vue de l'adoption a été entamée.

(4) Avant le début du congé parental, la Caisse confirme aux parents et à l'employeur de chacun des parents salariés le choix du parent, la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle l'indemnité est accordée. Lorsqu'elle constate que l'une des conditions prévues aux articles 85 et 86 n'est pas remplie ou vient à défaillir, elle en informe aussitôt, par décision motivée et recommandée à la poste, l'employeur et le parent concerné. En cas de contestation de la part du parent concerné, il est procédé conformément à l'article 90, alinéa final.

(5) L'indemnité demandée conformément aux alinéas 2 et 3 du présent article est versée au cours de chaque mois pour lequel elle est due.

(6) Les parents sont tenus de fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité.

Ils sont tenus en outre de notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits.

(7) Les administrations et établissements publics, notamment les organismes de sécurité sociale, ainsi que les employeurs concernés, sont tenus de fournir à la Caisse tous les renseignements que celle-ci leur demande pour le contrôle des conditions et le calcul de l'indemnité.

(8) Les pièces à fournir par les administrations de l'Etat et les communes à la Caisse pour l'application de la présente loi sont exemptes de tous droits ou taxes.

(9) Un règlement grand-ducal pourra prévoir les conditions et modalités d'application du présent article aux fonctionnaires, employés ou ouvriers de l'Etat, des communes, des établissements publics et de la société nationale des chemins de fer.

Art. 10.– (1) L'indemnité accordée conformément à l'article 8 n'est pas due en cas de paiement, pour le même enfant, de l'allocation d'éducation ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature. En outre, l'allocation d'éducation ne peut plus être payée pour le même enfant lorsque l'indemnité a été versée à l'un des parents conformément à l'article 8.

(2) L'indemnité accordée conformément à l'article 8 ne peut être versée simultanément avec l'allocation d'éducation ou une prestation non luxembourgeoise de même nature demandée par l'autre parent pour le même enfant, à l'exception de l'allocation prolongée à partir de l'âge de 2 ans de l'enfant conformément à l'article 5, alinéas 4 et 5 de la loi modifiée du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation.

En cas de concours des deux prestations dans le chef du même parent, l'allocation d'éducation prolongée est suspendue pendant la durée du congé parental.

(3) Les indemnités accordées en vertu de la présente loi sont intégralement mises en compte en vue de la détermination des prestations de revenu minimum garanti prévues par la loi modifiée du 26 juillet 1986 portant a) création du droit à un revenu minimum garanti; b) création d'un service national d'action sociale; c) modification de la loi du 30 juillet 1960 concernant la création d'un fonds national de solidarité.

Art. 11.– (1) Les ressources nécessaires au paiement de l'indemnité de congé parental sont constituées par une participation à charge du fonds pour l'emploi et par une dotation à charge du budget de l'Etat.

La participation du fonds pour l'emploi correspond au produit de la majoration de la contribution sociale prélevée sur les carburants telle qu'elle résulte de l'application de l'article 7bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création du fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

La dotation à charge du budget de l'Etat correspond aux dépenses restant à charge de la Caisse au titre de l'indemnité de congé parental après défalcation de la participation du fonds pour l'emploi.

(2) La Caisse touche des avances mensuelles au titre de la participation du fonds pour l'emploi et au titre de la dotation à charge du budget de l'Etat.

Le solde éventuel des recettes est versé au Trésor.

Art. 12.– Les articles 24, 25, 27, 30 à 32 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales sont applicables, sauf adaptations terminologiques s'il y a lieu.

Chapitre 2 – *Le congé pour raisons familiales*

Art. 13.– (1) Sans préjudice des dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial non rémunéré dit „congé pour raisons familiales" qui a pour objet de permettre aux personnes ayant à charge un ou des enfants de moins de 15 ans accomplis, d'apporter à

l'enfant prévisé l'aide et l'assistance dont il a besoin en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse concernant la santé.

(2) Sont considérés comme enfants à charge, les enfants pour lesquels les allocations familiales sont accordées par la Caisse nationale des prestations familiales dans le chef du bénéficiaire.

Art. 14.– Peut bénéficier du présent congé pour raisons familiales toute personne assurée obligatoirement à l'assurance maladie-maternité conformément à l'article 1er alinéas 1 et 2 du code des assurances sociales.

Art. 15.– (1) Le congé pour raisons familiales est fixé à cinq jours par année civile.

Il est accordé sur présentation d'un certificat médical circonstancié attestant la gravité de l'état de santé de l'enfant ainsi que la nécessité de la présence constante auprès de l'enfant d'une tierce personne pendant au moins 5 jours.

(2) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'application pratiques.

Art. 16.– (1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

(2) Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son empêchement, d'en avertir, personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(3) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant la maladie de l'enfant, telle que définie à l'article 15 et sa durée prévisible.

(4) L'employeur averti conformément au paragraphe (2) du présent article ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (3) du présent article n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical visé au paragraphe (3) du présent article n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article 30 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(5) Les dispositions du paragraphe (4) du présent article ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé au paragraphe (3) du présent article, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

Art. 17.– Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage et se mouvant entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail.

Un règlement grand-ducal peut préciser les conditions d'exercice des voies de recours relatives aux contestations en question.

Art. 18.– Les dispositions de l'article 315 du code des assurances sociales sont applicables aux dispositions des articles 13 à 17.

Chapitre 3 – *Dispositions modifiant le code des assurances sociales*

Art. 19.– Le code des assurances sociales est modifié comme suit:

(1) L'article 171, alinéa 1, est complété comme suit:

„– les périodes correspondant au congé parental dont l'assuré a bénéficié au titre de la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales."

(2) L'article 240, dernier tiret, prend la teneur suivante:

„– à l'Etat, pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, 7) et 10) jusqu'à concurrence des cotisations calculées sur la moyenne mensuelle des revenus cotisables portés en compte au titre de l'article 171 au cours des douze mois d'assurance précédant immédiatement celui de l'accouchement ou de l'adoption, respectivement celui du début du congé parental, déduction faite des cotisations portées en compte au profit des intéressés à un autre titre, cette moyenne est adaptée à l'indice du coût de la vie conformément à l'article 224 et elle ne peut être inférieure au minimum cotisable mensuel."

Chapitre 4 – *Dispositions finales*

Art. 20.– La présente loi est mise en vigueur le 1er jour du sixième mois qui suit sa publication au Mémorial.

Les dispositions du chapitre 1er sur le congé parental peuvent être invoquées par les parents du chef des enfants nés après le 1er juillet 1999 ou dont la procédure d'adoption est introduite auprès du tribunal compétent après cette date.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 24 novembre 1998.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Paul BEGHIN

Service Central des Imprimés de l'Etat

4459/14

N° 4459[14]

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 DU COMITE DIRECTEUR DE LA CAISSE NATIONALE DES PRESTATIONS FAMILIALES

(27.11.1998)

Le projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, transmis pour avis à la caisse nationale des prestations familiales par missive en date du 21 septembre 1998, regroupe un ensemble de mesures en faveur de l'emploi, mais aussi des mesures de conciliation de la vie professionnelle et familiale faisant l'objet de la directive 96/34/CE, en particulier le congé parental.

Le présent avis se limite aux dispositions concernant le congé parental qui intéressent directement la caisse nationale des prestations familiales, puisque celle-ci est appelée à assurer le paiement de l'indemnité pendant le congé parental.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

1. La directive 96/34/CE

La directive 96/34/CE a pour objectif la mise en oeuvre, par les Etats membres de l'Union Européenne, des mesures en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes élaborées dans le contexte d'un accord-cadre sur le congé parental conclu en date du 14 décembre 1995. Les mesures inscrites dans l'accord-cadre sont des propositions minimales.

Selon la directive, la mise en oeuvre peut être assurée, soit par voie législative, soit par voie d'accord au niveau des partenaires sociaux, les Etats membres étant dans ce cas obligés de prendre les dispositions nécessaires en vue de garantir les mesures prévues par la directive. La mise en conformité de la législation nationale avec la directive 96/31/CE est obligatoire. Le délai prévu à cet effet était fixé au 3 juin 1998 sauf circonstances exceptionnelles.

2. Le projet gouvernemental

Comme la transposition de la directive 96/34/CE en droit national luxembourgeois est prévue dans le cadre global du projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, le congé parental s'est vu attribuer prioritairement le caractère d'une mesure d'emploi, confirmé à l'exposé des motifs, alors qu'aux termes de l'accord-cadre, il s'agit d'une mesure purement familiale.

Le comité ne discutera ni l'orientation du congé parental retenue d'un commun accord à la tripartite ni les modalités d'application, mais uniquement les aspects techniques en relation avec le paiement de l'indemnité à charge de la caisse nationale des prestations familiales et rendra attentif aux problèmes suceptibles de se présenter lors de l'application pratique.

2.1. *Estimation du nombre de bénéficiaires et du coût afférent*

En partant de 5.500 naissances par an au Luxembourg (chiffre figurant aux propositions budgétaires de la CNPF pour 1999) et d'un taux de 40% de dossiers d'allocation d'éducation avec respectivement deux activités (à plein temps et à mi-temps) et une activité monoparentale (taux qui sera relevé forfaitairement de 5% afin de tenir compte des familles qui se voient refuser l'allocation d'éducation pour cause

de dépassement du plafond de revenu), et en admettant que les familles en question sont celles qui opteront pour le congé parental, l'on peut estimer comme suit le nombre de congés à gérer (sans prise en considération de la modalité du congé à mi-temps qui dédoublera certaines opérations):

a) *Pour l'année 1999*

1) Familles résidant au Luxembourg:

5.500 x 45% = 2.475 naissances entrant en ligne de compte

Pour le congé parental conformément à l'article 88,5, il faut déduire approximativement un pourcentage de 20% correspondant aux monoparentaux. Il restera donc à ce titre un nombre de naissances de:

		2.475 x 80%	= 1.980
1.1)	(congé de l'article 88,4): (naissances de janvier à octobre)	2.475 x 10/12	= 2.063 dossiers
1.2)	(congé de l'article 88,5): (naissances de janvier à avril)	1.980 x 4/12	= 660 dossiers maximum
	Total:		2.723 dossiers maximum

2) Familles frontalières:

Le nombre de naissances nous est inconnu. Les estimations se feront partant sur base d'extrapolations en partant du nombre total de dossiers frontaliers qui équivaut à 40% du nombre de dossiers résidents (environ 24.000 sur 60.000). Le nombre de naissances entrant en ligne de compte peut ainsi être évalué à:

5.500 x 40% = 2.200 naissances

Ce chiffre est à retenir intégralement, étant donné que le choix entre congé parental et allocation d'éducation luxembourgeoise n'existe pas. Il est en outre à admettre que ceux qui ont un droit à l'allocation parentale d'éducation en France ou au Erziehungsgeld en Allemagne, opteront prévisiblement pour le congé parental qui surclassera de très loin toute autre mesure.

Par contre, le nombre de ménages qui bénéficieront deux fois du congé parental se limitera à ceux où les parents travaillent tous les deux au Luxembourg. Ce nombre est estimé forfaitairement à 5%, soit à 2.200 x 5% = 110 ménages.

2.1)	(congé de l'article 88,4): (naissances de janvier à octobre)	2.200 x 10/12	= 1.833 dossiers
2.2)	(congé à l'article 88,5): (naissances de janvier à octobre inclusivement)	110 x 4/12	= 37 dossiers maximums
	Total:		1.870 dossiers maximum

Le nombre total de demandes à traiter en 1999 pourra donc atteindre un maximum de 4.593.

Le nombre de congés au titre de l'article 88,4 pourra s'établir aux environs de 3.896.

b) *A partir de l'année 2000*

A partir de la deuxième année de gestion, on pourra s'attendre à deux congés parentaux par ménage. En admettant que le nombre de naissances restera constant, on arrive au résultat suivant:

Familles résidant au Luxembourg:	2.475 + 1.980	= 4.455 dossiers
Familles frontalières:	2.200 + 110	= 2.310 dossiers
Total:		6.765 dossiers

c) *Estimation du coût*

A l'indice 562,38 prévu au budget de l'Etat pour 1999, le coût maximal peut être estimé pour 1999 à:

	1.704.787 mio F	pour 4.593 congés au total
dont	1.446.055 mio F	pour 3.896 congés au titre de l'article 88,4
	694.089 mio F	pour 1.870 congés pris par les travailleurs frontaliers

Le projet de budget de l'Etat amendé prévoit un crédit de 1.440 mio F correspondant à 3.880 bénéficiaires. Ce crédit tient compte uniquement des estimations concernant le premier congé et pourra donc être dépassé jusqu'à concurrence de 250 mio F, selon le nombre de parents qui solliciteront le 2e congé dès l'année 1999.

2.2. *Analyse des problèmes d'ordre pratique*

2.2.1. *Le champ d'application personnel*

L'accord-cadre précité concerne exclusivement les salariés dont le régime de travail et notamment les congés sont liés au contrat de travail. Le champ d'application de l'accord est défini comme suit: „*Le présent accord s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, ayant un contrat ou une relation de travail définie par la législation, les conventions collectives ou pratiques en vigueur dans chaque Etat membre.*"

Dans le contexte de l'extension du congé parental aux non-salariés, l'on ne peut plus parler de mesure d'emploi, étant donné qu'un indépendant, le cas échéant patron, n'engagera certainement pas un chômeur pour se remplacer soi-même et ne sera le plus souvent pas autorisé à le faire compte tenu des conditions légales d'accès à de nombreuses professions. Le congé parental trouvera donc ici sa seule justification au titre de mesure de politique familiale.

Le fait que l'une des prémisses essentielles du congé fait défaut, à savoir l'existence d'un contrat ou d'une relation de travail, impliquera certainement des difficultés d'application en ce qui concerne le contrôle de l'exécution des conditions du congé prévues à l'article 85 point 2.

2.2.2. *L'absence d'une condition de ménage commun*

Le texte du projet ne comporte aucune condition de ménage commun de l'enfant avec le parent bénéficiaire du congé parental, alors que ce congé n'a de raison d'être que si le parent assure effectivement l'éducation et l'entretien de l'enfant.

Cette condition implique la présence de l'enfant au foyer du parent. On pourrait à la rigueur déduire cette exigence du texte de l'article 85, point 2 (le parent doit s'adonner principalement à l'éducation de l'enfant). Comment toutefois en contrôler la matérialité si la caisse n'est pas autorisée à réclamer une attestation de ménage commun?

Dans le même ordre d'idées, le comité constate l'absence de référence au paiement des allocations familiales, alors que celle-ci se rencontre dans toutes les autres lois relatives aux prestations familiales courantes. En vue d'éviter des divergences d'appréciation, le comité propose donc de modifier les conditions d'octroi en conséquence.

2.2.3. *Les problèmes en relation avec l'adoption*

Tout comme le congé d'accueil, le présent projet concerne aussi bien l'adoption plénière que l'adoption simple, seule ouverte aux monoparentaux. Une harmonisation des dispositions relatives aux enfants adoptifs paraît indispensable afin de ne pas créer des discriminations, le cas échéant supplémentaires, à l'égard des parents concernés.

Lorsqu'un enfant est adopté à l'âge de cinq ans, les parents adoptifs ne pourront plus, aux termes du projet, prétendre au bénéfice du congé parental, alors que les dispositions de l'article 26 du code des assurances sociales (indemnité pendant le congé d'accueil) ainsi que celles de l'article 1er de la loi modifiée du 30 avril 1980 portant création d'une allocation de maternité s'appliquent aux enfants adoptés jusqu'à leur date d'admission à l'école primaire, soit en règle générale jusqu'à l'âge de 6 ans.

Etant donné que la limite d'âge prévue par la directive est fixée à 8 ans et laisse donc une marge de manoeuvre suffisante, le comité propose de remplacer la limite de 5 ans par le critère de „enfant non encore admis à la première année d'études".

D'autre part, le comité rend attentif aux problèmes juridiques pouvant résulter de la condition que le premier congé parental doit être pris consécutivement au congé d'accueil. Aux termes de l'article 1er de la loi du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé, le congé d'accueil est accordé sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal, selon laquelle la procédure d'adoption est introduite.

A ce moment, les conditions de l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales ne sont pas encore remplies, puisque le lien juridique entre adoptant et enfant adoptif n'est établi que par le jugement d'adoption. Toutefois, ce lien rétroagit à la date d'introduction de la procédure, à laquelle l'adoption prend effet.

Dans le contexte des adoptions internationales, il s'avère d'autre part que le congé d'accueil est parfois accordé dans le cadre d'une procédure d'adoption engagée dans le pays d'origine de l'enfant, avant qu'une procédure d'adoption ou d'exequatur ne soit entamée au Luxembourg.

Or, bien qu'en vertu du droit international, les jugements d'adoption prononcés par décision étrangère doivent avoir un effet direct en ce qui concerne l'état de l'enfant, un exequatur est en tout cas exigé si l'exécution des jugements donne lieu à des actes de coercition sur les personnes ou d'exécution sur les biens. C'est pourquoi il est recommandé aux parents adoptifs de demander au moins l'exequatur, mais d'entamer de préférence une procédure d'adoption conformément à la loi luxembourgeoise pour éviter des problèmes en cas d'irrégularités voire de nullité de la procédure étrangère. Aussi longtemps qu'aucune procédure n'est engagée devant le tribunal de résidence des parents adoptifs, il est fort douteux que les conditions fixées à l'article 85, alinéa 1 du projet, de même que celles de l'article 1er de la loi précitée du 14 mars 1988 soient remplies.

Il se pose ensuite la question du droit au congé parental en faveur de parents adoptifs indépendants qui n'ont pas réclamé l'indemnité du congé d'accueil à la caisse de maladie. Il semble en effet que très peu d'indemnités soient sollicitées, peut-être du fait que la loi du 14 mars 1988 portant création d'un congé d'accueil ne s'applique à son tour qu'aux salariés.

Le comité a finalement pu prendre connaissance d'une série d'amendements ayant trait aux cas d'adoption. Ces amendements ne résoudent pas tous les problèmes soulevés, puisqu'au cas notamment où le congé d'accueil a été accordé sans qu'une procédure d'adoption n'eût été préalablement introduite, il se pose la question de la validité du congé parental basé sur des prémisses le cas échéant empreintes de nullité.

Une solution possible qui aurait l'avantage d'éviter des paiements sur une base légale incertaine consisterait à

- prévoir une exception à la condition de l'article 85, point 1, en présumant remplie la condition de l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985, non pas lorsque le congé d'accueil a été accordé, mais lorsque la procédure d'adoption a été introduite,
- lier le droit au congé parental à l'introduction de la procédure d'adoption devant le tribunal du lieu de résidence des parents (tous les tribunaux de l'UE seront ainsi pris en considération),
- supprimer le caractère consécutif obligatoire entre le congé d'accueil et le congé parental et remplacer la condition afférente par une condition de postériorité lorsque le congé d'accueil a été accordé.

2.2.4. *La détermination de l'institution compétente*

Le projet sous avis désigne la caisse nationale des prestations familiales comme institution compétente pour le paiement de l'indemnité du congé parental.

La décision de confier la gestion de l'indemnité en question à la CNPF est justifiée si on considère le congé parental comme une mesure de politique familiale; elle est moins évidente si on place le congé parental prioritairement dans le contexte de l'emploi.

Du point de vue fonctionnel, le comité pourrait en tout cas imaginer que le paiement de l'indemnité du congé parental soit confié aux institutions et autorités compétentes pour la gestion des congés de maternité et d'accueil. Les arguments suivants peuvent être invoqués en faveur d'une telle solution:

- la nature de la prestation n'est pas celle d'une prestation familiale, mais celle d'une indemnité valant revenu de remplacement;
- la période du paiement du premier congé parental est directement fonction du congé de maternité ou du congé d'accueil. Or, les institutions qui gèrent ces congés sont seules compétentes pour en déterminer les dates de début et de fin.

Désigner un gestionnaire différent pour le congé parental signifie un dédoublement de certaines infrastructures, en particulier des ressources en personnel, étant donné que la CNPF ne pourra avoir

recours à des données informatiques concernant les congés de maternité et d'accueil que pour une partie des bénéficiaires.

Dans les autres cas, le demandeur devra fournir au moins deux attestations successives émanant du gestionnaire du congé de maternité pour permettre à la CNPF de déterminer d'abord la durée normale du congé de maternité et ensuite la prolongation ou la non-prolongation pour l'une des raisons prévues par la loi et d'éviter que le paiement de l'indemnité du congé parental ne soit entamé à l'expiration du congé postnatal ordinaire, tandis que la caisse de maladie ou l'employeur continuerait à verser l'indemnité de maternité jusqu'à 12 semaines.

- La gestion du deuxième congé ne diffère pas fondamentalement de celle d'un congé de maladie. Les institutions susvisées seraient donc toujours les mieux équipées à ces fins et les demandeurs auraient en toutes hypothèses le même interlocuteur.
- La prévention des cumuls en cas de cessation du congé parental prévue à l'article 92 point 2 suite à un nouveau congé de maternité ou d'accueil, sera extrêmement difficile et ne pourra se faire efficacement qu'à l'initiative des institutions gestionnaires des congés de maternité et d'accueil.

2.2.5. *Les risques de cumuls*

En dehors des risques de cumul avec l'indemnité pécuniaire de maternité, engendrés par la décision de confier la gestion de l'indemnité du congé parental à une autre institution que celles compétentes pour le congé de maternité, il y a lieu de citer en particulier:

- les cumuls en raison de l'exercice non autorisé d'une activité pendant la durée du congé. Il s'agit ici d'hypothèses difficiles voire impossibles à contrôler selon que le bénéficiaire est salarié ou indépendant, qu'il réside au Luxembourg ou à l'étranger, la dernière hypothèse pouvant s'appliquer aux frontaliers tout comme aux personnes détachées. La CNPF en tout cas n'est pas outillée pour assurer un contrôle efficace et se heurterait d'ailleurs aux limites territoriales en ce qui concerne le contrôle des bénéficiaires résidant hors du Luxembourg;
- les cumuls avec une allocation d'éducation ou une prestation de même nature prévue par un régime non luxembourgeois. Cette hypothèse joue en particulier pour les frontaliers allemands et français pouvant prétendre le cas échéant à une prestation de même nature au titre de la législation du pays de résidence.

Chaque bénéficiaire dont la famille réside dans l'un de ces pays devra donc produire une attestation de non-paiement établie par l'institution compétente. Malgré cette précaution, le risque de cumuls restera très grand, puisqu'il n'existe aucune garantie que la caisse étrangère n'entame le paiement au plus tard à l'expiration des 6 mois du congé. En effet, comme la prestation prévue est une indemnité et non une allocation, les institutions étrangères qui ne sont pas liées par les dispositions de non-cumul prévues par la loi luxembourgeoise, n'appliqueront que leurs propres dispositions afférentes. Elles auront au surplus des difficultés à identifier l'indemnité du congé parental comme une prestation familiale.

2.2.6. *Les problèmes de trésorerie*

Face aux réserves volatilisées et à un fonds de roulement manifestement insuffisant, la CNPF se trouve confrontée chaque année en fin d'exercice à des problèmes de trésorerie.

Ces problèmes sont préprogrammés du fait que le budget est établi longtemps à l'avance, alors que des prévisions tant soit peu exactes sont impossibles. Les crédits budgétaires sont ainsi régulièrement dépassés.

Dans le contexte du congé parental, les prévisions établies à l'heure actuelle sont hypothétiques, personne n'étant en mesure de prédire le choix des personnes potentiellement bénéficiaires et le nombre réel de demandeurs non résidents reste une inconnue totale faute de données concrètes. L'estimation des futurs bénéficiaires non résidents a été obtenue par extrapolation.

Le comité constate qu'au projet de budget de l'année 1999 les crédits afférents viennent d'être réajustés sur base du nombre prévisionnel des bénéficiaires du congé consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil. Aucun crédit n'est partant prévu pour les demandeurs éventuels du 2e congé, alors que ce nombre peut atteindre les 700.

La caisse risquera donc de rencontrer des problèmes de trésorerie au courant de l'année prochaine, tout comme en matière d'allocations familiales, où les crédits semblent sous-estimés de l'ordre de

100 mio F d'après les calculs du service de la comptabilité. Au cas où ces calculs se verront confirmés, la caisse sera obligée d'avoir recours à des prêts en vue de pouvoir s'acquitter de ses obligations.

Comme le congé parental, en tant que revenu de remplacement, ne souffrira pas de retards de paiement, les mêmes démarches s'imposeront ici. Une réserve suffisante devra donc être absolument prévue lors de l'établissement du budget de l'Etat pour l'exercice 2000.

2.2.7. *Date d'entrée en vigueur des dispositions relatives au congé parental*

a) Problèmes de personnel

Il est prévu que le congé parental s'applique aux naissances à partir du 1er janvier 1999. Or, bien que le comité puisse constater avec satisfaction que, pour une fois, l'autorisation d'engager du personnel supplémentaire soit directement inscrite dans un projet de loi, il se demande si la date de mise en oeuvre proposée peut être garantie du point de vue pratique.

D'un côté, le personnel prévu ne pourra être recruté qu'à la suite de l'entrée en vigueur de la loi et ne disposera à ce moment d'aucune formation pour la gestion de dossiers. En outre, le personnel statutaire entrera en formation à l'IFA le 1er mars 1999 et ne sera pas disponible à la caisse pendant six mois d'affilée. Qui assurera la gestion jusqu'à la fin de la formation du personnel à recruter?

Les problèmes de personnel de la CNPF ne se limitent pas aux problèmes susmentionnés. En raison des récents départs de 3 fonctionnaires et de 2 stagiaires, cinq postes sont actuellement occupés par des agents temporaires qui se sont bien intégrés. Ceux-ci devront cependant faire place à des stagiaires, de sorte que 11 agents nouveaux seront à recruter. Cela signifie 11 x 6 mois d'absence pendant la formation IFA, face à un besoin immédiat de dossiers à traiter.

Le recrutement en question requiert donc la recherche d'une solution transitoire judicieuse si l'on veut éviter la mise en cause non seulement du paiement de l'indemnité du congé parental, mais également de la gestion de nombreux dossiers d'allocations familiales, et ce à un moment stratégique de transition entre deux régimes informatiques en préparation du passage à l'an 2000, mettant à contribution toutes les ressources de la caisse.

b) Problèmes au niveau informatique

Il a été constaté que la programmation d'une application informatique de l'envergure nécessaire demande au moins six mois.

Etant donné que le texte définitif de la loi ne sera connu qu'au moment du vote, les travaux de programmation proprement dits ne devraient raisonnablement pouvoir démarrer qu'à cette date. Programmer anticipativement sur base d'un simple projet signifie courir le risque de faire le même travail deux fois en cas de changements significatifs apportés au texte de loi, alors que les ressources du Centre Informatique doivent être concentrées pour mener à bonne fin l'application des prestations familiales avant l'an 2000.

Le Gouvernement vient d'ailleurs lui-même d'introduire des amendements et ce ne seront sûrement pas les seuls à être présentés.

Il n'est d'autre part pas envisageable de traiter les dossiers manuellement pendant les dix premiers mois, compte tenu des problèmes de personnel susénoncés, mais aussi de la nécessité de disposer d'une chaîne de paiement informatique comprenant un traitement et un historique comptables dès le premier mois de paiement, c'est-à-dire dès le mois de mars d'après les délais voulus.

D'ailleurs, l'instruction ne peut être confiée qu'à des agents qualifiés et dûment formés. Les stagiaires à recruter devront, à l'issue de la formation générale à l'IFA, c'est-à-dire en juillet 1999 au plus tôt, recevoir préalablement une formation à la caisse si l'on veut assurer une gestion satisfaisante du congé parental.

Une mise en vigueur non susceptible d'être garantie sur le plan pratique aurait à n'en pas douter des effets catastrophiques sur le climat social.

3. Problèmes en relation avec l'allocation d'éducation

L'allocation d'éducation n'est pas touchée par le présent projet alors qu'il était question à un moment donné de la remplacer par la prestation accordée durant le congé parental. Cette allocation continue

donc d'être versée parallèlement à l'indemnité pour le congé parental, avec des conditions d'octroi et des modalités d'application inchangées.

Le Gouvernement est cependant appelé à réfléchir d'urgence au sujet des suites que l'arrêt de la CJCE dans l'affaire Hoover-Zachow entraînera à court terme pour le Luxembourg, vu le contentieux important qui s'est développé ces derniers mois à l'initiative des autorités allemandes qui ont déclaré vouloir porter la question de l'exportabilité de l'allocation d'éducation devant la commission administrative de Bruxelles. Suivant courrier de l'IGSS, l'exportation de l'allocation d'éducation ne pourra plus être empêchée longtemps.

Certaines institutions allemandes ont d'ailleurs lancé une offensive directe en cette matière, en refusant systématiquement le Erziehungsgeld allemand aux frontaliers occupés au Luxembourg et en renvoyant ceux-ci à CNPF en vue de l'octroi de l'allocation d'éducation.

D'un côté, la CNPF est ainsi obligée de défendre une position de plus en plus difficile vis-à-vis des allocataires et d'un autre côté, le Gouvernement devra sous peu jouer cartes sur table vis-à-vis des autres Etats membres de l'UE.

Un élargissement du champ d'application personnel dépassant celui du congé parental, générateur de coûts et de problèmes de gestion supplémentaires (contrôle des revenus des bénéficiaires non résidents), pourrait cependant être évité moyennant une condition d'affiliation identique à celle prévue pour le congé parental. Pareille condition réduirait évidemment aussi le champ d'application des bénéficiaires résidant au Luxembourg.

*

ANALYSE DES ARTICLES

D'une façon générale, le comité constate que les subdivisions numérotées des différents articles sont qualifiées tantôt d'alinéas, tantôt de points. Il convient absolument d'uniformiser les références.

article 84:

sans commentaire

article 85:

Se référant aux remarques sub 2.2.4., le comité propose de remplacer comme suit l'alinéa 1 point 1:

„Est considérée comme parent au sens de la présente loi la personne

1) qui élève dans son foyer l'enfant non encore admis à la première année d'études pour lequel le congé parental est demandé, à condition que cet enfant remplisse à son égard les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales et qu'il soit bénéficiaire d'allocations familiales versées au requérant ou à son conjoint non séparé.

Pour les besoins de la présente loi, les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales sont présumées remplies par l'enfant à adopter à l'égard des futurs parents adoptifs à partir de la date d'introduction de la procédure d'adoption."

Quant au point 2, le comité rappelle les problèmes de contrôle, spécialement en ce qui concerne les non-salariés et les bénéficiaires résidant à l'étranger.

article 86 alinéa 1 point 1:

Le droit au congé parental est ouvert par une activité à mi-temps à titre de condition d'emploi minimale. Au commentaire des articles, il est précisé que les personnes occupées à temps partiel peuvent également bénéficier du congé parental à temps partiel. Aucune précision afférente ne se trouve cependant au texte même du projet, de sorte que l'on ne sait pas si, face aux personnes occupées à plein temps qui peuvent demander un congé à temps partiel de 12 mois moyennant réduction du travail pour moitié, le parent travaillant à mi-temps doit oui ou non suspendre son activité entièrement ou partiellement et si, selon l'option lui offerte, il a droit à un congé à temps partiel de 12 mois ou de 6 mois. Il semble cependant logiquement exclu qu'il puisse prétendre à un congé à plein temps.

points 1 et 2:

Les conditions d'affiliation et de stage d'affiliation prévues à l'article 86 devraient être définies avec plus de précision et notamment le critère de la continuité, afin de prévenir les litiges au moment de l'application. Ces précisions pourraient être apportées par règlement grand-ducal. L'article 86 serait à compléter à ces fins par un alinéa final stipulant que „Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'application du présent article.".

Les précisions doivent porter entre autres sur les interruptions autorisées, le travail intérimaire ou le nombre d'heures minimum à prester par mois pour que le critère de la continuité soit établi.

point 2:

Au point 2, il faudrait préciser qu'il doit s'agir d'une affiliation pour une durée d'au moins 12 mois continus précédant „immédiatement" le début du congé. A noter cependant que la condition de stage d'affiliation de 12 mois n'aura qu'un effet limité en raison du principe de la totalisation inscrit au règlement 1408/71 et s'appliquant aux cas d'occupations successives dans deux ou plusieurs Etats membres.

En ce qui concerne l'alinéa final, le comité se demande pourquoi il n'est pas fait référence au détachement qui est une notion clairement définie en matière de sécurité sociale.

article 87, point 2:

Il faudrait définir sous ce point les modalités du congé applicables aux parents ayant travaillé à temps partiel avant le congé de maternité (voir remarque sub article 86, point 1).

article 88, point 4:

Suivant l'article 88, point 4, le congé parental doit être pris par l'un des parents consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil. Cette disposition ne règle pas la situation de la mère bénéficiaire d'une dispense aux termes des articles 5 et 6 de la nouvelle loi sur la protection de la maternité de la femme au travail.

La dispense reste-t-elle possible en cas de demande de congé parental? Dans l'affirmative, le congé doit être reporté jusqu'à la fin de la période de dispense. Dans la négative, une disposition de non-cumul doit être prévue.

Il se pourrait d'autre part qu'en cas de maladie grave d'un nouveau-né, l'un des parents demande un congé pour raisons familiales immédiatement après le congé de maternité. Comment sera fixé le début du droit au congé parental dans pareil cas? Pareillement un congé pour raisons familiales pourrait être demandé par l'un des parents alors que l'autre parent est en congé parental. Une disposition de non-cumul doit donc être prévue dans le cadre du congé pour raisons familiales.

Le point 4 pourrait être rédigé comme suit:

„En cas de naissance, l'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou à la période visée à l'article 6 point 2 de la loi du 7 juillet 1998 portant modification a) de la loi du 3 juillet 1975 concernant 1. la protection de la maternité de la femme au travail; 2. la modification de l'article 13 du code des assurances sociales modifié par la loi du 2 mai 1974, b) de l'article 25 du code des assurances sociales sous peine de la perte du droit au congé dans son chef. En cas d'adoption, il doit prendre son congé parental postérieurement au congé d'accueil si ce congé a été accordé, et au plus tôt au moment de l'introduction, auprès du tribunal du lieu de sa résidence, de la procédure d'adoption ou de la procédure d'exequatur de l'adoption prononcée par une juridiction étrangère."

Indépendamment de la proposition ci-dessus, il convient de préciser si la perte du droit au congé concerne uniquement le congé consécutif au congé de maternité ou d'accueil, ou également le congé pouvant être pris jusqu'à l'âge de cinq ans. Cette précision est primordiale en vue d'apprécier entièrement les conséquences de la perte du droit.

Ainsi, le 2e congé peut-il être demandé si le 1er congé n'a pas été pris? Qu'en est-il après un changement de la garde?

Le même congé peut-il être demandé plus d'une fois pour le même enfant, lorsque les parents ne sont pas les mêmes? Cette question peut avoir des répercussions importantes en cas de changement de garde de l'enfant par voie judiciaire, tutelle ou adoption.

Aux points 5 et 7, l'âge de l'enfant est à adapter en cas de modification de l'article 85 conformément à la proposition du comité.

article 89:

Le point 3 est à modifier en ce sens que le parent qui exerce une activité indépendante doit notifier le début du congé de l'article 88, alinéa 5 à la CNPF, dans les formes et délais prévus à l'alinéa (ou au point) 2.

Le début du congé de l'article 88, alinéa 4 dépend de la durée du congé de maternité ou d'accueil et sera déterminé par la CNPF sur base des informations émanant de la caisse de maladie.

articles 90 à 91:

sans commentaire, puisque ces dispositions concernent les relations de travail.

article 92:

La cessation du congé parental suite à un nouveau congé de maternité ou d'accueil donnera à coup sûr lieu à des indus lorsque la gestion des deux congés est confiée à des organismes différents. Il faudrait en tout cas obliger les parents à signaler en temps utile le nouveau congé de maternité à la caisse.

L'article 92, point 2 pourrait ainsi être complété par la phrase suivante:

„Le parent bénéficiaire du congé parental doit informer la caisse nationale des prestations familiales de la grossesse ou de l'accueil au cours du mois qui précède le début du congé de maternité ou du congé d'accueil."

articles 93 et 94:

sans commentaire

article 95:

Compte tenu du nouveau délai de présentation du certificat médical attestant l'allaitement, prévu à l'article 3 point 2 de la loi du 7 juillet 1998 portant modification a) de la loi du 3 juillet 1975 concernant 1. la protection de la maternité de la femme au travail; 2. la modification de l'article 13 du code des assurances sociales modifié par la loi du 2 mai 1974, b) de l'article 25 du code des assurances sociales, il faudrait modifier comme suit la dernière phrase du point 3 alinéa 1:

„En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement."

L'alinéa 2 du point 3 amendé prévoit la présentation d'une attestation du tribunal concernant l'introduction de la procédure d'adoption, conjointement avec la demande, lorsque le congé parental est pris suite au congé d'accueil – il serait plus judicieux de dire „dans le cadre d'une procédure d'adoption". Cet amendement s'intègre parfaitement aux propositions du comité. L'attestation y visée est à étendre, le cas échéant, à l'introduction de la procédure d'exequatur du jugement d'adoption prononcé par une juridiction étrangère.

article 96:

L'article 96 ne fournit pas de réponse précise à certaines éventualités de cumul:

- le 2e congé peut-il être demandé après que l'allocation d'éducation a été payée pour le même enfant au lieu du 1er congé? En d'autres termes, les parents ont-ils un choix entier entre le congé parental consécutif au congé de maternité et allocation d'éducation? Cette question n'est pas tranchée;
- dans l'affirmative, le 2e congé doit-il être pris par l'autre part, dans la logique du projet?
- le congé parental peut-il être payé simultanément avec l'allocation d'éducation pour un autre enfant
  - à l'autre parent? Il n'y a pas de disposition en sens contraire.
  - au même parent?

La dernière phrase de l'article 96 semble viser cette hypothèse. Il y est précisé que l'allocation d'éducation prolongée est suspendue pendant la durée du congé parental. Quid si un congé parental survient avant l'âge de deux ans de l'enfant précédent, p. ex. dans l'hypothèse où la mère touche l'allocation d'éducation sous condition de ressources? Qu'arrive-t-il dans ce cas à l'allocation d'éducation non prolongée?

article 102 amendé:

Le comité rappelle les problèmes de mise en oeuvre pratique du congé parental au 1er janvier 1999.

Sauf prise en compte des propositions ci-dessus, des problèmes supplémentaires pourront se présenter dans le cas des futurs parents adoptifs dont le congé d'accueil a déjà été accordé antérieurement, alors que la procédure d'adoption ou d'exequatur n'est introduite qu'en janvier 1999.

article 107:

L'article 107 concernant les modalités d'application du congé pour raisons familiales devrait être complété par une disposition de non-cumul avec l'indemnité pour le congé parental.

article XXV (Art. 126):

Le comité se réjouit de la prise en charge par l'Etat des cotisations des professions indépendantes autres que les agriculteurs et viticulteurs, supprimant enfin la discrimination qui les touchait depuis 1994. En guise de simplification, il propose de fusionner les points c) et d) de l'article 16 en un nouveau point c) libellé comme suit:

„c) à l'Etat pour toute personne affiliée obligatoirement au titre d'une activité non salariée exercée à titre principal aux termes de l'article 171 alinéa 2 du code des assurances sociales, à moins qu'elle ne bénéficie d'une pension de vieillesse, d'invalidité ou d'orphelin ou n'ait atteint l'âge de soixante-cinq ans."

Loi modifiée du 1er août 1998 portant création d'une allocation d'éducation

Parallèlement à l'introduction du congé parental, le comité suggère de modifier comme suit l'article 2 de la loi modifiée du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation:

A l'article 2 paragraphe 1, pourrait être inséré un nouveau point b) ayant la teneur suivante:

1– Article 2. (1) Peut prétendre à l'allocation d'éducation toute personne qui

„b) a été affiliée obligatoirement à l'assurance pension du régime unique au titre des périodes visées à l'article 171, alinéa (1), tirets 1), 2), 3), 5) et 6) du code des assurances sociales pour une durée de 12 mois continus au moins précédant le début du droit à l'allocation d'éducation;"

Les points b) et c) deviendraient les points c) et d). La condition ci-dessus pourrait être atténuée moyennant insertion, après le paragraphe 1, d'un paragraphe (2) nouveau ayant la teneur suivante:

„(2) En cas d'abandon de toute activité professionnelle après la naissance d'un enfant, le droit à l'allocation d'éducation est maintenu pour les naissances ultérieures au cas où la condition prévue au paragraphe (1) sous b) est remplie à la dernière naissance précédant l'abandon de l'activité."

Les paragraphes 2 et 3 deviendraient les paragraphes (3) et (4).

Justification:

Suite à l'arrêt de la Cour de Justice des Communautés Européennes dans l'affaire Hoever-Zachow, et aux réactions subséquentes des autorités allemandes, il faut réagir d'une façon ou d'une autre.

Si l'on veut éviter une croissance incontrôlable des coûts, accompagnée de nouveaux problèmes de gestion, il paraît urgent de prendre une mesure susceptible de freiner l'exportation.

Par référence au congé parental, une condition identique d'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise pourrait être introduite, ce qui réduirait en toutes circonstances le champ d'application des bénéficiaires aux personnes ayant travaillé personnellement au Luxembourg.

Afin de ne pas préjudicier aux personnes abandonnant leur activité après une naissance, les conditions remplies antérieurement à celle-ci garantiraient le droit à l'allocation d'éducation pour les naissances ultérieures.

L'article 11 pourrait à la même occasion être remplacé par la disposition suivante:

„Les articles 1er et 2 et 23 à 32 de la loi du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création d'une caisse nationale des prestations familiales sont applicables à l'allocation créée par la présente loi, sauf adaptation de la terminologie s'il y a lieu."

Justification:

En vue de l'harmonisation des bases légales, il convient de rendre applicables à l'allocation d'éducation certaines dispositions figurant au Chapitre 1er de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales, en particulier les exceptions à la condition de résidence en cas d'études, de détachement, etc. ainsi que la référence directe au groupe familial.

4459/12

N° 4459[12]

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 COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(1.12.1998)

Par dépêche du 17 novembre 1998, le Président de la Chambre des députés, se référant à l'article 19(2) de la loi du 2 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, a fait parvenir au Conseil d'Etat 27 amendements au projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Ces amendements donnent lieu, de la part du Conseil d'Etat, aux considérations suivantes:

Amendement 1:

Article I.

Cet amendement remplace l'article I du projet. Le Conseil d'Etat marque son accord de principe avec cet amendement sous réserve des observations suivantes.

Pour le texte de l'article I proprement dit, le Conseil d'Etat maintient sa proposition de texte.

Article 1er

Le Conseil d'Etat s'oppose formellement au texte de l'alinéa 2 pour les raisons développées dans l'examen des articles du projet présenté par le Gouvernement. Cet alinéa est à rédiger comme suit:

„Le contrat type écrit entre l'employeur et l'auxiliaire temporaire est déterminé par règlement grand-ducal."

Articles 2 et 3

Sans observation.

Article 4

Le Conseil d'Etat ne saisit pas les raisons qui plaideraient pour une prolongation du contrat pour les jeunes travaillant auprès d'une commune ou un syndicat de commune, alors que la prolongation des contrats pour les jeunes travaillant auprès de l'Etat et auprès des établissements publics serait refusée.

Le Conseil d'Etat propose de rédiger la deuxième partie de l'alinéa 2 comme suit:

„ ... ainsi que pour l'Etat, les établissements publics, les communes et les syndicats de communes, le ministre ..."

Article 5

Dans son avis sur le projet présenté par le Gouvernement, le Conseil d'Etat s'est opposé formellement aux dispositions qui, en matière de prise en charge d'aides à l'emploi par le fonds pour l'emploi, prévoient un traitement différent pour les personnes de sexe féminin. Au paragraphe (2) de l'article 5, la commission spéciale de la Chambre des députés soumet un texte qui propose un pourcentage de remboursement plus élevé pour les personnes du sexe sous-représenté.

Le Conseil d'Etat peut marquer son accord avec le texte présenté qui répond aux exigences des dispositions de l'article 119, paragraphe (4), du traité d'Amsterdam.

Le Conseil d'Etat propose toutefois de remplacer les termes „à titre transitoire", qui sont trop imprécis, par un texte qui limite cette mesure dans le temps:

„Jusqu'au 1er juillet 2003, le remboursement ..."

L'alinéa 2 du paragraphe (4) est à rédiger comme suit:

„Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Commission de travail de la Chambre des députés peut modifier les taux de remboursement d'aides du fonds pour l'emploi prévues au présent article, sans que ces taux ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent, ni supérieurs à quatre-vingt-dix pour cent."

Article 6

Le Conseil d'Etat propose au paragraphe (3) un délai de 6 semaines pour résilier le contrat.

Article 7

Cet article est modifié pour corriger le texte. Il ne s'agit pas de l'article 12, alinéas 2 et 15, mais de l'article 12, alinéa 2 et de l'article 15.

Article 8

Le Conseil d'Etat propose de compléter l'alinéa 1 en prévoyant qu'il perd également le droit au complément du revenu minimum garanti prévu par la loi modifiée du 26 juillet 1986.

Article 9

Sans observation.

Article 10

Le Conseil d'Etat propose de reformuler ce texte compte tenu des observations exprimées à l'examen des articles du projet présenté par le Gouvernement.

Article 11

Sans observation.

Article 12

Sans observation.

Article 13

Le Conseil d'Etat propose de compléter l'alinéa 2 en prévoyant qu'il perd également le droit au complément du revenu minimum garanti prévu par la loi modifiée du 26 juillet 1986.

Article 14

Le Conseil d'Etat propose de modifier cet article compte tenu des observations formulées à l'endroit de son examen des articles sur le projet présenté par le Gouvernement.

Article 15

Le Conseil d'Etat propose de remplacer les termes „par le biais" par ceux de „par l'entremise".

Article 16

Le texte est à entrecouper par deux virgules.

Article 17

Le Conseil d'Etat propose de reformuler cet article à l'instar du texte proposé à l'article 10.

Article 18

Sans observation.

Articles 19 (19 et 20 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat maintient les textes proposés dans son avis du 24 novembre 1998.

Articles 20 à 22 (21 à 23 selon le Conseil d'Etat)

Sans observation.

Article 23 (24 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat propose de remplacer le texte abrogatoire par une disposition transitoire qui est indispensable pour déterminer le sort des contrats conclus sous la législation applicable avant l'entrée en vigueur du présent projet.

Article 24 (25 selon le Conseil d'Etat)

Sans observation.

Amendement 2:

Article II

Ces modifications trouvent l'accord du Conseil d'Etat qui propose d'insérer les articles 25 à 32 dans la loi modifiée du 30 juin 1976 où ils deviennent les articles 34 à 41.

Le Conseil d'Etat propose de compléter l'article 26 (35 selon le Conseil d'Etat) en excluant le demandeur d'emploi qui refuse le placement en stage d'insertion, du droit au revenu minimum garanti.

Amendement 3:

Article VII nouveau

Cet amendement insère dans la loi un article VII nouveau qui modifie la loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs.

Cet article, qui n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'Etat, devient, dans le texte proposé par lui, l'article XXII.

Amendement 4

Cet amendement a pour objet de modifier la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.

Cet article devient, dans le texte proposé par le Conseil d'Etat, l'article XXIII. Il n'appelle pas d'observation.

Amendement 5

Cet amendement a pour objet de modifier et de compléter les articles 54, 65 et 66 du texte tel que proposé par le Gouvernement. Dans le projet proposé par le Conseil d'Etat dans son avis du 24 novembre 1998, cet amendement se rapporte à l'article VI qui modifie la loi du 9 décembre 1970 et à l'article VII qui modifie la loi modifiée du 7 juin 1937.

Cet amendement réduit l'ouverture que le projet avait tenté d'apporter à l'organisation du travail par une flexibilité accrue. L'amendement prévoit quatre mesures nouvelles:

- la disposition qui prévoit que le travail presté au-delà des limites du plan d'organisation du travail est considéré comme travail supplémentaire excluant toute compensation;
- la possibilité pour la délégation de marquer son désaccord avec les plans d'organisation du travail et de soumettre ce litige à l'arbitrage du directeur de l'Inspection du travail et des mines et, le cas échéant, à l'Office national de conciliation;
- l'exclusion de toute période de référence dans les entreprises non sujettes à des fluctuations d'activité;
- la réduction de 50 à 20% du travail supplémentaire pouvant être compensé par les salariés qui travaillent à mi-temps.

Le Conseil d'Etat a soulevé dans son avis du 24 novembre 1998 la question de l'opportunité de préciser le texte dans le but d'une plus grande clarté.

A la lecture des amendements, le Conseil d'Etat constate que le texte n'est pas devenu plus transparent, notamment quant aux modalités à observer par l'employeur en vue d'appliquer une période de référence. En cas de désaccord de la délégation, il n'est pas clair si celle-ci doit accepter quatre fois une période de référence avant de pouvoir saisir l'Inspection du travail et des mines ou si l'employeur peut solliciter quatre fois un avis de la délégation pour la même période de référence.

Le Conseil d'Etat est d'avis que plusieurs des mesures proposées doivent être reformulées, voire être supprimées, alors qu'elles ne parviennent pas à garantir une sécurité juridique suffisante.

Le Conseil d'Etat voudra également souligner, comme cela a été fait par la Chambre de travail et la Chambre des employés privés, comme d'ailleurs également par les auteurs du projet, qu'il se prononce également pour une solution négociée de la flexibilité du travail.

Aussi le Conseil d'Etat propose-t-il les modifications suivantes en ce qui concerne la loi du 9 décembre 1970:

1. Au paragraphe (3), le nouvel alinéa 4 est précédé du bout de phrase suivant: „Sauf dans les cas prévus à l'alinéa 2 qui précède, ..."

   En cas d'imprévus ou de cas de force majeure, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan doit pouvoir être compensé dans le cadre de la période de référence.

2. L'alinéa 6 nouveau est remplacé par le texte suivant: „Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article, doit obligatoirement être soumis, avant son exécution, à l'avis de la délégation du personnel, s'il en existe, ou au personnel."

   Le texte qui permet à la délégation de saisir l'Inspection du travail et des mines devrait être supprimé ou être limité au cas où le plan d'organisation du travail viole les dispositions légales ou conventionnelles. Ce texte manque par ailleurs de clarté.

3. Au paragraphe (7), les alinéas 2 et 3, qui sont, en partie en contradiction avec l'alinéa 1, sont à omettre.

Ces remarques valent également pour les amendements proposés pour la loi du 7 juin 1937 qui fait l'objet de l'article VII dans le texte proposé par le Conseil d'Etat.

Amendement 6

Le Conseil d'Etat marque son accord avec cet amendement, alors qu'il a proposé lui-même dans son avis du 24 novembre 1998 de supprimer ces dispositions.

Comme l'article 16 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 et l'article 6 de la loi du 7 juin 1937 sont remplacés dans leur intégralité par les textes nouveaux prévus au présent projet, il n'est pas nécessaire de préciser que certains paragraphes de ces articles sont abrogés.

Ces deux amendements ne sont pas à reproduire dans le projet de loi.

Amendement 7

Le Conseil d'Etat se prononce pour le maintien du texte proposé par le Gouvernement tout en complétant le paragraphe (3) de l'article 1er de la loi modifiée du 26 février 1993 par la phrase suivante: „Toutefois, la durée de travail hebdomadaire ne peut pas dépasser trente heures."

Dans la modification prévue au paragraphe (4) de l'article 1er de la loi du 26 février 1993, les termes „dans la teneur leur conférée par les articles 54 et 65 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 ainsi que l'article 66 de ladite loi" sont à omettre comme étant superfétatoires.

Amendement 8

La modification apportée à l'article 5, paragraphe (2), point 7, est limitée à certaines catégories de chômeurs.

Le Conseil d'Etat peut marquer son accord avec cet amendement, alors même que, par sa visée restrictive, il risque de restreindre, voire d'annihiler l'effet voulu par les auteurs du projet gouvernemental.

Amendements 9 à 14

Ces amendements trouvent l'accord de principe du Conseil d'Etat, sous réserve de quelques adaptations de texte.

Amendement 15

Le Conseil d'Etat maintient sa proposition de texte en relation avec la mise en vigueur du congé parental, tout en complétant le texte de l'alinéa 2 par les termes „ou dont la procédure d'adoption est introduite devant le tribunal compétent après cette date".

Amendements 16 et 17

Sans observation.

Amendement 18

Le Conseil d'Etat maintient son opposition formelle en ce qui concerne le texte proposé. Il maintient le texte qu'il a proposé dans son avis du 24 novembre 1998.

Amendement 19

Sans observation.

Amendement 20

Le Conseil d'Etat approuve le texte proposé par la commission spéciale de la Chambre des députés pour le paragraphe (1).

En ce qui concerne le paragraphe (2), le Conseil d'Etat maintient le texte qu'il a proposé dans son avis du 24 novembre 1998.

Le texte proposé par la commission spéciale de la Chambre des députés prévoit que le règlement grand-ducal du 30 septembre 1994 est abrogé. Il n'est pas indiqué d'abroger un règlement grand-ducal par un texte législatif.

Amendements 21 et 22

Ces amendements, approuvés par le Conseil d'Etat, visent à modifier l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976, qui fait l'objet de l'article II dans le texte proposé par le Conseil d'Etat.

Amendement 23

La dépense que la commission spéciale de la Chambre des députés propose d'inscrire au point 10 du paragraphe (1) de l'article 2 de la loi du 30 juin 1976 n'a pas de source légale.

Aucun texte de loi ne prévoit l'établissement, par des organismes tiers, de bilans de compétences pour chômeurs, indemnisés ou non indemnisés. Il serait utile, voire nécessaire que de tels bilans soient établis. Alors il faudra d'abord les prévoir par un texte légal et en déterminer les modalités.

En tout cas, le Conseil d'Etat ne peut approuver qu'une dépense nouvelle soit imposée au fonds pour l'emploi avant que l'objectif n'en soit déterminé par une loi. Une telle approche mène facilement à des applications arbitraires et à des dysfonctionnements. Par ailleurs l'Administration de l'emploi ne peut pas transmettre à un organisme tiers les données informatiques des chômeurs sans violer les dispositions sur la protection de ces données. Voilà pourquoi le Conseil d'Etat s'oppose formellement à cette disposition nouvelle.

Amendement 24

Sans observation.

Amendement 25

Dans un article final, la commission spéciale propose de regrouper toutes les dispositions dont l'application est limitée dans le temps. Le Gouvernement avait proposé comme date limite le 31 décembre 2003.

La commission propose la date du 1er juillet 2003.

Le Conseil d'Etat marque son accord de principe avec cet article, dont il propose toutefois d'adapter le texte.

Il souligne encore une fois que la prorogation de ces dispositions ne peut intervenir que par une loi.

Quant à la présentation du texte, le Conseil d'Etat propose de faire précéder les textes énumérés par les points 1 à 5.

Le Conseil d'Etat propose en outre de rédiger le premier tiret comme suit:

„– le paragraphe (4) de l'article 4 de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;"

La limitation dans le temps du seul alinéa final du paragraphe (4) précité n'est pas opportun, alors que les dispositions du paragraphe (4) forment un tout.

Pour les autres dispositions, le Conseil d'Etat a adapté les références des différents articles à la numérotation prévue dans le texte proposé par lui.

Le Conseil d'Etat est d'avis qu'une limitation dans le temps des points 1 à 3 de l'article 87 (article 2 dans le projet proposé par le Conseil d'Etat) est incompréhensible. Le Conseil d'Etat propose d'insérer cette disposition dans la loi portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales avec la teneur suivante:

„(1) Il sera procédé avant le 1er juillet 2003 à une évaluation des effets des dispositions du chapitre 1er de la présente loi ayant trait au congé parental. Cette évaluation portera notamment sur l'incidence du congé parental sur le marché de l'emploi, ses effets sur l'égalité des chances et ses effets dans l'intérêt de l'enfant.

(2) Sur la base de cette évaluation, le congé parental prévu à l'article 2 alinéa 1 est réduit de 6 à 3 mois et celui prévu au même article à l'alinéa 2 est réduit de 12 à 6 mois. La prolongation du congé parental prévu à l'alinéa 3 est réduit en cas d'accouchement multiple de 2 à 1 mois pour le travail à plein temps et de 4 à 2 mois pour le travail à mi-temps pour les enfants nés après le 1er juillet 2003.

(3) Les dispositions de la loi sur le congé parental peuvent être prorogées par une loi spéciale."

*

TEXTES PROPOSES PAR LE CONSEIL D'ETAT

SOMMAIRE

1. ***Projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998***

Art. I.	Abrogation et remplacement de la loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes et de l'article 36 de la loi budgétaire du 19 décembre 1983.
Art. II.	Modification de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.
Art. III.	Modification de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi.
Art. IV.	Modification de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.
Art. V.	Modification de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.
Art. VI.	Modification de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie.
Art. VII.	Modification de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.
Art. VIII.	Modification de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

Art. IX. Modification de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Art. X. Modification de la loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux.

Art. XI. Modification de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé.

Art. XII. Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite.

Art. XIII. Modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988

1. réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales;
2. modifiant l'article 4 de la loi du 2 juillet 1935 portant réglementation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise dans l'exercice des métiers.

Art. XIV. Modification de la loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat.

Art. XV. Modification de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue.

Art. XVI. Modification de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle.

Art. XVII. Modification de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Art. XVIII. Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Art. XIX. Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Art. XX. Modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

Art. XXI. Modification de la loi modifiée du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial.

Art. XXII. Modification de la loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs.

Art. XXIII. Modification de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.

Art. XXIV. Actions positives dans le secteur privé.

Art. XXV. Engagement de personnel supplémentaire.

Art. XXVI. Dispositions transitoires.

Art. XXVII. Entrée en vigueur et durée de validité de certaines dispositions.

2. ***Projet de loi portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales***

*

1. PROJET DE LOI

concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998

Article I.–

La loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, ainsi que les dispositions de l'article 36 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984 sont abrogées et remplacées par les articles 1er à 25 suivants, dont l'intitulé prend la teneur suivante: „Loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes"

Chapitre 1er. *Le contrat d'auxiliaire temporaire*

Art. 1er.– Le contrat d'auxiliaire temporaire entre l'employeur et le jeune demandeur d'emploi a pour objectif d'assurer à ce dernier, pendant les heures de travail, une initiation pratique facilitant la transition entre l'enseignement reçu et l'insertion dans la vie active.

Le contrat-type écrit entre l'employeur et l'auxiliaire temporaire est déterminé par règlement grand-ducal.

Art. 2.– L'Administration de l'emploi peut proposer des contrats d'auxiliaire temporaire auprès des employeurs du secteur privé et auprès de l'Etat, des communes, des syndicats de communes, des établissements publics, des établissements d'utilité publique ou de tout autre organisme, institution, association ou groupement de personnes poursuivant un but non lucratif, aux demandeurs d'emploi qui n'ont pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis et qui se trouvent inscrits depuis un mois au moins comme demandeurs d'emploi auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi.

Art. 3.– (1) Après avoir informé et entendu les délégations du personnel et, s'il y a lieu, le comité mixte d'entreprise, le promoteur d'un programme de mise au travail temporaire le soumet au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Administration de l'emploi en l'accompagnant de toutes indications utiles sur la nature et la durée des tâches à accomplir ainsi que, le cas échéant, sur le plan de formation.

(2) Au cours de la mise au travail temporaire le jeune suivra, si nécessaire, et selon le parcours d'insertion individuel établi pour lui, en fonction de son niveau de formation et de son occupation, des cours de formation décidés et/ou organisés par l'Administration de l'emploi et le Service de la formation professionnelle du ministère de l'Education nationale, avec la coopération d'organismes et d'institutions publics et privés qui ont une activité dans le domaine de la formation, notamment continue.

(3) Un tuteur sera désigné par le promoteur pour assister le jeune au cours de la mise au travail temporaire.

(4) Le délégué à l'emploi des jeunes procédera, en collaboration avec les services de l'orientation professionnelle, les organisations professionnelles et syndicales et les chambres professionnelles, à la prospection de possibilités de mises au travail temporaires.

S'il y a lieu, il établira, ensemble avec les employeurs, des programmes-types de formation pour une branche ou un secteur déterminé.

Art. 4.– Le contrat d'auxiliaire temporaire est conclu pour une période ne pouvant être inférieure à trois mois. Il peut être renouvelé une fois sans que la durée totale ne puisse dépasser douze mois.

Toutefois, pour les associations sans but lucratif ayant signé avec l'Etat luxembourgeois une convention ou bénéficiant d'un agrément du ministre ayant l'emploi dans ses attributions, aux fins d'une remise au travail ou d'une insertion ou réinsertion professionnelle des jeunes au marché du travail, ainsi que pour l'Etat, les établissements publics, les communes et syndicats de communes, le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut accorder une seconde prolongation de six mois au maximum.

Art. 5.– (1) L'employeur est tenu de verser au jeune occupé dans le cadre d'un contrat d'auxiliaire temporaire une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

Toutefois, l'auxiliaire temporaire qui ne sera pas tenu de suivre des cours de formation tels que visés à l'article 3, paragraphe (2) a droit à cent pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

L'auxiliaire temporaire, titulaire d'un diplôme sanctionnant un cycle complet d'au moins quatre années d'études supérieures, a droit respectivement à quatre-vingts pour cent ou à cent pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur qualifié.

(2) Le fonds pour l'emploi rembourse, mensuellement au cas où l'entreprise le demande par écrit, à l'employeur du secteur privé une quote-part correspondant à cinquante pour cent de l'indemnité versée en application des alinéas qui précèdent. Jusqu'au 31 juillet 2003, le remboursement de cette quote-part est fixé à soixante-cinq pour cent en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

(3) Le fonds pour l'emploi prend en charge l'indemnité versée en application des dispositions du paragraphe (1) qui précède au jeune occupé dans le cadre d'un contrat d'auxiliaire temporaire conclu par l'Etat ou par un établissement public de l'Etat.

(4) Le fonds pour l'emploi rembourse aux communes, aux syndicats de communes, aux établissements d'utilité publique et aux autres organismes, institutions, associations ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif quatre-vingt-cinq pour cent de l'indemnité versée en application du paragraphe (1) qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés au présent article, sans que ces taux ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à quatre-vingt-dix pour cent.

(5) L'indemnité visée au paragraphe (1) est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Toutefois, la part patronale des charges sociales est prise en charge par le fonds pour l'emploi.

(6) L'employeur peut en outre, à titre facultatif, verser une prime de mérite à l'auxiliaire temporaire.

Art. 6.– (1) L'auxiliaire temporaire est autorisé à s'absenter, jusqu'à huit heures par mois, avec maintien de son indemnité, en vue de répondre à des offres d'emploi.

L'auxiliaire temporaire ne peut refuser un autre emploi approprié qui lui est proposé, à moins qu'il ne convienne par écrit avec l'employeur de convertir le contrat d'auxiliaire temporaire venu à expiration en relation de travail à durée déterminée ou indéterminée ou en contrat d'apprentissage.

(2) Le jeune peut mettre fin au contrat d'auxiliaire temporaire moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours lorsqu'il s'est engagé dans les liens d'un contrat de travail.

(3) L'employeur peut résilier le contrat d'auxiliaire temporaire moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours au cours des six premières semaines du contrat initial.

Art. 7.– Sans préjudice des dispositions de l'article 6, sont applicables au contrat d'auxiliaire temporaire les dispositions du chapitre 3 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, à l'exception de celles des articles 8, 9, 11 et 12, alinéa 2 ainsi que les articles 15 et 27.

Art. 8.– Le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un contrat d'auxiliaire temporaire qui lui est proposé par l'Administration de l'emploi est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet. Il perd également le droit au complément de revenu minimum garanti prévu par la loi

modifiée du 26 juillet 1986 portant a) création du droit à un revenu minimum garanti; b) création d'un service national d'action sociale; c) modification de la loi du 30 juillet 1960 concernant la création d'un fonds national de solidarité.

Il en est de même de l'auxiliaire temporaire qui refuse de suivre les mesures de formation visées à l'article 3, paragraphe (2) de la présente loi.

Art. 9.– A l'expiration du contrat d'auxiliaire temporaire, l'employeur doit délivrer au jeune un certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation et sur les formations suivies.

Art. 10.– Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires régissant la procédure d'admission dans la fonction publique, l'employeur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien auxiliaire temporaire, qui est redevenu chômeur et dont le contrat est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

A cet effet, l'employeur doit informer son ancien auxiliaire temporaire s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Art. 11.– Lorsqu'à l'expiration du contrat d'auxiliaire temporaire l'employeur engage le jeune dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, sont applicables à ce contrat les dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, sans que la période du contrat d'auxiliaire temporaire puisse être prise en considération pour l'application de ses articles 8 et 9.

Il en sera de même pour le contrat d'auxiliaire temporaire qui aura été prorogé pour une nouvelle période.

Chapitre 2. *Le stage d'insertion*

Art. 12.– Un stage d'insertion, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé par l'Administration de l'emploi aux jeunes demandeurs d'emploi inscrits, depuis un mois au moins, auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi et n'ayant pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis.

Art. 13.– Le demandeur d'emploi admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet ne peut refuser, sans motif valable, le placement en stage d'insertion lui proposé par l'Administration de l'emploi.

Lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage d'insertion qui lui est proposé, il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet et du complément de revenu minimum garanti prévu par la loi modifiée du 26 juillet 1986 portant a) création du droit à un revenu minimum garanti; b) création d'un service national d'action sociale; c) modification de la loi du 30 juillet 1960 concernant la création d'un fonds national de solidarité.

Art. 14.– (1) Le demandeur d'emploi placé en stage d'insertion touche de la part de l'employeur, en lieu et place de l'indemnité de chômage complet, une indemnité de base fixée à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés versée par l'Administration de l'emploi. L'entreprise peut, à titre facultatif, lui verser une prime de mérite.

(2) La moitié de l'indemnité de base est à charge du fonds pour l'emploi. L'autre moitié de l'indemnité de base et la prime de mérite facultative sont à charge de l'entreprise.

Jusqu'au 31 juillet 2003, le fonds pour l'emploi prend en charge soixante-cinq pour cent de l'indemnité de base en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question ou dans une profession déterminée.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés à l'alinéa qui précède, sans que ces taux ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à quatre-vingt-dix pour cent.

(3) L'indemnité de stage est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Art. 15.– Le placement en stage d'insertion est réservé aux entreprises couvertes par une convention-cadre conclue avec l'Administration de l'emploi, soit directement soit par l'entremise d'une organisation ou chambre professionnelle d'employeurs.

La convention-cadre fixe notamment les conditions d'accueil des demandeurs d'emploi placés en stage d'insertion.

Art. 16.– Le placement en stage d'insertion prend fin en cas de placement dans un emploi approprié, soit auprès de la même entreprise, soit auprès d'une autre entreprise et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de douze mois.

Art. 17.– En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire qui est redevenu chômeur et dont le stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

A cet effet, l'entreprise doit informer en temps utile son ancien stagiaire s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Art. 18.– Les périodes d'occupation en stage d'insertion sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Chapitre 3. *Dispositions communes*

Art. 19.– (1) En cas d'aggravation de la crise de l'emploi des jeunes, les employeurs du secteur privé occupant au moins 100 travailleurs salariés, sont obligés d'occuper, dans les conditions inscrites dans les dispositions qui précèdent, des jeunes demandeurs d'emploi dans une proportion de un pour cent de l'effectif du personnel salarié qu'ils occupent, sans tenir compte d'autres stagiaires de l'entreprise.

Les dispositions prévues à l'alinéa qui précède sont mises en vigueur par règlement grand-ducal; le comité de coordination tripartite visé à l'article 3 de la loi du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, demandé en son avis, sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés. Le même règlement déterminera en outre les secteurs et branches économiques tombant sous l'application des dispositions qui précèdent.

Art. 20.– (1) Est puni d'une amende de dix mille et un à quatre cent mille francs l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite dans les dispositions du paragraphe (1) de l'article 19.

La même disposition s'applique aux mandataires et préposés des personnes morales, lesquelles sont responsables de l'observation de l'obligation susmentionnée.

(2) Le numéro 11 de l'article 1er sous B de la loi du 26 février 1973 portant extension de la compétence des tribunaux de police en matière répressive est complété comme suit:

„31° La loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes."

Art. 21.– Au cas où l'indemnité, versée au jeune en application des articles 5 et 14 de la présente loi, est inférieure à l'indemnité de chômage le cas échéant touchée par le jeune avant le début de son contrat d'auxiliaire temporaire ou de son stage d'insertion, le fonds pour l'emploi lui verse la différence entre les deux montants.

Chapitre 4. *Prime d'orientation*

Art. 22.– Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut, à charge du fonds pour l'emploi, attribuer des primes d'orientation aux demandeurs d'emploi sans emploi ou sous préavis de licenciement, inscrits à l'Administration de l'emploi qui n'ont pas dépassé l'âge de trente ans accomplis et qui prennent un emploi salarié ou s'engagent sous le couvert d'un contrat d'apprentissage dans une branche économique ou dans un métier déclarés éligibles par le ministre du travail après consultation de la commission nationale de l'emploi.

Les conditions et les modalités d'attribution de cette prime sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

L'Administration de l'emploi est chargée de l'application des dispositions du présent article.

Chapitre 5. *Aides à la promotion de l'apprentissage*

Art. 23.– Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut, à charge du fonds pour l'emploi, attribuer des aides financières de promotion de l'apprentissage dont les conditions et modalités sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions désigne chaque année les métiers et les branches économiques éligibles pour l'attribution de l'aide après consultation de la commission nationale de l'emploi.

L'Administration de l'emploi est chargée de l'application des dispositions du présent article.

Chapitre 6. *Dispositions transitoires*

Art. 24.– (1) Les contrats de stage-initiation et d'auxiliaires temporaires conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi continuent à être régis par les dispositions sous l'empire desquelles ils ont été conclus.

(2) En attendant l'entrée en vigueur des règlements grand-ducaux prévus par la présente loi, les règlements grand-ducaux pris sur la base de la loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes et sur la base de l'article 36 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984 restent en vigueur.

Chapitre 7. *Surveillance de l'application de la loi*

Art. 25.– La surveillance de l'application des dispositions des articles 1er à 24 de la présente loi et des règlements d'exécution y prévus est exercée par l'Administration de l'emploi et par l'Inspection du travail et des mines.

Article II.–

La loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est modifiée comme suit:

1. Les points 8, 9, 10 et 16 du paragraphe (1) de l'article 2 sont remplacés par les dispositions suivantes:

„8. du remboursement à l'employeur de la quote-part du fonds pour l'emploi dans l'indemnité visée à l'article 5 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes et de la prise en charge de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité;

9. de la prise en charge des frais relatifs aux cours de formation visés à l'article 3 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes;

10. de la prise en charge des dépenses prévues à l'article 21 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes;

16. de l'octroi de l'aide à la création d'emplois socio-économique visée à l'article 25 du règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution 1. des aides à la mobilité géographique; 2. d'une aide au réemploi; 3. d'une aide à la création d'entreprises; 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique."

2. L'article 2, paragraphe (1), est complété par les points 26 à 34 suivants:

„26. de la prise en charge de la quote-part de l'indemnité de base versée au jeune dans le cadre du stage d'insertion conformément à l'article 14 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

27. de la prise en charge de la quote-part revenant au demandeur d'emploi non indemnisé au cours du stage de réinsertion professionnelle, prévu au chapitre 3bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.
28. de la prise en charge des cotisations sociales en cas de passage d'un salarié d'un travail à temps plein vers un travail à temps partiel conformément à l'article 43 de la présente loi.
29. de la prise en charge des cotisations sociales en cas d'embauche des chômeurs inscrits à l'Administration de l'emploi par suite d'une réduction du temps de travail prévue par la convention collective, conformément à l'article 44 de la présente loi.
30. de la prise en charge des frais occasionnés par les examens médicaux ou psychologiques des demandeurs d'emploi décidés en application de l'article 15, paragraphes (2) et (3) de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi.
31. de la prise en charge des frais de voyage et des frais de garde d'enfants encourus par les personnes visées au paragraphe (1) de l'article 45 de la présente loi.
32. de la prise en charge de la différence entre l'indemnité de chômage et l'indemnité de stage conformément à l'article 21 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes.
33. de la prise en charge du complément d'indemnité versé aux personnes adultes qui suivent un apprentissage conformément à l'article 26 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue.
34. de la prise en charge des dépenses liées à l'exploitation des possibilités offertes par la création d'emplois à l'échelon local, dans l'économie sociale et dans les nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché notamment dans les domaines de la rénovation urbaine, de l'environnement, de l'exploitation touristique, de l'encadrement des jeunes et de l'aide familiale de proximité."

3. L'article 7bis est remplacé par le texte suivant :

„**Art. 7bis.**– (1) Pour les années d'alimentation du fonds de l'emploi, les huiles minérales légères et les gasoils ci-après destinés à l'alimentation des moteurs de véhicules circulant sur la voie publique et utilisés comme carburant, qui sont mis à la consommation dans les pays, sont soumis à un droit d'accises autonome additionnel dénommé contribution sociale ne pouvant dépasser les taux suivants par 1000 litres à la température de 15° C:

essence au plomb	2.750 francs
essence sans plomb	2.750 francs
gasoil	250 francs.

(2) Les conditions d'application du présent article sont arrêtées par voie de règlement grand- ducal.

(3) Sont applicables au droit d'accises autonome additionnel les dispositions légales et réglementaires relatives au droit d'accises sur les huiles minérales.

4. Il est complété par un chapitre 3bis nouveau intitulé: *Stage de réinsertion professionnelle au profit des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés.*

Ce chapitre comprend les articles 34 à 41 nouveaux:

Art. 34.– Un stage de réinsertion professionnelle, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé par l'Administration de l'emploi aux demandeurs d'emploi âgés de plus de trente ans accomplis et inscrits auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi depuis trois mois au moins.

Art. 35.– Le demandeur d'emploi, admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet, ne peut refuser, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion lui proposé par l'Administration de l'emploi. Lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion qui lui est proposé, il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet et du complément de revenu minimum garanti.

Art. 36.– (1) En cas de placement en stage de réinsertion, le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet.

(2) Le demandeur d'emploi ne bénéficiant pas de l'indemnité de chômage complet touche une indemnité de stage versée par l'Administration de l'emploi à charge du fonds pour l'emploi et égale au salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

(3) L'indemnité visée au paragraphe (2) qui précède est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Art. 37.– Une quote-part correspondant à cinquante pour cent du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés est versée par l'entreprise au fonds pour l'emploi. En cas d'occupation de demandeurs d'emploi du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée, la participation de l'entreprise est ramenée, jusqu'au 31 juillet 2003, à trente-cinq pour cent de l'indemnité touchée par les stagiaires.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des députés peut modifier le taux prévu à l'alinéa qui précède sans qu'il ne puisse devenir ni inférieur à vingt-cinq pour cent ni supérieur à soixante-quinze pour cent.

Art. 38.– En outre, l'entreprise peut verser au demandeur d'emploi une prime de mérite facultative.

Cette prime ne peut être prise en compte comme „autre revenu" pour le calcul de l'indemnité de chômage complet.

Art. 39.– Le placement en stage de réinsertion prend fin en cas de placement dans un emploi approprié, soit auprès de la même entreprise, soit auprès d'une autre entreprise, et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de douze mois.

Art. 40.– (1) En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire, redevenu chômeur, qui répond aux qualifications et au profil exigés et dont le contrat de stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

L'employeur doit informer du recrutement son ancien stagiaire qui dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

(2) Les périodes d'occupation en stage de réinsertion professionnelle sont prises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Art. 41.– La surveillance de l'application des dispositions des articles 34 à 40 de la présente loi et des règlements d'exécution y prévus est exercée par l'Administration de l'emploi et par l'Inspection du travail et des mines.

5. L'article 34 devient l'article 42 nouveau. Le paragraphe 1 de cet article est complété par un deuxième alinéa libellé comme suit:

„Toutefois, pour la computation de la période de stage de cinq ans visée à l'alinéa qui précède, les périodes d'affiliation à titre de salarié auprès d'un régime d'assurance pension sont cumulables à la condition que l'indépendant ait exercé une activité indépendante depuis au moins six mois avant le dépôt de la demande d'indemnisation."

6. Il est intercalé, à la suite du chapitre 4, un chapitre 4 nouveau libellé comme suit: *Mesures diverses en relation avec l'organisation du travail ou avec la réintégration dans la vie active.*

Ce chapitre comprend les articles 43 à 45 nouveaux avec la teneur suivante:

„**Art. 43.**– Au cas où la convention collective prévoit une réduction du temps de travail en vue de rendre possible l'embauche des chômeurs, le fonds pour l'emploi prend en charge, pendant une durée minimum de douze mois et une durée maximum de cinq ans, la part patronale des cotisations sociales dues pour l'assurance maladie, l'assurance accidents et l'assurance pension sur la base des rémunérations touchées par le salarié nouvellement embauché, inscrit avant son embauche à l'Administration de l'emploi. La prise en charge des cotisations sociales par le fonds pour l'emploi cesse dès que le chômeur embauché quitte l'entreprise."

Art. 44.– (1) Au cas où un salarié âgé de plus de 49 ans accomplis décide, d'un commun accord avec l'employeur, de passer d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, le fonds pour l'emploi prendra en charge la part patronale des cotisations sociales dues pour le salarié en question, à condition que l'employeur embauche, moyennant contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée de dix-huit mois au moins, et au moins pour la fraction du poste libérée par le salarié passé au travail à temps partiel, un demandeur d'emploi sans emploi inscrit depuis trois mois au moins à l'Administration de l'emploi.

(2) Le fonds pour l'emploi prendra en charge, pendant sept ans au plus, la part patronale des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché conformément aux modalités fixées au paragraphe (1) du présent article.

(3) L'employeur devra rapporter la preuve de la relation causale entre le passage d'un de ses salariés vers un travail à temps partiel et l'embauche du demandeur d'emploi.

Art. 45.– Le fonds pour l'emploi prend en charge les frais de voyage et les frais de garde d'enfants encourus par les parents en situation monoparentale disposant d'un revenu de ménage égal ou inférieur au revenu minimum garanti, du fait de leur participation à une mesure de formation leur assignée par l'Administration de l'emploi ou le service national d'action sociale, ou dans un centre de formation professionnelle continue.

Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés, fixera les conditions et modalités d'application de la mesure visée à l'alinéa qui précède.

7. Les articles 35 à 43 deviennent les articles 46 à 54 nouveaux.

Article III.–

Les articles 9, 13 à 16, 18 et 28 de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi est respectivement modifiée et complétée comme suit:

1. L'article 9 prend la teneur suivante:

„**Art. 9.–** (1) Dans l'intérêt du maintien du plein emploi, de l'analyse du marché de l'emploi et en vue des décisions concernant l'emploi des travailleurs étrangers, tout poste de travail doit obligatoirement être déclaré à l'Administration de l'emploi.

En cas de publication dans la presse écrite ou parlée, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Administration de l'emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance. Cette disposition ne s'applique pas aux emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires.

L'employeur qui n'exécute pas les obligations lui imposées par le présent article, est passible, en cas d'une première infraction, d'une amende d'ordre de dix mille à cent mille francs.

Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Administration de l'emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le tribunal administratif qui statue comme juge du fond.

En cas de récidive, l'article 41 est applicable.

(2) Les déclarations de places vacantes doivent contenir notamment les données suivantes:

a) l'indication exacte de l'identité de l'employeur, le genre d'emploi vacant ainsi que la formation, l'aptitude professionnelle et la qualification requises pour chaque emploi offert;

b) les conditions de travail et de rémunération offertes.

(3) Les déclarations de places vacantes sont considérées comme des offres d'emploi."

2. L'article 13 est supprimé.

3. L'article 14 prend la teneur suivante:

„**Art. 14.–** (1) Le placement au sens de la présente loi relève de la compétence de l'Administration de l'emploi, sans préjudice de la libre prestation de services transfrontalière au sein de l'Espace Economique Européen, qui reste soumise à l'obligation d'information visée à l'article 9.

(2) Les opérations de placement effectuées par l'Administration de l'emploi sont gratuites."

4. L'article 15 prend la teneur suivante:

„**Art. 15.–** (1) Les demandeurs d'emploi sont tenus de se présenter aux bureaux de placement publics aux jours et heures qui leur sont indiqués par ces bureaux. A défaut de répondre aux convocations, aux actions d'orientation, de formation et de placement, le directeur de l'Administration de l'emploi ou son délégué peut prononcer le retrait de l'indemnité de chômage pour une durée de deux mois. Pendant cette période, le demandeur d'emploi n'a pas droit aux prestations prévues par la loi modifiée du 26 juillet 1986 portant a) création du droit à revenu minimum garanti; b) création d'un service national d'action sociale; c) modification de la loi du 30 juillet 1960 concernant la création d'un fonds national de solidarité.

(2) Les agents de placement peuvent, de l'accord du directeur de l'Administration de l'emploi ou de son délégué, proposer au demandeur d'emploi de se soumettre à un examen médical ou à un examen psychologique.

(3) Les frais occasionnés par ces examens sont à charge du fonds pour l'emploi."

5. L'article 16 prend la teneur suivante:

„**Art. 16.–** (1) Le recrutement de travailleurs non ressortissants de l'Espace Economique Européen dans les Etats non membres de l'Espace Economique Européen est de la compétence exclusive de l'Administration de l'emploi.

(2) Dans ce cas, l'Administration de l'emploi peut, sur demande préalable, autoriser un ou plusieurs employeurs ou une organisation professionnelle d'employeurs, à recruter des travailleurs.

(3) Cette demande spécifiera:

a) les postes de travail offerts, leur nombre et les qualifications requises;

b) la période pendant laquelle le recrutement sera effectué;

c) le ou les lieux de recrutement;

d) les conditions de recrutement, d'embauchage et de travail offertes aux travailleurs;

e) les personnes chargées du recrutement.

(4) L'autorisation prévue au paragraphe (2) du présent article peut être révoquée si les conditions de recrutement prescrites par l'Administration de l'emploi ne sont pas observées.

(5) Les conditions à remplir par les travailleurs visés au paragraphe (1) du présent article pour l'admission et l'embauchage dans le Grand-Duché de Luxembourg sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires régissant la matière."

6. Il est ajouté un nouvel article 18bis de la teneur suivante:

„**Art. 18bis.–** (1) Un(e) délégué(e) à l'emploi des jeunes, désigné(e) par le Gouvernement en Conseil, assumera, sous l'autorité du directeur de l'Administration de l'emploi, la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

(2) Un(e) délégué(e) à l'emploi féminin, désigné(e) par le Gouvernement en Conseil, assumera, sous l'autorité du directeur de l'Administration de l'emploi, la promotion du travail féminin notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi."

7. Le paragraphe (2) de l'article 28 prend la teneur suivante:

„**Art. 28.–** (2) L'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration professionnelles des personnes reconnues comme travailleurs handicapés sont assurés par le service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi."

Article IV.–

La loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés est modifiée comme suit:

1. Les articles 1er, 3, 4, 9 et 11 figurant sous l'article B sont modifiés comme suit:

a. L'article 1er prend la teneur suivante:

„**Art. 1er.**– Ont la qualité de travailleurs handicapés au sens de la présente loi et sous réserve des dispositions des alinéas 2, 3 et 4 qui suivent, les accidentés du travail, les invalides de guerre ainsi que les personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique.

Est à considérer comme accidenté du travail tout travailleur qui, par suite d'un accident de travail survenu auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois, a subi une diminution de sa capacité de travail de trente pour cent au moins.

Est à considérer comme invalide de guerre, tout Luxembourgeois et tout ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne, qui par suite d'événements de guerre ou de mesures de l'occupant, a subi une diminution de travail de trente pour cent au moins.

Est à considérer comme personne ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique, tout Luxembourgeois, tout ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne et tout non-ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne travaillant auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois, dont la capacité de travail se trouve réduite par suite d'une cause de maladie, de causes naturelles ou accidentelles de trente pour cent au moins."

b. Les paragraphes (2) et (3) de l'article 3 prennent la teneur suivante:

„(2) Lorsque la qualité de travailleur handicapé a été reconnue, la commission susvisée peut proposer au directeur de l'Administration de l'emploi, selon l'âge du candidat, son degré d'invalidité ou la nature de son invalidité, et sur le vu de ses capacités antérieures et résiduelles de travail, des mesures d'orientation, de formation et de placement ou de rééducation professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation ou de réadaptation au travail.

(3) Le directeur de l'Administration de l'emploi fixe les mesures à prendre en vue de l'intégration ou de la réintégration professionnelles.

La forme et le contenu de ces mesures, qui peuvent comporter notamment l'attribution d'une participation au salaire, d'une participation aux frais de formation, d'une prime d'encouragement ou de rééducation, la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail, la participation aux frais de transport ou la mise à disposition d'équipements professionnels adaptés, sont déterminés par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

La participation au salaire visée à l'alinéa qui précède peut être limitée dans le temps et est fixée, suivant la gravité du handicap, sans qu'elle puisse être inférieure à quarante pour cent, ni supérieure à soixante pour cent du salaire versé au travailleur handicapé, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

Cette participation de l'Etat peut être allouée aux employeurs du secteur privé et du secteur communal.

Le taux de la participation aux salaires peut être réduit périodiquement par le directeur de l'Administration de l'emploi, sur avis de la commission d'orientation et de reclassement professionnelle, compte tenu notamment de l'évolution du handicap et/ou de l'adaptation du travailleur handicapé au milieu du travail."

c. Le paragraphe (1) de l'article 4 prend la teneur suivante:

„**Art. 4.**– (1) Si le travailleur handicapé refuse d'occuper un poste qui correspond à ses aptitudes de travail et qui lui a été assigné ou s'il refuse de se soumettre aux mesures d'orientation, de formation ou de rééducation décidées par le directeur de l'Administration de l'emploi, il perd ses droits à un des postes réservés aux travailleurs handicapés par l'article 5 qui suit."

d. Le paragraphe (1), alinéa 1er et le point 1) de l'article 9 prennent la teneur suivante:

„**Art. 9.**– (1) Au cas où le directeur de l'Administration de l'emploi, sur avis de la commission d'orientation et de reclassement professionnel, décide des mesures d'orientation, de formation ou de rééducation professionnelles, ou des mesures d'initiation ou de stage, les frais sont à supporter:

1) par l'Etat, pour les personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique, ainsi que pour les invalides de guerre dans les limites prévues par la loi du 25 février 1950 concernant l'indemnisation des dommages de guerre."

e. Le paragraphe (1) de l'article 11 prend la teneur suivante:

„**Art. 11.**– (1) Les décisions de refus ou de retrait visées aux articles 3 et 4 qui précèdent peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès de la commission spéciale instituée par

l'article 35 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet. Cette commission de réexamen est complétée à cet effet par des représentants d'associations privées ayant pour but la sauvegarde des intérêts des accidentés du travail, des mutilés de guerre et des prisonniers et déportés politiques, ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique, qui pourront assister aux délibérations avec voix consultative. Il sera nommé un suppléant à chaque représentant des associations privées précitées. La composition et le fonctionnement de cette commission seront déterminés par règlement grand-ducal."

2. L'article C prend la teneur suivante:

„**Article C:**

L'article 4 de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel des salariés du secteur privé est modifié comme suit:

Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés de travail et aux personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique, auxquelles a été reconnue la qualité de travailleur handicapé conformément à l'article 3 de l'article B de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés. L'indemnité journalière du congé supplémentaire est à charge des crédits budgétaires de l'État.

Les employeurs des communes et les syndicats des communes peuvent demander le remboursement du congé supplémentaire de six jours ouvrables accordé aux travailleurs handicapés engagés.

L'article 6, alinéa 1er de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum est modifié comme suit:

L'employeur occupant un salarié qui, en raison d'une infériorité physique ou intellectuelle, se trouve hors d'état de fournir en son emploi un rendement normal, peut être autorisé par décision du directeur de l'Inspection du travail et des mines, sur avis de la commission d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article 3 de l'article B de la présente loi, à appliquer à ce travailleur pour le paiement du salaire social minimum un taux d'abattement déterminé."

Article V.–

La loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail est modifiée comme suit:

1. L'article 4 prend la teneur suivante:

„**Art. 4.–** (1) La convention collective de travail déterminera obligatoirement:

1. les qualités des parties;
2. son champ d'application professionnel et territorial;
3. la date de son entrée en vigueur, sa durée et les délais de dénonciation;
4. les conditions de travail dont les parties conviendront.

(2) Les conditions de travail à déterminer par les parties comprennent au moins:

1. les conditions d'embauchage et de congédiement des salariés, y compris des mesures appropriées d'accueil et de préparation aux tâches à exécuter;
2. la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire;
3. les jours fériés;
4. le régime des congés applicables, dont, entre autres, le congé annuel;
5. le système des rémunérations ainsi que les éléments de salaire et de traitement par catégories professionnelles.

(3) Toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir:

1. des dispositions ayant pour objet d'adapter le montant des rémunérations aux variations du coût de la vie conformément aux modalités applicables aux traitements et aux pensions des fonctionnaires publics;

2. des majorations pour travail de nuit, qui ne pourront être inférieures à quinze pour cent de la rémunération; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit;
3. des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres;
4. l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

(4) La convention collective contiendra obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants:

1. l'organisation du travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité; les négociations collectives sur l'organisation du travail porteront notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée du travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière;
2. la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable, et notamment l'accroissement des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages, d'apprentissage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle, notamment en faveur des chômeurs, ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie; le nombre des possibilités supplémentaires ainsi créées sera consigné dans la convention collective;
3. d'une manière générale, les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage; les lignes directrices sur l'emploi adoptées annuellement par le Conseil Européen et faisant l'objet du plan d'action national en faveur de l'emploi serviront de lignes de conduite au cours de ces négociations;
4. la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable; dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

2. Il est ajouté un article 4bis ayant la teneur suivante:

„**Art. 4bis.**– (1) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

(2) Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de la mesure prévue au paragraphe (1) qui précède. Les conventions collectives peuvent fixer les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer lesdites modalités.

En l'absence de convention collective, une convention entre le ministre ayant l'emploi dans ses attributions et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités d'application de la mesure fixée au paragraphe (1) du présent article."

Article VI.–

La loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie est modifiée comme suit:

1. L'article 4 prend la teneur suivante:

„**Art. 4.**– (1) Sans préjudice des articles 4bis, 6 à 10, 12 à 14 et 24 de la présente loi, la durée du travail des ouvriers ne peut pas excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine; la convention collective applicable peut fixer les limites inférieures à ces seuils.

(2) Les ouvriers peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées au paragraphe (1) qui précède, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

(3) Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, un plan d'organisation du travail, couvrant l'ensemble de la période de référence et portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence.

Le plan fixera également les principes régissant l'organisation du travail en cas d'imprévus ou en cas de force majeure.

Au cas où la convention collective applicable prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée au paragraphe (2) du présent article, elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans les entreprises rentrant dans son champ d'application.

Sauf pour les cas prévus à l'alinéa 2 du présent paragraphe, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine et la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire au sens des articles 11 et suivants de la présente loi.

Le plan règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise ou de l'établissement.

Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article, doit obligatoirement être soumis, avant son exécution, à l'avis de la délégation du personnel, s'il en existe, ou au personnel concerné.

Copie du plan d'organisation du travail doit être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail et adressée sans délai à la délégation du personnel ainsi qu'au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) La convention collective de travail applicable peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

La convention collective visée au paragraphe qui précède peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée du travail, et notamment sur la période de référence.

(5) A défaut de convention collective de travail, et au cas où la convention collective ou l'accord visés au paragraphe (4) qui précède, conclus après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, le ministre ayant le travail dans ses attributions peut, à la demande d'une entreprise et sans préjudice du principe fixé au paragraphe (2) du présent article, autoriser une période de référence déterminée.

L'autorisation ministérielle visée à l'alinéa qui précède est soumise aux modalités suivantes:

1. Le ministre soumettra la demande de l'entreprise à l'avis des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national.
2. Sur base de cet avis, le ministre peut subordonner l'autorisation demandée à la conclusion préalable d'un accord sectoriel entre les partenaires sociaux concernés; cet accord sectoriel peut fixer une période de référence inférieure ou supérieure à la durée de quatre semaines fixée au paragraphe (2) du présent article.
3. L'accord sectoriel éventuellement conclu sera soumis, avant son entrée en vigueur, à l'approbation du ministre.
4. A défaut d'un accord sectoriel, le ministre peut, avant d'accorder l'autorisation demandée, consulter encore une fois les partenaires sociaux préqualifiés.
5. Avant d'accorder l'autorisation pour une période de référence déterminée, le ministre demandera l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise concernée.

(6) Au cas où une convention collective de travail conclue avant l'entrée en vigueur de la présente loi et non déclarée d'obligation générale prévoit une période de référence inférieure à quatre semaines, le ministre ayant le travail dans ses attributions peut, par dérogation au principe fixé au paragraphe (2) du présent article, pour une durée qu'il déterminera, rendre applicable la période de référence précitée à l'ensemble du secteur ou de la profession.

La procédure prévue par le paragraphe (5) alinéa 2 du présent article est applicable.

Après la venue à terme ou la dénonciation de la convention collective en question, les règles fixées aux paragraphes (1) à (5) du présent article deviennent applicables.

(7) La période de référence visée par les paragraphes (2) à (6) qui précèdent a pour objet de permettre à l'entreprise de réagir à des fluctuations prévisibles ou imprévisibles de l'activité."

2. Il est ajouté un article 4bis de la teneur suivante:

„**Art. 4bis.**– (1) La durée du travail maximale ne pourra dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.

(2) Un règlement grand-ducal pourra déterminer un nombre limité de secteurs, branches, activités ou professions dans lesquelles la convention collective de travail applicable, ou, à défaut, le ministre ayant le travail dans ses attributions, peuvent autoriser une durée de travail journalière maximale de douze heures, à condition toutefois que la durée de travail hebdomadaire effective ne dépasse pas quarante heures.

Le règlement grand-ducal visé à l'alinéa qui précède déterminera les conditions et modalités auxquelles la convention collective ou le ministre peuvent autoriser une durée de travail de douze heures par jour. Il pourra notamment prévoir que cette autorisation sera limitée dans le temps ou à certaines périodes de l'année."

3. L'article 5bis prend la teneur suivante:

„**Art. 5bis.**– (1) Tout travailleur bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un temps de repos non rémunéré de trente minutes au minimum.

(2) Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable.

(3) L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée visée au paragraphe (1) du présent article.

Pour les catégories de personnel définies aux articles 2 et 5, alinéa 2, de la présente loi, un règlement grand-ducal peut déroger à la règle énoncée à l'alinéa 1 du présent paragraphe."

4. L'article 6 prend la teneur suivante:

„**Art. 6.**– La convention collective de travail et la décision ministérielle visées aux paragraphes 4 à 6 de l'article 4 de la présente loi ne peuvent pas empêcher la possibilité d'augmenter la durée journalière de travail des ouvriers dans les cas et selon les modalités fixés aux articles 7 à 10 qui suivent."

5. L'article 7 prend la teneur suivante:

„**Art. 7.**– Lorsque les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur 5 jours ou moins, la durée du travail normale peut d'office être portée jusqu'à neuf heures par jour, sans que le total de la durée du travail ne puisse dépasser la durée de travail normale hebdomadaire en vigueur dans l'établissement ou l'entreprise concernés."

6. L'article 8 est remplacé par le texte suivant:

„**Art. 8.**– Par dérogation aux dispositions du paragraphe (1) de l'article 4bis, dans les entreprises où le travail, à raison de sa nature, ne souffre ni interruption, ni retard, ou est organisé par équipes successives, les ouvriers peuvent être occupés au-delà de huit heures par jour et de quarante heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence maximale de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas quarante heures.

Toutefois la durée de travail maximale journalière ne peut pas dépasser dix heures.

Le paragraphe (3) de l'article 4 de la présente loi est applicable. La direction de l'Inspection du travail et des mines en sera informée à l'avance."

7. L'article 9 prend la teneur suivante:

„**Art. 9.**– Le ministre ayant le travail dans ses attributions pourra autoriser la prestation d'heures excédant la durée normale du travail pour les travaux préparatoires ou complémentaires, qui, pour des raisons techniques, doivent être nécessairement exécutés en dehors des limites assignées au travail général de l'entreprise, d'une partie de l'entreprise ou d'une équipe.

Ces heures seront compensées à raison d'un jour complet de repos lorsque les dépassements totalisent la durée journalière de travail fixée au paragraphe (1) de l'article 4 de la présente loi."

8. L'article 10 prend la teneur suivante:

„**Art. 10.**– Les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, tels que accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruption de force motrice, de lumière, de chauffage ou d'eau, pourront être récupérées dans les deux mois qui suivent la reprise du travail.

Hormis les cas prévus aux paragraphes (2), (4) et (5) de l'article 4 de la présente loi, les temps de travail ainsi récupérés ne pourront augmenter la durée du travail au-delà de dix heures par jour ni au-delà de quarante-huit heures par semaine.

Dans les cas prévus aux paragraphes (2), (4) et (5) de l'article 4 de la présente loi, les heures de récupération ne pourront excéder de plus d'une heure la limite journalière prévue à l'alinéa qui précède.

La délégation du personnel et la direction de l'Inspection du travail et des mines devront aussitôt être informées avant le commencement de la récupération des heures perdues, de la nature, de la cause et de la date de l'arrêt collectif, du nombre des heures perdues et des modifications temporaires prévues à l'horaire."

9. Dans le deuxième alinéa de l'article 11, la référence aux articles 6, 7, 8, 9 et 10 est remplacée par la référence aux articles 4, paragraphes (4) à (6), 6, 7, 8, 9 et 10.

10. L'article 16 prend la teneur suivante:

„**Art. 16.**– (1) L'ouvrier a droit, pour chaque heure supplémentaire, à un salaire normal majoré de 25%.

(2) Toutefois les heures supplémentaires peuvent être compensées dans la mesure du possible, en remplacement du salaire majoré conformément au paragraphe (1) qui précède, par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure et demie de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée.

(3) Au cas où une convention collective est applicable, celle-ci fixera le principe et les modalités d'application des dispositions du paragraphe (2) du présent article.

Lorsque la convention collective s'applique à un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, elle peut prévoir les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer les modalités d'application du principe établi par le paragraphe (2) du présent article."

Article VII.–

La loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés est modifiée comme suit:

1. L'article 6 prend la teneur suivante:

„**Art. 6.**– (1) On entend par durée du travail le temps pendant lequel l'employé est à la disposition de son ou de ses employeurs, s'il en a plusieurs; sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles l'employé n'est pas à la disposition de son ou de ses employeurs.

(2) Sans préjudice des dérogations prévues au présent article, la durée de travail normale des employés privés ne pourra excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine; la convention collective applicable peut fixer des limites inférieures à ces seuils.

(3) Les employés privés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées au paragraphe (1) qui précède, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

(4) Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, un plan d'organisation du travail couvrant l'ensemble de la période de référence et portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence.

Le plan fixera également les principes régissant l'organisation du travail en cas d'imprévus ou de cas de force majeure.

Au cas où la convention collective applicable prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée au paragraphe (3) du présent article, elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans les entreprises rentrant dans son champ d'application.

Sauf dans les cas prévus à l'alinéa 2 du présent paragraphe, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine et la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire au sens des points 6 et suivants de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

Le plan règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise ou de l'établissement.

Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article, doit obligatoirement être soumis, avant son exécution, à l'avis de la délégation du personnel, s'il en existe, ou au personnel concerné.

Copie du plan d'organisation du travail doit être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail et adressée sans délai à la délégation du personnel ainsi qu'au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

La période de référence visée par les paragraphes (3) à (6) du présent article a pour objet de permettre à l'entreprise de réagir à des fluctuations prévisibles ou imprévisibles de l'activité.

(5) La convention collective de travail applicable peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée au paragraphe (3) du présent article, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

La convention collective visée à l'alinéa qui précède peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée du travail, et notamment sur la période de référence.

(6) A défaut de convention collective de travail, et au cas où la convention collective ou l'accord visés au paragraphe (4) qui précède, conclus après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, le ministre ayant le travail dans ses attributions peut, à la demande d'une entreprise et sans préjudice du principe fixé au paragraphe (3) du présent article, autoriser une période de référence déterminée.

L'autorisation ministérielle visée à l'alinéa qui précède est soumise aux modalités suivantes:

1. Le ministre soumettra la demande de l'entreprise à l'avis des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national.
2. Sur base de cet avis, le ministre peut subordonner l'autorisation demandée à la conclusion préalable d'un accord sectoriel entre les partenaires sociaux concernés; cet accord sectoriel peut fixer une période de référence inférieure ou supérieure à la durée de quatre semaines fixée au paragraphe (3) du présent article.
3. L'accord sectoriel éventuellement conclu sera soumis, avant son entrée en vigueur, à l'approbation du ministre.
4. A défaut d'un accord sectoriel, le ministre peut, avant d'accorder l'autorisation demandée, consulter encore une fois les partenaires sociaux préqualifiés.

5. Avant d'accorder l'autorisation pour une période de référence déterminée, le ministre demandera l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise concernée.

(7) Au cas où une convention collective de travail conclue avant l'entrée en vigueur de la présente loi et non déclarée d'obligation générale prévoit une période de référence inférieure à quatre semaines, le ministre ayant le travail dans ses attributions peut, par dérogation au principe fixé au paragraphe (3) du présent article, pour une durée qu'il déterminera, rendre applicable la période de référence précitée à l'ensemble du secteur ou de la profession.

La procédure prévue par le paragraphe (6) alinéa 2 du présent article est applicable.

Après la venue à terme ou la dénonciation de la convention collective en question, les règles fixées aux paragraphes (2) à (6) du présent article deviennent applicables.

(8) La durée du travail ne pourra en principe dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.

Un règlement grand-ducal pourra déterminer un nombre limité de secteurs, branches, activités ou professions dans lesquelles la convention collective de travail applicable, ou, à défaut, le ministre ayant le travail dans ses attributions, peuvent autoriser une durée de travail journalière maximale de douze heures, à condition toutefois que la durée de travail hebdomadaire ne dépasse pas quarante heures.

Le règlement grand-ducal visé à l'alinéa qui précède déterminera les conditions et modalités auxquelles la convention collective ou le ministre peuvent autoriser une durée de travail de douze heures par jour. Il pourra notamment prévoir que cette autorisation est limitée dans le temps ou à certaines périodes de l'année.

(9) Tout employé privé bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un temps de repos non rémunéré de trente minutes au minimum.

Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable.

(10) L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée visée au point 1. du paragraphe (9) du présent article.

Pour les catégories d'employés occupés à des travaux essentiellement intermittents, des conventions collectives de travail, et à défaut, des règlements d'administration publique pourront déterminer le temps pendant lequel l'employé est à la disposition de son ou de ses employeurs.

Pour ces mêmes catégories de personnel, un règlement grand-ducal peut déroger à la disposition prévue au point 1. du présent paragraphe (10).

(11) La convention collective de travail et la décision ministérielle visées aux paragraphes (5) à (7) du présent article ne peuvent pas empêcher la possibilité d'augmenter la durée journalière de travail des employés privés dans les cas et selon les modalités suivants:

1. Lorsque les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur cinq jours ou moins, la durée du travail normale peut d'office être portée jusqu'à neuf heures par jour, sans que le total de la durée de travail ne puisse dépasser la durée du travail normale hebdomadaire à plein temps en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement concernés.
2. Dans l'entreprise où le travail, à raison de sa nature, ne souffre ni interruption, ni retard, ou est organisé par équipes successives, les employés privés pourront être occupés au-delà de huit heures par jour et de quarante heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence maximale de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas quarante heures. Le paragraphe (4) du présent article est applicable. La direction de l'Inspection du travail et des mines en sera informée à l'avance.
3. Les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, tels que des accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruption de force motrice, de lumière, de chauffage ou d'eau, pourront être récupérées dans les deux mois qui suivent la reprise du travail.

Hormis les cas prévus aux paragraphes (3), (5) et (6) du présent article, les temps de travail ainsi récupérés ne pourront avoir pour effet d'augmenter la durée de travail au-delà de dix heures par jour ni au-delà de quarante-huit heures par semaine.

Dans les cas prévus aux paragraphes (3), (5) et (6) du présent article, les heures de récupération ne pourront excéder de plus d'une heure la limite journalière prévue à l'alinéa qui précède.

La délégation du personnel et la direction de l'Inspection du travail et des mines devront aussitôt être informées avant le commencement de la récupération des heures perdues, de la nature, de la cause et de la date de l'arrêt collectif, du nombre des heures perdues et des modifications temporaires prévues à l'horaire.

2. Les points 6. à 11. actuels de l'article 6 deviennent les paragraphes (12) à (17).

3. Le paragraphe (18) nouveau qui remplace le point 12. de l'article 6 prend la teneur suivante:

„(18) L'employé privé a droit pour chaque heure supplémentaire à son salaire normal tel qu'il est convenu au contrat, majoré de 50%.

Toutefois les heures supplémentaires peuvent être compensées dans la mesure du possible, en remplacement du salaire majoré conformément à l'alinéa 1 du présent paragraphe, par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure et demie de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée.

Au cas où une convention collective est applicable, celle-ci fixera le principe et les modalités d'application des dispositions qui précèdent.

Lorsque la convention collective s'applique à un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, elle peut prévoir les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer les modalités d'application du principe établi par les alinéas 2 et 3 du présent paragraphe.

3. L'employé a droit, pour chaque heure travaillée lors d'un jour férié légal, à son salaire horaire normal, tel qu'il est convenu au contrat, majoré de cent pour cent ainsi qu'une indemnité prévue par l'article 6 de la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux.

Si les heures travaillées lors d'un jour férié légal sont compensées par un repos correspondant payé, seuls sont dus les suppléments de cent pour cent ainsi que l'indemnité prévue par l'article 6 de la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux.

Le salaire horaire normal prévu aux alinéas qui précèdent est calculé selon les dispositions du paragraphe 19 du présent article."

4. Les points 13. à 19. actuels de l'article 6 deviennent les paragraphes (19) à (25). Au paragraphe (24) nouveau, la référence au paragraphe (11) est remplacée par la référence au paragraphe (17).

Article VIII.–

La loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel est modifiée comme suit:

1. L'article 1er prend la teneur suivante:

„(1) Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié qui convient avec un employeur, dans le cadre d'une activité régulière, un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail sur cette même période.

(2) Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans leur contrat de travail, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

Sont applicables les paragraphes (4) à (6) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie, ainsi que les paragraphes (5) à (7) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

(3) Sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective du salarié à temps partiel résultant de l'application des dispositions du paragraphe (2) du

présent article ne peut excéder de plus de 50% la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail. Toutefois, la durée de travail hebdomadaire ne peut pas dépasser trente heures.

(4) Le plan d'organisation du travail établira avec précision les règles applicables aux salariés à temps partiel, notamment au regard des dispositions du paragraphe (3) du présent article.

Sont applicables l'article 4, paragraphes (3) et (7) de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et l'article 6, paragraphe (4) de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés."

2. L'article 5 est complété par un point 4° de la teneur suivante:

„4° les limites et les modalités s'appliquant à la mise en oeuvre des dispositions du paragraphe (3) de l'article 1er de la présente loi."

3. L'alinéa 1er de l'article 6 prend la teneur suivante:

„Est à considérer comme temps de travail supplémentaire au sens de l'article 5, sous 3° de la présente loi, le temps de travail effectué par le salarié à temps partiel au-delà des limites résultant de l'application des paragraphes (2) et (3) de l'article 1er de la présente loi."

4. La première phrase du paragraphe 4. de l'article 12 prend la teneur suivante:

„L'article 16, paragraphe 1. alinéa 1er de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, prend la teneur suivante:"

Article IX.–

La loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail est modifiée comme suit:

Le point 7. du paragraphe (2) de l'article 5 prend la teneur suivante:

„L'emploi d'un chômeur inscrit à l'Administration de l'emploi, soit dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active, soit appartenant à une catégorie de chômeurs déclarés éligibles pour l'embauche moyennant contrat à durée déterminée par un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Commission de travail de la Chambre des députés. Les critères déterminant les catégories de chômeurs éligibles tiendront notamment compte de l'âge, de la formation et de la durée d'inscription du chômeur ainsi que du contexte social dans lequel il évolue."

Article X.–

La loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux est modifiée comme suit:

L'article 3 prend la teneur suivante:

„**Art. 3.–** (1) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article 2 tombe sur un dimanche, il sera remplacé par un jour férié de rechange à prendre individuellement par chaque salarié endéans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié ayant dû être remplacé.

(2) Le jour férié de rechange doit obligatoirement être pris en nature et ne peut pas être remplacé par une compensation financière.

(3) Au cours de la même année de calendrier, il ne pourra être procédé qu'au remplacement de trois jours fériés au maximum."

Article XI.–

La loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé est modifiée comme suit:

L'article 16 alinéa 1er, 2e tiret est remplacé par les tirets suivants:

– 2 jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu;

2 jours pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;

– 2 jours en cas de déménagement.

Article XII.–

La loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite est modifiée comme suit:

1. L'alinéa 3 de l'article 6 prend la teneur suivante:

„Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois qui précèdent l'admission à la préretraite, avec l'objectif d'initier le salarié embauché sur le poste libéré par le salarié admis à la préretraite.

Peuvent également être prises en considération les embauches effectuées dans les quatre mois suivant l'admission à la préretraite."

2. L'alinéa 1 du paragraphe (4) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

„Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois suivant l'admission à la préretraite, à condition que la relation causale entre l'embauche compensatrice et le départ progressif à la retraite soit établie par l'employeur."

3. L'alinéa 1 du paragraphe (5) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

„Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois qui précèdent l'admission à la préretraite avec l'objectif d'initier le salarié embauché sur le poste ou la fraction de poste libérée par le salarié admis en préretraite, à condition que la relation causale entre l'embauche compensatrice et le départ progressif soit établie par l'employeur."

4. L'alinéa 1 du paragraphe (6) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

„Le droit au remboursement par le fonds pour l'emploi est conditionné par le maintien dans l'entreprise, après la fin de la période de préretraite, pendant une période d'au moins deux ans, tant du poste à plein temps concerné par la préretraite progressive que du salarié ou apprenti ayant fait l'objet de l'embauche compensatrice, sinon d'un autre demandeur d'emploi, répondant aux conditions fixées aux paragraphes (1) à (3) qui précèdent."

5. Le paragraphe (2) de l'article 16-4 prend la teneur suivante:

„(2) L'embauche compensatrice prévue à l'article 16-2 peut se faire moyennant:

- contrat de travail à temps plein,
- contrat de travail à temps partiel conformément à la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel,
- contrat d'apprentissage."

Article XIII.–

La loi modifiée du 28 décembre 1988

1. réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales;

2. modifiant l'article 4 de la loi du 2 juillet 1935 portant réglementation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise dans l'exercice des métiers, est modifiée comme suit:

1. Le point a) de l'article 6 prend la teneur suivante:

„L'autorisation d'ouverture de succursales est accordée aux entreprises artisanales et commerciales légalement établies et qui en font la demande.

Un règlement grand-ducal à prendre, sur avis du Conseil d'Etat et sur avis conforme de la commission de travail de la Chambre des Députés pourra déterminer dans différents métiers la qualification professionnelle requise par la personne chargée de la gestion dans une succursale en l'absence du titulaire de l'autorisation d'établissement."

2. L'article 14 est modifié comme suit:

„**Art. 14.–** Pour effectuer dans certains métiers à déterminer par règlement grand-ducal des travaux de réparation et d'entretien ne comportant pas engagement de main-d'oeuvre de plus de trois personnes, le Ministre compétent peut, sur avis de la commission prévue à l'article 2, attribuer une qualification suffisante:

a) aux travailleurs reconnus handicapés en application de la loi du 12 novembre 1991;

b) aux détenteurs d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle dans la branche ou d'un diplôme reconnu équivalent, ayant une pratique d'au moins 6 ans dans cette branche et ayant suivi des cours de gestion d'entreprise."

3. Le quatrième alinéa de l'article 15 aura la teneur suivante:

„Des exceptions peuvent être consenties en ce qui concerne les métiers secondaires ou pour des raisons impérieuses la Chambre des Métiers demandée en son avis."

4. Le paragraphe (1) de l'article 22 est modifié comme suit:

„**Art. 22.–** Les officiers de police judiciaire les agents de la gendarmerie et de la police sont chargés de rechercher et de constater les infractions réprimées par la présente loi et ses règlements d'exécution. Le Directeur de l'Administration des douanes et accises pourra en outre charger ses agents à partir du grade de brigadier principal de rechercher et de constater ces infractions.

Dans l'accomplissement de leurs fonctions relatives à la présente loi les fonctionnaires de l'Administration des douanes et accises à partir du grade de brigadier principal ont la qualité d'officiers de police judiciaire. Ils constatent les infractions par des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire. Leur compétence s'étend à tout le territoire du Grand-Duché.

Les infractions et tentatives d'infractions aux dispositions des articles 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, alinéa 2, 21 et 25 de la présente loi et à ses règlements d'exécution sont punies d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois ans et d'une amende de dix mille et un à cinq millions de francs ou d'une de ces peines seulement."

Article XIV.–

La loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat est modifiée comme suit:

1. L'article 2, lettre h, prend la teneur suivante:

„– les stations de service pour véhicules automoteurs situées le long des autoroutes pour ce qui est du remorquage de véhicules, de la vente de carburant, de lubrifiant, de pièces de rechange, accessoires ou produits d'entretien de première nécessité pour le bon fonctionnement et le dépannage de véhicules automoteurs ainsi que de la vente de produits alimentaires et non alimentaires;

les autres stations de service pour véhicules automoteurs pour ce qui est du remorquage de véhicules de la vente de carburant, de lubrifiant, de pièces de rechange, accessoires ou produits d'entretien de première nécessité pour le bon fonctionnement et le dépannage de véhicules automoteurs ainsi que de la vente de produits alimentaires et non alimentaires de premier besoin à condition que la surface de vente nette de ces derniers se situe dans le rayon délimité de la caisse de la station et ne dépasse pas 20 m^2, et ceci sans préjudice des dispositions de la loi du 21 février 1976 ayant pour objet d'instaurer un jour de fermeture hebdomadaire dans les stations de vente de carburant et de lubrifiant pour véhicules automoteurs."

2. L'article 2 est complété par un point l) qui prend la teneur suivante:

„l) les cinémas et les magasins se trouvant dans un cinéma ou un complexe de cinéma et se limitant exclusivement à la vente d'articles ayant un lien direct avec l'art et la culture du cinéma."

Article XV.–

La loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue est modifiée comme suit:

Les articles 1er, 12, 13, 14, 16, 19, 20, 25, 26, 28 et 30 sont remplacés par les dispositions suivantes:

„**Art. 1er.–** L'enseignement secondaire technique, commun aux garçons et aux filles, prépare, en collaboration avec le monde économique et social, à la vie professionnelle en assurant aux élèves une

formation générale, sociale, technique et professionnelle. Il permet aussi d'accéder à l'enseignement supérieur."

„**Art. 12.–** Les élèves, dont les résultats obtenus avant l'entrée en apprentissage ou au cours de l'apprentissage font apparaître que les objectifs du régime professionnel ne pourront être atteints dans les délais impartis par la loi ou ses mesures d'exécution, peuvent s'inscrire:

- soit à la voie de formation préparatoire au certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) qui vise une insertion socioprofessionnelle des détenteurs de ce certificat;
- soit à la voie de formation préparatoire au certificat de capacité manuelle (CCM) qui prépare à la partie pratique de l'examen de fin d'apprentissage dans les professions et métiers concernés.

Les deux voies de formation peuvent être organisées sous forme d'unités capitalisables, à préciser par la voie d'un règlement grand-ducal.

Les détenteurs d'un CITP ou d'un CCM peuvent ultérieurement se préparer au certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP), soit dans le cadre de la formation professionnelle continue, soit dans le cadre de la formation initiale.

Tout élève ou apprenti désireux de se faire inscrire dans une de ces voies de formation doit présenter une demande à une commission spéciale qui décide de son admissibilité.

La composition et le fonctionnement de la commission spéciale mentionnée à l'alinéa précédent, les conditions d'admission, les modalités de fonctionnement et le contenu ainsi que la liste des professions et métiers dans lesquels un apprentissage préparatoire au CITP ou au CCM est organisé sont déterminés par règlement grand-ducal."

„**Art. 13.–** Les études du régime professionnel sont sanctionnées par un examen de fin d'apprentissage qui se situe à la fin de la dernière année de l'apprentissage et confère, soit un certificat de capacité manuelle (CCM), soit un certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP).

L'examen de fin d'apprentissage est un examen national. Il comprend une partie théorique et une partie pratique, qui peuvent être organisées sous forme intégrée. Les résultats de la formation théorique et pratique de l'année de fin d'apprentissage peuvent être pris en compte.

Les élèves détenteurs du certificat de réussite du cycle moyen du régime technique ou du régime de la formation de technicien, tels que décrits aux articles 14 et 16, sont admissibles à une classe de douzième de la division et section correspondantes du régime professionnel.

Un règlement grand-ducal fixe les modalités suivant lesquelles les détenteurs du certificat d'aptitude technique et professionnelle peuvent être admis à une classe de douzième d'une division et section correspondantes du cycle supérieur du régime technique et du régime de la formation de technicien."

„**Art. 14.–** Le régime de la formation de technicien du cycle moyen est un régime à temps plein préparant aux études de technicien au cycle supérieur. Aux élèves ayant réussi la classe de onzième est délivré un certificat de réussite du cycle moyen."

„**Art. 16.–** Le régime technique à plein temps du cycle moyen prépare essentiellement aux études du régime technique au cycle supérieur. Aux élèves ayant réussi la classe de onzième est délivré un certificat de réussite du cycle moyen."

„**Art. 19.–** Le régime de la formation de technicien du cycle supérieur prépare les élèves à la vie active."

„**Art. 20.–** Le cycle supérieur du régime de la formation de technicien est sanctionné par un examen organisé sur le plan national.

Aux candidats ayant réussi cet examen il est délivré un diplôme de technicien spécifiant la division, ainsi que les branches dans lesquelles les candidats ont été examinés, et certifiant qu'ils sont admissibles à des études techniques supérieures dans une spécialité correspondant à leurs études."

„**Art. 25.–** Le passage du cycle inférieur au cycle moyen se fait sur la base d'un profil d'orientation. Il indique les régimes, divisions et sections auxquels l'élève est admis compte tenu de ses capacités et des exigences des études ultérieures.

Les modalités de l'établissement et de l'application du profil d'orientation ainsi que les modalités de recours sont déterminées par règlement grand-ducal.

Une information annuelle sur les possibilités de recrutement des entreprises luxembourgeoises est fournie par l'Administration de l'emploi et jointe au profil d'orientation."

„**Art. 26.–** L'apprentissage, les études en régime de la formation de technicien et les études en régime technique sont également ouverts à des personnes âgées de plus de dix-huit ans.

Les personnes adultes qui suivent un apprentissage sous contrat d'apprentissage bénéficient de l'indemnité d'apprentissage prévue dans le cadre de l'apprentissage des jeunes, ainsi que d'un complément d'indemnité sans que le total puisse dépasser le niveau du salaire social minimum qui leur reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

L'indemnité d'apprentissage est à payer par le patron formateur, alors que le complément d'indemnité est supporté pour les chômeurs par le Fonds pour l'emploi et pour les non-chômeurs par des crédits budgétaires à prévoir dans le budget du Service de la Formation Professionnelle du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle.

Les modalités d'admission et les conditions de séjour dans les différentes classes ainsi que les conditions d'attribution du complément d'indemnité visé aux alinéas 2 et 3 du présent article sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés."

„**Art. 28.–** Les mesures suivantes nécessaires à l'exécution de la présente loi sont déterminées par règlement grand-ducal:

1. l'organisation du cycle inférieur et des différents régimes de l'enseignement secondaire technique;
2. l'admission des élèves dans les différentes classes de l'enseignement secondaire technique;
3. l'organisation des examens et la certification."

„**Art. 30.–** Des modèles spécifiques de fonctionnement et de plans d'études pour certaines classes peuvent être déterminés par règlement grand-ducal notamment afin de:

- répondre à d'éventuels besoins particuliers des enfants de migrants;
- offrir à des élèves âgés de plus de dix-huit ans, tels que décrits à l'article 26, un enseignement adapté à leur maturité;
- offrir à des élèves qui se trouvent exclus de l'école la possibilité de réintégrer une formation. Au besoin, d'autres institutions, publiques ou privées, peuvent être chargées, par le ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, sur base d'une convention, d'une partie ou de l'intégralité de la mesure de réinsertion."

Article XVI.–

La loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle est modifiée comme suit:

Le paragraphe (1) de l'article VII est remplacé par la disposition suivante:

„Il est créé un pool de personnes chargées d'assister les directeurs des établissements d'enseignement ainsi que le directeur du CPOS dans les domaines suivants:

- le maintien de la discipline par la surveillance des salles de classes, des salles spéciales, des cours de récréation, des structures d'accueil,
- la tenue des études surveillées,
- la surveillance des classes momentanément sans titulaire,
- le remplacement de titulaires absents avec l'obligation d'occuper les élèves utilement,
- la participation à l'organisation d'activités périscolaires,
- la participation à l'organisation de l'orientation scolaire.

Ces mêmes personnes pourront être chargées de travaux administratifs par le directeur. Elles ne sont pas chargées de leçons d'enseignement."

Article XVII.–

La loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

L'alinéa 3 de l'article 11 est modifié comme suit:

„Le montant de la contribution sociale visée à l'article 7bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant: 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, et qui s'applique aux biens spécifiés audit article, vient en déduction des prix de ces biens relevés par le STATEC pour l'établissement de l'indice des prix à la consommation publié sur la base 100 au 1er janvier 1948."

Article XVIII.–

La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

1. L'article 1er, point 3. est complété par un alinéa 3 nouveau:

„– l'article 29bis si le stagiaire est en service depuis un an au moins."

2. A l'article 2, paragraphe 2, alinéa 5, la première phrase est modifiée comme suit:

„Le stage peut être suspendu soit d'office, soit à la demande de l'intéressé, pour la durée de toute absence prolongée en cas d'incapacité de travail du stagiaire ainsi que dans l'hypothèse où le stagiaire bénéficie des congés visés aux articles 29bis ou 30, paragraphe 1er, ci-après."

3. A l'article 28, point 1., l'énumération des congés est complétée comme suit:

„l) le congé parental

m) le congé pour raisons familiales."

4. Entre les articles 29 et 30 sont intercalés les articles 29bis et 29ter nouveaux libellés comme suit:

„**Art. 29bis.–** ***Congé parental***

Le fonctionnaire en activité de service depuis au moins une année a droit, à sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental tels que définis par la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales."

„**Art. 29ter.–** ***Congé pour raisons familiales***

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé pour raisons familiales à accorder selon les conditions et modalités prévues dans la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

L'absence du service en cas d'octroi du congé pour raisons familiales entraîne la privation de la rémunération en raison d'un trentième de la rémunération mensuelle par journée de congé.

Un règlement grand-ducal déterminera les mesures d'exécution du présent article."

5. Entre les alinéas 1er et 2 du point 1. de l'article 30 est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 29bis n'a pas droit au congé sans traitement prévu au présent paragraphe."

6. Entre les alinéas 1er et 2 point 1. de l'article 31 il est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 29bis n'a pas droit au congé pour travail à mi-temps prévu au présent paragraphe."

Article XIX.–

La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complétée comme suit:

1. A l'article 29, point 1., l'énumération des congés est complétée comme suit:

„k) le congé parental

l) le congé pour raisons familiales."

2. Entre les articles 30 et 31 sont intercalés les articles 30bis et 30ter nouveaux libellés comme suit:

„**Art. 30bis.– *Congé parental***

Le fonctionnaire en activité de service depuis au moins une année a droit, à sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental tels que définis par la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Art. 30ter.– *Congé pour raisons familiales*

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé pour raisons familiales à accorder selon les conditions et modalités prévues dans la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

L'absence du service en cas d'octroi du congé pour raisons familiales entraîne la privation de la rémunération en raison d'un trentième de la rémunération mensuelle par journée de congé.

Un règlement grand-ducal détermine les mesures d'exécution du présent article."

3. Entre les alinéas 1er et 22 du point 1. de l'article 31 est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 30bis n'a pas droit au congé sans traitement prévu au présent paragraphe."

4. Entre les alinéas 1er et 2 du point 1. de l'article 32 il est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 30bis n'a pas droit au congé à mi-temps prévu au présent paragraphe."

Article XX.–

La loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est modifiée comme suit:

A l'alinéa 1er de l'article 109, le numéro 1a est complété *in fine* par la phrase suivante:

„La limitation de la déduction des intérêts débiteurs ne s'applique cependant pas aux intérêts qui sont en relation économique avec un prêt contracté par l'alloti à des fins de financement d'une soulte à verser à des cohéritiers dans le cadre de la transmission – par voie de partage successoral – d'une entreprise visée à l'article 14 dans les conditions de l'article 37."

Article XXI.–

La loi modifiée du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal est modifiée comme suit:

1. Au paragraphe 8 les dispositions des numéros 5 et 6 sont supprimées.

2. Au paragraphe 11, alinéa 3, l'abattement de „neuf cent mille francs" est remplacé par un abattement de „un million deux cent mille francs".

Article XXII.–

La loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs est modifiée comme suit:

L'article 4 est complété par un alinéa 3, libellé comme suit:

„Toutefois, le contrat peut être conclu pour une durée inférieure à vingt-quatre mois en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent en raison de l'exercice de son droit au congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil, conformément à la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Article XXIII.–

La loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi est modifiée comme suit:

L'article 3 est complété par deux alinéas 3 et 4 nouveaux, libellés comme suit:

„Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour une période inférieure à vingt-quatre mois en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent en raison de l'exercice de

son droit au congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil, conformément à la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Dans ce cas, par dérogation aux articles 1 et 2 ainsi qu'à l'alinéa 2 du présent article, le remboursement des cotisations n'est maintenu que pendant la durée du contrat."

Article XXIV.– *Actions positives dans le secteur privé*

1. *Définition*

(1) On entend par actions positives des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Les mesures visées au sens du présent article sont:

- la mise en oeuvre d'une nouvelle organisation du travail
- les mesures concrètes en matière de recrutement se situant avant ou/et après l'embauche
- les actions de formation spéciales
- les mesures relatives à des changements de métiers
- les actions de promotion
- les actions favorisant l'accès du sexe sous-représenté aux postes de responsabilité et de décision
- les mesures tendant à une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle.

(2) Les actions positives doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet d'entreprise tel que prévu au point 3 ci-après.

(3) Par entreprise, on entend tout organisme légalement établi et exerçant la plus grande partie de son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

2. *Champ d'application*

Le présent article vise les actions positives dans le secteur privé de l'économie quelle que soit l'activité professionnelle concernée mais ne s'applique pas au secteur public.

3. *Modalités*

(1) Les projets d'actions positives peuvent concerner soit une ou plusieurs entreprises, soit un secteur ou une branche économique.

(2) Au cas où les actions positives sont prévues par une convention collective, celle-ci fixe le cadre général, conformément aux dispositions du présent article. Un plan ou projet d'entreprise peut, dans ce cas, préciser les conditions et modalités pratiques applicables dans un cas déterminé.

(3) Avant leur mise en oeuvre, les projets d'actions positives visés sont soumis pour avis au comité mixte ou, à défaut, au délégué à l'égalité de l'entreprise concernée.

A défaut de délégation du personnel, les projets d'actions sont soumis à l'avis d'un comité dont la composition sera fixée par règlement grand-ducal.

4. *Critères d'éligibilité*

(1) Les projets d'actions positives visés au présent article doivent préalablement à leur mise en oeuvre, obtenir, sur demande écrite, l'approbation du/de la ministre ayant dans ses attributions les actions positives, qui y statue après avoir entendu en son avis le comité prévu au point 3, paragraphe (3), dernier alinéa.

(2) En vue de l'obtention de l'agrément ministériel, les critères et les données suivantes sont à remplir, respectivement à fournir au/à la ministre:

- la preuve du caractère innovateur des mesures et actions proposées
- l'analyse succincte de la situation actuelle du sexe sous-représenté dans l'entreprise
- la description des objectifs tous mesurables et réalisables, visés par le projet

- la durée du projet
- la portée du projet
- l'effet multiplicateur du projet
- l'originalité du projet
- les conditions de financement
- les modalités de règlement de conflits éventuels

Les modalités de la mise en oeuvre de ces critères font l'objet d'un règlement grand-ducal.

(3) Les entreprises dont les projets ont été approuvés signent une convention de réalisation du projet avec le ministère ayant dans ses attributions les actions positives.

5. *Financement*

(1) La contribution de l'Etat se fait sous forme de subvention.

Cette subvention varie en fonction du coût total des actions positives de l'entreprise et réalisé au cours de l'exercice d'exploitation.

(2) Le montant de la contribution de l'Etat par projet, les critères d'octroi et de restitution de cette contribution sont inscrits annuellement dans la loi budgétaire.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution de la contribution de l'Etat.

Article XXV.– *Engagement de personnel supplémentaire*

1. Le ministre de la Famille est autorisé à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser deux unités.

2. (1) Le ministre du Travail et de l'Emploi est autorisé à engager, pour les besoins de l'Administration de l'emploi, les agents suivants:

- six éducateurs gradués,
- trois psychologues,
- deux assistants sociaux,
- trois rédacteurs,
- trois expéditionnaires,

des employés de l'Etat pour les besoins du service de placement dont le nombre total ne peut dépasser sept unités.

(2) Les trois éducateurs gradués occupés à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle et attachés à l'Administration de l'emploi sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle pendant deux ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi peuvent être nommés aux fonctions d'éducateur gradué avec dispense de l'examen d'admission et de la période de stage à condition d'avoir subi avec succès un examen d'admission définitive dont le programme et les modalités sont fixés par règlement grand-ducal.

En cas de nomination, leur traitement est fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur engagement à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle.

L'éducateur gradué occupé à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle et attaché à l'Administration de l'emploi sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle et qui compte moins de deux ans de service à l'entrée en vigueur de la présente loi peut être admis au stage aux fonctions respectives avec dispense de l'examen d'admission au stage. La durée du stage pourra être réduite en fonction du temps passé en qualité d'agent temporaire et à tâche complète au Service de la formation professionnelle. Il pourra être nommé aux fonctions d'éducateur gradué après avoir passé avec succès l'examen d'admission définitive prévu à l'alinéa 1er du paragraphe (2).

3. Le ministre du Travail et de l'emploi est autorisé à procéder, pour les besoins de l'Inspection du Travail et des Mines dans le cadre de sa mission de contrôle de l'application du droit du travail et de lutte

contre le travail illégal, à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète dont le nombre ne peut pas dépasser six unités.

4. Le ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle est autorisé à créer trois emplois de renforcement de la carrière de l'éducateur/trice gradué(e), deux emplois dans la carrière de l'assistant social et un emploi dans la carrière du psychologue pour les besoins des Centres de formation professionnelle continue.

5. Le ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle est autorisé à élargir le cadre personnel du Centre de psychologie et d'orientation scolaires (CPOS) par les emplois supplémentaires suivants:

- vingt-deux assistant(e)s sociaux(ales) ou assistant(e)s d'hygiène sociale pour les lycées et lycées techniques,

  neuf éducateurs(trices) gradués pour les lycées techniques organisant des classes du régime préparatoire de l'enseignement secondaire technique.

6. Les huit éducateurs gradués occupés à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle pendant deux ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi peuvent être nommés aux fonctions d'éducateur gradué avec dispense de l'examen d'admission et de la période de stage à condition de passer avec succès l'examen d'admission définitive dont le programme et les modalités sont fixés par règlement grand-ducal.

En cas de nomination, leur traitement est fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur engagement à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle.

7. La Caisse nationale des prestations familiales est autorisée à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser six unités.

8. Le ministre de la Jeunesse est autorisé à procéder à l'engagement de trois éducateurs gradués et d'un agent éducatif pour les besoins du Service national de la jeunesse.

9. Le ministre de la Promotion féminine est autorisé à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser deux unités.

10. L'article 12 point 3 de la loi du 22 décembre 1997 concernant le budget des recettes et dépenses de l'Etat pour l'exercice 1998 est complété par le point g) qui prend la teneur suivante:

„g) à des engagements de personnel occupé à titre permanent et à tâche complète ou à tâche partielle dans les différents services de l'Etat et disposant de la qualité de travailleur handicapé telle que définie par la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, dans la limite de 2.000 hommes-heures/semaine."

11. Les engagements définitifs au service de l'Etat résultant du présent article se feront par dépassement de l'effectif total du personnel et en dehors du nombre d'engagements de renforcement déterminé dans la loi du ... concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1999.

12. Les décisions relatives aux engagements de personnel prévu au présent article incombent au Premier Ministre, Ministre d'Etat, sur le vu du rapport motivé du chef d'administration et de l'avis de la commission spéciale prévue à l'article 6 de la loi du 24 décembre 1946.

Article XXVI.– *Dispositions transitoires*

„Les dispositions de l'article 18, point 1, de la loi modifiée du 1er décembre 1992 portant 1. création d'un établissement public pour le développement de la formation professionnelle continue et 2. fixation des cadres du personnel des centres de formation professionnelle continue sont applicables aux chargés de cours occupés ou ayant été occupés à titre temporaire et à tâche complète pendant trois ans au moins à la date du 1er janvier 1999."

Article XXVII.– ***Entrée en vigueur et durée de validité de certaines dispositions***

(1) La présente loi entre en vigueur le 1er janvier 1999.

(2) Toutefois, la validité des dispositions suivantes est limitée au 1er juillet 2003, étant entendu que les effets financiers, administratifs et autres attachés à des opérations effectuées sur base des textes en question avant la date précitée continueront leurs effets jusqu'à la limite, le cas échéant prévue par les divers textes applicables:

1. la dernière phrase de l'alinéa 1er du paragraphe (2) de l'article 5 et la dernière phrase de l'alinéa 1er du paragraphe (2) de l'article 14 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
2. la deuxième phrase de l'article 37 et l'article 44 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet;
3. le paragraphe (4) de l'article 4 de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;
4. les paragraphes (2) à (7) de l'article 4 et le paragraphe (3), alinéa 2 de l'article 16 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
5. les paragraphes (3) à (7) de l'article 4 et le point 2., alinéa 3 du paragraphe (18) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;
6. les paragraphes (2) à (4) de l'article 1er, le point 4° de l'article 5 et l'article 6 de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

(3) Avant la date d'expiration fixée au paragraphe (2) qui précède, il sera procédé à une évaluation des effets des dispositions concernées sur le marché de l'emploi luxembourgeois, en ce qui concerne notamment le taux d'activité, le taux d'activité féminin, le taux d'activité à temps partiel, l'offre d'emplois à temps partiel et le taux de chômage général et relatif à certaines catégories de chômeurs.

(4) L'application des dispositions peut être prorogée, sur base de l'évaluation visée au paragraphe qui précède, par une loi spéciale.

*

2. PROJET DE LOI
portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

Chapitre 1er.– *Le congé parental*

Art. 1er.– Il est institué un congé spécial dit „congé parental" auquel peut prétendre toute personne, ci-après appelée „le parent", qui:

a) élève dans son foyer un ou plusieurs enfants âgés de moins de 5 ans, pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplissent à son égard les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales. Les conditions de l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi précitée sont présumées être remplies dans le chef de l'enfant à adopter lorsque le congé d'accueil a été accordé;

b) s'adonne principalement à l'éducation du et des enfants, visés au point a) du présent article, et qui n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles mensuelle à temps partiel sans que la durée totale de l'activité professionnelle ne dépasse la moitié de la durée moyenne mensuelle de travail exercé pendant les douze mois qui précèdent la naissance ou le congé d'accueil;

c) est domiciliée et réside d'une façon continue au Luxembourg, ou relève du champ d'application des règlements communautaires;

d) est occupée légalement et d'une façon continue sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'introduction de la procédure judiciaire en

vue de l'adoption de l'enfant, soit à son propre compte, soit auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg moyennant contrat de travail ou d'apprentissage dont la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail, soit en qualité de fonctionnaire, d'employé ou d'ouvrier de l'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer, selon les mêmes conditions;

e) est affiliée obligatoirement à l'assurance pension du régime unique au titre des périodes visées à l'article 171, alinéa (1), tirets 1), 2), 3), 5) et 6) du code des assurances sociales pour une durée d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé.

Toutefois peuvent être admis au bénéfice des dispositions de la présente loi les salariés détachés sur un lieu de travail situé hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant à condition d'être normalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'application du présent article.

Art. 2.– Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 1er, a droit, sur sa demande, à un congé parental de 6 mois par enfant.

En accord avec l'employeur, le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de 12 mois. Dans ce cas, son activité professionnelle doit être réduite d'au moins la moitié de la durée normale de travail lui applicable en vertu de la loi ou de la convention collective de travail.

Par dérogation aux alinéas qui précèdent, le congé parental est prolongé, en cas d'accouchement multiple, pour le travail à plein temps de 2 mois et pour le travail à mi-temps de 4 mois, pour chaque enfant à partir du deuxième.

Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 1er cesse d'être remplie.

Art. 3.– (1) Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois.

Le congé parental entamé prend fin en cas de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande d'adoption.

Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption. Il a droit à la moitié d'une indemnité telle que définie à l'article 8 pour toute quinzaine entamée par le congé parental.

(2) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

(3) Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps. Cependant, en cas de congé parental à temps partiel, les deux parents peuvent répartir le congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant.

(4) L'un des parents doit prendre son congé parental, sous peine de la perte du droit au congé dans son chef, consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

(5) L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

(6) Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent tous les deux le congé parental, la priorité sera accordée à la mère.

(7) Par dérogation au paragraphe (4) ci-avant, le parent, qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

(8) Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

(9) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 4.– (1) Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément au paragraphe (4) de l'article 3 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, avant le début du congé de maternité ou du congé d'accueil.

(2) Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément au paragraphe (5) de l'article 3 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le parent exerçant une activité indépendante, qui entend prendre son congé parental, doit notifier le début du congé à la Caisse de maladie compétente dans les formes et délais prévus aux paragraphes (1) et (2).

Un règlement grand-ducal peut prévoir les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 5.– (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article 4, paragraphe (1).

(2) L'employeur peut exceptionnellement refuser le congé sollicité conformément à l'article 4, paragraphe (2) et demander le report à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- lorsqu'une proportion significative d'un département, d'une entreprise ou d'une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'oeuvre dans la branche visée;
- lorsque le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise;

lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière;

- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés liés par un contrat de travail, sans qu'il soit distingué entre ouvriers et employés.

Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent indispensables, notamment:

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent justifiée par certificat médical;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les 4 semaines.

Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

En cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié dans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de 2 mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière.

Pour une entreprise occupant moins de 15 salariés, le délai de report de 2 mois est porté à 6 mois.

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout refus d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, un syndicat représentatif au plan national représenté au sein de la délégation du personnel ou lié par convention collective de travail à l'entreprise ou le délégué à l'égalité peuvent saisir d'abord l'Inspection du travail et des mines, s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences. Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du refus, l'une des parties peut immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé. Le présent alinéa ne s'applique pas aux fonctionnaires et employés de l'Etat.

Art. 6.– (1) Pendant la durée du congé parental, le contrat de travail est suspendu.

(2) A partir du dernier jour de délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental, tel que défini à l'article 4 paragraphes (1) et (2) et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

(3) Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(4) Toutefois les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

Restent également applicables les dispositions de l'article 30 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

(5) Dans le cas d'un salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée comportant une clause d'essai, et par exception à l'article 3, point 4, le droit au congé parental ne peut prendre effet qu'après l'expiration de la période d'essai.

Dans ce cas, les deux parents prennent le congé parental conformément à l'article 3, point 5.

(6) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver son emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

(7) La période du congé parental est prise en compte comme période de stage au titre de l'article 25 du code des assurances sociales et de l'article 1er point e) ci-avant.

(8) La période de congé parental est mise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet. L'indemnité pécuniaire forfaitaire servie au cours du congé parental n'est pas prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

Art. 7.– (1) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

(2) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit au congé de maternité, respectivement d'accueil, celui-ci se substitue au congé parental qui prend fin.

Art. 8.– (1) Le congé parental ouvre droit à une indemnité pécuniaire forfaitaire, désignée par la suite „l'indemnité", qui est fixée à 11.000.- francs par mois pour le congé à plein temps et à 5.500.- francs par mois pour le congé à temps partiel. Elle est versée en tranches mensuelles pendant toute la durée du congé parental.

Le montant ci-dessus correspond à l'indice cent du coût de la vie raccordé à la base de l'indice de 1948; il varie avec cet indice dans la mesure et suivant les modalités applicables aux traitements des fonctionnaires de l'Etat.

(2) L'indemnité est exempte d'impôts et de cotisation d'assurance sociale à l'exception de la cotisation d'assurance maladie pour soins de santé et de la contribution dépendance qui seront déduites d'office par la caisse de maladie du montant mensuel de l'indemnité prévu à l'alinéa 1er du présent article.

Art. 9.– (1) La gestion du congé parental incombe, pour chaque bénéficiaire, à la caisse de maladie compétente dénommée ci-après „la Caisse". Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent qui a obtenu le congé parental doit présenter une demande écrite à la Caisse.

(2) La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 3, paragraphe (4), et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 3, paragraphe (5).

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à la demande et notifiée à la Caisse conformément à l'article 4, paragraphe (3).

(3) La naissance dûment certifiée par l'officier de l'état civil doit être déclarée à la Caisse dans le même délai à compter de la déclaration prévue à l'article 55 du code civil, ensemble avec les attestations nécessaires à la détermination du droit et de la période de paiement. En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de 5 ans, les adoptants doivent transmettre à la Caisse, ensemble avec la demande prévue au paragraphe (2), un certificat du tribunal attestant que la procédure en vue de l'adoption a été entamée.

(4) Avant le début du congé parental, la Caisse confirme aux parents et à l'employeur de chacun des parents salariés le choix du parent, la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle l'indemnité est accordée. Lorsqu'elle constate que l'une des conditions prévues aux articles 85 et 86 n'est pas remplie ou vient à défaillir, elle en informe aussitôt, par décision motivée et recommandée à la poste, l'employeur et le parent concerné. En cas de contestation de la part du parent concerné, il est procédé conformément à l'article 90, alinéa final.

(5) L'indemnité demandée conformément aux alinéas 2 et 3 du présent article est versée au cours de chaque mois pour lequel elle est due.

(6) Les parents sont tenus de fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité.

Ils sont tenus en outre de notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits.

(7) Les administrations et établissements publics, notamment les organismes de sécurité sociale, ainsi que les employeurs concernés, sont tenus de fournir à la Caisse tous les renseignements que celle-ci leur demande pour le contrôle des conditions et le calcul de l'indemnité.

(8) Les pièces à fournir par les administrations de l'Etat et les communes à la Caisse pour l'application de la présente loi sont exemptes de tous droits ou taxes.

(9) Un règlement grand-ducal pourra prévoir les conditions et modalités d'application du présent article aux fonctionnaires, employés ou ouvriers de l'Etat, des communes, des établissements publics et de la société nationale des chemins de fer.

Art. 10.– (1) L'indemnité accordée conformément à l'article 8 n'est pas due en cas de paiement, pour le même enfant, de l'allocation d'éducation ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature. En outre, l'allocation d'éducation ne peut plus être payée pour le même enfant lorsque l'indemnité a été versée à l'un des parents conformément à l'article 8.

(2) L'indemnité accordée conformément à l'article 8 ne peut être versée simultanément avec l'allocation d'éducation ou une prestation non luxembourgeoise de même nature demandée par l'autre parent

pour le même enfant, à l'exception de l'allocation prolongée à partir de l'âge de 2 ans de l'enfant conformément à l'article 5, alinéas 4 et 5 de la loi modifiée du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation.

En cas de concours des deux prestations dans le chef du même parent, l'allocation d'éducation prolongée est suspendue pendant la durée du congé parental.

(3) Les indemnités accordées en vertu de la présente loi sont intégralement mises en compte en vue de la détermination des prestations de revenu minimum garanti prévues par la loi modifiée du 26 juillet 1986 portant a) création du droit à un revenu minimum garanti; b) création d'un service national d'action sociale; c) modification de la loi du 30 juillet 1960 concernant la création d'un fonds national de solidarité.

Art. 11.– (1) Les ressources nécessaires au paiement de l'indemnité de congé parental sont constituées par une participation à charge du fonds pour l'emploi et par une dotation à charge du budget de l'Etat.

La participation du fonds pour l'emploi correspond au produit de la majoration de la contribution sociale prélevée sur les carburants telle qu'elle résulte de l'application de l'article 7bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création du fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

La dotation à charge du budget de l'Etat correspond aux dépenses restant à charge de la Caisse au titre de l'indemnité de congé parental après défalcation de la participation du fonds pour l'emploi.

(2) La Caisse touche des avances mensuelles au titre de la participation du fonds pour l'emploi et au titre de la dotation à charge du budget de l'Etat.

Le solde éventuel des recettes est versé au Trésor.

Art. 12.– Les articles 24, 25, 27, 30 à 32 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales sont applicables, sauf adaptations terminologiques s'il y a lieu.

Chapitre 2.– *Le congé pour raisons familiales*

Art. 13.– (1) Sans préjudice des dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial non rémunéré dit „congé pour raisons familiales" qui a pour objet de permettre aux personnes ayant à charge un ou des enfants de moins de 15 ans accomplis, d'apporter à l'enfant prévisé l'aide et l'assistance dont il a besoin en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse concernant la santé.

(2) Sont considérés comme enfants à charge, les enfants pour lesquels les allocations familiales sont accordées par la Caisse nationale des prestations familiales dans le chef du bénéficiaire.

Art. 14.– Peut bénéficier du présent congé pour raisons familiales toute personne assurée obligatoirement à l'assurance maladie maternité conformément à l'article 1er alinéas 1 et 2 du code des assurances sociales.

Art. 15.– (1) Le congé pour raisons familiales est fixé à cinq jours par année civile.

Il est accordé sur présentation d'un certificat médical circonstancié attestant la gravité de l'état de santé de l'enfant ainsi que la nécessité de la présence constante auprès de l'enfant d'une tierce personne pendant au moins 5 jours.

(2) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'application pratiques.

Art. 16.– (1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

(2) Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son empêchement, d'en avertir, personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(3) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant la maladie de l'enfant, telle que définie à l'article 15 et sa durée prévisible.

(4) L'employeur averti conformément au paragraphe (2) du présent article ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (3) du présent article n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical visé au paragraphe (3) du présent article n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article 30 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(5) Les dispositions du paragraphe (4) du présent article ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé au paragraphe (3) du présent article, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

Art. 17.– Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage et se mouvant entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail.

Un règlement grand-ducal peut préciser les conditions d'exercice des voies de recours relatives aux contestations en question.

Art. 18.– Les dispositions de l'article 315 du code des assurances sociales sont applicables aux dispositions des articles 13 à 17.

Chapitre 3.– *Dispositions modifiant le code des assurances sociales*

Art. 19.– Le code des assurances sociales est modifié comme suit:

(1) L'article 171, alinéa 1, est complété comme suit:

„– les périodes correspondant au congé parental dont l'assuré a bénéficié au titre de la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales."

(2) L'article 240, dernier tiret, prend la teneur suivante:

„– à l'Etat, pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, 7) et 10) jusqu'à concurrence des cotisations calculées sur la moyenne mensuelle des revenus cotisables portés en compte au titre de l'article 171 au cours des douze mois d'assurance précédant immédiatement celui de l'accouchement ou de l'adoption, respectivement celui du début du congé parental, déduction faite des cotisations portées en compte au profit des intéressés à un autre titre, cette moyenne est adaptée à l'indice du coût de la vie conformément à l'article 224 et elle ne peut être inférieure au minimum cotisable mensuel."

Chapitre 4.– *Dispositions finales*

Art. 20.– (1) Il sera procédé avant le 1er juillet 2003 à une évaluation des effets des dispositions du chapitre 1er de la présente loi ayant trait au congé parental. Cette évaluation portera notamment sur l'incidence du congé parental sur le marché de l'emploi, ses effets sur l'égalité des chances et ses effets dans l'intérêt de l'enfant.

(2) Sur la base de cette évaluation, le congé parental prévu à l'article 2 alinéa 1 est réduit de 6 à 3 mois et celui prévu au même article à l'alinéa 2 est réduit de 12 à 6 mois. La prolongation du congé parental prévu à l'alinéa 3 est réduit en cas d'accouchement multiple de 2 à 1 mois pour le travail à plein temps et de 4 à 2 mois pour le travail à mi-temps pour les enfants nés après le 1er juillet 2003.

(3) Les dispositions de la loi sur le congé parental peuvent être prorogées par une loi spéciale.

(4) La présente loi est mise en vigueur le 1er jour du sixième mois qui suit sa publication au Mémorial.

Les dispositions du chapitre 1er sur le congé parental peuvent être invoquées par les parents du chef des enfants nés après le 1er juillet 1999 ou dont la procédure d'adoption est introduite auprès du tribunal compétent après cette date.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 1er décembre 1998.

Le Secrétaire Général,
Marc BESCH

Le Président,
Paul BEGHIN

4459/15

N° 4459[15]

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 COMPLEMENTAIRE DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES

(8.12.1998)

1. Le chapitre clé du projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi est celui sur l'organisation du travail. Il a pour objet d'introduire une plus grande flexibilité au niveau du travail à temps plein et au niveau du travail à temps partiel.

Actuellement, nous sommes en présence de trois positions officielles: une position initiale du Gouvernement qui se reflète dans le projet de loi, une position de la Chambre des Députés, coulée sous forme d'amendements, position qui entre-temps a trouvé l'aval du Gouvernement, et une position très récente du Conseil d'Etat.

*

1. POSITION INITIALE DU GOUVERNEMENT

2. Le projet de loi, dans sa version initiale, prévoit une généralisation de la période de référence minimale de 4 semaines pour tous les salariés, donc aussi bien pour les salariés travaillant à plein temps que pour les salariés travaillant à temps partiel.

Ce principe permet une répartition inégale des horaires sur une période de 4 semaines, à condition de ne pas dépasser dans le plein temps 10 heures par jour et 48 heures par semaine, et dans le travail à temps partiel 50% de la durée du travail fixée au contrat.

3. L'obligation de l'employeur d'établir un plan d'organisation du travail couvrant les 4 semaines de la période de référence, dans le plein temps et dans le travail à temps partiel, est présentée par le Gouvernement comme la contrepartie nécessaire à l'introduction „de la plus grande souplesse demandée aux salariés".

4. Dans son avis initial, la Chambre des Employés Privés avait largement discuté et critiqué ces dispositions pour conclure que „l'introduction quasi inconditionnelle d'une période de référence de 4 semaines conduit à une dérégulation effrénée et indifférenciée".

En effet, dans toutes les entreprises non liées par une convention collective de travail s'installera la „haute flexibilité" demandant une grande disponibilité aux salariés: sollicitations pour travailler le week-end, pour rester tard le soir, pour venir tôt le matin, etc.

*

2. POSITION DE LA CHAMBRE DES DEPUTES

5. La Commission spéciale „Plan d'action national en faveur de l'emploi" de la Chambre des Députés a adopté le 16 novembre 1998 des amendements qui tiennent largement compte des critiques émises par notre Chambre à l'égard des dispositions relatives à l'organisation du travail.

Les amendements proposés par la Commission sont destinés à renforcer l'élément „sécurité" dans le dualisme „flexibilité-sécurité" souhaité pour les relations du travail par les Lignes directrices sur l'emploi adoptées lors du Conseil européen extraordinaire des 20 et 21 novembre 1997.

La Commission est d'avis que la flexibilité prévue par le texte du projet est disproportionnée tant par rapport à la finalité „emploi" recherchée, que par rapport à l'élément „sécurité" devant être le pendant de la souplesse.

La CEP•L ne peut que partager cet avis.

6. La Commission propose de garder l'élément „flexibilité" à deux niveaux:

- d'une part, l'employeur peut répartir son travail sur la période de référence pour parer à des fluctuations d'activité et ce sans avoir à payer des heures supplémentaires;
- d'autre part, le plan d'organisation du travail peut prévoir à l'avance des règles applicables en cas d'imprévus.

7. Pour le salarié, l'élément „sécurité" est introduit aux niveaux suivants:

- Si l'horaire journalier et/ou hebdomadaire prévu à l'avance dans le plan d'organisation du travail est dépassé, le salarié a droit au paiement d'heures supplémentaires.
- La procédure d'avis, à demander soit à la délégation de l'entreprise, soit au personnel concerné, est rendue plus rigoureuse: si la délégation ou le personnel concerné manifeste quatre fois un avis négatif par rapport à quatre plans consécutifs, le litige sera soumis à l'arbitrage du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines.
- La période de référence ne peut et ne doit servir qu'à permettre à l'entreprise de réagir à des fluctuations réelles de son activité pendant la période choisie. La période de référence ne sera donc pas un instrument normal d'aménagement du temps de travail pour des entreprises non sujettes à des fluctuations réelles et importantes de l'activité.
- Un salarié peut invoquer la nullité d'un plan d'organisation du travail (conformément à l'article 37 de la loi du 24 mai 1989) si l'employeur a procédé à un aménagement du temps de travail sans que ce dernier se justifie par des fluctuations au niveau de l'activité.
- Au niveau du travail à temps partiel, le salarié ne peut être contraint de travailler plus de 20% de plus que le travail journalier et hebdomadaire normal prévu au contrat, et ce tant par le biais de la période de référence que par le biais des heures supplémentaires „normales".

  Le taux de 20% correspond au travail qui peut être demandé à un travailleur à plein temps.

8. La Chambre des Employés Privés est d'avis que les amendements proposés en la matière par la Commission de la Chambre des Députés répondent entièrement aux critiques de notre Chambre. En effet, en introduisant pour les salariés un élément de „sécurité", on évite que l'employeur, sans pouvoir justifier des fluctuations de l'activité, ne puisse changer à sa propre guise toutes les quatre semaines l'horaire de travail.

*

3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

9. Dans son avis complémentaire du 1er décembre 1998, le Conseil d'Etat souligne, d'un côté, qu'une partie des amendements doivent être reformulés, voire supprimés, alors qu'ils ne parviennent pas, suivant le Conseil d'Etat, à garantir une sécurité juridique suffisante.

D'un autre côté, il se prononce, tout en citant la Chambre des Employés Privés et la Chambre de Travail ainsi que les auteurs du projet de loi, pour une solution négociée, de la flexibilité du travail.

10. Si la Commission spéciale „Plan d'action national en faveur de l'emploi" de la Chambre des Députés s'est efforcée d'introduire, parallèlement avec une plus grande flexibilité, un élément „sécurité" pour les salariés, le Conseil d'Etat critique cette approche en constatant que les propositions de la Commission réduisent l'ouverture que le projet initial avait tenté d'apporter à l'organisation du travail par une flexibilité accrue.

11. Sur les cinq propositions faites par la Commission pour garantir l'élément de „sécurité", le Conseil d'Etat en rejette quatre!

ad 2)

Le Conseil d'Etat, tout en acceptant que chaque plan d'organisation du travail soit préalablement soumis à l'avis de la délégation du personnel ou à l'avis des salariés concernés, propose de supprimer le texte qui permet à la délégation ou au personnel concerné de saisir l'Inspection du Travail et des Mines. Tout au plus, le Conseil d'Etat se déclare d'accord à ce que l'Inspection du Travail et des Mines soit saisie „au cas où le plan d'organisation du travail viole les dispositions légales ou conventionnelles".

Dans cette dernière hypothèse, la délégation du personnel ou le personnel concerné ont de toute façon le droit de saisir soit l'Inspection du Travail et des Mines, soit le Tribunal du Travail.

ad 3 et 4)

Le Conseil d'Etat est d'avis que l'application de la période de référence minimale ne devrait pas seulement se limiter à des situations où il y a des fluctuations prévisibles ou imprévisibles de l'activité.

Le Conseil d'Etat est donc d'avis que la période de référence de 4 semaines devrait être un outil à caractère général et non un outil servant à réagir à des situations spécifiques.

Rappelons que la Commission spéciale de la Chambre des Députés avait premièrement limité l'application de la période de référence, et deuxièmement prévu une sanction en cas de non-respect: la nullité du plan d'organisation du travail conformément l'article 37.

La Chambre des Employés Privés constate donc que le Conseil d'Etat s'oppose à des droits de décision ou de codécision des salariés lors de l'établissement du plan d'organisation du travail.

ad 5)

Au niveau du travail à temps partiel, le Conseil d'Etat s'exprime pour le maintien de la formule des 50% tout en limitant à 30 heures la durée hebdomadaire du travail.

Le Conseil d'Etat s'exprime donc pour le maintien de la discrimination des salariés travaillant à temps partiel par rapport à ceux travaillant à temps plein.

La proposition de limiter la durée maximale à 30 heures par semaine est sur tous les points incompréhensible, car l'on peut s'imaginer un contrat de travail à temps partiel fixant la durée hebdomadaire à 32 heures.

12. D'après le texte proposé par le Conseil d'Etat, l'employeur, qui envisage le recours à une période de référence minimum de quatre semaines, n'a pas besoin de motiver ce recours et de recueillir l'aval du personnel, ce qui va certainement entraîner pour le personnel concerné des horaires de travail atypiques et pénibles ainsi qu'une intensification importante du travail.

A titre d'exemple, il pourrait ordonner à sa guise les horaires suivants: pendant deux semaines, un travail de 48 heures par semaine réparti sur 4 jours à raison de 10 heures par jour et sur 1 jour à raison de 8 heures, et pendant les deux semaines suivantes un travail de 32 heures par semaine réparti sur 4 jours à raison de 6 heures par jour et sur 1 jour à raison de 8 heures.

13. La proposition du Conseil d'Etat a en outre pour conséquence qu'elle rend presque impossible de concilier vie professionnelle et vie privée pour les ménages où les deux conjoints poursuivent une activité professionnelle.

En conséquence, ce seront en premier lieu les femmes qui seront les victimes de cette nouvelle flexibilité au niveau du temps de travail, telle qu'elle est proposée par le Conseil d'Etat.

Si les propositions du Conseil d'Etat en matière de flexibilité du temps de travail vont trouver l'accord du législateur, alors on doit s'attendre à un recul important du travail féminin, notamment des femmes travaillant à temps partiel.

L'effet positif attendu des dispositions visant à favoriser ou à faciliter le travail féminin, prévues au titre „Egalité des Chances", sera ainsi anéanti par des dispositions rendant impossible la coordination des sphères familiale et professionnelle pour les ménages ayant des enfants à charge.

La „haute flexibilité" préconisée par le Conseil d'Etat risque de remettre en cause les arrangements qu'un ménage a pris notamment pour organiser la garde de ses enfants.

Luxembourg, le 8 décembre 1998.

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur adjoint,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jos KRATOCHWIL

4459/16

N° 4459[16]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1998-1999

PROJET DE LOI

concernant la mise en oeuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998

* * *

DEUXIEME SERIE D'AMENDEMENTS ADOPTES PAR LA COMMISSION SPECIALE „PLAN D'ACTION NATIONAL EN FAVEUR DE L'EMPLOI"

DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT

(23.12.1998)

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 19 (2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous soumettre ci-après une deuxième série d'amendements parlementaires au projet de loi sous rubrique, que la Commission spéciale „Plan d'action national en faveur de l'emploi" a examinés et adoptés dans ses réunions des 14 et 21 décembre 1998. Il est précisé que ces amendements se rapportent au texte coordonné annexé par le Conseil d'Etat à son avis complémentaire du 1er décembre 1998.

*

I. TEXTE DES AMENDEMENTS

Amendement 1

L'article 3, paragraphe (2) de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes est complété par un deuxième alinéa qui prend la teneur suivante:

„L'Administration de l'emploi peut faire bénéficier le jeune de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier pourra être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers."

Amendement 2

L'alinéa 2 de l'article 4 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes prend la teneur suivante:

„Toutefois, pour les associations sans but lucratif ayant signé avec l'Etat luxembourgeois une convention ou bénéficiant d'un agrément du ministre ayant l'emploi dans ses attributions, aux fins d'une remise au travail ou d'une insertion ou réinsertion professionnelle des jeunes au marché du travail, ainsi que pour les communes et syndicats de communes, le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut accorder une seconde prolongation de six mois au maximum.

Amendement 3

L'article 8 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes prend la teneur suivante:

„Le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un contrat d'auxiliaire temporaire qui lui est proposé par l'Administration de l'emploi est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Il en est de même de l'auxiliaire temporaire qui refuse de suivre les mesures de formation *ou l'établissement d'un bilan de compétences,* conformément à l'article 3, paragraphe (2) de la présente loi."

Amendement 4

Le deuxième alinéa de l'article 10 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes est modifié comme suit:

„A cet effet, l'employeur doit informer *en temps utile* son ancien auxiliaire temporaire s'il répond aux qualifications et profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision."

Amendement 5

L'article 12 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes est complété par un deuxième alinéa qui prend la teneur suivante:

„L'Administration de l'emploi peut faire bénéficier le jeune de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier pourra être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers."

Amendement 6

L'article 13 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes prend la teneur suivante:

„Le demandeur d'emploi admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet ne peut refuser, sans motif valable, le placement en stage d'insertion *ou l'établissement d'un bilan de compétences* lui proposés par l'Administration de l'emploi.

Lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage d'insertion qui lui est proposé *ou lorsqu'il refuse l'établissement d'un bilan de compétences,* il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet."

Amendement 7

Le paragraphe (1) de l'article 14 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes est modifié comme suit:

„Le demandeur d'emploi placé en stage d'insertion touche, en lieu et place de l'indemnité de chômage complet, une indemnité de base fixée à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés versée par l'Administration de l'emploi. L'entreprise peut, à titre facultatif, lui verser une prime de mérite."

Amendement 8

Le chapitre 8 de la loi du .. portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes devient le *chapitre 7.*

L'article 25 est complété comme suit:

„La surveillance de l'application des dispositions des articles 1er à 25 de la présente loi et des règlements d'exécution y prévus est exercée par l'Administration de l'emploi et par l'Inspection du Travail et des Mines *dans les limites de leurs compétences respectives."*

Amendement 9

Le point 10. du paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est modifié comme suit:

„10. de la prise en charge des frais relatifs à l'établissement, par des organismes tiers, de bilans de compétences pour chômeurs, indemnisés ou non indemnisés, conformément aux articles 3,

paragraphe (2) et 12 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes ainsi qu'à l'article 34 de la présente loi."

Amendement 10

A l'article 8, numéro 1 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, le taux de contribution de chaque commune est ramené de 2% à 0%.

Les présentes dispositions s'appliquent au produit de l'impôt commercial perçu pendant les années d'alimentation du fonds pour l'emploi postérieures à 1999.

Amendement 11

L'article 34 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est complété par un deuxième alinéa qui prend la teneur suivante:

„*L'Administration de l'emploi peut faire bénéficier le demandeur d'emploi de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier pourra être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers.*"

Amendement 12

L'article 35 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet prend la teneur suivante:

„Le demandeur d'emploi, admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet, ne peut refuser, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion *ou l'établissement d'un bilan de compétences* lui proposés par l'Administration de l'emploi.

Lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion qui lui est *proposé ou lorsqu'il refuse l'établissement d'un bilan de compétences,* il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet."

Amendement 13

Le troisième alinéa de l'article 37 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est modifié comme suit:

„Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des députés peut modifier les taux prévus à l'alinéa qui précède, sans que ces taux ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à soixante-quinze pour cent."

Amendement 14

Le deuxième alinéa du paragraphe (1) de l'article 40 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est modifié comme suit:

„L'employeur doit informer *en temps utile* son ancien stagiaire s'il répond aux qualifications et profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Amendement 15

L'article 41 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est complété comme suit:

„La surveillance de l'application des dispositions des articles 34 à 40 de la présente loi et des règlements d'exécution y prévus est exercée par l'Administration de l'emploi et par l'Inspection du Travail et des Mines *dans les limites de leurs compétences respectives.*"

Amendement 16

Les articles 43 et 44 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet prennent respectivement la teneur suivante:

„**Art. 43.–** Au cas où la convention collective de travail prévoit une réduction du temps de travail en vue de rendre possible l'embauche de chômeurs, le fonds pour l'emploi *verse à l'employeur,* pendant une durée minimum de douze mois et une durée maximum de cinq ans, *une prime correspondant au montant des cotisations sociales dues pour le salarié nouvellement embauché,* inscrit à l'Administration de l'emploi avant son embauche. *Le paiement de la prime* cesse dès que le chômeur embauché quitte l'entreprise."

„**Art. 44.–** (1) Au cas où un salarié âgé de plus de 49 ans accomplis décide, d'un commun accord avec l'employeur, de passer d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, le fonds pour l'emploi verse à l'employeur, *pendant sept ans au plus, une prime correspondant au montant de la part patronale des* cotisations sociales dues pour le salarié en question, à condition que l'employeur embauche, moyennant contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée de dix-huit mois au moins, et au moins pour la fraction du poste libérée par le salarié passé au travail à temps partiel, un demandeur d'emploi sans emploi inscrit depuis trois mois au moins à l'Administration de l'emploi.

(2) Au cas où cette embauche se fait moyennant contrat à durée indéterminée, le montant de la prime visée à l'alinéa qui précède correspondra à l'intégralité des cotisations sociales dues pour le salarié passé du travail à plein temps vers le travail à temps partiel.

Il en est de même au cas où l'engagement du demandeur d'emploi se fait à plein temps ou si elle concerne un demandeur d'emploi du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité et/ou dans la profession en question.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

(3) Le fonds pour l'emploi versera à l'employeur, pendant sept ans au plus, une *prime correspondant au montant de la part patronale* des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché conformément aux modalités fixées au paragraphe (1) du présent article.

Au cas où le demandeur d'emploi embauché est du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité et/ou dans la profession en question, et au cas où l'embauche se fait moyennant contrat à durée indéterminée ou à plein temps, le montant de la prime visée à l'alinéa qui précède correspondra à l'intégralité des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

(4) L'employeur devra rapporter la preuve de la relation causale entre le passage d'un de ses salariés vers un travail à temps partiel et l'embauche du demandeur d'emploi."

Amendement 17

Les points 28. et 29. du paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet prennent respectivement la teneur suivante:

„28. de la prise en charge de la *prime versée à l'employeur* en cas de passage d'un salarié d'un travail à temps plein vers un travail à temps partiel conformément à l'article 43 de la présente loi."

„29. de la prise en charge de la *prime versée à l'employeur* en cas d'embauche de chômeurs inscrits à l'Administration de l'emploi par suite d'une réduction du temps de travail prévue par la convention collective, conformément à l'article 44 de la présente loi."

Amendement 18

L'article 45 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2 réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet prend la teneur suivante:

„Le fonds pour l'emploi prend en charge les frais de voyage et les frais de garde d'enfants encourus par les parents en situation monoparentale disposant d'un revenu de ménage égal ou inférieur à 1,5 fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés du fait de leur participation à une mesure de formation leur assignée par l'Administration de l'emploi ou le service national d'action sociale ou dans un centre de formation professionnelle continue."

Amendement 19

Le paragraphe 2. de l'article 35 (46 selon le Conseil d'Etat) de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet prend la teneur suivante:

„2. Les décisions portant attribution, maintien, reprise, prorogation, refus ou retrait de l'indemnité de chômage, *suspension de la gestion du dossier et retardement du début de l'indemnisation,* ainsi que les décisions ordonnant le remboursement des indemnités sont prises par le directeur de l'Administration de l'emploi ou les fonctionnaires par lui délégués à cet effet.

Les décisions portant refus d'attribution, refus de maintien, refus de prorogation, retrait de l'indemnité, *suspension du traitement du dossier et retardement du début de l'indemnisation* doivent être motivées et notifiées au requérant par lettre recommandée à la poste."

Amendement 20

Les articles 9, 13 et 14, paragraphe (1) de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi prennent respectivement la teneur suivante:

„**Art. 9.–** (1) Dans l'intérêt du maintien du plein emploi, de l'analyse du marché de l'emploi et en vue des décisions concernant l'emploi des travailleurs étrangers, tout poste de travail doit obligatoirement être déclaré à l'Administration de l'Emploi. En cas de publication dans la presse écrite ou parlée *ou par tout autre moyen de publication ou de communication,* l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Administration de l'Emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance.

Cette disposition ne s'applique pas aux emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires.

L'employeur qui n'exécute pas les obligations lui imposées par le présent article est passible, en cas d'une première infraction, d'une amende d'ordre de dix mille à cent mille francs.

Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Administration de l'Emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le tribunal administratif qui statue comme juge du fond.

En cas de récidive, l'article 41 est applicable.

(2) Les déclarations de places vacantes doivent contenir notamment les données suivantes:

a) l'indication exacte de l'identité de l'employeur, le genre d'emploi vacant ainsi que la formation, l'aptitude professionnelle et la qualification requises pour chaque emploi offert;

b) les conditions de travail et de rémunération offertes.

(3) Les déclarations de places vacantes sont considérées comme des offres d'emploi."

„**Art. 13.–** *L'obligation d'informer l'Administration de l'Emploi des places vacantes s'applique également aux employeurs établis à l'étranger ainsi qu'aux représentants d'employeurs.*

A la demande de l'employeur ou de son représentant, l'Administration de l'Emploi s'abstiendra de révéler l'identité de l'employeur à des tiers."

„**Art. 14.–** (1) Le placement au sens de la présente loi relève de la compétence de l'Administration de l'emploi, sans préjudice de la libre prestation de services transfrontalière au sein de l'Espace Economique Européen, qui reste soumise à l'obligation d'information visée aux articles 9 *et 13.*"

Amendement 21

La loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés est modifiée comme suit:

1) L'article 1er, alinéa 1er prend la teneur suivante:

„Ont la qualité de travailleurs handicapés au sens de la présente loi et sous réserve des dispositions des alinéas 2, 3 et 4 qui suivent, les accidentés du travail, les invalides de guerre ainsi que les personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique *et/ou psycho-social.*"

2) L'article 9, point 1) prend la teneur suivante:

„par l'Etat, pour les personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique *et/ou psycho-social,* ainsi que pour les invalides de guerre dans les limites prévues par la loi du 25 février 1950 concernant l'indemnisation des dommages de guerre."

3) L'article 11, paragraphe (1) prend la teneur suivante:

„(1) Les décisions de refus ou de retrait visées aux articles 3 et 4 qui précèdent peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès de la commission spéciale instituée par l'article 35 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet. Cette commission de réexamen est complétée à cet effet par des représentants d'associations privées ayant pour but la sauvegarde des intérêts des accidentés du travail, des mutilés de guerre et des prisonniers et déportés politiques, ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique *et/ou psycho-social,* qui pourront assister aux délibérations avec voix consultative. Il sera nommé un suppléant à chaque représentant des associations privées précitées. La composition et le fonctionnement de cette commission seront déterminés par règlement grand-ducal."

4) L'article C prend la teneur suivante:

„L'article 4 de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel des salariés du secteur privé est modifié comme suit:

Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés de travail et aux personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique *et/ou psycho-social,* auxquelles a été reconnue la qualité de travailleur handicapé conformément à l'article 3 de l'article B de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés. L'indemnité journalière du congé supplémentaire est à charge des crédits budgétaires de l'Etat.

Les employeurs des communes et les syndicats des communes peuvent demander le remboursement du congé supplémentaire de six jours ouvrables accordé aux travailleurs handicapés engagés.

L'article 6, alinéa 1er de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum est modifié comme suit:

L'employeur occupant un salarié qui, en raison d'une infériorité physique ou intellectuelle, se trouve hors d'état de fournir en son emploi un rendement normal, peut être autorisé par décision du directeur de l'Inspection du travail et des mines, sur avis de la commission d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article 3 de l'article B de la présente loi, à appliquer à ce travailleur pour le paiement du salaire social minimum un taux d'abattement déterminé."

Amendement 22

Le paragraphe (1) de l'article 15 de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi prend la teneur suivante:

„*Tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non,* sont tenus de se présenter aux bureaux de placement publics aux jours et heures qui leur sont indiqués par ces bureaux.

Les demandeurs d'emploi *non indemnisés* qui, sans excuse valable, ne répondent pas aux convocations, aux actions d'orientation, *y compris l'établissement d'un bilan de compétences,* de formation et de placement de l'Administration de l'emploi, verront la gestion de leur dossier suspendue pour une durée de deux mois. *Le début de l'indemnisation conformément à la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est retardé d'autant.*"

Amendement 23

1. L'alinéa 1er du paragraphe (3) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie prend la teneur suivante:

„Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, un plan d'organisation du travail, couvrant l'ensemble de la période de référence, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence *et fixant les principes régissant l'organisation du travail en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure, sans préjudice de l'application de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.*"

2. Les alinéas 3 et 5 actuels du paragraphe (3) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie deviennent respectivement les nouveaux alinéas 2 et 4.

3. L'alinéa 4 actuel du paragraphe (3) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie devient le nouvel alinéa 3 et prend la teneur suivante:

„Sauf en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure au sens de l'alinéa 1 du présent paragraphe, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine et la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire au sens des articles 11 et suivants de la présente loi."

4. L'alinéa 6 actuel du paragraphe (3) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie devient le nouvel alinéa 5 et prend la teneur suivante:

„Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article sera obligatoirement et préalablement soumis, s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné. En cas de désaccord de la délégation ou du personnel, se documentant par quatre avis négatifs consécutifs et dûment motivés à propos des plans d'organisation du travail leur soumis, le litige sera soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou à son délégué, qui tentera de trouver un accord entre parties."

5. Il est inséré un nouvel alinéa 6 de la teneur suivante:

„En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué, l'Office National de Conciliation pourra être saisi par la partie la plus diligente, conformément à l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation."

6. Le paragraphe (7) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie *est supprimé.*

Amendement 24

1. L'alinéa 1er du paragraphe (4) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés prend la teneur suivante:

„Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, un plan d'organisation du travail, couvrant l'ensemble de la période de référence, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence *et fixant les principes régissant l'organisation du travail en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure, sans préjudice de l'application de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.*"

2. Les alinéas 3, 4 et 5 actuels du paragraphe (4) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés deviennent respectivement les nouveaux alinéas 2, 3 et 4.

3. L'alinéa 6 actuel du paragraphe (4) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés devient le nouvel alinéa 5 et prend la teneur suivante:

„Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article sera obligatoirement et préalablement soumis, s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné.

En cas de désaccord de la délégation ou du personnel, se documentant par quatre avis négatifs consécutifs et dûment motivés à propos des plans d'organisation du travail leur soumis, le litige sera soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'Inspection Travail et des Mines ou à son délégué, qui tentera de trouver un accord entre parties."

4. Il est inséré un nouvel alinéa 6 de la teneur suivante:

„En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué, l'Office National de Conciliation pourra être saisi par la partie la plus diligente, conformément à l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation."

5. L'alinéa 8 actuel *est supprimé.*

Amendement 25

Le paragraphe (3) de l'article 1er de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel prend la teneur suivante:

„Sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective du salarié à temps partiel résultant de l'application des dispositions du paragraphe (2) du présent article ne peut excéder de plus de *20%* la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail."

Amendement 26

Il est inséré un article XIIIbis qui prend la teneur suivante:

*„**Article XIIIbis:** La loi du 3 août 1977 ayant pour objet:*

I. d'interdire le travail clandestin

II. de modifier l'article 26 a) de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions ainsi que celles de la constitution et de la gestion d'entreprises, modifiée et complétée par la loi du 26 août 1975 est respectivement modifiée et complétée comme suit:

La première phrase de l'article 6 prend la teneur suivante:

***Art. 6.–** Les infractions à la présente loi sont recherchées et constatées par les officiers et agents de la police ou de la gendarmerie, par les agents des douanes et accises à partir du grade de brigadier principal, par le personnel d'inspection de l'Inspection du Travail et des Mines à partir de la carrière moyenne et par les fonctionnaires, à partir du grade de commis adjoint, du département délivrant les autorisations d'établissement, dûment mandatés à cet effet par le ministre du ressort."*

Amendement 27

La première phrase de l'article XVII est modifiée comme suit:

„L'alinéa 3 *du paragraphe (1)* de l'article 11 est modifié comme suit:

Amendement 28

L'article XVIII est modifié comme suit:

* La première phrase du point 1 est modifiée comme suit:

„Le point 1er, point 3 est complété *comme suit:*"

* Le troisième alinéa du point 4 est modifié comme suit:

*„**Art. 29ter.**– Congé pour raisons familiales*

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé pour raisons familiales à accorder selon les conditions et modalités prévues dans la loi du ...portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Un règlement grand-ducal déterminera les mesures d'exécution du présent article."

Amendement 29

L'article XIX est modifié comme suit:

* La première phrase du point 3 est modifiée comme suit:

„Entre les alinéas 1er et 2 du point 1. de l'article 31 est inséré le texte suivant:"

* Le troisième alinéa du point 2 est modifié comme suit:

„**Art. 30ter.**– Congé pour raisons familiales.

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé pour raisons familiales à accorder selon les conditions et modalités prévues dans la loi du ... portant création d'un congé parental et *d'un congé pour raisons familiales. (...)*

Un règlement grand-ducal détermine les mesures d'exécution du présent article."

* Le point 4 est modifié comme suit:

„4. Entre les alinéas 1er et 2 du point 1 de l'article 32 est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 30bis n'a pas droit au congé *pour travail* à mi-temps prévu au présent paragraphe."

Amendement 30

Il est introduit un nouvel article XXIV ayant la teneur suivante:

*„**Art. XXIV.**– Est introduite la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales."*

Les articles de la loi précitée prennent la teneur suivante:

Sont repris à cette place les articles 1er à 18 du projet de loi portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales dans sa version de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 1er décembre 1998.

Les amendements suivants y sont apportés:

Article 1er:

* Le point a) est modifié comme suit:

„élève dans son foyer un ou plusieurs enfants âgés de moins de 5 ans, pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplissent à son égard les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales. Les conditions de l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi précitée sont présumées être remplies dans le chef de l'enfant à adopter lorsque le congé d'accueil *prévu par la loi du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé, par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi que par la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux a été accordé;*

est assimilée au congé d'accueil la période indemnisée au même titre par la Caisse de maladie compétente pour les professions visées à l'article 1er (4) et (5) du code des assurances sociales."

* Le point b) est modifié comme suit:

„s'adonne principalement à l'éducation du et des enfants, visés au point a) du présent article, et qui n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée *mensuelle* totale de l'activité professionnelle ne dépasse la moitié de la durée *mensuelle normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail."*

* Le point d) est modifié comme suit:

„est occupée légalement et d'une façon continue sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'introduction de la procédure judiciaire en vue de l'adoption de l'enfant, soit à son propre compte, soit *depuis au moins une année précédant le début du congé parental auprès d'une même* entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg moyennant contrat de travail ou d'apprentissage dont la durée *mensuelle* de travail est au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail, soit en qualité de fonctionnaire, d'employé ou d'ouvrier de l'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer, selon les mêmes conditions;

Par dérogation à l'alinéa qui précède, la personne y définie, qui est obligée de changer d'employeur pour des raisons économiques qui ne lui sont pas imputables, peut être admise au bénéfice du congé parental, de l'accord du nouvel employeur, si au cours des quinze mois précédant la naissance de l'enfant ou l'introduction de la procédure judiciaire en vue de l'adoption, elle a été légalement occupée pendant douze mois sur un lieu de travail et auprès d'une entreprise tels que définis à l'alinéa qui précède."

* Le point e) est modifié comme suit:

„e) soit est affilié obligatoirement à l'assurance pension du régime unique au titre des périodes visées à l'article171, alinéa (1), tirets 1), 2), 3), 5) et 6) du code des assurances sociales pour une durée d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement *le début du congé;*

soit est en activité de service en qualité de fonctionnaire, d'employé ou d'ouvrier d'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer pour une durée d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé.

Toutefois peuvent être admis au bénéfice des dispositions *du présent chapitre* les salariés détachés sur un lieu de travail situé hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant à condition d'être normalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie au territoire du Grand-Duché de Luxembourg et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois.

Un règlement grand-ducal peut prévenir les modalités d'application du présent article.

Article 2:

* Le 2e alinéa est modifié comme suit:

„En accord avec *le ou les employeurs*, le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de 12 mois. Dans ce cas, son activité professionnelle doit être réduite d'au moins la moitié de la durée *mensuelle* normale de travail lui applicable en vertu de la loi ou de la convention collective du travail."

Article 4:

* Le paragraphe (3) est modifié comme suit:

„Le parent exerçant une activité indépendante, qui entend prendre son congé parental, doit notifier le début du congé à la *Caisse nationale des prestations familiales* dans les formes et délais prévus aux paragraphes (1) et (2)."

Article 8:

* L'alinéa 1 du paragraphe (1) est modifié comme suit:

„Le congé parental ouvre droit à une indemnité pécuniaire forfaitaire, désignée par la suite „l'indemnité", qui est fixée à 11.000.– francs par mois pour le congé à plein temps et à 5.500.– francs par mois pour le congé à temps partiel. Elle est versée en tranches mensuelles pendant toute la durée du congé parental *prévue par la présente loi.*"

Article 9:

* Le paragraphe (1) est modifié comme suit:

„*Le paiement de l'indemnité prévue à l'article 8 incombe* à la *Caisse nationale des prestations familiales* dénommée ci-après „la Caisse". Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent qui a obtenu le congé parental doit présenter une demande écrite à la Caisse."

* Le paragraphe (3) est modifié comme suit:

„La naissance dûment certifiée par l'officier de l'état civil doit être déclarée à la Caisse dans le même délai à compter de la déclaration prévue à l'article 55 du code civil, ensemble avec les attestations nécessaires à la détermination du droit et de la période de paiement.

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement.

Dans le cas contraire, le parent concerné en informe par écrit la Caisse dans le même délai.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de 5 ans, les adoptants doivent transmettre à la Caisse, ensemble avec la demande prévue au paragraphe (2), un certificat du tribunal attestant que la procédure en vue de l'adoption a été entamée."

* Le paragraphe (4) est modifié comme suit:

„Avant le début du congé parental, la Caisse confirme aux parents et à l'employeur de chacun des parents salariés le choix du parent, la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle l'indemnité est accordée. Lorsqu'elle constate que l'une des conditions prévue *à l'article 1er* n'est pas remplie ou vient à défaillir, elle en informe aussitôt, par décision motivée et recommandée à la poste, l'employeur et le parent concerné. En cas de contestation de la part du parent concerné, il est procédé conformément à *l'article 5*, alinéa final."

* Le paragraphe (5) est modifié comme suit:

„L'indemnité demandée conformément aux *paragraphes* 2 et 3 du présent article est versée au cours de chaque mois pour lequel elle est due."

Article 10:

* Le paragraphe (1) est modifié comme suit:

„En cas de paiement de l'allocation d'éducation ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature, le parent bénéficiaire n'a pas droit, pour le même enfant, à l'indemnité prévue à l'article 8. En outre, l'allocation d'éducation ne peut plus être payée pour le même enfant lorsque l'indemnité a été versée à l'un des parents conformément à l'article 8.

* Il est ajouté un nouveau paragraphe (3) qui a la teneur suivante:

„L'indemnité est suspendue pendant la période visée à l'article 6 (2) de la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail."

* L'ancien paragraphe (3) devient le paragraphe (4).

Articles 13 à 18:

Les articles 13 à 18 prennent la teneur suivante:

*„**Art. 13.**– Sans préjudice des dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial dit „congé pour raisons familiales".*

***Art. 14.**– Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le travailleur salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 15 ans accomplis, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.*

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant pour lequel les allocations familiales sont accordées par la Caisse nationale des prestations familiales dans le chef du bénéficiaire.

***Art. 15.**– La durée du congé pour raisons familiales ne peut pas dépasser deux jours par enfant et par an.*

La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée sur décision du Contrôle médical de la sécurité sociale pour des groupes de maladies ou de déficiences d'une gravité exceptionnelle, définis par règlement grand-ducal.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

***Art. 16.**– L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.*

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

Art. 17.– *(1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.*

(2) L'employeur averti conformément à l'article 16 n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat médical n'est pas présenté.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article 30 et de l'article 34, paragraphe (2), 2) troisième alinéa de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(3) Les dispositions du paragraphe (2) du présent article ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé à l'article 16, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(4) L'article 35, paragraphe (3), sous 2, de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail n'est pas applicable au congé pour raisons familiales pour autant qu'il prévoit au profit de l'employé privé le maintien intégral de son traitement pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

Art. 18.– *Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail.*

Un règlement grand-ducal peut préciser les conditions d'exercice des voies de recours relatives aux contestations en question."

* Le chapitre 4.– Dispositions finales, article 20, est modifié comme suit:

„Chapitre 3.– ***Dispositions finales***

Art. 19.– Il sera procédé avant le 1er juillet 2003 à une évaluation des effets des dispositions du chapitre 1er de la présente loi ayant trait au congé parental. Cette évaluation portera notamment sur l'incidence du congé parental sur le marché de l'emploi, ses effets sur l'égalité des chances et ses effets dans l'intérêt de l'enfant.

Sur la base de cette évaluation, le congé parental prévu à l'article 2 alinéa 1 est réduit de 6 à 3 mois et celui prévu au même article à l'alinéa 2 est réduit de 12 à 6 mois. La prolongation du congé parental prévu à l'alinéa 3 est réduit en cas d'accouchement multiple de 2 à 1 mois pour le travail à plein temps et de 4 à 2 mois pour le travail *à temps partiel* pour les enfants nés après le 1er juillet 2003.

Les dispositions de la loi sur le congé parental peuvent être prorogées par une loi spéciale.

La présente loi est mise en vigueur le *1er jour du mois* qui suit sa publication au Mémorial.

Les dispositions du chapitre 1er sur le congé parental peuvent être invoquées par les parents du chef des enfants nés après le *31 décembre 1998* ou dont la procédure d'adoption est introduite auprès du tribunal compétent après cette date.

Pour les enfants nés entre le 31 décembre 1998 et l'entrée en vigueur de la présente loi, par exception aux délais prévus à l'article 4 de la présente loi, le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans la quinzaine après la mise en vigueur de la présente loi.

La demande pour l'indemnité pécuniaire de congé parental prévue à l'article 8 doit parvenir à la Caisse pendant le mois qui suit la mise en vigueur de la présente loi."

Amendement 31

Il est inséré un nouvel article XXV qui prend la teneur suivante:

„***Article XXV:*** *Dispositions modifiant le Code des assurances sociales*

Le Code des assurances sociales est modifié comme suit:

1. L'article 9 est complété par un alinéa 2 libellé comme suit:

„L'indemnité pécuniaire de maladie est due pareillement pendant les périodes déterminées par référence à l'article 15 de la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales."

2. L'article 12, alinéa 3, est complété à la suite des termes „par les statuts" par les termes „ , sauf si la prestation est due au titre de l'article 9, alinéa 2".

3. A l'article 28, alinéa 2, les termes „sauf pour le financement de l'assurance maternité conformément à l'article 40" sont remplacés par les termes „sauf pour le financement des prestations de maternité et des indemnités pécuniaires dues en cas de congé pour raisons familiales conformément à l'article 40".

4. L'intitulé précédant l'article 40 prend la teneur suivante „Financement des prestations de maternité et des prestations dues au titre d'un congé pour raisons familiales".

5. L'article 40, alinéa 1, est complété à la suite des termes „prévu à l'article 26" par les termes „ainsi que l'indemnité pécuniaire de maladie due au titre de l'article 9, alinéa 2".

6. L'article 171, alinéa 1, est complété par un numéro 16), libellé comme suit:

„les périodes correspondant au congé parental dont l'assuré a bénéficié au titre de la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales."

7. L'article 240, dernier tiret, prend la teneur suivante:

„à l'Etat, pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, 7) et 16) jusqu'à concurrence des cotisations calculées sur la moyenne mensuelle des revenus cotisables portés en compte au titre de l'article 171 au cours des douze mois d'assurance précédant immédiatement celui de l'accouchement ou de l'adoption, respectivement celui du début du congé parental, déduction faite des cotisations portées en compte au profit des intéressés à un autre titre; cette moyenne est adaptée à l'indice du coût de la vie conformément à l'article 224 et elle ne peut être inférieure au minimum cotisable mensuel."

Amendement 32

Il est inséré un nouvel article XXVI qui prend la teneur suivante:

„***Article XXVI:*** *La loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse Nationale des Prestations Familiales, est modifiée comme suit:*

Le point d) de l'alinéa 3 de l'article 16 est remplacé par la disposition suivante:

„d) à l'Etat pour toute personne affiliée obligatoirement au titre d'une activité non salariée aux termes de l'article 171, alinéa 2 du code des assurances sociales, à moins qu'elle n'exerce une activité ressortissant de la Chambre d'Agriculture ou qu'elle n'exerce une profession salariée à titre principal ou qu'elle ne bénéficie d'une pension de vieillesse, d'invalidité ou d'orphelin ou qu'elle n'ait atteint l'âge de 65 ans."

Amendement 33

Les anciens articles XXIV, XXV et XXVI sont respectivement renumérotés XXVIII, XXIX et XXX.

Amendement 34

Le paragraphe (3) du point 3. de l'ancien article XXIV est modifié comme suit:

„(3) Avant leur mise en oeuvre, les projets d'actions positives visés sont soumis pour avis au/à la délégué-e à l'égalité et au comité mixte de l'entreprise concernée."

Amendement 35

Aux articles XXIV et XXVII, les termes de „1er juillet 2003" sont remplacés par les termes „31 juillet 2003".

*

II. COMMENTAIRE DES AMENDEMENTS

Amendement 1

Cet amendement vise à donner à l'Administration de l'emploi (ADEM) une base légale pour faire bénéficier les chômeurs de bilans de compétence qui situeront en détail les possibilités ou les déficiences des demandeurs d'emploi à différents niveaux (formation, comportement social, disponibilité, etc.). Ces bilans seront surtout destinés à des catégories de chômeurs à risque. Par ailleurs ces bilans seront la base des parcours d'insertion individuels que l'Administration de l'emploi devra faire établir, en vertu du PAN, pour les chômeurs. Finalement l'établissement d'un tel bilan pourra être comptabilisé parmi les mesures de „nouveau départ" exigées par les Lignes directrices de Luxembourg pour les jeunes chômeurs et les chômeurs de longue durée.

Or l'établissement d'un bilan de compétences complet et détaillé est, du moins pour certains chômeurs, la base indispensable à une réelle chance de réinsertion.

Il n'est dès lors pas à confondre avec un simple profil sommaire que l'ADEM sera en mesure, par son nouveau personnel socio-éducatif, d'établir elle-même.

Le know-how pour un bilan de compétences efficient, et, le cas échéant taillé sur mesure pour les besoins des chômeurs, existe cependant dans des organismes externes à l'ADEM, dont, mais pas exclusivement au sein de l'Institut national de formation professionnelle continue. L'ADEM, pour un travail efficace, devra donc pouvoir demander l'établissement d'un bilan de compétences valable par un de ces organismes externes.

Il est évident que la législation sur la protection des données personnelles devra être respectée. Par ailleurs il échet de souligner que l'établissement d'un bilan de compétences est en premier lieu une chance pour le demandeur d'emploi.

Etant entendu que le présent amendement crée la base légale nécessaire, le financement de ces bilans sera opéré par le biais du fonds pour l'emploi (cf. l'amendement ci-après relatif au point 10. du paragraphe premier de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. p.m.).

Amendement 2

La Commission a décidé de maintenir son texte initial, prévoyant que seuls les contrats d'auxiliaire temporaire conclus par des associations sans but lucratif remplissant certaines conditions voire des communes ou syndicats de communes peuvent faire l'objet d'une deuxième prolongation de six mois au maximum. Dans ce cadre, il est renvoyé au commentaire des amendements parlementaires du 17 novembre 1998.

Amendement 3

Cet amendement vise à compléter l'alinéa 2 de l'article 8 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, qui sanctionne les demandeurs d'emploi refusant sans motif valable une mesure proposée par l'ADEM, par l'ajout du refus du bilan de compétences qui sera souvent, à l'avenir un élément déterminant dans la réintégration du marché de l'emploi, a fortiori si on se rappelle les revendications légitimes réclamant l'accentuation du traitement individualisé des chômeurs.

Amendement 4

L'amendement 4 propose de réinsérer dans le texte l'exigence pour l'employeur d'informer le jeune qui a suivi une mesure chez lui des vacances de postes en temps utile. La Commission conçoit que le

terme n'est pas d'une précision juridique extrême, mais estime néanmoins nécessaire d'insérer une certaine contrainte de temps, toute relative qu'elle fût, dans le texte.

Par ailleurs cet amendement vise à rétablir la cohérence du texte alors que le Conseil d'Etat n'a pas contesté le maintien des termes „en temps utile" à l'article 17, visant le stage d'insertion.

Amendement 5

Cet amendement a trait à la seconde des mesures pour jeunes, le stage d'insertion, et à la possibilité pour l'ADEM, de faire bénéficier les jeunes, également dans cette mesure, de l'établissement de bilans de compétence.

Pour le commentaire il est renvoyé à l'amendement 1.

Amendement 6

Cet amendement vise à compléter l'article 13 de la loi, qui a trait aux sanctions que le chômeur peut encourir, par l'inclusion du refus de l'établissement d'un bilan de compétences.

Pour le commentaire il est renvoyé à l'amendement 3.

Amendement 7

La Commission se doit de proposer de biffer les termes „de la part de l'employeur" dans l'article 14, paragraphe (1), alors que la mesure du stage d'insertion, comme le nouveau stage de réinsertion pour adultes, consiste en fait en un détachement du chômeur par l'ADEM qui continue à assurer le paiement de l'indemnité de chômage, ainsi que de l'indemnité fixée par le nouveau texte, le cas échéant complété jusqu'à concurrence de l'indemnité de chômage, même théorique dans le cas de certains jeunes, conformément à l'article 21 de la loi.

Amendement 8

Cet amendement vise d'abord à redresser une erreur matérielle du Conseil d'Etat qui a sauté le numéro 7 dans sa numérotation des chapitres.

Par ailleurs la Commission propose de réinsérer dans le texte les termes „dans les limites de leurs compétences respectives" dans l'article 25, alors que les chefs des deux administrations chargées de l'application de la loi, à savoir l'ADEM et l'ITM, ont insisté sur le maintien du texte pour éviter toute difficulté pratique d'application du texte au niveau des compétences respectives des deux organismes.

Amendement 9

Cet amendement est la suite logique des amendements 1, 5 et 11 ayant trait à l'établissement des bilans de compétence. Ces trois amendements créent la base légale réclamée par le Conseil d'Etat. L'amendement 9 est devenu nécessaire pour assurer le financement de ces bilans, s'ils sont effectués par un organisme externe à l'ADEM, par le biais du fonds pour l'emploi.

Cette nouvelle ligne est insérée au point 10 du paragraphe (1) de l'article de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi.

La ligne 10 dans la teneur actuelle lui conférée par le Conseil d'Etat est superfétatoire parce que faisant double emploi avec la ligne 32 nouvelle.

Amendement 10

Le projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 prévoit des dispositions en faveur des entreprises dont le résultat est une réduction des impôts communaux. Pour diminuer cette perte financière des communes, la participation des communes dans l'alimentation du fonds pour l'emploi est ramenée de 2% à 0%. Cette contribution à charge des communes, qui est déterminée en fonction du produit de l'impôt commercial, ne fera donc plus partie des recettes du fonds pour l'emploi à partir de l'an 2000.

Précisons à cet effet que la contribution exacte des communes au fonds pour l'emploi ne peut être déterminée qu'en fin d'exercice, lorsque l'impôt commercial est connu. La contribution des communes est ainsi versée pendant l'exercice suivant, ce qui signifie que la contribution relative à l'exercice 1998 ne sera versée qu'en 1999.

Amendement 11

Cet amendement crée la base légale à l'établissement de bilans de compétence, le cas échéant par des organismes externes à l'ADEM, dans le cadre de la nouvelle mesure créée par le PAN pour les chômeurs adultes, à savoir le stage de réinsertion, que le Conseil d'Etat a intégré dans la loi modifiée du 30 juin 1976 concernant le fonds pour l'emploi.

Pour le commentaire il est renvoyé aux amendements 1,5,6 et 10.

Amendement 12

Ce texte est la suite logique de l'amendement qui précède au niveau des sanctions encourues par les chômeurs.

Pour les commentaires il est renvoyé à l'amendement 6.

Amendement 13

La Commission propose de modifier le texte proposé par le Conseil d'Etat en ce sens que le règlement grand-ducal y prévu pourra modifier tous les taux de prise en charge prévus par l'article 37 de la loi de 1976 dans le cadre de la nouvelle mesure du stage de réinsertion pour adultes.

Le texte, depuis le début, n'a d'ailleurs que fait reprendre l'ancien texte des mesures „jeunes", texte qui a été repris par le Conseil d'Etat, sans commentaire, par les articles 5, paragraphe (4) alinéa 2 et 14, paragraphe (2), alinéa 4 de loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, dans la teneur choisie par le Conseil d'Etat.

L'intention n'était jamais – et ne pouvait d'ailleurs l'être, alors que les mesures en faveur du sexe sous-représenté n'existaient pas – de limiter le règlement grand-ducal au taux visant la „discrimination positive" en faveur du sexe sous-représenté.

Amendement 14

La Commission propose aussi dans le cadre du stage de réinsertion en faveur des adultes, de rajouter l'exigence, pour l'employeur, d'informer le stagiaire ou l'ex-stagiaire, en temps utile, d'éventuelles vacances de postes.

Pour le commentaire il est renvoyé à l'amendement 4.

Amendement 15

Il est renvoyé au commentaire de l'amendement 8 (compétences „respectives" de l'ADEM et de l'ITM).

Amendement 16

Cet amendement tient compte des critiques, que le Conseil d'Etat a formulées à l'égard des articles 53 et 75 du projet de loi initial (nouveaux articles 43 et 44 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet). Afin de lever tout doute sur une éventuelle discrimination entre salariés ayant le même salaire brut ou sur le paiement d'un indu à l'employeur, la Commission a opté en faveur d'un changement de la nature juridique des aides en question, à savoir pour le versement à l'employeur d'une prime à contre-valeur des cotisations sociales dues.

En ce qui concerne l'article 44, la Commission se prononce en faveur d'une gradation de l'aide: c'est pourquoi, les employeurs qui embaucheront un salarié du sexe sous-représenté ou qui concluront un contrat à durée indéterminée verront leur prime augmenter jusqu'à concurrence de l'ensemble des cotisations sociales dues pour le salarié passé au temps partiel respectivement pour le salarié embauché.

Par ailleurs, il est renvoyé au commentaire des articles 53 et 75 du projet de loi initial.

Amendement 17

L'amendement 17 vise à inscrire dans la législation concernant le fonds pour l'emploi la prise en charge d'une prime versée à l'employeur pour un salarié qui passe d'un travail à plein temps vers un travail à temps partiel respectivement pour un chômeur embauché suite à une réduction conventionnelle de la durée de travail. Cette modification des points 28. et 29. du paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est devenue nécessaire suite à la reformulation des articles 43 et 44 de la même loi par le biais de l'amendement 16 ci-devant.

Amendement 18

En ce qui concerne la prise en charge, par le fonds pour l'emploi, des frais de voyage et des frais de garde d'enfants, la Commission se rallie à la proposition du Conseil d'Etat de faire bénéficier tous les parents en situation monoparentale, femmes et hommes, de cette aide lorsqu'ils participent à une mesure de formation leur assignée par l'Administration de l'emploi ou le service national d'action sociale ou dans un centre de formation professionnelle continue. En revanche, la Commission veut étendre le bénéfice de l'aide aux monoparentaux dont le revenu de ménage est inférieur à 1,5 fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

Amendement 19

Cet amendement complète l'article 35, paragraphe 2. de la loi modifiée du 10 juin portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet. Cet article est devenu l'article 46 dans la structure du projet choisi par le Conseil d'Etat.

Il a trait aux décisions concernant l'indemnité de chômage, à prendre par le directeur de l'Administration de l'emploi. Il faut ajouter à la liste des décisions administratives visées celles concernant la suspension pour deux mois du traitement des dossiers des chômeurs non-indemnisés, et donc le retardement identique du début de l'indemnisation, en tant que sanction pour un refus de ces demandeurs d'emploi non indemnisés de faire suite à une initiative ou décision de l'ADEM. Cette disposition nouvelle figure dans l'article 15, selon la nouvelle numérotation choisie par le Conseil d'Etat, de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi (article 41 du projet de loi initial).

Il s'agit donc d'un amendement purement technique.

Amendement 20

Le Conseil d'Etat propose de supprimer l'article 13 de la loi modifiée précitée du 21 février 1976, donc de la loi organique de l'ADEM, dans la teneur que lui avait conféré l'article 39 du projet de loi initial. Cette disposition ne constitue cependant pas, dans son intégralité, une disposition identique à celle du paragraphe (1) de l'article 9 de la loi, et n'est donc pas entièrement superfétatoire.

L'article 13 avait été réécrit pour le mettre en conformité avec la législation communautaire (liberté de prestation de services, concurrence déloyale).

Il est vrai que la partie du texte ayant trait à l'information obligatoire de l'ADEM en cas d'annonce publique d'une place vacante peut paraître faire double emploi avec le 2e alinéa du paragraphe (1) de l'article 9.

Il reste que certaines dispositions essentielles manqueraient si on suivait le raisonnement du Conseil d'Etat. Cela vaut pour l'obligation d'information à charge des employeurs non résidents. Cela vaut encore pour la dispense, essentielle aux yeux de la Commission européenne, que l'ADEM peut accorder à un employeur de ne pas révéler son identité à des tiers.

Ainsi la commission parlementaire propose un nouveau texte qui tient compte à la fois de la remarque de double emploi formulée par le Conseil d'Etat ainsi que des exigences de la Commission européenne quant à la possibilité de ne pas révéler l'identité de l'employeur résident ou étranger.

Amendement 21

Cet amendement vise à réinsérer la notion de handicap psycho-social dans la législation sur les travailleurs handicapés. Il s'agit de tenir compte de la situation de certaines personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique et dont la capacité de travail n'a pas subi de diminution de 30% au moins, condition requise par la loi pour la reconnaissance du statut de travailleur handicapé.

Or très souvent, ces personnes se trouvent dans un contexte social qui leur pose autant de problèmes que leur handicap proprement dit et qui rend très difficile leur adaptation et leur intégration dans la société en général, et sur le marché du travail en particulier. La nouvelle formulation des handicaps reconnus a pour objet de tenir compte de ce fait en considérant le handicap psycho-social comme une circonstance aggravante d'un ou de plusieurs handicaps physique, mental, sensoriel ou psychique.

Amendement 22

Cet amendement précise l'article 15 de la loi du 21 février 1976 (article 41 du projet initial) sur trois points:

- d'abord en insérant clairement dans le texte que la sanction prévue à l'alinéa 2 de l'amendement (suspension du dossier pour deux mois et donc début de l'indemnisation retardée de deux mois) ne peut viser que les chômeurs non indemnisés, alors que l'article 20 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet contient les sanctions pour les chômeurs indemnisés;
- d'autre part en disant expressis verbis que la suspension du traitement d'un dossier d'un chômeur non indemnisé équivaut à un retardement de deux mois du début ou, le cas échéant, de la reprise de l'indemnisation;
- finalement en précisant que le refus d'accepter le bénéfice d'un bilan de compétences rentre aussi parmi les décisions sanctionnables du chômeur.

Le texte rentre ainsi à cent pour cent dans les décisions de la tripartite.

Amendement 23

Les amendements numéros 23, 24 et 25 proposés par la commission par rapport au texte du Conseil d'Etat concernent divers aspects de l'organisation du travail.

Ces amendements visent à trouver un équilibre acceptable pour toutes les parties concernées, et à s'inscrire le plus correctement possible dans les accords tripartites du 18 avril 1998.

La commission estime que le texte qu'elle propose réalise cet équilibre de flexi-sécurité que les Lignes directrices sur l'emploi de Luxembourg de 1997 demandent à tous les Etats membres de l'Union européenne.

L'amendement 23 se rapporte à l'article 4 de loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteur public et privé de l'économie.

Il s'agit notamment d'entourer la flexibilité introduite par la période de référence, qui peut désormais s'appliquer à toutes les entreprises, des garanties nécessaires pour les salariés.

Le rôle du plan d'organisation du travail reste déterminant. Le Conseil d'Etat, dans son avis relatif aux amendements introduits par la Chambre des Députés, partage l'avis maintes fois exprimé par la commission parlementaire et le Gouvernement, que le plan d'organisation du travail doit être un instrument visant à assurer aux salariés la sécurité souhaitée.

1. L'alinéa 1 tel que proposé du paragraphe (3) de l'article 4 regroupe les alinéas 1 et 2 actuels et ajoute une référence à l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Ce texte a trait au rôle et à l'importance du plan d'organisation du travail.

Il faut lire cette disposition en rapport avec l'alinéa 3 nouveau du paragraphe (3) et avec le paragraphe (7) actuel qui sera d'ailleurs supprimé.

A propos de l'alinéa 3, qui détermine la notion d'heures supplémentaires en cas d'existence d'un plan d'organisation du travail (POT) se greffant sur la période de référence, le Conseil d'Etat avait proposé de ne considérer comme heures supplémentaires que celles effectuées pour des faits connus d'avance, au moment de l'établissement du POT. Les variations par rapport au POT dues à des faits imprévisibles au

moment de l'établissement du plan n'auront pas le caractère d'heures supplémentaires, sauf en cas de dépassement, sur la période de référence choisie, de la durée de travail normale maximale, légale ou conventionnelle. La commission, sous réserve du remplacement du terme „imprévus" par la notion d'„événements imprévisibles", accepte le texte du Conseil d'Etat.

Le paragraphe (7) avait limité le recours à la période de référence à des situations où l'entreprise doit faire face à des fluctuations prévisibles ou imprévisibles.

Ce paragraphe est appelé à disparaître.

Pour contrebalancer ces éléments, la commission propose d'assortir cette approche de trois barrières de sécurité.

D'une part il s'agit de prévoir un ajout à l'alinéa 1 nouveau, qui a donc trait au rôle du plan d'organisation du travail, sous forme de référence à l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai ayant trait aux règles applicables en cas de modifications essentielles du contrat de travail en défaveur des salariés. Le salarié estimant que le POT constitue une modification essentielle de ses conditions de travail, en ce qu'il modifie régulièrement et de manière substantielle l'organisation du travail prévue dans son contrat de travail – et ceci vaut pour les salariés à temps plein et a fortiori pour les salariés à temps partiel – aura le droit d'invoquer l'article 37 précité de la loi sur le contrat de travail.

Toutefois, cette référence à l'article 37 ne signifie pas que les règles inscrites au POT constituent d'office une modification substantielle du contrat de travail en défaveur du salarié. Il faut en effet lire ce texte ensemble avec le paragraphe (2) de l'article 4 qui énonce le principe que la durée du travail peut être répartie sur une certaine période de référence d'une autre manière que celle initialement prévue au contrat de travail.

Par ailleurs, il y aura modification essentielle du contrat au sens de l'article 37 précité, si la régularité et l'importance des modifications demandées au salarié sont telles qu'elles modifient substantiellement les conditions de travail du salarié.

2. Dans le nouvel alinéa 1, auquel l'alinéa 2 actuel se trouve intégré, le terme de „imprévus", précisément utilisé dans cet alinéa 2 ancien est remplacé par celui de „événements imprévisibles", notion de nature plus objective.

3. Dans l'alinéa 6, la commission demande de revenir à son texte initialement proposé, à savoir la procédure applicable en cas de désaccord subsistant de la délégation du personnel ou des travailleurs. Quatre avis négatifs successifs dûment motivés entraîneront d'abord une procédure devant le directeur de l'Inspection du travail et des mines qui tentera de conduire les parties à un accord, puis, en cas de désaccord subsistant, l'ouverture de la procédure de conciliation.

4. C'est pourquoi l'alinéa 7 initialement proposé devra aussi être rétabli.

5. En ce qui concerne le paragraphe (7) du texte proposé par le Conseil d'Etat, ce paragraphe correspondant d'ailleurs au paragraphe (7) du texte amendé par la commission, il faut relever que le Conseil d'Etat, tout en partageant l'approche de la commission visant à limiter le rôle de la période de référence à un instrument de meilleure gestion des fluctuations, avait proposé une formulation plus souple que celle choisie par la commission.

La commission, dans le cadre de la solution globale à trouver à propos de cet élément central des conclusions tripartites que constitue l'organisation du travail, propose de supprimer la référence textuelle aux fluctuations, d'autant que l'alinéa 1er du paragraphe 3 de l'article a été reformulé de manière plus claire.

Amendement 24

Il est renvoyé aux commentaires qui précèdent à propos de l'amendement 23, alors que l'amendement 24 a les mêmes objectifs par rapport à la législation sur le temps de travail concernant les employés privés.

Amendement 25

Cet amendement concerne le paragraphe (3) de l'article 1er de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

La commission entend revenir à son texte initial.

Il est renvoyé aux commentaires y relatifs.

Le texte proposé, notamment par le fait de l'introduction de la période de référence aussi pour le travail à temps partiel, assure une flexibilité supplémentaire pour les travailleurs à temps partiel, sans commettre l'injustice de traiter les travailleurs à temps partiel de manière discriminatoire par rapport aux travailleurs à temps plein.

Amendement 26

L'article XIV (ancien article XXII) modifie et complète l'article 6 de la loi du 3 août 1977 ayant pour objet: I. d'interdire le travail clandestin; II. de modifier l'article 26a) de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions ainsi que celles de la constitution et de la gestion d'entreprises, modifiée et complétée par la loi du 26 août 1975.

L'article XIV renforce le respect des dispositions de la loi du 3 août 1977 en ce sens qu'il associe les agents des douanes et accises à la recherche des infractions y relatives. Par ailleurs, le texte de la loi du 3 août 1977 doit être adapté aux exigences de la loi du 13 juin 1989 portant révision de l'article 97 de la Constitution. En effet, le texte doit être précisé en ce qui concerne les agents de l'Inspection du travail et des mines et les fonctionnaires et employés du département délivrant les autorisations d'établissement. D'une part, il n'est pas possible de maintenir l'attribution à des employés de pouvoirs de police judiciaire et, d'autre part, la loi doit déterminer au moins les critères de fonctions, de qualification et/ou de grade auxquels les fonctionnaires de l'Inspection du travail et des mines et du département délivrant les autorisations d'établissement doivent satisfaire pour pouvoir effectuer des contrôles.

Amendement 27

Cet amendement vise à redresser une erreur matérielle qui s'est glissée dans le texte proposé par le Conseil d'Etat.

Amendement 28

Sans commentaire.

Amendement 29

Remarque générale

Afin de préserver à la transposition de l'accord tripartite concernant le plan d'action national pour l'emploi 1998 une certaine unité, il est proposé par les présents amendements de réintroduire le congé parental, dont le Conseil d'Etat avait fait un texte séparé, dans le corps même du projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Afin de préserver la cohérence du texte du Conseil d'Etat, il est proposé d'y ajouter trois articles séparés, à savoir:

- un nouvel article XXIV intitulé „introduction de la loi portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales" (amendement 30),
- un nouvel article XXV concernant les dispositions modifiant le code des assurances sociales (amendement 31),
- un nouvel article XXVI relatif à une modification de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des allocations familiales (amendement 32).

L'amendement 29 a pour objet une modification du statut des fonctionnaires pour tenir compte des adaptations introduites notamment du congé pour raisons familiales.

Amendement 30

Le nouvel article XXIV introduit le projet de loi portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales dans le corps du plan national à l'emploi tout en maintenant une numérotation séparée. Cet amendement se base sur les articles 1 à 18 du projet de texte annexé à l'avis

complémentaire du Conseil d'Etat du premier décembre 1998 qui sont repris sauf quelques adaptations techniques.

Article 1er

– point a)

La présente proposition d'amendement tient à préciser la définition de la notion de congé d'accueil tant en ce qui concerne les salariés du secteur privé, qu'en ce qui concerne les fonctionnaires en définissant que les congés d'accueil prévus dans le présent projet sont ceux visés par la loi du 14 mars 1998 portant création de congé d'accueil pour les salariés du secteur privé, par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi que par la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Par ailleurs, il est précisé que, pour les professions indépendantes la période indemnisée au titre du congé d'accueil par la caisse de maladie compétente pour les professions dont s'agit, est assimilée au congé d'accueil.

– point b)

La proposition du Conseil d'Etat consistait à accorder un congé parental à temps partiel aux personnes qui: „(..) exercent pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles mensuelles à temps partiel sans que la durée totale de l'activité professionnelle ne dépasse la moitié de la durée moyenne mensuelle de travail exercé pendant les 12 mois qui précèdent la naissance ou le congé d'accueil".

Outre le fait qu'il s'agit non pas de plusieurs activités professionnelles *mensuelles* à temps partiel mais plutôt de la durée *mensuelle* totale de l'activité professionnelle, le présent texte proposé était en contradiction avec le texte du 2ième alinéa du texte de l'article 2, qui, pour sa part, précise qu'au cas où le salarié souhaite bénéficier d'un congé parental à temps partiel, il doit réduire son activité d'au moins la moitié de la durée normale de travail lui applicable en vertu de la loi ou de la convention collective de travail.

La commission a opté pour cette dernière solution, à savoir l'abandon nécessaire d'au moins la moitié de la durée mensuelle normale de travail applicable plutôt que l'abandon d'au moins la moitié de la durée moyenne mensuelle de travail exercé pendant les 12 mois qui précèdent la naissance ou le congé d'accueil.

En effet, cette dernière solution semble mieux répondre à la finalité consistant à donner au congé parental un aspect de soutien du marché de l'emploi.

– point d)

Toutes les durées de travail sont, dans le présent texte, exprimées en durée mensuelle de travail.

Le deuxième alinéa nouveau du point d) vise à éviter des cas de rigueur et des injustices à l'égard de certains bénéficiaires potentiels du congé parental par l'application du principe par ailleurs parfaitement justifié inscrit à l'alinéa 1.

En effet certaines personnes peuvent se retrouver dans une situation dans laquelle elles ne peuvent remplir la condition de stage inscrite dans l'alinéa 1, et ce pour des raisons totalement étrangères à leur personne et leur volonté.

Sont visées les personnes qui perdent leur emploi par suite de raisons économiques, telles qu'une faillite, une restructuration ou un licenciement pour motifs économiques, encore que dans ce cas il faut étudier au cas par cas s'il s'agit bien d'un licenciement pour un tel motif, surtout quand il s'agit de licenciements individuels.

Dans ce cas la commission propose de donner plus de souplesse à la condition de stage en ce que le stage de douze mois sur un lieu de travail au Luxembourg et pour le compte d'une entreprise légalement établie au Luxembourg est maintenu, mais, d'une part, ne doit plus se réaliser de manière continue, et, d'autre part, peut s'inscrire dans une période de quinze mois.

– point e)

Afin de clarifier le champ d'application du présent texte, il est proposé de préciser dès l'article 1er que ce ne sont non seulement les salariés du secteur privé travaillant depuis au moins 12 mois continus qui

peuvent bénéficier du congé pour raisons familiales, mais également les fonctionnaires, employés ou ouvriers de l'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer qui, sous les mêmes conditions, peuvent en bénéficier.

Article 2 2ième alinéa

Le présent amendement propose de prévoir directement dans le texte qu'un salarié peut avoir plus d'un employeur. Cet amendement précise que, au cas où le salarié a plusieurs employeurs, tous les employeurs doivent donner leur accord pour qu'un congé parental à temps partiel puisse être accordé.

Article 4

Cf. amendement à l'article 9.

Article 8

L'amendement de l'article 8 précise que, dans le présent contexte, le droit à l'indemnité pécuniaire est uniquement ouvert pour la durée du congé parental tel que défini par le présent texte de loi et non pas pour toute autre forme de congé parental tel qu'il peut, le cas échéant, être prévu par les conventions collectives de travail.

Article 9 paragraphe (1)

Le présent amendement rétablit en fait le texte initial du projet de loi et propose que le paiement de l'indemnité de congé parental, tel que la prévoit le projet de loi, soit de la responsabilité de la Caisse nationale des prestations familiales et non pas des caisses de maladie comme l'a proposé le Conseil d'Etat.

En effet, outre le fait que le congé parental a un caractère spécifique destiné à soutenir le marché de l'emploi, les auteurs, en retenant la Caisse nationale des prestations familiales comme organe de paiement, veulent souligner le caractère familial, l'intérêt de l'enfant ainsi que la caractère d'égalité des chances du présent projet.

– paragraphe (3):

Le présent amendement propose de modifier le texte initial du projet de loi de façon à ce que la mère qui n'allaite pas soit dans l'obligation d'en informer par écrit la Caisse nationale des prestations familiales, afin que celle-ci puisse démarrer le plus rapidement possible le paiement de l'allocation.

En effet, étant donné que la très grande majorité des femmes allaitent leur enfant, il est plus logique de situer le point de départ normal du congé parental au troisième mois après la naissance et de faire du congé parental débutant dès le deuxième mois, donc sans que la mère n'allaite, le cas exceptionnel qui doit être signalé à la caisse.

Il s'agit là d'une simplification administrative pour la CNPF lui permettant de débuter le paiement de l'indemnité de congé pour raisons familiales avec plus d'exactitude.

– paragraphe (4):

La numérotation du Conseil d'Etat qui reprenait la numérotation initiale du projet de loi est rectifiée.

– paragraphe (5):

Sans commentaire.

Article 10 paragraphe 1er:

La première phrase du paragraphe premier est reformulée de façon à clarifier que, en cas de paiement de l'allocation d'éducation ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature, le parent bénéficiaire n'a pas droit, pour le même enfant, à l'indemnité de congé parental. La présente formulation rend clair, a contrario, que l'autre parent peut donc avoir droit au congé parental ainsi qu'à l'indemnité de congé parental même si le premier parent a bénéficié de l'allocation d'éducation.

– ajout d'un nouveau paragraphe (3):

La loi du 7 juillet 1998 portant modification de la loi du 13 juillet 1975 et les articles 13 et 25 du code des assurances sociales prévoit en son article 6 paragraphe (2) la possibilité de dispenser la femme sala-

riée, dont le congé de maternité vient à terme, de travailler pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé.

Le présent amendement a pour finalité de suspendre l'indemnité de congé parental pour la période visée à l'article susmentionné. En effet, la femme dont s'agit, bénéficie pendant la période en question de l'indemnité pécuniaire de maladie.

Articles 13 à 18

Les articles *13 à 18* prévoient l'institution d'un ***congé pour raisons familiales***. L'institution d'un congé pour raisons familiales ne porte pas atteinte aux congés de même nature prévus par les conventions collectives, dont les règles en ce qui concerne les conditions et modalités d'obtention et l'indemnisation des salariés restent applicables.

Les dispositions prévues dans le cadre du présent amendement traitent uniquement des conditions et modalités relatives à l'attribution du congé pour raisons familiales, l'indemnisation des journées d'absence en raison du congé est traitée respectivement dans le cadre des modifications du Code des assurances sociales, faisant l'objet de l'amendement 31 et des modifications des statuts des fonctionnaires publics et des fonctionnaires communaux, faisant l'objet des amendements 28 et 29. Le bénéfice de l'indemnisation est étendu aux non-salariés par l'effet des dispositions inscrites au Code des assurances sociales.

Aux termes de *l'article 14* le droit au congé pour raisons familiales prévu par le présent projet est ouvert aux salariés qui doivent rester au chevet d'un enfant gravement malade, en l'absence d'une autre personne pouvant assurer la garde à domicile. La nécessité de la présence du travailleur doit être indiquée dans le certificat de maladie.

D'après *l'article 15*, la durée maximale du congé de deux jours par enfant et par an ne peut être dépassée que si l'enfant est atteint d'une maladie extrêmement grave (par exemple: cancer) figurant sur une liste à arrêter par règlement grand-ducal. Cette constatation incombe au Contrôle médical de la sécurité sociale.

En ce qui concerne l'établissement et la présentation du certificat médical prévu à *l'article 16* les modalités sont, par l'effet des statuts de l'Union des caisses de maladie rendues applicables, identiques à celles prévues pour le cas d'incapacité de travail pour cause de maladie du travailleur.

L'article 17 préserve les droits du travailleur en matière de droit de travail et en matière de sécurité sociale. Toutefois, l'obligation patronale de verser la rémunération à l'employé privé pour le mois où survient la maladie et les trois mois subséquents ne joue pas dans le cadre du congé pour raisons familiales, de sorte que l'indemnisation du congé pour raisons familiales est assurée par les caisses de maladie, à charge du budget de l'Etat.

Cependant, les dispositions de l'article 35, paragraphe (2), sous 2, restent applicables en ce qu'elles assurent la protection de l'employé privé en matière de licenciement.

Comme la matière réglée par le chapitre 2 du projet de loi portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales relèvent essentiellement du droit de travail, le contentieux entre l'employeur et le salarié est de la compétence des juridictions du travail.

Chapitre 3: *Dispositions finales*

Le présent amendement précise la mise en vigueur des dispositions relatives au congé parental.

En effet, le Gouvernement estime qu'il est nécessaire d'introduire le congé parental pour les enfants nés après le 31 décembre 1998, comme cela avait été annoncé lors du dépôt du projet de loi.

Par conséquent, la loi est mise en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial. Comme la loi n'est pas votée avant le 31 décembre 1998, il est prévu, pour les enfants nés entre le 31 décembre 1998 et l'entrée en vigueur de la loi et par exception aux délais prévus à l'article 4 de la loi, que le parent salarié souhaitant exercer son droit au congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans la quinzaine après la mise en vigueur de la présente loi. La demande pour l'indemnité de congé parental prévue à l'article 8 doit parvenir à la caisse pendant le mois qui suit la mise en vigueur de la loi.

De cette façon, à condition que la loi soit votée avant le 31 janvier 1999, les parents pourront bénéficier de l'indemnité pour congé parental pour tous les enfants nés après le 31 décembre 1998 et cela, dès mars 1999.

Amendement 31

Un nouvel article XXV reprend les dispositions portant modification du Code des assurances sociales.

Les modifications apportées au Code des assurances sociales par les points 1 à 5 ont trait à l'introduction du congé pour raisons familiales.

L'indemnisation d'une absence de l'assuré en raison du congé pour raisons familiales se fait, en règle générale, d'après les dispositions légales et statutaires applicables aux indemnités pécuniaires de maladie en cas d'incapacité de travail de l'assuré lui-même. L'insertion dans l'article 9 d'un nouvel alinéa 2 a pour objet l'ouverture du droit aux indemnités pécuniaires au cas où l'assuré doit s'absenter de son travail en raison d'une maladie grave de son enfant. Le droit à l'indemnisation est ouvert à tous les assurés, tant salariés que non salariés. Pour cette dernière catégorie, la suspension du droit à l'indemnisation, prévue en cas d'incapacité de travail, n'est pas applicable, aux termes des modifications apportées à l'article 12, alinéa 3, au congé pour raisons familiales.

Les points 4 et 5 mettent l'indemnité pécuniaire en cas de congé pour raisons familiales à charge du budget de l'Etat.

Les points 6 et 7 ont pour objet la mise en compte du congé parental en tant que période d'assurance au titre de l'assurance pension.

Amendement 32

Il est proposé d'introduire un nouvel article XXVI relatif à la modification de la loi du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales.

Le projet de loi initial contenait un article 126 qui prévoyait la prise en charge par l'Etat de la cotisation pour les allocations familiales payée jusqu'à présent par les indépendants ressortissant des chambres de commerce et des métiers ainsi que par les indépendants exerçant une profession libérale. Cette prise en charge de la cotisation par l'Etat est destinée à faciliter le passage à l'activité indépendante.

Le Conseil d'Etat, pour sa part, avait marqué son accord avec le texte dont s'agit, tout en le reprenant dans son avis relatif au projet de loi modifiant

1) la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales
2) la loi modifiée du 26 juillet 1986 portant
   a) création d'un droit à un revenu minimum garanti
   b) création d'un service national d'action sociale.

Le Conseil d'Etat avait souhaité regrouper toutes les modifications de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales dans un même texte alors que le Gouvernement a opté, pour sa part, de faire un texte unique pour toutes les mesures prévues dans le plan d'action national pour l'emploi 1998.

Les présent amendement est donc destiné à réinscrire cette proposition dans le projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Amendement 33

Sans commentaire.

Amendement 34

Le commentaire des articles de l'ancien article 116 est modifié comme suit:

„... paragraphe (1)

... paragraphe (2)

Le paragraphe (3) assume l'implication des représentants du personnel d'une entreprise du secteur privé dans l'établissement d'un projet d'action positive par la consultation du/de la délégué-e à l'égalité, mission qui rentre dans les attributions assignées plus spécialement à celui ou celle-ci par l'article 11bis (2) c de la loi du 7 juillet 1998 modifiant la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel ainsi que par la consultation du comité mixte dans les entreprises de plus de 150 travailleurs salariés.

Exception faite dans l'hypothèse d'une petite entreprise n'ayant pas de représentation du personnel. Dans ce cas l'avis du comité dont la composition est fixée par règlement grand-ducal est requis."

Amendement 35

Le projet de loi contient certaines dispositions dont l'application est limitée dans le temps. Dans un souci de cohérence avec le texte proposé par le Conseil d'Etat, la Commission a jugé opportun de fixer une date commune d'expiration des dispositions en question au 31 juillet 2003.

*

Compte tenu de l'urgence du projet de loi, je vous saurais gré, Monsieur le Président, si le Conseil d'Etat pouvait émettre son deuxième avis complémentaire sur le projet de loi amendé dans un délai très rapproché.

Copie de la présente sera transmise à M. Luc Frieden, Ministre aux Relations avec le Parlement et à M. Jean-Claude Juncker, Premier Ministre, Ministre du Travail.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Jean SPAUTZ
Président de la Chambre des Députés

4459/17

N° 4459[17]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1998-1999

PROJET DE LOI

concernant la mise en oeuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998

* * *

DEUXIEME AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(12.1.1999)

Par dépêche du 23 décembre 1998, le Président de la Chambre des députés, se référant à l'article 19(2) de la loi du 2 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, a fait parvenir au Conseil d'Etat une deuxième série de 35 amendements au projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Ces amendements se rapportent au texte proposé par le Conseil d'Etat dans son avis complémentaire du 1er décembre 1998.

Les amendements figurant aux numéros 2, 4, 7, 8, 9, 13, 14, 15, 18, 19, 21, 22, 27, 28, 29 et 31 n'appellent pas d'observations de la part du Conseil d'Etat.

Quant aux autres amendements, ils donnent lieu aux observations suivantes:

Amendement 1

Cet amendement tend à créer la base légale permettant à l'Administration de l'emploi de faire bénéficier le jeune chômeur de l'établissement d'un bilan de compétences. Le texte prévoit que ce bilan pourra être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, c'est-à-dire par un organisme autre que l'Administration de l'emploi.

Quant au fond, le Conseil d'Etat approuve entièrement cette mesure nouvelle qui doit permettre de garantir une réinsertion plus efficace dans le marché de l'emploi. Le Conseil d'Etat est également conscient que l'établissement d'un bilan de compétences ne peut pas être assuré dans tous les cas par l'Administration de l'emploi, qui doit faire appel à des organismes tiers. Cette démarche pose toutefois des problèmes dans la mesure où l'Administration de l'emploi doit transmettre à l'organisme tiers des données nominatives. Le Conseil d'Etat a soulevé ce problème dans son avis complémentaire du 1er décembre 1998.

Pour tenir compte des observations du Conseil d'Etat et de l'opposition formelle qu'il avait formulée, la commission spéciale de la Chambre des députés, tout en créant la base légale manquante pour établir le bilan de compétences, prévoit que ce bilan est établi dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles. De l'avis du Conseil d'Etat, cette disposition n'autorise pas l'Administration de l'emploi à transmettre à des tiers les données personnelles qu'elle détient en tant que propriétaire ou gestionnaire d'une banque de données.

Afin d'assurer la conformité de l'alinéa 2 nouveau avec la législation réglementant l'utilisation des données nominatives dans les traitements informatiques et afin d'empêcher que des données en soient communiquées à un organisme tiers à l'insu de la personne concernée, le Conseil d'Etat propose de rédiger la deuxième phrase de l'alinéa 2 comme suit:

> „Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédit bilan de compétences."

Cette rédaction du texte a l'avantage d'être conforme à l'article 18 de la loi modifiée du 31 mars 1979 réglementant l'utilisation des données nominatives dans les traitements informatiques.

Amendements 3, 6 et 12

Aux termes de ces amendements, le refus de faire établir le bilan de compétences entraîne d'office l'exclusion du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Le Conseil d'Etat approuve ces amendements. Il regrette que la commission n'ait pas retenu sa proposition prévoyant que ce refus entraîne également la perte du droit au revenu minimum garanti prévu par la loi modifiée du 26 juillet 1986.

Amendement 5

A l'instar des développements à l'endroit de l'amendement No 1, le Conseil d'Etat propose de rédiger la deuxième phrase comme suit:

„Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédit bilan de compétences."

Amendement 10

Le Conseil d'Etat rend attentif au fait que le texte à modifier n'est pas l'article 8, numéro 1, mais l'article 8, numéro 2. Le texte de cette mesure nouvelle peut être inséré dans le corps de la loi proposée par le Conseil d'Etat en date du 1er décembre 1998, à l'article II, sous un point 4 nouveau rédigé comme suit:

„4. A l'article 8, point 2, le taux de la contribution de chaque commune est fixé à zéro pour cent."

Si la contribution des communes dans l'alimentation du fonds pour l'emploi doit disparaître définitivement, le Conseil d'Etat propose le texte suivant:

„4. L'article 8 est abrogé."

Les points 4 à 7 du texte proposé par le Conseil d'Etat dans son avis du 1er décembre 1998 deviennent les points 5 à 8.

Quant à la deuxième phrase qui a trait à la mise en vigueur de cette mesure, le Conseil d'Etat propose de la faire figurer à l'article XXX qui regroupe toutes les dispositions relatives à la mise en vigueur.

Amendement 11

Compte tenu des observations qu'il a faites à l'endroit de l'amendement 1, le Conseil d'Etat propose de rédiger la deuxième phrase de l'alinéa 2 nouveau comme suit:

„Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédit bilan de compétences."

Amendements 16 et 17

Pour tenir compte des critiques formulées par le Conseil d'Etat dans son avis du 24 novembre 1998, la commission spéciale opte pour „un changement de la nature juridique des aides" accordées aux employeurs.

Le Conseil d'Etat constate que cette modification très habile du texte évite les difficultés qu'il avait signalées dans son prédit avis et permet d'éviter de même des discussions sur la nature et la destination de ces aides.

Amendement 20

Cet amendement, qui concerne les articles 9, 13 et 14, paragraphe (1) de la loi modifiée du 21 février 1976, figure sous l'article III dans le texte proposé par le Conseil d'Etat dans son avis du 1er décembre 1998. Le texte de cet article est à lire comme suit:

„**Art. III.**– Les articles 9, 13 à 16, 18 et 28 de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi sont modifiés comme suit:"

La suite du texte, tel qu'amendé par la commission spéciale de la Chambre des députés, reste inchangée.

Amendements 23, 24 et 25

Le Conseil d'Etat a développé dans ses avis antérieurs ses observations sur les mesures qui ont trait à l'organisation du travail. Il a cru devoir faire plusieurs propositions de texte qui, de son avis, étaient fidèles aux finalités recherchées par le plan d'action national pour l'emploi et dont la conception essentielle était retenue comme suit dans l'accord tripartite du 18 avril 1998:

> *„Les trois parties regroupées au comité de coordination tripartite reconnaissent la nécessité d'une modernisation sensible de la législation sur la durée du travail en vue d'introduire les éléments nécessaires de flexibilité positive.*
>
> *Cette flexibilité positive doit permettre à l'entreprise d'ajuster son fonctionnement aux contraintes de l'économie moderne, globalisée tout en servant les intérêts des salariés, de plus en plus intéressés à une plus grande souplesse dans l'organisation de leur temps.*
>
> *Toute cette organisation doit pouvoir s'effectuer sans une dérégulation effrénée et indifférenciée et en sauvegardant l'essentiel des droits des salariés.*
>
> *Elle doit par ailleurs avoir pour but principal d'apporter des solutions au problème grandissant du chômage au Luxembourg, en créant des possibilités d'emploi pour les mettre à disposition des chômeurs inscrits aux services publics de placement."*

Par ces amendements, la commission spéciale confirme dans les grandes lignes la position déjà adoptée dans les textes des premiers amendements du 17 novembre 1998. Le Conseil d'Etat estime qu'il n'est plus opportun de revenir à ses prises de positions antérieures.

Toutefois, le Conseil d'Etat rend attentif que la modification proposée par la commission spéciale de la Chambre à l'amendement 23 sous le point 3 doit également être reprise à l'amendement 24 dans un point 3 nouveau modifiant l'article VII, point 1, article 6, paragraphe (4), alinéa 3, qui sera rédigé comme suit:

> „Sauf en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure au sens du paragraphe (4), alinéa 1, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine et la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire au sens des points 6 et suivants de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés."

Les points 3, 4 et 5 deviennent les points 4, 5 et 6.

Amendement 26

Dans son avis du 24 novembre 1998, le Conseil d'Etat s'était opposé formellement au texte modifiant l'article 6 de la loi modifiée du 3 août 1997. Le texte, dans sa formulation initiale, n'était pas conforme aux dispositions de l'article 97 de la Constitution.

La commission spéciale de la Chambre des députés a proposé un texte modifié qui trouve l'approbation du Conseil d'Etat.

Amendement 30

La commission spéciale a réintégré les dispositions sur le congé parental et sur le congé pour raisons familiales dans le projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Ce texte a également fait l'objet d'un certain nombre de modifications, dont celles concernant les articles 9 et 15 appellent des observations de la part du Conseil d'Etat.

L'article 9, paragraphe (3) est complété par un alinéa 3 nouveau, qui prévoit que, dans le cas où la mère n'allaite pas son enfant, le parent concerné doit en informer la caisse compétente par écrit avant la septième semaine suivant l'accouchement.

Cette modification peut trouver l'accord du Conseil d'Etat qui voudra cependant soulever la question de savoir quelles suites la caisse nationale des prestations familiales doit réserver aux dossiers dans lesquels aucune information sur l'allaitement ne lui est parvenue dans les délais prévus par la loi.

L'article 15 prévoit que la durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée sur décision du Contrôle médical de la sécurité sociale pour des groupes de maladies ou de déficiences d'une gravité exceptionnelle, définies par règlement grand-ducal.

Le Conseil d'Etat est d'avis que le Contrôle médical ne doit pas prendre la décision de la prorogation du congé pour raisons familiales. Cette décision est à prendre par l'employeur, sur avis conforme du Contrôle médical.

Selon le texte, la prorogation peut se faire pour des groupes de maladies ou de déficiences d'une gravité exceptionnelle. Cette formulation pourrait être interprétée dans le sens restrictif que l'enfant doit être atteint de plusieurs maladies (un groupe de maladies), alors que le commentaire ne parle que d'une maladie extrêmement grave. Le Conseil d'Etat propose de supprimer le terme de „groupes".

Compte tenu de ces observations, l'alinéa 2 pourrait être rédigé comme suit:

> „La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal."

Quant à *l'article 19*, le Conseil d'Etat suggère de remplacer aux alinéas 1 et 2 la date du 1er juillet 2003 par celle du 31 juillet 2003, ceci à l'instar de ce qui est proposé par la commission spéciale de la Chambre à l'amendement 35.

Amendement 32

Cette disposition qui prévoit la prise en charge par l'Etat des cotisations dues par les personnes exerçant une activité non salariée doit, pour des raisons d'exécution administrative, s'appliquer pour l'ensemble de l'exercice fiscal, alors qu'aux termes de l'article 18 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales, la cotisation est fixée en proportion du revenu net au sens de l'article 10 numéros 1 à 3 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

Le Conseil d'Etat propose d'ajouter à l'article XXX une disposition supplémentaire sur la mise en vigueur du présent article.

Amendement 33

Les anciens articles XXIV, XXV, XXVI et XXVII doivent être décalés et deviennent respectivement les articles XXVII, XXVIII, XXIX et XXX.

Amendements 34 et 35

Sans observation.

*

A titre de remarque finale, le Conseil d'Etat rend attentif que la commission spéciale de la Chambre des députés n'a pas modifié l'ancien article XXVII ayant trait notamment à la mise en vigueur de la loi.

Dans le texte proposé par le Conseil d'Etat dans son avis du 1er décembre 1998, la mise en vigueur est fixée au 1er janvier 1999. Comme le projet ne sera voté qu'après cette date, le maintien de cette disposition équivaut à une mise en vigueur rétroactive. Or, une telle mesure ne pourrait pas s'appliquer aux dispositions comportant des sanctions pénales, notamment celles prévues à l'article XIII. Si la loi devait entrer en vigueur au 1er janvier 1999, toutes les dispositions à caractère pénal devraient en être exclues et ne pourraient entrer en vigueur qu'après la publication de la loi au Mémorial. En effet, l'application rétroactive de telles dispositions constituerait une violation des dispositions de l'article 7 de la Convention européenne des Droits de l'Homme et devrait partant rencontrer l'opposition formelle du Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat propose pour l'ensemble du texte une mise en vigueur postérieure à la publication de la loi au Mémorial.

Comme plusieurs dispositions doivent entrer en vigueur soit au 1er janvier 1999, soit au 1er janvier 2000, à savoir celles prévues aux amendements 10 et 32 (article II, point 4, et article XXVI), le Conseil d'Etat propose une nouvelle version du paragraphe (1) de l'article XXX nouveau et il propose d'ajouter un nouveau paragraphe (5) prévoyant les exceptions.

Le paragraphe (1) peut être rédigé comme suit:

„La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial, sauf les exceptions prévues au paragraphe (5) ci-après et celles prévues à l'article XXIV."

Le paragraphe (5) peut avoir la teneur suivante:

„Par dérogation au paragraphe (1), entrent en vigueur au 1er janvier 1999 les dispositions prévues aux articles

- I, art. 5, paragraphe (4);
- II, pour autant que cet article modifie l'article 2, paragraphe (1) points 8, 27, 28, 29, 31 et 34 et les articles 34 à 45 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet;
- IX, XII, XX, XXI, XXVI, XXVII et XXVIII.

Les dispositions prévues à l'article II, point 4, entrent en vigueur au 1er janvier de l'an 2000."

Ainsi délibéré en séance plénière, le 12 janvier 1999.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Paul BEGHIN

4459/18

N° 4459[18]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1998-1999

PROJET DE LOI

concernant la mise en oeuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998

* * *

RAPPORT DE LA COMMISSION SPECIALE „PLAN D'ACTION NATIONAL EN FAVEUR DE L'EMPLOI"

(28.1.1999)

La Commission se compose de: M. Marcel GLESENER, Président-Rapporteur; M. Lucien LUX, Rapporteur; MM. François BAUSCH, Niki BETTENDORF, Lucien CLEMENT, Mars DI BARTOLOMEO, Gast GIBERYEN, Jean-Marie HALSDORF, Paul HELMINGER, Mme Ferny NICKLAUS-FABER et M. Marc ZANUSSI, Membres.

*

ANTECEDENTS ET PROCEDURE

Dans le cadre des travaux de préparation du Sommet européen extraordinaire sur l'emploi, qui a eu lieu à Luxembourg, les 20 et 21 novembre 1997, la Commission du Travail et de l'Emploi de la Chambre des Députés a organisé un débat d'orientation sur l'emploi. A la suite de nombreuses auditions, la commission a adopté son rapport le 4 novembre 1997 (doc. parl. 4362), rapport qui a été discuté par la Chambre des Députés en sa séance publique du 13 novembre 1997.

Suite aux conclusions du Sommet européen précité, un plan d'action pour l'emploi a dû être élaboré par tous les Etats membres de l'Union européenne. Compte tenu des lignes directrices européennes et en se basant notamment sur les recommandations formulées par la Chambre des Députés dans son débat d'orientation, le Comité de coordination tripartite a entamé des négociations le 6 février 1998 pour parvenir le 18 avril 1998, après de multiples réunions, à un accord sur un plan national en faveur de l'emploi.

Dans une réunion du 23 avril 1998, M. Jean-Claude Juncker, Premier Ministre, Ministre du Travail et de l'Emploi, a présenté en détail à la Commission parlementaire du Travail et de l'Emploi le plan national pour l'emploi tel qu'il a été mis au point au sein du Comité de coordination tripartite.

Comme le Gouvernement a opté pour le regroupement de l'ensemble des textes – relevant de plusieurs domaines et compétences ministérielles – dans un seul projet de loi, la Chambre des Députés a décidé dans sa séance publique du 7 juillet 1998 d'instituer une commission spéciale, ceci notamment afin de permettre un travail plus rationnel au niveau de l'instruction législative du projet.

Dans sa réunion constitutive du 15 juillet 1998, la Commission spéciale a désigné M. Marcel Glesener comme président, les fonctions de vice-présidents revenant à M. Niki Bettendorf et M. Mars di Bartolomeo. M. Lucien Lux ainsi que M. le président Marcel Glesener ont été nommés corapporteurs.

Dans sa réunion du 24 juillet 1998, la Commission spéciale entend la présentation générale de l'avant-projet de loi par M. Jean-Claude Juncker, Premier Ministre, Ministre du Travail et de l'Emploi.

Le projet de loi est déposé à la Chambre des Députés le 10 août 1998.

Dans ses réunions des 15, 16, 23 et 24 septembre 1998 et du 5 octobre 1998, la Commission spéciale procède à l'examen détaillé des différents chapitres du projet de loi, ceci en présence de M. le Premier Ministre Jean-Claude Juncker et des ministres respectivement compétents.

Compte tenu des réflexions menées au cours de ces réunions, une première série de vingt-sept amendements parlementaires est adoptée dans la réunion du 16 novembre 1998.

Dans sa réunion du 7 décembre 1998, la Commission spéciale examine le premier avis général du Conseil d'Etat du 24 novembre 1998 ainsi que l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 1er décembre 1998, portant sur les amendements parlementaires précités.

Dans ses réunions des 14 et 21 décembre 1998, la commission procède à l'examen des articles du projet de loi en se basant sur le texte coordonné annexé par le Conseil d'Etat à son avis complémentaire.

Dans le cadre de cet examen, la Commission spéciale arrête une deuxième série de trente-cinq amendements parlementaires qui seront transmis au Conseil d'Etat le 23 décembre 1998 et qui feront l'objet d'un deuxième avis complémentaire du Conseil d'Etat du 12 janvier 1998.

Dans sa réunion du 20 janvier 1999, la Commission spéciale examine cet avis du Conseil d'Etat, tout en arrêtant la version finale du texte coordonné à soumettre au vote de la Chambre des Députés.

Finalement, dans sa réunion du 28 janvier 1999, la Commission spéciale adopte le présent rapport.

*

Il convient encore de relever que le projet de loi a été avisé par toutes les chambres professionnelles, par le Comité de Travail féminin ainsi que par la Commission parlementaire de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine. Le détail des avis publiés aux documents parlementaires se présente comme suit:

- Avis de la Chambre des Métiers (17.9.1998 – doc. parl. 4459[2]);
- Avis de la Chambre des Employés privés (16.10.1998 – doc. parl. 4459[3]);
- Avis complémentaire de la Chambre des Employés privés sur le volet du projet concernant l'organisation du temps de travail (8.12.1998 – doc. parl. 4459[15]);
- Avis de la Chambre de Commerce (13.10.1998 – doc. parl. 4459[4]);
- Avis de la Chambre de Travail (20.10.1998 – doc. parl. 4459[5]);
- Avis de la Chambre d'agriculture (23.10.1998 – doc. parl. 4459[6]);
- Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (12.11.1998 – doc. parl. 4459[7]);
- Avis du Comité du Travail féminin sur l'accord tripartite (26.6.1998 – doc. parl. 4459[2]) et sur le projet de loi (19.10.1998 – doc. parl. 4459[9]);
- Avis du Comité Directeur de la Caisse nationale des prestations familiales (27.11.1998 – doc. parl. 4459[14]);
- Avis de la Commission parlementaire de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine (18.11.1998 – doc. parl. 4459[13]).

Notons enfin, que tout au long de la procédure législative, les deux corapporteurs, mandatés à cet effet par la Commission spéciale, ont mené de larges consultations informelles avec les différentes organisations syndicales et professionnelles. Ces consultations ont permis d'éclaircir les positions respectives et ont contribué à dégager un texte final susceptible de recueillir une adhésion aussi large que possible.

*

INTRODUCTION

La situation sur le marché de l'emploi

La situation sur le marché du travail luxembourgeois se caractérise depuis plusieurs années par une forte création nette d'emplois, par une pénétration accrue des frontaliers ainsi que par une hausse du chômage.

Le taux d'emploi et l'offre de travail

L'emploi salarié a augmenté de 48% entre 1985 et 1998 (taux de progression annuel moyen de 3,3%) et la population des salariés a atteint la barre des 215.000 en 1998. Dans la même période, le travail frontalier a augmenté de 500%. Actuellement, 67.000 frontaliers travaillent au Luxembourg, soit 31% de

l'ensemble de la population salariée. Sur l'ensemble des emplois créés en 1997, 70% ont été occupés par des frontaliers.

Le taux d'emploi, c.-à-d. le rapport entre la population active et la population en âge de travailler (15-64 ans) est à Luxembourg de 60,3 %. Ce chiffre se situe au niveau de la moyenne européenne (60,5%).

Une analyse du taux d'emploi par classe d'âge fait cependant apparaître de fortes variations entre le Luxembourg et les autres Etats membres de l'Union. Au Luxembourg, le taux d'emploi des hommes appartenant à la classe d'âge de forte activité (25-54 ans) est avec 92,5 % nettement plus prononcé que la moyenne européenne, qui se situe aux alentours de 84%.

En revanche, le taux d'activité féminin reste avec 38% à un niveau des plus faibles dans l'Union européenne, qui affiche un taux moyen de 50,5%. Le taux d'activité des hommes âgés entre 55 et 64 ans n'est que de 31,6% contre 46,6% dans l'UE-15. Finalement, le taux d'emploi des jeunes âgés entre 15 et 24 ans se situe avec 31,3% également en dessous de la moyenne européenne qui est de 35,9%. Force est de constater que les deux derniers écarts évoqués sont notamment dus au fait qu'au Luxembourg, les jeunes restent plus longtemps à l'école et que les plus âgés quittent plus rapidement le marché du travail.

Le taux de chômage

Le taux de chômage, soit le rapport entre la population cherchant un emploi et la population active, a doublé entre 1985 et 1997, en passant de 1,7% à 3,3% en 1997, le nombre moyen de chômeurs étant de 6.357. Ces derniers mois, le taux de chômage a régressé progressivement pour s'élever fin 1998 à 3,1%.

Selon les prévisions de la Commission européenne et du Statec, ce taux devrait se stabiliser au cours des mois à venir, alors qu'il continue d'être le taux de chômage le plus faible dans l'UE, qui affiche une moyenne de 9,8%.

En analysant la structure des demandeurs d'emploi inscrits, on constate deux spécificités du chômage au Luxembourg:

- le chômage frappe surtout les moins de 25 ans: ils représentent environ 10% de la population active, mais 25% des demandeurs d'emploi. Aussi le taux de chômage des jeunes s'élève-t-il actuellement à 6,2%.
- le pourcentage de chômeurs de longue durée (6 mois et plus) a sensiblement augmenté entre 1988 et 1998, en passant de 31% à 39% de la population totale des demandeurs d'emploi.

Compte tenu de ces chiffres, la commission estime indispensable que la politique luxembourgeoise en faveur de l'emploi tienne impérativement compte des caractéristiques spécifiques de la situation luxembourgeoise, afin de ne pas compromettre le succès de la mise en oeuvre du plan d'action national.

Le débat d'orientation sur l'emploi du 13 novembre 1997

Le 13 novembre 1997 un débat d'orientation sur l'emploi fut organisé à la Chambre des Députés.

Ce débat poursuivait une triple finalité:

- faire le point de la situation du marché de travail luxembourgeois;
- préparer le sommet européen sur l'emploi de Luxembourg;
- évaluer les instruments existants de lutte contre le chômage et formuler une série de recommandations en vue d'une prochaine réunion du comité de coordination tripartite.

Le rapport afférent de la Commission du Travail et de l'Emploi a mis l'accent sur les mesures de politique active de l'emploi, sur le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi, sur la formation et sur l'aménagement du temps de travail.

C'est surtout sur ce dernier point que se sont concentrées les discussions. Il s'agissait en effet de définir le cadre pour l'aménagement du temps de travail incluant la réduction et la flexibilisation du temps de travail avec comme objectif de trouver un équilibre garantissant la protection des droits des travailleurs et introduisant une nécessaire flexibilité devant favoriser la compétitivité de nos entreprises.

La Commission du Travail et de l'Emploi ayant formulé une série de propositions à ce sujet, elle avait exprimé le souhait que dans le cadre du prochain comité de coordination tripartite, les partenaires sociaux trouvent un accord, faute de quoi la Chambre des Députés se verrait dans l'obligation de légiférer en la matière.

Dans une motion du 13 novembre 1997, la Chambre des Députés avait réitéré ce souhait et invité le Gouvernement à mettre à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité de coordination tripartite les thèmes de l'aménagement du temps de travail et de la réduction du temps de travail.

L'initiative parlementaire a eu le grand mérite de débloquer la situation et d'apporter un nouvel élan à la discussion en matière d'aménagement du temps de travail.

Par ailleurs, d'autres suggestions et propositions de la Commission du Travail et de l'Emploi ont été reprises par les partenaires sociaux lors des discussions au sein du Comité de coordination tripartite.

Le sommet européen sur l'emploi

En juin 1997, le Conseil européen d'Amsterdam décida de convoquer un sommet spécial consacré aux problèmes de l'emploi. Il est revenu au Luxembourg, assurant la présidence de l'Union européenne, de préparer ce sommet de l'emploi qui s'est tenu les 20 et 21 novembre 1997. A l'issue de ce sommet, une stratégie pour l'emploi a été définie, se traduisant notamment par des lignes directrices à mettre en oeuvre par chaque Etat membre au travers d'un plan d'action national en faveur de l'emploi.

Le Luxembourg a joué un rôle essentiel dans l'établissement des lignes directrices européennes pour l'emploi et notamment dans la détermination des lignes de conduite concrètes, quantifiables et vérifiables. Il a désiré réorienter les politiques de l'emploi des Etats membres vers des objectifs quantifiables en regroupant les „bonnes pratiques" observées dans les divers Etats membres.

Les lignes directrices définies par le Conseil européen s'articulent autour de quatre axes principaux:

- améliorer la capacité d'insertion professionnelle par:
  - la lutte contre le chômage de longue durée et le chômage des jeunes;
  - l'amélioration du passage de l'école au travail;
  - l'instauration, à côté des mesures passives d'indemnisation, de mesures actives de réinsertion;
  - l'élaboration d'une approche de partenariat.
- développer l'esprit d'entreprise par:
  - la mise à disposition d'aides de démarrage et de gestion des entreprises;
  - le développement des marchés à capital-risque.
- encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs par:
  - la modernisation de l'organisation du travail;
  - le soutien de la capacité d'adaptation des entreprises aux mutations économiques à l'échelle européenne et mondiale, notamment par la réduction de la pression fiscale sur le travail.
- renforcer les politiques d'égalité des chances par:
  - la lutte contre la discrimination entre hommes et femmes;
  - la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Les actions des Etats membres doivent s'inscrire dans une approche intégrée et se conjuguer dans une stratégie globale. Cette approche intégrée est censée offrir des conditions optimales pour satisfaire à la double exigence d'offrir aux entreprises la flexibilité requise pour s'adapter à l'évolution économique, afin de pouvoir créer de nouveaux emplois, tout en veillant au respect des droits et aspirations des travailleurs.

Le projet de loi sous objet est la voie choisie par le Luxembourg pour mettre en oeuvre le plan d'action national en faveur de l'emploi. Il contient les mesures qui seront prises par notre pays dans le cadre des lignes directrices européennes pour l'emploi. A noter qu'il se distingue des autres Etats membres dans la mesure où le plan d'action est le fruit d'un accord élaboré par les partenaires sociaux et le Gouvernement au sein du Comité national de coordination tripartite.

La politique de l'emploi annoncée dans le cadre du plan d'action ne vise pas uniquement à améliorer les mesures de réinsertion des chômeurs sur le marché du travail. Le Luxembourg entend plutôt recentrer sa stratégie sur la prévention du chômage. En effet, la politique de l'emploi doit prendre des formes autrement plus intégrées. A côté des mesures réactives d'indemnisation, de réintégration et d'orientation des demandeurs d'emploi vers les postes vacants, il importe de se concentrer davantage sur une politique

active, c.-à-d. préventive, de lutte contre le chômage. Parmi ces mesures proactives comptent notamment:

- la stimulation de la croissance économique par le renforcement de la compétitivité et de la diversification de notre économie;
- la prospection et la mise en pratique de modèles innovateurs d'organisation du temps de travail;
- l'adaptation ciblée de notre système d'éducation aux exigences du monde du travail et l'amélioration de la formation (initiale et continue) de la main-d'oeuvre.

Le constat de la Commission européenne selon lequel, dans dix ans, d'une part, la technologie actuelle sera dépassée à 80% et, d'autre part, la qualification de 80% de la population active ne sera plus suffisante, confirme l'absolue nécessité d'une telle stratégie.

Le plan d'action national en faveur de l'emploi

Pour l'élaboration du plan d'action national en faveur de l'emploi et ce pour l'ensemble des lignes directrices, y compris celles que les Conclusions du Conseil européen extraordinaire sur l'emploi ont en fait réservé à la seule responsabilité des partenaires sociaux, le Gouvernement a eu recours au Comité national de coordination tripartite, institution qui depuis sa création en 1977 a été maintes fois convoquée pour juger des problèmes économiques et sociaux du pays.

Le comité s'est réuni 12 fois pour adopter en date du 18 avril 1998 le plan national pour l'emploi.

Dans ce contexte, la commission voudrait faire remarquer qu'à la différence des législatures antérieures, le législateur a été associé pendant la législature actuelle de façon plus étroite aux travaux du comité de coordination tripartite.

Rappelons à cet égard que la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle qui s'était basée sur des propositions du Comité de coordination tripartite fut précédée par un débat d'actualité à la Chambre des Députés sur la situation de l'emploi en date du 7 mars 1995, alors que les réunions de la tripartite n'étaient pas encore terminées. Ce fut la première fois que les travaux du législateur avaient un réel impact sur les travaux du Comité de coordination tripartite, ce dernier s'inspirant des suggestions et propositions de la Chambre des Députés. Cette façon de procéder constituait donc une innovation par rapport à la pratique traditionnelle qui donnait tout pouvoir de décision au Comité de coordination tripartite, alors que la Chambre des Députés ne faisait qu'entériner les conclusions de cette institution.

Pour le présent plan d'action national en faveur de l'emploi, l'impact de la Chambre des Députés sur les travaux du comité de coordination tripartite fut encore plus déterminant. Comme indiqué ci-avant et à la différence de la loi tripartite de 1995, la Chambre des Députés organisa le 13 novembre 1997 un débat d'orientation sur l'emploi avant que le Comité de coordination tripartite commençât ses travaux.

En traçant le cadre des discussions au sein de la tripartite et en annonçant une initiative parlementaire en cas d'échec de cette dernière, la Chambre des Députés a influencé de manière prépondérante les discussions au sein du Comité de coordination tripartite.

La commission a par ailleurs amendé sur plusieurs points le texte gouvernemental portant exécution du plan d'action national en faveur de l'emploi sans toutefois mettre en cause le compromis fragile obtenu entre les partenaires sociaux au cours des négociations tripartites. Elle a notamment apporté une série de corrections aux mesures de politique active de l'emploi ainsi qu'aux dispositions concernant l'aménagement du temps de travail et ceci pour concilier une nécessaire flexibilisation avec la protection des droits des travailleurs. Ainsi la commission a-t-elle introduit pas moins de 62 amendements au texte initial.

Il ressort des considérations qui précèdent que le législateur a apporté une contribution importante à la confection du présent projet de loi et ne s'est pas cantonné à simplement enregistrer et entériner les accords tripartites. Le rôle du Parlement se trouve donc considérablement renforcé en la matière par rapport aux législatures antérieures.

La commission voudrait souligner qu'il importe que la Chambre des Députés soit également consultée à l'avenir avant que le Comité de coordination tripartite entame ses travaux.

*

CONTENU

A titre de remarque introductive, la Commission tient à souligner que la structure du présent rapport correspond à la structure retenue pour les Lignes directrices définies par le Conseil européen et à celle adoptée par les auteurs du présent projet de loi.

TITRE I

Politique active de l'emploi

Le Conseil européen extraordinaire de Luxembourg a mis l'accent notamment sur une employabilité accrue des chômeurs et salariés afin d'augmenter leur chance d'intégration ou de réintégration sur le marché de l'emploi. Aussi les Lignes directrices adoptées par le Conseil européen prévoient-elles:

„* *S'attaquer au chômage des jeunes et prévenir le chômage de longue durée*

Pour infléchir l'évolution du chômage des jeunes et du chômage de longue durée, les Etats membres développeront des stratégies préventives et axées sur la capacité d'insertion professionnelle en se fondant sur l'identification précoce des besoins individuels; dans un délai à fixer par chaque Etat membre qui ne peut excéder cinq ans – ce délai pouvant être plus long dans les Etats membres à chômage particulièrement élevé - les Etats membres feront en sorte

- *d'offrir un nouveau départ à tout jeune avant qu'il n'atteigne six mois de chômage, sous forme de formation, de reconversion, d'expérience professionnelle, d'emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser son insertion professionnelle;*
- *d'offrir également un nouveau départ aux chômeurs adultes avant qu'ils n'atteignent douze mois de chômage, par un des moyens précités ou, plus généralement, par un accompagnement individuel d'orientation professionnelle.*

Ces mesures préventives et d'insertion devraient être combinées avec des mesures de réinsertion des chômeurs de longue durée.

* *Passer des mesures passives à des mesures actives*

Les systèmes d'indemnisation et de formation – là où cela s'avère nécessaire – doivent être revus et adaptés afin de promouvoir activement la capacité d'insertion professionnelle et d'inciter réellement les chômeurs à chercher et à accepter un emploi ou une formation. A cette fin, chaque Etat membre:

- *s'efforcera d'augmenter sensiblement le nombre de personnes bénéficiant de mesures actives propres à faciliter leur insertion professionnelle. En vue d'augmenter le pourcentage de chômeurs qui se voient proposer une formation ou toute autre mesure analogue, il se fixera en particulier un objectif, en fonction de sa situation de départ, de rapprochement progressif de la moyenne des trois Etats membres les plus performants et au moins 20%.*

* *Encourager une approche de partenariat*

L'action des Etats membres seuls ne suffira pas pour atteindre les résultats souhaités en matière d'insertion. En conséquence

- *les partenaires sociaux sont instamment invités, à leurs différents niveaux de responsabilités et d'action, à conclure rapidement des accords en vue d'accroître les possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle;*
- *les Etats membres et les partenaires sociaux s'efforceront de développer les possibilités de formation tout au long de la vie.*"

Il ressort de ce texte que les Etats membres se sont fixé trois objectifs quantifiés à atteindre dans un certain délai. Or, le PAN luxembourgeois va plus loin et revoit à la hausse ces objectifs.

Par ailleurs, le PAN luxembourgeois s'est assigné un délai plus court de 18 mois endéans lequel les objectifs quantifiés seront à atteindre.

Une nouvelle chance de départ doit être offerte aux jeunes chômeurs avant qu'ils n'atteignent trois mois de chômage et aux chômeurs adultes avant qu'ils n'atteignent six mois de chômage.

Le pourcentage de chômeurs devant bénéficier d'une mesure de formation est fixé à 25%.

Pour ce faire, le présent projet de loi contient une série de dispositions se rapportant aux mesures d'insertion, de réinsertion et de formation des chômeurs en adaptant des instruments existants et en créant un nouvel instrument, à savoir le stage de réinsertion professionnelle.

A noter que la Commission du Travail et de l'Emploi, dans son rapport du 4 novembre 1997, avait déjà demandé qu'à l'occasion de la réunion du Comité de coordination tripartite, les mesures de politique active de l'emploi fassent l'objet d'une évaluation quant à leur efficacité.

Par ailleurs le texte sous rubrique contient une série de dispositions ayant trait à l'organisation et au fonctionnement de l'Administration de l'emploi et à la loi sur les travailleurs handicapés. Ces mesures seront exposées ci-dessous.

I) *L'emploi des jeunes*

Le projet de loi a pour objet de permettre aux jeunes demandeurs d'emploi une intégration plus rapide sur le marché de travail en promouvant leur employabilité.

A) *Le contrat d'auxiliaire temporaire (CAT)*

Alors que le texte initial prévoyait diverses adaptations à deux instruments existants, à savoir le contrat de stage d'initiation et la division d'auxiliaires, la Commission a proposé par voie d'amendement de grouper ces instruments en une seule mesure, le contrat d'auxiliaire temporaire. Ce regroupement de deux instruments qui avaient des caractéristiques semblables a pour but d'augmenter la transparence des mesures en faveur de l'emploi des jeunes: un seul régime sera désormais applicable au jeune qui s'engage temporairement dans les liens contractuels avec un employeur, que ce soit du secteur public ou du secteur privé.

- Le CAT s'adresse aux demandeurs d'emploi n'ayant pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis et qui se trouvent inscrits depuis un mois au moins à l'ADEM.
- Un parcours d'insertion individuel sera établi pour tout jeune bénéficiant d'un CAT.
- En cas de nécessité, le jeune suivra des cours de formation décidés par l'ADEM et le Service de la formation professionnelle du ministère de l'Education nationale.
- Le CAT ne peut pas être inférieur à trois mois ni dépasser 12 mois. Toutefois le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut accorder une prolongation de six mois au maximum pour les associations sans but lucratif ainsi que pour les communes et syndicats de communes.
- Le jeune recevra de la part de l'employeur une indemnité égale à 80% du salaire social minimum pour travailleur non qualifié. Toutefois l'auxiliaire temporaire qui ne sera pas tenu de suivre des cours de formation a droit à 100% du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié. L'auxiliaire temporaire, titulaire d'un diplôme sanctionnant un cycle complet d'au moins quatre années d'études universitaires, a droit respectivement à 80% ou à 100% du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur qualifié.

Ces indemnités seront remboursées à raison de 50% à l'employeur du secteur privé par le fonds pour l'emploi. Pour une période allant jusqu'au 31 juillet 2003, ce pourcentage s'élèvera à 65% en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté.

Les communes, les syndicats de communes, les établissements d'utilité publique et les autres organes, institutions, associations ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif seront remboursés à raison de 85% de l'indemnité versée.

Ces taux peuvent être modifiés par voie de règlement grand-ducal sans pouvoir devenir inférieurs à 25% ni supérieurs à 90%.

La part patronale des charges sociales à payer est prise en charge par le fonds pour l'emploi.

A l'expiration du CAT le jeune bénéficie d'une priorité d'embauche pendant une période de 3 mois.

B) *Le stage d'insertion*

Il s'agit en fait de l'actuel stage de préparation en entreprise. La commission a proposé par voie d'amendement de dénommer ce stage „stage d'insertion" afin de le délimiter par rapport au CAT et pour le rapprocher du stage de réinsertion.

Ce stage vise à familiariser les jeunes demandeurs d'emploi avec la vie de l'entreprise et à permettre leur orientation professionnelle par une possibilité de choix élargie.

Contrairement au CAT, le stage d'insertion ne crée pas de liens contractuels entre l'employeur et le stagiaire.

Le stage d'insertion comprend des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique. Ce stage peut être proposé par l'ADEM aux jeunes demandeurs d'emploi n'ayant pas dépassé l'âge de 30 ans et inscrits depuis un mois au moins à l'ADEM.

Le jeune touche de la part de son employeur une indemnité fixée à 80% du SSM pour travailleurs non qualifiés versée par l'ADEM. La moitié de cette indemnité est à charge de l'entreprise, l'autre moitié à charge du fonds pour l'emploi.

Pour une période allant jusqu'au 31 juillet 2003, le fonds prend en charge 65% de l'indemnité en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté.

Un règlement grand-ducal peut modifier ces taux, sans qu'ils puissent devenir ni inférieurs à 25% ni supérieurs à 90%.

Le placement en stage d'insertion ne peut pas dépasser 12 mois.

Si le jeune redevient chômeur à l'expiration de ce stage, il bénéficie d'une priorité d'embauchage pendant une période de 3 mois.

Les périodes d'occupation en stage d'insertion sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

A noter qu'en cas d'aggravation de la crise de l'emploi des jeunes, les employeurs du secteur privé occupant au moins 100 travailleurs salariés, sont obligés d'occuper dans le cadre soit d'un CAT soit d'un stage d'insertion, des jeunes demandeurs d'emploi dans une proportion de 1% de l'effectif du personnel salarié qu'ils occupent.

II) *Les chômeurs de longue durée*

Le stage de réinsertion professionnelle

Le projet de loi introduit le stage de réinsertion professionnelle, mesure ayant pour finalité essentielle d'entraver la progression du chômage de longue durée en réintégrant les personnes en question par des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique.

Il s'agit de redonner une chance de réinsertion à ceux des demandeurs d'emploi pour lesquels un besoin réel n'existe guère sur le marché de l'emploi.

Ce stage fonctionne comme le stage d'insertion pour les jeunes demandeurs d'emploi.

Il s'adresse aux demandeurs d'emploi âgés de plus de trente ans et inscrits à l'ADEM depuis trois mois au moins.

L'ADEM fera office d'employeur détachant le chômeur chez le patron de stage.

Le chômeur soit garde son indemnité de chômage, soit touche une indemnité égale au salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

L'entreprise prend en charge 50% de l'indemnité. Pour une période allant jusqu'au 31 juillet 2003, cette participation est réduite à 35% en cas d'occupation de demandeurs d'emploi du sexe sous-représenté.

Ce taux peut être modifié par voie de règlement grand-ducal sans pouvoir devenir inférieur à 25% ni supérieur à 75%.

Le placement en stage de réinsertion professionnelle ne peut pas dépasser 12 mois.

L'ancien stagiaire redevenu chômeur bénéficie d'une priorité d'embauchage pendant une période de 3 mois après l'expiration de ce stage.

Les périodes d'occupation en stage de réinsertion professionnelle sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

III) *La loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés*

Le projet sous rubrique prévoit une série de mesures afin d'augmenter les chances des personnes handicapées de trouver un emploi.

L'innovation essentielle concerne l'extension des catégories de personnes susceptibles de demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. La notion de handicap psychique et/ou psychosocial est ajoutée par rapport au texte initial, afin de couvrir l'ensemble des personnes handicapées qui, vu leur handicap, sont en quête d'emploi ou risquent de perdre leur emploi.

Dans le cadre de la lutte contre l'exclusion sociale, cette mesure permet de faire bénéficier de la loi sur les travailleurs handicapés toutes les personnes handicapées, défavorisées notamment par leur état psychique et leur situation sociale désavantagée.

IV) *Les bilans de compétence*

En vertu du PAN, l'ADEM est tenue d'établir pour les chômeurs des parcours d'insertion individuels. Le présent projet crée la base légale pour l'établissement de bilans de compétence des demandeurs d'emploi qui serviront de base à l'élaboration d'un tel parcours d'insertion. Le bilan de compétence établira les possibilités ou les déficiences des demandeurs d'emploi en ce qui concerne par exemple la formation, le comportement social ou la disponibilité.

Selon la Commission, cette manière de procéder constitue la base indispensable à une réelle chance de réinsertion.

Comme l'établissement d'un tel bilan de compétence nécessite un know-how certain, l'ADEM peut faire appel à des organismes externes en la matière.

A noter que pour responsabiliser davantage les demandeurs d'emploi qui feraient preuve d'un manque d'intérêt à l'égard des efforts développés par les services de l'Administration de l'Emploi en vue de leur réinsertion professionnelle, le présent projet prévoit que dorénavant les demandeurs d'emploi, jeunes et adultes, qui ne répondent pas aux convocations de présentation ou de participation aux actions d'orientation, y compris l'établissement d'un bilan de compétences, de formation et de placement peuvent être frappés d'une sanction administrative.

Ainsi le directeur de l'Administration de l'Emploi pourra-t-il décider de suspendre la gestion du demandeur d'emploi récalcitrant pendant une durée de deux mois. Cette mesure a pour objectif de combattre le taux d'absentéisme très élevé aux convocations précitées de l'Administration de l'Emploi.

Commentaire des articles

Intitulé de l'article 1

La commission marque son accord avec le texte proposé par le Conseil d'Etat.

Chapitre 1er.– *Le contrat d'auxiliaire temporaire*

Article 1er

Le Conseil d'Etat, en se basant sur la nouvelle interprétation jurisprudentielle de l'article 36 de la Constitution, s'oppose formellement à la disposition qui prévoit que le ministre ayant l'emploi dans ses attributions établit le contrat-type écrit à valoir entre l'employeur et l'auxiliaire temporaire. Il propose de remplacer le texte qui attribue compétence au Ministre du Travail et de l'Emploi par un texte qui prévoit que cette mesure est prise par voie de règlement grand-ducal.

La commission se rallie à cette proposition et adopte l'article 1 dans la version proposée par le Conseil d'Etat.

Article 2

Sans observation.

Article 3

Au paragraphe 2 de l'article 3, la commission propose de créer la base légale permettant à l'Administration de l'Emploi (ADEM) de charger des organismes externes de l'établissement de bilans de compétences des jeunes auxiliaires temporaires qui situeront en détail les possibilités ou les déficiences des demandeurs d'emploi à différents niveaux.

Par ailleurs ces bilans seront la base des parcours d'insertion individuels que l'Administration de l'emploi devra faire établir, en vertu du PAN, pour les chômeurs. Finalement l'établissement d'un tel

bilan pourra être comptabilisé parmi les mesures de „nouveau départ" exigées par les Lignes directrices de Luxembourg pour les jeunes chômeurs et les chômeurs de longue durée.

Or, l'établissement d'un bilan de compétences complet et détaillé est, du moins pour certains chômeurs, la base indispensable à une réelle chance de réinsertion.

Il n'est dès lors pas à confondre avec un simple profil sommaire que l'ADEM sera en mesure, par son nouveau personnel socio-éducatif, d'établir elle-même.

Le know-how pour un bilan de compétences efficient, et, le cas échéant taillé sur mesure pour les besoins des chômeurs, existe cependant dans des organismes externes à l'ADEM, dont, mais pas exclusivement au sein de l'Institut national de formation professionnelle continue. L'ADEM, pour un travail efficace, devra donc pouvoir demander l'établissement d'un bilan de compétences valable par un de ces organismes externes.

Il est évident que la législation sur la protection des données personnelles devra être respectée. Par ailleurs il échet de souligner que l'établissement d'un bilan de compétences est en premier lieu une chance pour le demandeur d'emploi.

Le financement de ces bilans sera opéré par le biais du fonds pour l'emploi.

Le Conseil d'Etat approuve en principe cet amendement tout en formulant une proposition de texte afin d'assurer la conformité de l'alinéa 2 avec la législation réglementant l'utilisation des données nominatives dans les traitements informatiques et afin d'empêcher que ces données en soient communiquées à un organisme tiers à l'insu de la personne concernée. La commission approuve cette proposition de texte.

Article 4

Cette disposition fixe la durée du CAT.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat avait remarqué qu'il ne saisissait pas les raisons qui plaideraient pour une prolongation du contrat pour les jeunes travaillant auprès d'une commune ou un syndicat de communes, alors que la prolongation des contrats pour les jeunes travaillant auprès de l'Etat et auprès des établissements publics serait refusée et propose de modifier l'article sur ce point.

La commission décide de ne pas suivre le Conseil d'Etat sur ce point. La prolongation du contrat au-delà de 12 mois doit garder un caractère exceptionnel. L'admettre également pour les jeunes travaillant auprès de l'Etat et auprès des établissements publics mènerait inévitablement à une généralisation de la durée des contrats d'auxiliaires temporaires à 18 mois, ce qui ne serait pas conforme à la finalité de cet instrument.

Article 5

Cet article traite de l'indemnité à verser au jeune et règle le remboursement partiel de cette indemnité à l'employeur.

Dans la version initiale du projet de loi, l'indemnité touchée par les jeunes variait en fonction de la mesure proposée. Dans un souci de transparence, la Commission a par voie d'amendement uniformisé lesdites indemnités en les fixant à 80% du salaire social minimum.

Si, dans des cas exceptionnels, aucune mesure de formation n'est proposée au jeune occupé dans le cadre d'un CAT, au cas donc où ce dernier est à disposition de son employeur pendant la totalité de la durée de travail normale dans l'entreprise, il a droit à 100% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

Le critère pour bénéficier du salaire social pour travailleurs qualifiés sera non plus l'âge du jeune mais le niveau de sa formation.

Dans son premier avis, le Conseil d'Etat s'était opposé formellement aux dispositions qui, en matière de prise en charge d'aides à l'emploi par le fonds pour l'emploi, prévoyaient un traitement différent pour les personnes de sexe féminin.

C'est pourquoi la commission a présenté un amendement prévoyant sous certaines conditions un pourcentage de remboursement plus élevé pour les personnes du sexe sous-représenté.

Le Conseil d'Etat peut marquer son accord avec le texte présenté qui répond aux exigences des dispositions de l'article 119, paragraphe (4), du traité d'Amsterdam.

Le Conseil d'Etat propose toutefois de remplacer les termes „à titre transitoire", qui sont trop imprécis, par un texte qui limite cette mesure dans le temps. Dans son texte coordonné il propose la date du 31 juillet 2003 comme terme d'expiration des mesures en question.

Par ailleurs le Conseil d'Etat propose une nouvelle rédaction de l'alinéa 2 du paragraphe (4).

La commission adopte cet article dans la teneur du Conseil d'Etat.

Article 6

La commission accepte la proposition du Conseil d'Etat d'inscrire au paragraphe (3) un délai de six semaines endéans lequel l'employeur peut résilier le contrat au lieu d'un délai de 4 semaines prévu dans le texte amendé.

Article 7

La commission approuve les corrections rédactionnelles proposées par le Conseil d'Etat.

Article 8

Cet article dispose le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un contrat d'auxiliaire temporaire qui lui est proposée par l'Administration de l'Emploi est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet. Le Conseil d'Etat propose de prévoir également la perte du droit au complément du revenu minimum garanti.

La commission spéciale décide cependant de ne pas suivre le Conseil d'Etat sur ce point. Elle estime en effet que la disposition générale inscrite dans la version amendée du projet de loi 4229 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti, disant que pour pouvoir bénéficier de l'indemnité d'insertion ou de l'allocation complémentaire, le requérant doit entre autres ne pas être soumis à une mesure organisée par l'Administration de l'Emploi, ni avoir rompu ou refusé une telle mesure, est suffisante pour couvrir de toute façon la sanction proposée par le Conseil d'Etat.

Il est expressément précisé que la sanction de la perte du droit au RMG peut être prononcée en cas de refus par le requérant d'une quelconque mesure d'insertion proposée par l'Administration de l'Emploi, y compris le refus de se soumettre à l'établissement d'un bilan de compétence.

A noter que le refus du bilan de compétences devient également un motif permettant à l'Administration de l'Emploi d'infliger à l'intéressé les sanctions prévues à l'alinéa premier.

Article 9

Sans observation.

Article 10

Cet article prévoit une priorité d'embauchage pour l'ancien auxiliaire temporaire redevenu chômeur.

La commission propose de réinsérer dans le texte l'exigence pour l'employeur d'informer le jeune qui a suivi une mesure chez lui des vacances de postes **en temps utile**. La Commission conçoit que le terme n'est pas d'une précision juridique extrême, mais estime néanmoins nécessaire d'insérer une certaine contrainte de temps, toute relative qu'elle fût, dans le texte.

Le Conseil d'Etat approuve cette proposition.

Article 11

Sans observation.

Article 12

Cet article définit le **stage d'insertion.**

La commission propose que l'ADEM puisse faire bénéficier les jeunes, également dans cette mesure, de l'établissement de bilans de compétence. Le Conseil d'Etat approuve cette proposition tout en formulant une proposition de texte sur base des mêmes réflexions que pour l'article 3.

Article 13

La commission propose de compléter l'article 13 de la loi, qui a trait aux sanctions que le chômeur peut encourir, par l'inclusion du refus de l'établissement d'un bilan de compétences.

Le Conseil d'Etat accepte cette proposition. Le Conseil d'Etat propose cependant de prévoir également la perte du droit au complément du revenu minimum garanti.

Pour les raisons évoquées à l'article 8, la commission décide de ne pas suivre le Conseil d'Etat sur ce point.

Article 14

Cet article traite de l'indemnité à verser au jeune.

La Commission propose de biffer les termes „de la part de l'employeur" dans l'article 14, paragraphe (1), alors que la mesure du stage d'insertion, comme le nouveau stage de réinsertion pour adultes, consiste en fait en un détachement du chômeur par l'ADEM qui continue à assurer le paiement de l'indemnité de chômage, ainsi que de l'indemnité fixée par le nouveau texte, le cas échéant complété jusqu'à concurrence de l'indemnité de chômage, même théorique dans le cas de certains jeunes, conformément à l'article 21 de la loi.

Le Conseil d'Etat approuve cette modification.

Articles 15 à 24

Les articles 15 à 24 sont adoptés par la commission dans la teneur proposée par le Conseil d'Etat.

Article 25

Cette disposition charge l'ADEM et l'ITM de la surveillance de l'application de la loi sous rubrique.

Il y a d'abord lieu de redresser une erreur matérielle du Conseil d'Etat qui a sauté le numéro 7 dans sa numérotation des chapitres.

Par ailleurs la commission propose de réinsérer les termes „dans les limites de leurs compétences respectives" dans l'article 25, alors que les chefs des deux administrations chargées de l'application de la loi, à savoir l'ADEM et l'ITM ont insisté sur le maintien du texte pour éviter toute difficulté pratique d'application du texte au niveau des compétences respectives des deux organismes.

Le Conseil d'Etat approuve cette proposition.

Article II

A l'article II portant modification de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi, 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, la commission propose un amendement qui est la suite logique des amendements précédents ayant trait à l'établissement des bilans de compétence. Ces trois amendements créent la base légale réclamée par le Conseil d'Etat. Le présent amendement est devenu nécessaire pour assurer le financement de ces bilans, s'ils sont effectués par un organisme externe à l'ADEM, par le biais du fonds pour l'emploi.

Cette nouvelle ligne est insérée au point 10 du paragraphe (1) de l'article 2 de la loi précitée du 30 juin 1976.

La ligne 10 dans la teneur actuelle lui conférée par le Conseil d'Etat est superfétatoire parce que faisant double emploi avec la ligne 32 nouvelle.

Cet amendement n'appelle pas d'observations de la part du Conseil d'Etat.

*

La commission propose de ramener à l'article 8, numéro 1 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, le taux de contribution de chaque commune de 2% à 0%.

Ces dispositions s'appliquent au produit de l'impôt commercial perçu pendant les années d'alimentation du fonds pour l'emploi postérieures à 1999.

Cet amendement tend à diminuer la perte financière pour les communes alors que le projet de loi sous rubrique prévoit des dispositions en faveur des entreprises dont le résultat est une réduction des impôts communaux.

Cette contribution à charge des communes, qui est déterminée en fonction du produit de l'impôt commercial, ne fera donc plus partie des recettes du fonds pour l'emploi à partir de l'an 2000.

Tout en approuvant cette proposition, le Conseil d'Etat rend attentif que le texte à modifier n'est pas l'article 8, numéro 1, mais l'article 8, numéro 2. Il propose d'insérer le texte de cette nouvelle mesure à l'article II, sous un point 4 nouveau rédigé. Aussi les points 4 à 7 deviennent-ils les points 5 à 8. Par ailleurs, la Haute Corporation propose de faire figurer la deuxième phrase qui a trait à la mise en vigueur de cette mesure à l'article XXX qui regroupe toutes les dispositions relatives à la mise en vigueur.

La commission se rallie aux propositions du Conseil d'Etat.

Article 34

Cet article définit le **stage de réinsertion professionnelle.**

La commission propose de créer la base légale à l'établissement de bilans de compétence, le cas échéant par des organismes externes à l'ADEM, dans le cadre de la nouvelle mesure créée par le PAN pour les chômeurs adultes, à savoir le stage de réinsertion, que le Conseil d'Etat a intégré dans la loi modifiée du 30 juin 1976 concernant le fonds pour l'emploi.

Compte tenu de ses observations qu'il a faites à l'endroit de l'article 3 du présent projet de loi, le Conseil d'Etat propose une modification de texte que la commission approuve.

Article 35

La commission introduit un amendement qui est la suite logique de l'amendement qui précède au niveau des sanctions encourues par les chômeurs. Le Conseil d'Etat approuve cette modification.

Article 36

Cet article est adopté dans la teneur proposée par le Conseil d'Etat.

Article 37

Cette disposition a trait à la quote-part que l'entreprise doit verser au fonds pour l'emploi dans le cadre d'un stage de réinsertion professionnelle.

La Commission propose de modifier le texte proposé par le Conseil d'Etat en ce sens que le règlement grand-ducal y prévu pourra modifier tous les taux de prise en charge prévus par l'article 37 de la loi de 1976 dans le cadre de la nouvelle mesure du stage de réinsertion pour adultes.

Le Conseil d'Etat ne formule pas d'observations à l'égard de cet amendement.

Articles 38 et 39

Sans observation.

Article 40

Pour assurer la cohérence du texte, la commission propose également dans le cadre du stage de réinsertion en faveur des adultes, de réinsérer l'exigence, pour l'employeur, d'informer le stagiaire ou l'ex-stagiaire, **en temps utile**, d'éventuelles vacances de postes.

Cet amendement n'appelle pas d'observations de la part du Conseil d'Etat.

Article 41

Pour les raisons développées sub article 25, la commission propose de compléter l'article 41 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

Cet amendement n'appelle pas d'observations de la part du Conseil d'Etat.

Articles 43 et 44

La commission propose de reformuler ses dispositions afin de tenir compte de l'opposition du Conseil d'Etat contre le texte gouvernemental (articles 53 et 75 du projet de loi initial) prévoyant la prise en charge par le fonds pour l'emploi des cotisations sociales – part patronale et part salariale – en cas d'embauche de chômeurs à la suite d'une réduction du temps de travail.

Afin de lever tout doute sur une éventuelle discrimination entre salariés ayant le même salaire brut ou sur le paiement d'un indu à l'employeur, la Commission a opté en faveur d'un changement de la nature

juridique des aides en question, à savoir pour le versement à l'employeur d'une prime à contre-valeur des cotisations sociales dues.

En ce qui concerne l'article 44, la Commission se prononce en faveur d'une gradation de l'aide. C'est pourquoi, les employeurs qui embaucheront un salarié du sexe sous-représenté ou qui concluront un contrat à durée indéterminée verront leur prime augmenter jusqu'à concurrence de l'ensemble des cotisations sociales dues pour le salarié passé au temps partiel respectivement pour le salarié embauché.

Par ailleurs, il est renvoyé au commentaire des articles 53 et 75 du projet de loi initial.

Le Conseil d'Etat approuve ces propositions.

Article 45

En ce qui concerne la prise en charge, par le fonds pour l'emploi, des frais de voyage et des frais de garde d'enfants, la Commission se rallie à la proposition du Conseil d'Etat de faire bénéficier tous les parents en situation monoparentale, femmes et hommes, de cette aide lorsqu'ils participent à une mesure de formation leur assignée par l'Administration de l'emploi ou le service national d'action sociale ou dans un centre de formation professionnelle continue. En revanche, la Commission veut étendre le bénéfice de l'aide aux monoparentaux dont le revenu de ménage est inférieur à 1,5 fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

Cet amendement n'appelle pas d'observations de la part du Conseil d'Etat.

Article 46

Cet amendement a trait aux décisions concernant l'indemnité de chômage, à prendre par le directeur de l'Administration de l'emploi. Est ajouté à la liste des décisions administratives visées celles concernant la suspension pour deux mois du traitement des dossiers des chômeurs non indemnisés, et donc le retardement identique du début de l'indemnisation, en tant que sanction pour un refus de ces demandeurs d'emploi non indemnisés de faire suite à une initiative ou décision de l'ADEM. Cette disposition nouvelle figure dans l'article 15, selon la nouvelle numérotation choisie par le Conseil d'Etat, de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi (article 41 du projet de loi initial).

Cet amendement n'appelle pas d'observations de la part du Conseil d'Etat.

Article III

Le Conseil d'Etat a proposé de supprimer l'article 13 de la loi modifiée précitée du 21 février 1976, donc de la loi organique de l'ADEM, dans la teneur que lui avait conféré l'article 39 du projet de loi initial. Cette disposition ne constitue cependant pas, dans son intégralité, une disposition identique à celle du paragraphe (1) de l'article 9 de la loi, et n'est donc pas entièrement superfétatoire.

L'article 13 avait été réécrit pour le mettre en conformité avec la législation communautaire (liberté de prestation de services, concurrence déloyale). Il est vrai que la partie du texte ayant trait à l'information obligatoire de l'ADEM en cas d'annonce publique d'une place vacante peut paraître faire double emploi avec le 2e alinéa du paragraphe (1) de l'article 9.

Il reste que certaines dispositions essentielles manqueraient si on suivait le raisonnement du Conseil d'Etat. Cela vaut pour l'obligation d'information à charge des employeurs non résidents. Cela vaut encore pour la dispense, essentielle aux yeux de la Commission européenne, que l'ADEM peut accorder à un employeur de révéler l'identité de l'employeur respectivement à l'obligation de l'ADEM de ne pas révéler l'identité de l'employeur.

La structure du texte semble cependant plus logique, et sur cet aspect la Commission parlementaire peut suivre le Conseil d'Etat, si on insérait l'ensemble des dispositions restant nécessaires à l'article 9, paragraphe (1), alinéa 2.

Compte tenu de ce qui précède, la commission propose un amendement qui est approuvée par le Conseil d'Etat. La commission se rallie à la proposition de modification d'ordre rédactionnel de la Haute Corporation.

Par ailleurs, la Commission propose d'amender l'article 15 de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi.

Cet amendement précise l'article 15 de la loi du 21 février 1976 (article 41 du projet initial) sur trois points:

- d'abord en insérant clairement dans le texte que la sanction prévue à l'alinéa 2 de l'amendement (suspension du dossier pour deux mois et donc début de l'indemnisation retardée de deux mois) ne peut viser que les chômeurs non indemnisés, alors que l'article 20 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet; contient les sanctions pour les chômeurs indemnisés;
- d'autre part en disant expressément que la suspension du traitement d'un dossier d'un chômeur non indemnisé équivaut à un retardement de deux mois du début ou, le cas échéant, de la reprise de l'indemnisation;
- finalement en précisant que le refus d'accepter le bénéfice d'un bilan de compétence rentre aussi parmi les décisions sanctionnables du chômeur.

Article IV

La Commission propose de réinsérer la notion de handicap psychosocial dans la législation sur les travailleurs handicapés. Il s'agit de tenir compte de la situation de certaines personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique et dont la capacité de travail n'a pas subi de diminution de 30% au moins, condition requise par la loi pour la reconnaissance du statut de travailleur handicapé.

Or très souvent, ces personnes se trouvent dans un contexte social qui leur pose autant de problèmes que leur handicap proprement dit et qui rend très difficile leur adaptation et leur intégration dans la société en général, et sur le marché du travail en particulier. La nouvelle formulation des handicaps reconnus a pour objet de tenir compte de ce fait en considérant le handicap psychosocial comme une circonstance aggravante d'un ou de plusieurs handicaps physique, mental, sensoriel ou psychique.

Pour ce faire la commission propose de modifier en ce sens l'article 1er, alinéa 1er, l'article 9, point 1) et l'article 11, paragraphe (1) de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés ainsi que l'article 4 de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel des salariés du secteur privé.

Cet amendement n'appelle pas d'observations de la part du Conseil d'Etat.

TITRE II

Organisation du travail

Considérations générales

Comme en témoignent les conclusions du Conseil européen à l'issu du sommet européen sur l'emploi des 20 et 21 novembre 1997, le débat d'orientation sur l'emploi qui s'est tenu à la Chambre des Députés durant la même période, ou encore les discussions menées au sein du comité de coordination tripartite lors de l'élaboration du plan d'action national en faveur de l'emploi qui ont conduit au dépôt du présent projet de loi, le thème de l'organisation du travail occupe aujourd'hui une place importante dans le cadre des nouvelles pistes à explorer pour lutter contre le fléau du chômage, mais aussi en vue d'améliorer les conditions de vie et de travail des salariés et de renforcer la compétitivité des entreprises.

On rappellera que suite aux conclusions du débat à la Chambre des Députés, cette dernière a adopté en date du 13 novembre 1997 une motion portant sur le sujet de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Estimant que l'immobilisme actuel doit être dépassé et que le débat sur l'organisation du travail doit aboutir à des résultats concrets, la Chambre des Députés s'est ainsi dite persuadée que *„de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail allant de pair avec une réduction du temps de travail sont nécessaires afin d'humaniser les conditions de travail, de stimuler la création d'emplois, d'éviter la suppression d'emplois et de combattre le chômage"*. Dans ce sens la Chambre des Députés s'est prononcée en faveur de l'introduction d'une loi-cadre prévoyant notamment *„une flexibilisation positive du temps de travail qui doit aller de pair avec une réduction du temps de travail"* à négocier par le biais de conventions collectives ou d'accords d'entreprises et à condition que cette mesure ait pour conséquence l'embauche de demandeurs d'emploi.

Pour faire face aux défis des mutations socio-économiques qui caractérisent notre époque, il convient en effet de promouvoir des formes d'organisation du travail innovatrices qui puissent répondre aussi

bien aux besoins des entreprises qu'à ceux des salariés. Pour les salariés, des formes plus souples d'organisation du travail, éventuellement assorties d'un temps de travail réduit, offrent des perspectives attrayantes pour ce qui est de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Un horaire journalier déterminé en fonctions des priorités privées, le congé sabbatique ou encore le crédit épargne-temps sont autant de formules qui s'inscrivent dans le cadre de la modernisation de l'organisation du travail. Au degré des différents types d'entreprises, la réorganisation du temps de travail permet d'optimiser l'utilisation des équipements ou encore de mieux répondre aux fluctuations de la demande.

Un modèle souple, pouvant s'adapter aux différentes situations économiques et de marché, constitue également un instrument efficace en vue d'enrayer le recours encore trop fréquent à la prestation d'heures supplémentaires, notamment pour des raisons d'ordre conjoncturel. Il va sans dire qu'un tel objectif exige également un contrôle plus efficace de la part de l'Inspection du Travail et des Mines.

Une remarque s'impose finalement en ce qui concerne le rôle de la modernisation de l'organisation du travail en matière d'emploi. S'il est vrai qu'elle ne constitue pas nécessairement un remède-miracle dans la lutte contre le chômage, il serait tout aussi erroné d'en diminuer les effets stimulateurs en matière de préservation et de création d'emplois. Toujours est-il que ces effets stimulateurs sont plus prononcés dans les économies qui connaissent un taux de progression réduit de leur emploi salarié que dans celles qui, comme la nôtre, se caractérisent depuis des années par une forte création nette d'emplois. Le fait que l'emploi salarié a augmenté de 50% entre 1984 et 1998 montre de toute façon que le Luxembourg semble offrir un cadre légal propice aux investissements, que se soit en termes de droit fiscal, de cotisations sociales ou encore de droit du travail.

Compte tenu des objectifs poursuivis, il est évident que les conditions du succès d'une réorganisation du travail résident avant tout dans la capacité des partenaires sociaux à élaborer des lignes directrices pouvant servir de cadre aux négociations d'entreprises. La réforme sociétale projetée en la matière ne peut en effet aboutir que si elle permet la mise en oeuvre de modalités différenciées dans le cadre d'une flexibilité négociée.

Aussi la commission se félicite-t-elle que le comité de coordination tripartite ait constitué suite au sommet européen sur l'emploi et lors de l'élaboration du plan d'action national en faveur de l'emploi le catalyseur d'une réforme du cadre juridique qui peut utilement servir de base à des négociations décentralisées au niveau des secteurs voire des entreprises, et ceci afin de permettre une réorganisation du travail répondant à la fois aux exigences économiques, aux caractéristiques des marchés et aux aspirations des salariés.

La ligne directrice européenne et le contenu du plan d'action national

La ligne directrice adoptée par le Conseil européen qui sous-tend le chapitre du plan d'action national ayant trait à l'organisation du travail prévoit qu'*„afin de promouvoir la modernisation de l'organisation du travail et des formes de travail, les partenaires sociaux sont invités à négocier, aux niveaux appropriés, notamment au niveau sectoriel et au niveau des entreprises, des accords visant à moderniser l'organisation du travail, y compris les formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité. Ces accords peuvent porter par exemple sur l'annualisation du temps de travail, la réduction du temps de travail, la réduction des heures supplémentaires, le développement du travail à temps partiel, la formation „tout au long de la vie" et les interruptions de carrière".*

Lors des discussions au sein du comité de coordination tripartite en vue de la préparation du plan d'action national pour l'emploi, les trois parties y regroupées ont ainsi reconnu *„la nécessité d'une modernisation sensible de la législation sur la durée du travail en vue d'introduire les éléments nécessaires de flexibilité positive.*

Cette flexibilité positive doit permettre à l'entreprise d'ajuster son fonctionnement aux contraintes de l'économie moderne, globalisée tout en servant les intérêts des salariés, de plus en plus intéressés à une plus grande souplesse dans l'organisation de leur temps.

Toute cette organisation doit pouvoir s'effectuer sans une dérégulation effrénée et indifférenciée et en sauvegardant l'essentiel des droits des salariés.

Elle doit par ailleurs avoir pour but principal d'apporter des solutions au problème grandissant du chômage au Luxembourg, en créant des possibilités d'emploi pour les mettre à disposition des chômeurs inscrits aux services de placement".

Les mesures importantes en matière d'organisation du travail décidées dans le cadre du plan d'action national et transposées par le présent projet peuvent être regroupées en trois catégories.

1. *Les conventions collectives*

La question de l'aménagement et de la réduction du temps de travail relève en premier lieu de la compétence des partenaires sociaux. C'est pourquoi la loi sur les conventions collectives mentionnera aux termes de l'article V du présent projet le texte intégral de la ligne directrice parmi les sujets que toute convention collective devra obligatoirement traiter. Les partenaires sociaux devront donc aborder lors de leurs négociations collectives l'ensemble des sujets y mentionnés et notamment les points suivants:

- l'organisation du travail, y compris des formules plus souples du travail, la réduction du temps de travail, la réduction des heures supplémentaires, le développement du travail à temps partiel et les interruptions de carrière;
- la politique de formation de l'entreprise ou du secteur, y compris l'accroissement des possibilités de formation, les stages d'apprentissage, les mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle ainsi que les possibilités de formation tout au long de la vie;
- le développement ou le maintien de l'emploi dans l'entreprise ou le secteur;
- la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes et l'établissement d'un plan d'égalité;
- les modalités des mesures de formation continue que les entreprises doivent donner à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière.

2. *L'aménagement du temps de travail*

- La durée du travail actuelle reste en principe valable: 40 heures par semaine et cinq jours à huit heures.
- La durée maximale journalière sera limitée à 10 heures. Toutefois, la convention collective, ou à défaut le ministre du Travail, pourront, sous certaines conditions, porter la durée de travail maximale journalière à 12 heures.
- La durée du travail hebdomadaire maximale est dorénavant fixée à 48 heures dans le régime employé et ouvrier.
- La loi introduit pour le calcul du temps de travail et sa compensation une période de référence de quatre semaines applicable à l'ensemble des entreprises dans les régimes ouvrier et employé, y compris pour le travail à temps partiel. Des conventions collectives ainsi que, sous certaines conditions, des accords sectoriels respectivement le ministre du Travail peuvent fixer des périodes de référence plus courtes ou plus longues, pouvant aller jusqu'à l'annualisation.
- La loi imposera à toute entreprise d'établir, en concertation avec ses salariés, un plan d'organisation du travail (POT) qui doit porter sur l'ensemble de la période de référence de quatre semaines.
- Les heures supplémentaires pourront dorénavant être compensées en temps libre majoré de 50%, et ce dans les régimes ouvrier et employé. (1 heure supplémentaire donnera droit à 1 heure et demie de compensation.)

3. *La réduction du temps de travail*

L'approche retenue dans le cadre de l'accord tripartite pour ce qui est de la réduction du temps de travail se définit comme suit:

- introduction de l'obligation légale de négocier sur la réduction du temps de travail dans le cadre de la conclusion de conventions collectives, le refus de l'employeur de négocier sur cette question menant à un litige collectif de travail pouvant aboutir jusqu'à la grève;
- accompagnement financier par l'Etat de tout accord collectif sur la réduction du temps de travail permettant l'embauche de chômeurs inscrits à l'Administration de l'Emploi. Le projet dispose ainsi que l'Etat prend en charge une prime à contre-valeur des cotisations sociales dues pour 5 ans versée à l'employeur pour un salarié qui passe d'un travail à plein temps vers un travail à temps partiel, respectivement pour un chômeur embauché suite à une réduction conventionnelle de la durée de travail.

Cette approche a l'avantage de responsabiliser les partenaires sociaux et permet de tenir compte de la diversité des situations selon les secteurs d'activité économique. Il y a donc obligation de négociation, mais pas obligation de résultat en matière de réduction du temps de travail. La commission regrette cependant que le principe de l'obligation de négociation entre partenaires ne trouve pas non plus application au niveau de la flexibilisation de l'organisation du travail, respectivement soit en fait devenu superflu, le comité de coordination tripartite ayant préféré proposer au législateur d'étendre la période de référence directement par le biais d'une loi immédiatement applicable à toutes les entreprises. Aussi la commission a-t-elle dû prendre le soin d'attacher une importance particulière à la détermination des dispositions législatives y afférentes afin de sauvegarder l'essentiel des droits des salariés.

A noter finalement que les modifications apportées aux deux lois de base existantes réglementant la durée de travail respectivement des ouvriers et des employés privés, à savoir la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et celle du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés (article 6 du texte coordonné du 5 décembre 1989), ne s'appliqueront pas aux secteurs déjà exclus dans ces lois, à savoir notamment l'hôtellerie, le transport, le travail de type familial dans l'agriculture, la viticulture et l'horticulture, le travail du personnel des services domestiques ainsi que le secteur de la santé.

Ces secteurs continueront donc d'être exclus du droit commun dans le domaine de la durée de travail. Il faut toutefois noter que depuis 1970, la situation dans les principaux secteurs visés, à savoir l'hôtellerie et le transport, a sensiblement évolué. Ainsi, pour le secteur des transports, des propositions du Gouvernement concernant l'amplitude ont finalement été acceptées par les partenaires sociaux et feront donc l'objet de stipulations spécifiques à introduire dans les conventions collectives. En revanche, il ne semble pas opportun d'intégrer les dispositions de cet accord dans le présent projet de loi. Quant au secteur de l'hôtellerie et de la restauration, il a été retenu dans le cadre de l'accord tripartite que, par le biais d'une loi séparée, le système de la législation concernant l'indemnisation du chômage-intempéries sera étendu, mutatis mutandis, au secteur en question.

Enfin, il faut concéder que pour d'autres secteurs exclus du champ d'application, comme p. ex. l'agriculture, une intervention législative semble difficilement envisageable, compte tenu des caractéristiques particulières du secteur.

Commentaire des articles

A l'instar des autres dispositions de ce projet, le commentaire se limite aux articles ayant donné lieu a des discussions controverses.

Heures supplémentaires

Le **point 10 de l'article VI** respectivement le **point 3 de l'article VII** introduisent la possibilité de la compensation d'une heure supplémentaire par une heure et demie de temps de repos rémunéré. Il y a lieu de noter que pour cette compensation par du temps libre, la dissemblance des statuts respectifs des ouvriers et des employés privés au plan de la rémunération d'une heure supplémentaire (125% pour les ouvriers; 150% pour les employés privés) a heureusement pu être abandonnée au profit d'une compensation à un taux uniforme au niveau le plus élevé.

Dans le texte initial du projet (article 64), les entreprises qui n'occupent régulièrement pas plus de cinq salariés étaient exclues de la possibilité de compensation des heures supplémentaires par du temps libre. Le gouvernement justifiait cette dérogation, d'une part, par le fait que dans les petites entreprises le système de compensation par du temps libre ne saurait guère, contrairement à ce qui peut être envisagé dans les petites et moyennes entreprises, être générateur de nouveaux emplois. D'autre part faut-il être conscient du fait que les conditions de rémunération dans ces petites entreprises englobent souvent la compensation financière d'heures supplémentaires régulièrement prestées. Il s'agit dès lors d'un élément faisant partie intégrante des expectatives de rémunération des salariés, conditionnant notamment leurs engagements financiers. La compensation d'heures supplémentaires par du temps libre ne rencontrerait donc guère les intérêts des salariés.

La commission estime cependant qu'il revient aux partenaires sociaux aux échelles respectives de décider au cas pour cas si les heures de travail supplémentaires prestées sont compensées, soit par le salaire normal majoré, soit par du temps de repos rénuméré. Elle propose partant d'amender cette dispo-

sition en supprimant l'exemption de la possibilité de compensation des heures supplémentaires par du temps libre dans les petites entreprises qui n'occupent régulièrement pas plus de cinq salariés.

Cet amendement a trouvé l'accord du Conseil d'Etat.

Le plan d'organisation du travail (POT)

En contrepartie de la plus grande souplesse demandée aux salariés par l'extension de la période de référence à quatre semaines, les **articles VI et VII** du projet de loi introduisent l'obligation pour l'entreprise de présenter aux salariés, au moins cinq jours francs avant le début de la période de référence, un plan d'organisation du travail couvrant les quatre semaines de la période de référence. Ce plan doit permettre aux salariés d'organiser leur vie suffisamment à l'avance et de profiter, à leur tour, de la plus grande souplesse dans l'aménagement du temps de travail.

Le texte oblige l'employeur à soumettre le plan d'organisation à la délégation du personnel, préalablement à son application. Cependant l'absence d'avis ou un avis négatif de la délégation ne peut pas empêcher la mise en oeuvre du plan et n'entraîne point de sanctions.

Une autre question primordiale à éclaircir a trait au degré de précision du plan d'organisation et à son caractère contraignant en ce qui concerne la détermination d'heures supplémentaires. Un exemple pratique permet d'illustrer le problème.

Dans une entreprise appliquant la période de référence légale de quatre semaines, le plan d'organisation répartit les 160 heures de travail à prester endéans cette période comme suit:

1ère semaine: 9 heures par jour
2e semaine: 9 heures par jour
3e semaine: 7 heures par jour
4e semaine: 7 heures par jour.

Il se trouve qu'un salarié de cette entreprise se voit obligé par la direction en cours d'application du plan d'organisation à travailler 10 heures pendant un jour de la deuxième semaine. Quelle est la nature juridique de cette „heure de travail" prestée au-delà de l'horaire prévu au plan d'organisation? Deux interprétations sont théoriquement envisageables:

1) Cette heure de travail, comme toute autre heure prestée au-delà des grilles horaires arrêtées au plan d'organisation, est d'office à considérer comme heure supplémentaire et à rémunérer comme telle.

2) Cette heure de travail peut dans l'exécution ultérieure du plan d'organisation être compensée, p. ex. par une journée de travail limitée à 6 heures au cours de la troisième semaine de la période de référence. Dans cette hypothèse le mécanisme des compensations jouerait donc à l'intérieur de la période de référence. Ne pourraient dès lors être considérées comme heures supplémentaires au décompte final que les heures prestées au-delà de la durée totale de travail correspondant à la période de référence, à savoir 160 heures.

La commission s'est clairement prononcée pour la première interprétation qui est la seule à assurer une protection suffisante des salariés contre des abus liés à la nouvelle souplesse. En effet, en revenant à l'exemple précité, il semble évident qu'au plan de l'aménagement de la vie privée du salarié, le désagrément pouvant résulter de l'heure supplémentaire prestée au cours de la deuxième semaine ne saurait être compensée par une heure de temps libre dans une semaine subséquente à l'intérieur de la période de référence.

Par conséquent, il a été retenu que le texte légal devra être complété afin que ce caractère contraignant du plan d'organisation en ressorte clairement. Aussi les amendements apportés par la commission à ce titre sont-ils destinés à renforcer l'élément „sécurité" dans le dualisme „flexibilité-sécurité" souhaité pour les relations du travail par les lignes directrices sur l'emploi adoptées lors du Conseil européen extraordinaire sur l'emploi de Luxembourg.

La Commission est d'avis que la flexibilité introduite par le texte initial du projet était disproportionnée tant par rapport à la finalité „emploi" recherchée, que par rapport à l'élément „sécurité" devant être le pendant de la souplesse. De plus, il ressort des avis et de la chambre de travail et de la chambre des employés privés que le texte initial du présent projet ne traduisait l'accord tripartite que de façon assez singulière. Les auteurs des avis susmentionnés estiment notamment que ce sera la *„haute flexibilité"* qui s'installera, conduisant à une *„dérégulation effrénée et indifférenciée"*.

En premier lieu, la commission a tenu a préciser la notion de travail supplémentaire au cas où l'entreprise bénéficie d'une période de référence qui doit être obligatoirement couverte par un plan d'organisation du travail (POT). L'employeur garde sa flexibilité, et ce à deux niveaux: d'une part, il peut répartir son travail sur la période de référence pour parer à des fluctuations d'activité sans avoir à payer des heures supplémentaires, d'autre part, le plan d'organisation du travail peut prévoir à l'avance des règles applicables en cas d'imprévus.

Le salarié se voit attribuer un élément supplémentaire de sécurité: s'il doit dépasser les horaires journaliers et/ou hebdomadaires prévus à l'avance dans le POT, il a droit à des majorations pour heures supplémentaires, même si, sur l'ensemble de la période de référence, par exemple de quatre semaines, il ne dépasse pas la durée de travail normale, en l'espèce 160 heures.

Prenons un POT sur quatre semaines qui prévoit deux semaines à 7 heures par jour et à 35 heures par semaine et deux semaines à 9 heures par jour et 45 heures par semaine. En vertu de l'amendement proposé, le salarié aura désormais droit à majoration quand il travaille par exemple 8 heures un jour de la première semaine ou 10 heures pendant un jour pendant la troisième semaine, même si au total les 160 heures ne sont pas dépassées.

Le rôle du POT, qui peut s'appliquer tant à l'entreprise qu'à un établissement ou à une partie d'entreprise qu'à des salariés individuels ou pris en groupe, est donc grandement revalorisé.

En deuxième lieu, la commission a voulu rendre plus rigoureuse la procédure d'avis préalable au POT: si la délégation ou le personnel manifestent quatre fois un avis négatif par rapport à quatre plans consécutifs, le litige sera soumis à l'arbitrage du directeur de l'Inspection du travail et des mines. Au cas où l'arbitrage n'aboutit pas, il y aura désormais litige collectif du travail donnant lieu à procédure de conciliation. Cette procédure se justifie amplement du fait que la période de référence, l'organisation du travail et le plan d'organisation du travail seront désormais des matières primordiales des négociations collectives.

La commission a en outre tenu à préciser que la période de référence ne peut et ne doit servir qu'à permettre à l'entreprise de réagir à des fluctuations réelles de son activité pendant la période de référence choisie. Aussi la période de référence ne pourra-t-elle servir comme instrument d'aménagement du temps de travail pour des entreprises non sujettes à des fluctuations réelles et importantes de leur activité. Dans ce dernier cas, le salarié pourrait se prévaloir de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, donc de la procédure applicable en cas de modification substantielle du contrat de travail en défaveur du salarié.

Suite à l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 1er décembre 1998, la commission s'est penchée une nouvelle fois sur les dispositions ayant trait à l'organisation du travail. Elle insiste sur le fait qu'il s'agit notamment d'entourer la flexibilité introduite par la période de référence, qui peut désormais s'appliquer à toutes les entreprises, des garanties nécessaires pour les salariés. La commission estime que le texte qu'elle propose réalise cet équilibre de "flex-security" que les lignes directrices sur l'emploi demandent à tous les Etats membres de l'Union européenne. C'est pourquoi, si le deuxième jet d'amendements du 23 décembre 1998 vise à trouver un équilibre acceptable pour toutes les parties concernées, elle tient néanmoins à confirmer dans les grandes lignes la position déjà adoptée dans les textes des premiers amendements du 17 novembre 1998.

Le rôle du plan d'organisation du travail reste déterminant. Le Conseil d'Etat, dans son avis relatif aux amendements introduits par la Chambre des Députés, partage le point de vue maintes fois exprimé par la commission parlementaire et le Gouvernement que le plan d'organisation du travail doit être un instrument visant à assurer aux salariés la sécurité souhaitée.

A propos de la détermination de la notion d'heures supplémentaires en cas d'existence d'un plan d'organisation du travail (POT) se greffant sur la période de référence, le Conseil d'Etat propose de ne considérer comme heures supplémentaires que celles effectuées pour des faits connus d'avance, au moment de l'établissement du POT. Les variations par rapport au POT dues à des faits imprévisibles au moment de l'établissement du plan n'auront pas le caractère d'heures supplémentaires, sauf en cas de dépassement, sur la période de référence choisie, de la durée de travail normale maximale, légale ou conventionnelle.

La commission, sous réserve du remplacement du terme „imprévu" par la notion „imprévisible", accepte le texte du Conseil d'Etat. En effet, on ne peut accepter des dérogations au POT en cas de simple „imprévu", étant donné qu'il échet de distinguer entre la notion d'imprévu (= ce qui n'a pas été prévu) et imprévisible (= ce qui ne peut être prévu). Est imprévu ce que l'auteur du POT n'a pas prévu, même si

c'était prévisible. Est par contre imprévisible ce qui ne pouvait être prévu au moment de l'établissement du POT. La sécurité juridique s'en trouve ainsi rassurée.

Le Conseil d'Etat, tout en partageant l'approche de la commission visant à limiter le rôle de la période de référence à un instrument de meilleure gestion des fluctuations, avait proposé une formulation plus souple que celle choisie par la commission. La commission, dans le cadre de la solution globale à trouver à propos de cet élément central des conclusions tripartites que constitue l'organisation du travail, propose de supprimer la référence textuelle aux fluctuations. L'amendement qui avait limité le recours à la période de référence uniquement à des situations où l'entreprise doit faire face à des fluctuations prévisibles ou imprévisibles de son activité est donc appelé à disparaître. En contrepartie, la commission propose d'assortir cette approche de trois barrières de sécurité.

D'une part il s'agit de prévoir un ajout sous forme de référence à l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 ayant trait aux règles applicables en cas de modification essentielle du contrat de travail en défaveur du salarié. Le salarié estimant que le POT constitue une modification essentielle de ses conditions de travail en ce qu'il modifie régulièrement et de manière substantielle l'organisation du travail prévue dans son contrat de travail – et ceci vaut pour les salariés à temps plein et a fortiori pour les salariés à temps partiel – aura le droit d'invoquer l'article 37 précité de la loi sur le contrat de travail.

Par ailleurs, il y aura modification essentielle du contrat au sens de l'article 37 précité si la régularité et l'importance des modifications demandées au salarié sont telles qu'elles modifient substantiellement les conditions de travail du salarié.

Finalement, la commission tient à maintenir son texte initialement amendé pour ce qui est de la procédure applicable en cas de désaccord subsistant de la délégation du personnel ou des travailleurs. Quatre avis négatifs successifs dûment motivés entraîneront d'abord une procédure devant le directeur de l'Inspection du travail et des mines qui tentera de conduire les parties à un accord, puis, en cas de désaccord subsistant, l'ouverture de la procédure de conciliation.

Dans son deuxième avis complémentaire émis en date du 12 janvier 1999, le Conseil d'Etat prend acte des modifications apportées aux dispositions traitant du POT par le deuxième jet d'amendements de la commission. Le Conseil d'Etat se limite à rendre attentif au fait que la modification proposée par la commission à l'amendement 23 sous le point 3 doit également être reprise à l'amendement 24.

Dans ce contexte, la commission tient à relever qu'elle a également été saisie d'amendements aux articles 54 et 65 introduits par le groupe „Déi Greng". Ces amendements proposent pour les ouvriers et les employés privés travaillant dans une entreprise occupant plus de 20 salariés un début de réduction légale du temps de travail hebdomadaire à 39 heures. Les auteurs de l'amendement estiment que le projet ne comporte pas de compensation suffisante pour les salariés subissant les désavantages de la nouvelle flexibilité découlant de l'extension de la période de référence à quatre semaines. Si les auteurs de l'amendement concèdent que l'effet sur le marché de l'emploi de cette réduction modeste du temps de travail risque de s'avérer plutôt insignifiant, ils estiment néanmoins qu'elle constituerait une étape importante dans l'humanisation des conditions de travail et apporterait ainsi pour les salariés un gain notable en qualité de vie.

La Commission, dans sa majorité, n'était toutefois pas prête à s'engager dans cette voie, compte tenu notamment des réflexions suivantes.

La réduction légale du temps de travail à 39 heures n'aurait aucun effet positif sur le marché de l'emploi. Il est en effet établi et démontré notamment par les expériences faites en France que les employeurs, confrontés à un tel cas de figure, ne procèdent pas à de nouveaux engagements, mais à des rationalisations internes dans les processus de production de l'entreprise permettant de faire effectuer en moins de temps un même volume de travail par le même personnel. Ce qui plus est, non seulement cette réduction légale du temps de travail n'aurait donc aucun effet positif sur le marché de l'emploi, mais elle comporterait précisément au plan de l'humanisation des conditions de travail des effets contraires à ceux voulues: les salariés verraient augmenter les cadences des processus de travail par la recherche systématique de la rationalisation et de gains de productivité.

Dès lors, l'approche retenue dans le cadre de l'accord tripartite semble largement préférable à une réduction légale du temps de travail. Cette approche se définit comme suit:

- introduction de l'obligation légale de négocier sur la réduction du temps de travail dans le cadre de la conclusion de conventions collectives, le refus de l'employeur de négocier sur cette question menant à un litige collectif de travail pouvant aboutir jusqu'à la grève;

– accompagnement financier par l'Etat de tout accord collectif sur la réduction du temps de travail permettant l'embauche de chômeurs inscrits à l'Administration de l'Emploi.

Cette approche a l'avantage de responsabiliser les partenaires sociaux et permet de tenir compte de la diversité des situations selon les secteurs d'activité économique.

Législation concernant le travail volontaire à temps partiel

Le travail à temps partiel est actuellement très peu développé au Luxembourg, ceci en dépit d'une législation très progressiste et malgré le fait qu'une demande pour ce type de travail existe incontestablement. Selon les employeurs, une des raisons déterminantes de l'offre réduite de postes de travail à temps partiel résiderait dans la trop grande rigidité de la législation actuelle. Voilà pourquoi le texte initial du projet de loi s'est proposé d'apporter certains éléments de flexibilité qui semblent actuellement manquer à la législation sur le travail à temps partiel.

En premier lieu, il convient de citer l'introduction d'une période de référence légale de quatre semaines identique à celle prévue pour le travail à temps plein, étant entendu que les conventions collectives peuvent la restreindre voire l'étendre.

Le texte initial du projet disposait également que la durée de travail effective du salarié à temps partiel ne peut excéder la durée de travail journalière et hebdomadaire prévue au contrat de plus de 50%. A titre d'exemple, on peut citer un salarié à temps partiel dont le contrat prévoit une durée de travail hebdomadaire de 20 heures. Par l'effet de la règle précitée, ce salarié ne peut être contraint à travailler plus de 30 heures par semaine.

Le texte prévoit encore que le contrat à temps partiel peut contenir l'accord du salarié pour déroger à cette règle légale, étant toutefois entendu que de l'avis de la commission une source de droit hiérarchiquement inférieure ne peut déroger à une source de droit hiérarchiquement supérieure que dans un sens plus favorable.

Une question cruciale concerne évidemment la détermination des heures supplémentaires dans le cadre de la formule du travail à temps partiel. A ce sujet, il faut rappeler que sous l'empire de la législation actuelle (article 6 de la loi du 26 février 1993), „est à considérer comme temps de travail supplémentaire, le temps de travail effectué par le salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail normale fixée au contrat". Cette solution avait été retenue après maintes discussions contradictoires durant l'instruction préparatoire de la loi et a toujours été considérée par le patronat comme excessivement favorable pour les salariés.

Le texte initial du projet de loi propose un assouplissement très notable en ce sens que les heures supplémentaires ne commencent que quand la moyenne hebdomadaire, sur la période de référence applicable (période légale de quatre semaines ou période conventionnelle), dépasse la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat, le cas échéant, dépassée de 50%.

Les syndicats ont critiqué cette disposition comme étant trop large et comme n'ayant de toute façon pas été retenue dans cette forme dans l'accord tripartite. Aussi la commission a-t-elle décidé de réexaminer la question et a introduit à cet effet des propositions d'amendement. Ainsi, à moins que le contrat de travail ne prévoie des dispositions différentes, le salarié à temps partiel ne peut pas être contraint de travailler plus de 20% de plus que le travail journalier et hebdomadaire normal prévu au contrat, et ce tant par le biais de la période de référence que par le biais des heures supplémentaires „normales".

Le taux de 20% correspond au surplus de travail qui peut être demandé à un travailleur à plein temps. La commission estime que rien ne justifie un traitement différent pour les travailleurs à temps partiel, ce d'autant plus que la loi du 26 février 1993 arrête l'égalité de traitement absolue entre salariés à temps partiel et salariés à temps plein.

L'amendement rend en outre applicable au travail à temps partiel les dispositions, y compris celles résultant des amendements, qui concernent la période de référence et le plan d'organisation du travail.

Le Conseil d'Etat, dans son avis complémentaire du 1er décembre 1998, se prononce pour le maintien du texte proposé par le Gouvernement tout en le complétant par la phrase suivante: „Toutefois, la durée du travail hebdomadaire ne peut pas dépasser trente heures."

La commission tient cependant à revenir sur le texte initialement amendé. Le texte proposé, notamment par le fait de l'introduction de la période de référence aussi pour le travail à temps partiel, assure une flexibilité supplémentaire pour les travailleurs à temps partiel, sans commettre l'injustice de traiter les travailleurs à temps partiel de manière discriminatoire par rapport aux travailleurs à temps plein.

Il échet de constater dans ce contexte que le Conseil d'Etat s'est exprimé à deux reprises pour le maintien de la discrimination des salariés travaillant à temps partiel par rapport à ceux travaillant à temps plein. Or, si le Conseil d'Etat *„estime un projet ou une proposition de loi contraire à la Constitution, aux conventions et traités internationaux, ainsi qu'aux principes généraux du droit"*, il est tenu, aux termes du 2e paragraphe de l'article 2 de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, d'en faire mention dans son avis.

D'après l'avis de la Commission spéciale, la solution préconisée par le Conseil d'Etat dans ce cas précis est à la fois contraire à la Constitution, aux conventions et traités internationaux, aux principes généraux du droit et à la loi susmentionnée du 26 février 1993. Voilà pourquoi, la Commission spéciale se prononce pour le maintien du texte amendé.

Recours à un contrat de travail à durée déterminée pour l'embauche de chômeurs

L'**article IX** traite de la possibilité du recours à un contrat de travail à durée déterminée pour l'embauche de chômeurs.

Le texte initial (article XII) consacrait de façon générale la possibilité du recours à un contrat de travail à durée déterminée pour l'embauche de chômeurs. La commission a introduit un amendement qui entend abolir l'automatisme initialement prévu: désormais un règlement grand-ducal doit déterminer les catégories de chômeurs pouvant toujours être embauchés moyennant contrat à durée déterminée. La fixation de ces catégories visera des groupes cibles particulièrement vulnérables que ce soit notamment du fait de leur âge ou de leur qualification. En ce qui concerne la durée d'inscription, sont considérés comme particulièrement vulnérables les jeunes chômeurs de moins de vingt-cinq ans après une durée d'inscription de trois mois et les chômeurs adultes, âgés de plus de vingt-cinq ans, après une durée d'inscription de six mois.

TITRE III

Politique d'égalité des chances

La politique d'égalité des chances présente aussi bien un aspect de politique de l'emploi qu'un aspect sociétal. Ainsi, les mesures sont appelées à instaurer une plus grande égalité entre femmes et hommes et à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale tout comme la réintégration dans la vie active.

A côté du congé parental et du congé pour raisons familiales traités sous le chapitre „Politique d'égalité des chances" du projet de loi, le projet prévoit dans son chapitre „Politique active de l'emploi" d'autres mesures concernant l'égalité des chances entre femmes et hommes sur le marché du travail.

Le présent chapitre du rapport va donc traiter toutes les mesures relatives à l'égalité des chances entre femmes et hommes prévues dans le projet de loi.

Si le Conseil d'Etat a proposé de faire des dispositions concernant le congé parental et le congé pour raisons familiales un projet de loi à part, la commission est d'avis de conserver ces dispositions dans le corps du texte mettant en ouvre le plan national en faveur de l'emploi. Ainsi la transposition de l'accord tripartite garde-t-elle une certaine unité: les mesures décidées dans l'accord tripartite feront l'objet d'un seul texte légal.

Remarques générales

Actuellement, le Grand-Duché de Luxembourg connaît toujours un taux d'activité féminine très faible. En effet, en 1997, les femmes représentaient seulement 38% de la population active. Par contre, elles représentaient 45,1% des chômeurs.

La présence des femmes sur le marché de l'emploi diffère nettement selon les secteurs d'activité. Le secteur des services constitue le principal domaine d'activité des salariées. 90% des femmes salariées se retrouvent dans ce domaine.

Il s'agit donc de renforcer les chances d'accès des femmes sur le marché du travail et de leur permettre de faire un véritable choix en mettant les infrastructures nécessaires à leur disposition.

Toutes les mesures proposées ne sont pas acquises définitivement, mais possèdent un caractère transitoire. En effet, il semble évident qu'une évaluation des différentes mesures doit être faite après un certain temps. Ce bilan permettra de voir l'impact des différentes mesures et d'ajuster, le cas échéant, les dispositions d'application.

Ainsi, l'application des nouvelles dispositions relatives au congé parental est limitée au 31 juillet 2003.

Le principe de l'évaluation des différentes mesures a en fait été retenu dans le cadre de l'accord tripartite sans pour autant être formellement repris dans le texte initial du projet de loi.

Les différentes mesures de politique active de l'emploi ont été décrites dans le chapitre y relatif de ce rapport.

Il s'agit maintenant d'analyser les dispositions d'égalité des chances entre femmes et hommes contenues dans ces mesures.

Déjà dans le plan d'action national en faveur de l'emploi qui reprend les mesures décidées lors des négociations tripartites de 1998, les partenaires sociaux s'étaient mis d'accord pour favoriser l'activité féminine, étant donné que les femmes constituent le sexe largement sous-représenté sur le marché du travail luxembourgeois. L'augmentation du nombre de femmes salariées devrait se faire par le biais d'aides supplémentaires accordées aux entreprises lors de l'engagement de femmes.

Si le projet initial avait retenu un taux d'intervention du fonds pour l'emploi différencié en fonction du sexe du jeune travailleur bénéficiant de mesures d'insertion dans la vie professionnelle, les amendements adoptés par la Commission spéciale le 17 novembre 1998 n'ont plus retenu ces mesures exclusivement favorables aux jeunes femmes.

En effet, les dispositions prévues auraient constitué une discrimination des salariés de sexe masculin et auraient soulevé la question de leur constitutionnalité par rapport à l'article 11 de la Constitution consacrant le principe de l'égalité du citoyen devant la loi.

Afin d'éviter que les dispositions du présent projet de loi ne heurtent les dispositions constitutionnelles, les membres de la Commission des Institutions et de la Révision constitutionnelle entendent actuellement faire aviser par le Conseil d'Etat la proposition de texte suivante, devant former un paragraphe 2 nouveau de l'article 11 de la Constitution: „Les femmes et les hommes sont égaux en droits et devoirs. En vue de réaliser l'égalité de fait dans l'exercice des droits et devoirs, la loi peut fixer des mesures appropriées."

Ce texte rendrait possible des mesures positives nécessaires pour garantir la jouissance effective du droit à l'égalité. Cependant, aucune différence de traitement ne peut être établie si le critère de différenciation ne se base pas sur une justification objective et raisonnable. Or, les dispositions du projet initial auraient favorisé dans tous les cas les femmes. Elles n'auraient pas tenu compte du taux de représentation effectif des femmes et des hommes dans les différents secteurs et entreprises. Ceci aurait risqué de heurter l'article 11 de la Constitution, même dans sa teneur proposée par la Commission des Institutions et de la Révision constitutionnelle. Des mesures fondées sur le seul sexe qui ne suppriment pas une situation concrète de désavantage sont anticonstitutionnelles quel que soit le libellé du paragraphe 2 de l'article 11 de la Constitution.

L'amendement apporté par la commission a pu éviter ces difficultés constitutionnelles en généralisant les mesures prévoyant un taux d'intervention plus favorable pour le sexe sous-représenté, c'est-à-dire le sexe qui ne représente pas la moitié des effectifs du secteur économique ou de l'entreprise.

Cette disposition peut garantir, d'un côté, une plus grande égalité entre femmes et hommes et, de l'autre côté, respecter la disposition constitutionnelle consacrant l'égalité des Luxembourgeois devant la loi.

Le congé parental

La directive du Conseil de l'Union Européenne concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (directive 96/34/CE) prévoit l'introduction d'un droit individuel à un congé parental pour les travailleurs masculins et féminins, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ce congé parental doit leur permettre de s'occuper de l'enfant pendant au moins trois mois jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans. Le droit au congé parental n'est pas transférable entre partenaires. A la fin du congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire. Il existe donc une garantie de réemploi, disposition jusqu'alors inconnue dans le droit du travail relatif au secteur privé.

Le congé parental n'étant pas fractionnable, il permet un remplacement temporaire plus facile du bénéficiaire sur son poste de travail et crée des possibilités d'occuper des chômeurs pendant une période relativement longue. Dans le cas où la mère bénéficierait du congé parental après son congé de mater-

nité, la période d'absence totale sera de dix à onze mois. Pendant ce temps, il est parfaitement possible qu'un chômeur puisse acquérir l'expérience nécessaire pour retrouver un emploi durable par la suite.

La création du droit au congé parental, qui s'ouvre aussi bien lors de la naissance que lors de l'adoption d'un enfant, est donc également une mesure antichômage, notamment en vue d'une réintégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail. Ce sont en effet ces personnes qui risquent de connaître des problèmes autres que le seul chômage, étant donné que l'expérience montre que le chômage de longue durée conduit à la démission sociale des concernés. Dans ce contexte, il faut relever que toutes les mesures d'aides à l'engagement de chômeurs figurant dans des textes légaux en vigueur restent applicables dans le cas de l'embauche d'un chômeur dans le but de remplacer un bénéficiaire du congé parental. Ainsi, les employeurs seront incités à recruter les remplaçants plutôt parmi les demandeurs d'emploi inscrits à l'Administration de l'Emploi et non sur le marché de l'emploi des régions limitrophes. Il faut cependant relever le problème de la qualification recherchée pour un poste de travail, qualification à laquelle les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ne répondent pas forcément.

Si la directive communautaire en question a déjà été transposée en droit national par la plupart des Etats membres de l'Union Européenne, le Gouvernement luxembourgeois s'est heurté pendant un certain temps au refus des représentants des classes moyennes qui étaient hostiles à l'introduction d'un congé parental. Comme les partenaires sociaux ne sont pas non plus arrivés à transposer la directive par un accord collectif, vu le refus catégorique de l'artisanat et du commerce, le Gouvernement s'est inspiré des recommandations du Sommet européen consacré à l'emploi qui demandent que des formes d'interruption de carrière soient utilisées pour recruter des remplaçants parmi les personnes sans emploi et a saisi la tripartite de ce problème.

Le congé parental, à côté du fait que les obligations internationales obligent le Luxembourg à transposer la directive afférente en droit national, s'inscrit dans une lignée de mesures favorisant la maternité de la femme au travail et son choix de se consacrer à son enfant ou de reprendre son travail après le congé de maternité.

La loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail prévoit une priorité de réemploi pendant une année pour les femmes qui s'abstiennent à la fin de leur congé de maternité de reprendre leur emploi.

La loi modifiée du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation accorde une allocation d'éducation à toute personne qui s'adonne principalement à l'éducation des enfants au foyer familial et n'exerce pas d'activité professionnelle ou ne bénéficie pas d'un revenu de remplacement. La moitié de l'allocation d'éducation est versée à la personne qui exerce une activité à temps partiel ne dépassant pas la moitié de la durée normale de travail. Des dispositions spéciales règlent l'attribution de l'allocation d'éducation pour des familles avec trois enfants et plus, les enfants handicapés ou des familles à revenu bas.

Dans la déclaration gouvernementale du 22 juillet 1994, le Gouvernement avait annoncé l'introduction d'un congé parental: „Un congé parental sera introduit afin de garantir une priorité au réemploi à celui des parents qui a temporairement cessé son activité professionnelle pour s'occuper de l'éducation des enfants." Si cette déclaration parle encore de priorité de réemploi, le projet de loi offre une sécurité plus grande aux personnes concernées en leur garantissant leur réemploi.

Le congé parental poursuit les trois finalités suivantes: avoir un effet sur le marché de l'emploi, permettre une meilleure harmonisation entre vie familiale et vie professionnelle, promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes.

- La durée du congé parental ajoutée à la durée du congé de maternité ouvre la possibilité de dégager pour une durée de 10 à 11 mois, dans la plupart des cas, un certain nombre de postes de travail qui peuvent être occupés par des chômeurs.
- Le congé parental permettra de dégager le temps nécessaire pour s'occuper de l'éducation des enfants pendant une période importante de leur vie. En effet, un des partenaires doit prendre son congé parental après le congé de maternité. Il peut donc s'occuper de l'enfant pendant les premiers mois de sa vie. Le second partenaire pourra prendre son congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans de l'enfant, c'est-à-dire jusqu'à l'entrée de l'enfant dans le système scolaire.
- Le congé parental constitue un droit individuel non transférable. Cette égalité des droits constitue une mesure importante dans la réalisation d'un plus grand partenariat dans la vie familiale où les responsabilités éducatives doivent être partagées entre hommes et femmes.

- Le fait que le congé parental puisse être pris sous forme de travail à mi-temps (12 mois comprenant une rémunération de ±30.000.– francs) pourra permettre un temps de réintégration encore plus long pour le remplaçant. La possibilité de réintégrer le marché de l'emploi sous forme de contrat à mi-temps pourra constituer une solution recherchée par un grand nombre de femmes.

Le congé parental prévu par le présent projet de loi va au-delà des dispositions de la directive communautaire. En effet, le projet de loi fixe la durée du congé parental à 6 mois pour chaque partenaire. En plus, la rémunération de 6 fois 60.000.– francs dépasse de loin les dispositions communautaires qui ne prévoient pas de rémunération. Cependant, ce montant s'explique par le fait que le congé-éducation prévu actuellement déjà est attribué pendant 24 mois avec un montant de 16.600.– francs par mois. Le coût des deux mesures est donc sensiblement identique, mais le congé parental entraîne une absence moins longue du marché du travail ce qui est favorable pour le bénéficiaire.

En plus, le congé-éducation prévoit seulement une priorité de réemploi, tandis que le congé parental offre une garantie de réemploi.

La commission a évoqué le danger qu'un nombre plus ou moins élevé de salariés entendent bénéficier des indemnités pécuniaires du congé parental et mettent à profit ce „temps libre" pour travailler au noir. Dans cette optique, ce nouvel instrument de politique sociale et familiale pourrait donc être détourné de sa finalité initiale et indirectement inciter au travail clandestin, le cas échéant, de concert et avec l'accord tacite de l'employeur.

A cela, il convient de répondre que le danger d'abus est par définition inhérent à toute mesure ou prestation sociale accompagnant une interruption de carrière. Or, ce risque d'abus, qu'on ne saurait d'ailleurs éliminer définitivement, ne saurait conditionner la politique sociale et priver ainsi de ce droit une écrasante majorité de bénéficiaires potentiels de bonne foi. Toujours est-il que des contrôles systématiques par l'Inspection du Travail et des Mines seront indiqués.

Le congé pour raisons familiales

La directive 96/34/CE qui a introduit le congé parental comporte également des dispositions au sujet d'un congé pour raisons familiales. L'introduction d'un tel congé dans la législation nationale s'avère donc nécessaire pour répondre aux obligations communautaires.

Dans sa déclaration gouvernementale du 22 juillet 1994, le Gouvernement avait annoncé qu'un „congé pour raisons familiales, permettant à un des deux parents de s'occuper d'un enfant malade, sera introduit et financé par le budget de l'Etat".

Le ministère de la Famille avait présenté un projet de loi (doc. parl. 4142) réglant le congé pour raisons familiales. Ce projet prévoyait que les parents devraient se partager le droit au congé pour raisons familiales. De même, une partie du congé était à charge de l'employé.

Les dispositions prévues par le projet initial étaient de loin plus restrictives que les dispositions du projet de loi 4142, notamment en raison du fait que les dispositions du congé parental étaient extrêmement favorables.

La Commission spéciale, confrontée aux propositions de loi de MM. André Hoffmann et Mars di Bartolomeo, au projet gouvernemental 4142, à la proposition gouvernementale faite dans le cadre du présent projet ainsi qu'à une proposition d'amendement du groupe parlementaire „Déi Greng", a finalement réussi à dégager un texte de compromis susceptible de concilier dans la mesure du possible les intérêts en cause. Ce texte rend de nouveau possible un congé pour raisons familiales en cas d'urgence (p. ex. état grippal de l'enfant) prolongé au cas où l'enfant aurait une maladie grave.

La réintégration dans la vie active

Il importe de faciliter le retour sur le marché de l'emploi des personnes qui ont quitté leur emploi depuis un certain temps, notamment pour s'occuper de leurs enfants. Sont donc visées principalement les femmes dites femmes rentrantes qui ont interrompu leur carrière professionnelle après la naissance de leurs enfants.

En effet, de nombreuses sorties de la vie professionnelle s'effectuent après l'âge de 25 ans. Quand ces femmes tentent de réintégrer le monde du travail, elles se heurtent à un grand nombre de problèmes pratiques.

Dans le cas où elles auraient encore des enfants en âge scolaire, ce sont les problèmes de garde qui les empêchent de poursuivre une activité à plein temps. Si les enfants sont déjà sortis de l'école, les femmes

ont souvent dû interrompre leur carrière professionnelle pendant 16 à 20 ans. Dans ce cas, elles connaissent des difficultés d'adaptation aux nouvelles techniques qui ont révolutionné le marché du travail au cours des dernières années.

Pour permettre une réintégration rapide et facile des femmes dans le monde du travail, il faut aussi bien organiser une formation adéquate que créer des institutions de garde pour enfants en nombre suffisant.

Les actions positives

Les dispositions législatives communautaires établissant l'égalité de traitement entre femmes et hommes – directives sur l'égalité des rémunérations (75/117/CEE), sur l'égalité dans l'emploi (76/207/CEE) et l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale (79/7/CEE) – ne s'avéraient pas suffisantes pour éliminer toutes les inégalités dont les femmes souffrent en tant que sexe sous-représenté dans la vie professionnelle. En effet, les obstacles les plus importants à l'application du principe de l'égalité des chances se situent au niveau de la conception traditionnelle de la répartition des rôles entre femmes et hommes.

Cette constatation est à la base des actions positives.

L'action positive va plus loin que la simple garantie des droits. Elle tend à corriger les inégalités dans le but de promouvoir tant les femmes que les hommes dans tous les métiers et à tous les niveaux de responsabilité. La politique de l'action positive se réalise par le biais de dispositifs institutionnels et législatifs afin d'introduire les conditions d'égalité voulues.

C'est déjà en date du 13 décembre 1984 que la Commission Européenne a émis une recommandation relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes.

Le Conseil a recommandé aux Etats membres „ d'adopter une politique d'actions positives destinées à éliminer les inégalités de fait dont les femmes sont l'objet dans la vie professionnelle ainsi qu'à promouvoir la mixité dans l'emploi et comportant des mesures générales et spécifiques appropriées dans le cadre des politiques et pratiques nationales et dans le plein respect des compétences des partenaires sociaux".

Si la Belgique et l'Italie pratiquent une politique d'actions positives, le Luxembourg n'a pas encore légiféré dans le domaine. Cependant, il existe, depuis 1993, le Prix Féminin de l'Entreprise qui récompense les entreprises qui ont présenté les meilleures mesures innovatrices en matière de promotion du personnel féminin et/ou en vue d'une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Même si les responsables d'entreprise peuvent être sensibles à l'égalité entre femmes et hommes, l'investissement en faveur de l'emploi du sexe sous-représenté dépend largement de la législation relative à l'égalité des chances, des moyens de contrôle et des incitations d'ordre financier mis en place par le législateur.

Le présent projet de loi fixe un cadre général pour établir les actions positives. Les entreprises restent cependant libres d'en profiter ou non et gardent à l'intérieur de ce cadre une large liberté de négociation.

Commentaire des articles

Congé parental et congé pour raisons familiales

L'article XXIV introduit, dans le corps du texte de la loi concernant la mise en oeuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998, la loi portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Si le Conseil d'Etat proposait, dans un premier temps, de réunir les dispositions concernant le congé parental et le congé pour raisons familiales dans un projet de loi à part, la Haute Corporation ne s'est finalement plus opposée à l'option du Gouvernement et de la Commission spéciale consistant à maintenir l'unité législative de toutes les mesures faisant partie du plan national en faveur de l'emploi.

L'exposé des motifs explicite ci-dessus relate les arguments qui ont été à la base de l'introduction du congé parental et du congé pour raisons familiales.

Il faut relever que dans son avis du 24 novembre 1998, le Conseil d'Etat s'était opposé formellement à certaines dispositions du texte. Une telle opposition formelle concernait notamment le congé pour raisons familiales. En effet, l'introduction de ce congé sous la forme proposée par le projet de loi initial ne trouvait pas l'accord du Conseil d'Etat et ce notamment à cause de l'imprécision du texte.

Le commentaire des articles ci-dessous a trait au texte définitif relatif au congé parental et au congé pour raisons familiales. Il s'agit du texte proposé par le Conseil d'Etat dans son avis complémentaire du 1er décembre 1998, modifié par les amendements présentés par la commission en date du 23 décembre 1998. Il faut noter que dans son avis complémentaire susmentionné, le Conseil d'Etat a repris, en ce qui concerne le congé parental, le texte des amendements présentés par la commission en date du 17 novembre 1998, tout en y apportant certaines modifications textuelles.

Pour le commentaire détaillé des articles, la commission – au-delà des explications sommaires reproduites ci-dessous – renvoie à la motivation circonstanciée des amendements du 17 novembre 1998 et du 23 décembre 1998 dans les lettres de transmission au Conseil d'Etat.

Article 1er

L'article 1er institue le congé parental et en définit le cercle des bénéficiaires.

Les amendements présentés par la commission en date du 17 novembre 1998 corrigent un oubli du texte initial. En effet, celui-ci n'avait parlé que du congé de maternité et omis de mentionner le congé d'accueil. Cet oubli fut également rectifié pour les articles subséquents afin de donner au texte la sécurité juridique nécessaire.

Dans ses amendements du 23 décembre 1998, la commission apporte des précisions au texte de l'article 1er, notamment sur les points suivants:

- la définition et les modalités d'octroi du congé parental;
- les modalités en relation avec le travail à temps partiel;
- l'ancienneté dans l'entreprise requise pour pouvoir bénéficier du congé parental;
- le champ d'application.

Article 2

L'article 2 prévoit que chaque parent a droit à un congé parental de 6 mois par enfant, porté à 12 mois en cas de travail à temps partiel. En cas d'accouchement multiple, le congé parental est prolongé de 2 respectivement de 4 mois pour chaque enfant à partir du deuxième. En cas de travail à temps partiel, le ou les employeurs doivent donner leur accord.

Article 3

L'article 3 fixe les modalités selon lesquelles le congé parental doit être pris.

Article 4

L'article 4 détermine les dispositions relatives à la demande en obtention du congé parental.

Article 5

L'article 5 précise que l'employeur doit accorder le congé parental demandé à la suite du congé de maternité ou du congé d'accueil. Pour le congé parental pris jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant, l'employeur peut le refuser sous certaines conditions. Il doit cependant l'accorder à une date ultérieure qui ne peut se situer plus de 2 mois après la date du début du congé sollicité en premier lieu.

Article 6

L'article 6 a trait à différentes dispositions mettant en relation le congé parental et les dispositions générales du droit du travail.

Il y a notamment lieu de régler la situation d'un salarié engagé par un contrat de travail comportant une période d'essai. La formulation initiale du texte prévoyait que le salarié en question ne pouvait pas bénéficier de son congé parental. Le texte amendé prévoit par contre que le salarié n'est pas forcé de prendre le congé parental tout de suite après le congé de maternité ou d'accueil, mais qu'il peut en profiter jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

Article 7

L'article 7 dispose que le congé parental ne donne pas droit au congé annuel de récréation. De même, il est prévu qu'en cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant

droit au congé de maternité, respectivement d'accueil, celui-ci se substitue au congé parental qui prend fin.

Article 8

L'article 8 fixe l'indemnité pécuniaire à laquelle le congé parental donne droit.

Au nombre indice actuel de 548,67, l'indemnité s'élève à 60.354.– francs pour le congé à temps plein et à 30.177.– francs pour le congé à mi-temps. L'indemnité a été fixée par référence à l'allocation d'éducation.

Dans son premier avis, le Conseil d'Etat fait remarquer que:

- l'indemnité de congé parental est accordée aux deux parents, tandis que l'allocation d'éducation n'est versée qu'à l'un des parents;
- le congé parental permet la reprise rapide du travail, tandis que les bénéficiaires de l'allocation d'éducation sont absent(e)s du marché du travail pendant 22 mois. Il s'y ajoute que les derniers ne possèdent pas de garantie de réemploi;
- l'indemnité de congé parental constitue pour un grand nombre de bénéficiaires un revenu supérieur à la rémunération mensuelle touchée avant l'octroi du congé parental.

C'est pourquoi le Conseil d'Etat s'est demandé s'il ne fallait pas fixer l'indemnité de congé parental à un pourcentage du revenu professionnel antérieur tout en la limitant à 11.000.– francs par mois n.i. 100.

La Commission spéciale ne s'est pas engagée dans cette voie et s'est ralliée à l'approche du projet gouvernemental.

Article 9

L'article 9 détermine l'institution responsable pour la gestion du congé parental.

Si le projet initial avait prévu que cette tâche incomberait à la Caisse Nationale des Prestations Familiales, le Conseil d'Etat était d'avis que la Caisse de Maladie devrait gérer le congé parental, étant donné qu'il faut avoir recours aux fichiers gérés par les caisses de maladie. Pour le Conseil d'Etat, il existe une grande similitude entre le congé de maternité et le congé parental. Une gestion centralisée auprès d'un même organisme permettrait un passage sans problèmes entre les deux congés.

Dans ses amendements du 23 décembre 1998, la Commission spéciale revient au texte initial de sorte que c'est la CNPF qui gérera le congé parental.

En retenant la CNPF comme organe de paiement, le projet souligne le caractère familial, l'intérêt de l'enfant ainsi que le caractère d'égalité des chances du nouveau droit au congé parental.

Article 10

L'article 10 a pour but d'empêcher le cumul de plusieurs indemnités. Ainsi, l'indemnité de congé parental n'est pas due en cas de paiement d'autres prestations luxembourgeoises ou étrangères ayant également trait à l'éducation d'un enfant. Le Conseil d'Etat a ajouté un paragraphe prévoyant que l'indemnité de congé parental ne peut pas être cumulée avec le complément du revenu minimum garanti.

Article 11

Les ressources nécessaires au paiement de l'indemnité de congé parental proviennent d'une participation à charge du fonds pour l'emploi (contribution sociale prélevée sur les carburants) et d'une dotation à charge du budget de l'Etat. L'Etat doit couvrir la totalité des dépenses après déduction de la part à charge du fonds pour l'emploi. Le solde éventuel des recettes est à verser au Trésor.

Article 12

L'article 12 détermine les dispositions relatives aux allocations familiales qui sont applicables au congé parental.

Articles 13 à 18

Les articles 13 à 18 instituent le congé pour raisons familiales. Ils traitent des conditions et modalités relatives à l'attribution du congé pour raisons familiales.

Le Conseil d'Etat avait proposé d'instituer un congé pour raisons familiales non rémunéré limité à 5 jours par an. Selon le Conseil d'Etat, cette solution garantirait que le congé pour raisons familiales ne sera pris effectivement qu'en cas de maladie grave de l'enfant.

La commission a catégoriquement rejeté cette proposition et elle a finalement proposé un texte faisant la distinction entre un enfant gravement malade et un enfant atteint d'une maladie extrêmement grave. Dans le premier cas, le congé parental est accordé pendant 2 jours par an et par enfant. Dans le deuxième cas, la durée du congé pour raisons familiales peut dépasser cette durée si le contrôle médical de la sécurité sociale a constaté l'extrême gravité de la maladie.

Pour de plus amples détails, la commission renvoie à son commentaire explicite des amendements du 23 décembre 1998.

Article 13

L'article 13 institue le congé pour raisons familiales.

Article 14

L'article 14 fixe les conditions pour pouvoir bénéficier du congé pour raisons familiales. Il faut avoir un enfant de moins de 15 ans accomplis à charge qui nécessite la présence d'un des parents en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse.

Article 15

La durée du congé est de deux jours par an et par enfant. Le texte amendé prévoyait que la durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée sur décision du Contrôle médical de la sécurité sociale pour des groupes de maladies ou de déficiences d'une gravité exceptionnelle, définis par règlement grand-ducal.

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'Etat est d'avis que le Contrôle médical ne doit pas prendre la décision de proroger le congé pour raisons familiales. Cette décision est à prendre par l'employeur, sur avis conforme du Contrôle médical.

Le Conseil d'Etat relève encore que, selon le texte, la prorogation peut se faire pour des groupes de maladies ou de déficiences d'une gravité exceptionnelle. Cette formulation pourrait être interprétée dans le sens restrictif que l'enfant doit être atteint de plusieurs maladies (un groupe de maladies), alors que le commentaire ne parle que d'une maladie extrêmement grave. Le Conseil d'Etat propose de supprimer le terme de „groupes".

Compte tenu de ces observations, le Conseil d'Etat propose de rédiger l'alinéa 2 comme suit:

„La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal."

La commission reprend cette proposition de texte du Conseil d'Etat. Elle tient toutefois à remarquer que si – comme le Conseil d'Etat l'indique – la décision matérielle de la prorogation du congé appartient à l'employeur, ce dernier n'a toutefois pas le droit de la refuser dès lors que le Contrôle médical a émis un avis conforme. C'est donc l'avis conforme du Contrôle médical qui est l'élément déterminant dans le processus de prorogation.

Article 16

L'absence du bénéficiaire est attestée par certificat médical. La procédure d'information de l'employeur est celle prévue pour un congé de maladie.

Article 17

La période de congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Les dispositions en matière de sécurité sociale et de droit du travail sont applicables.

Article 18

Les contestations sont de la compétence des tribunaux du travail.

Article 19

L'article 19 a trait à certaines dispositions techniques. Ainsi, il prévoit qu'une évaluation des dispositions du congé parental sera faite avant le 31 juillet 2003. Sur la base de cette évaluation, les modalités du congé parental pourraient être adaptées.

Il dispose en outre que les dispositions du congé parental seront mises en vigueur rétroactivement de sorte que les parents des enfants nés après le 31 décembre 1998 pourront en profiter.

Un **article XXV** et un **article XXVI** ont été insérés dans le texte de loi. L'article XXV traite des modifications du Code des assurances sociales, tandis que l'article XXVI se rapporte à une modification de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse Nationale des Prestations Familiales.

La réintégration dans la vie active

Les mesures en faveur de la réintégration dans la vie active ne constituent plus un chapitre spécial, mais sont prévus à différents endroits du projet de loi.

Article II/article 45

Ainsi, la loi modifiée du 30 juin 1976 sur le fonds de l'emploi prévoit désormais que le fonds de l'emploi prend en charge les frais de voyage et les frais de garde d'enfants encourus par les familles monoparentales ayant un revenu inférieur ou égal au RMG et participant à des mesures de formation.

Article V/article 4bis

La loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail est complétée par un article 4bis prévoyant que les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents momentanément.

Les actions positives

Le texte du projet de loi initial n'a pas subi de modifications.

La commission renvoie donc au commentaire des articles du projet initial et à l'exposé des motifs ci-dessus.

TITRE IV

L'esprit d'entrepreneuriat

Introduction

Confiance en soi, esprit d'indépendance, engagement personnel, goût du risque, sens commercial, compétence en matière de gestion – tels sont les ingrédients essentiels de ce qu'il est convenu d'appeler l'esprit d'entreprise (ou d'entrepreneuriat).

La notion traduit l'attitude dynamique de celui qui, ayant identifié un besoin sur le marché des produits ou des services, se prépare à fonder une entreprise et à créer des emplois. Les PME sont la principale source d'emplois dans l'Union européenne. En moyenne, un indépendant crée quatre emplois.

Voilà pourquoi la Commission européenne ne cesse de répéter: „Il faut que l'Union stimule fortement l'esprit d'entreprise pour assurer la compétitivité future de l'économie européenne et pour alimenter la croissance ... Il faut créer des conditions favorables pour que les petites et moyennes entreprises puissent naître, grandir et se développer ..."

En fait, la Commission européenne a présenté déjà en décembre 1995 au Conseil des chefs d'Etat et de gouvernement réuni à Madrid un rapport proposant un ensemble de mesures politiques en faveur des PME. Depuis lors la promotion de l'esprit d'entreprise et l'encouragement des jeunes entrepreneurs ont pris une place de plus en plus grande parmi les thèmes prioritaires de l'actualité européenne.

Il ne faut donc guère s'étonner que la nécessité d'une stratégie concertée aux niveaux européen et national et visant à promouvoir l'esprit d'entreprise ait été reconnue par le Conseil européen extraordinaire des 20 et 21 novembre 1997 à Luxembourg-Kirchberg comme l'une des clés permettant de renforcer à la fois la croissance de l'emploi et la compétitivité en Europe.

Les Lignes directrices pour l'emploi pour 1998 adoptées lors du sommet de Luxembourg développent trois axes d'intervention préférentiels. Ainsi est-il nommément recommandé de

- faciliter le démarrage et la gestion des entreprises;
- exploiter les opportunités de nouvelles créations d'emplois;
- réduire progressivement la pression fiscale sur l'emploi.

Du modèle européen au Plan d'action national

En suivant la trame des Lignes directrices pour l'emploi, le Plan d'action national propose, sur la base d'un inventaire des mesures déjà réalisées ou en voie de réalisation, six groupes de mesures encore à réaliser dans le but – suivant l'intitulé du titre II. – de „développer l'esprit d'entreprise".

Le Plan d'action national en faveur de l'emploi affiche l'ambition de susciter et de promouvoir, à contre-courant de certains préjugés présents dans la société, les écoles et le système institutionnel, une culture d'entreprise qui constitue un élément, sinon vital, du moins essentiel du tissu socio-économique d'un Etat moderne.

La croissance économique et la création d'emplois ne dépendent-elles d'abord de la multiplication de petites et moyennes entreprises qui démarrent et développent, à partir de projets prometteurs, des activités innovantes? L'accès à l'indépendance n'est-il pas à considérer comme une option dans les plans de carrière de jeunes, hommes ou femmes, universitaires ou détenteurs de CATP, chercheurs ou chômeurs?

Les réponses qu'y donne le Plan d'action national, à l'instar du titre II. des Lignes directrices, sont claires et multiples à la fois.

A noter que le présent projet de loi ne reprend pas toutes les mesures comprises dans le PAN ayant trait au développement de l'esprit d'entrepreneuriat, ces mesures devant être réalisées par d'autres voies et moyens.

Les mesures contenues dans le projet de loi

Ces mesures peuvent être succinctement résumées comme suit:

I. Modifications apportées à la loi modifiée du 28 décembre 1988

1. réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales;
2. modifiant l'article 4 de la loi du 2 juillet 1935 portant réglementation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise dans l'exercice des métiers.

a) Il est proposé de réduire la pratique professionnelle pour les détenteurs d'un CATP pour pouvoir effectuer à titre indépendant des travaux de réparation et d'entretien de 20 à 6 ans.

Pour assurer une gestion appropriée des entreprises ainsi créées, il est en outre prévu d'imposer aux postulants de suivre des cours de gestion d'entreprises.

b) Pour les entreprises légalement établies, il est proposé de supprimer la limitation à 5 du nombre de succursales dans le commerce et dans l'artisanat, telle qu'elle est actuellement prévue à l'article 6 de la loi précitée.

Cette ouverture est censée permettre à certaines entreprises artisanales de développer leur stratégie commerciale tout en réalisant des économies de gestion.

Dans un souci de protection du consommateur, il est toutefois prévu qu'un règlement grand-ducal pourra exiger une qualification professionnelle de la part de la personne en charge de la gestion de la succursale.

La commission salue cette initiative mais tient cependant à relever que la suppression de cette limitation ne devra en aucun cas aboutir à une fragmentation artificielle des entreprises visant à contourner la législation du travail, notamment en matière de cogestion. Si les fragmentations artificielles devenaient pratique courante, le législateur serait obligé d'intervenir en la matière.

c) L'article 15 de la loi précitée du 28 décembre 1988 est modifié en ce sens qu'il sera désormais possible d'accorder une autorisation ministérielle pour l'exercice d'un métier secondaire à une personne, malgré le fait qu'elle reste salariée auprès d'une autre entreprise.

Bon nombre de personnes auront ainsi la possibilité de solliciter une autorisation ministérielle en qualité d'artisan pour l'exercice à titre accessoire d'une activité reprise sur la liste des métiers secondaires (pédicure, retoucheuse, métiers d'art).

d) Afin de renforcer la lutte contre les infractions en matière de droit d'établissement, le projet prévoit – par la modification de l'article 22 de la loi précitée du 28 décembre 1988 – qu'à côté des officiers de police judiciaire, des agents de gendarmerie et de la police, les agents de l'Administration des douanes et accises à partir du grade de brigadier principal peuvent être chargés dorénavant de rechercher et de constater des infractions et de dresser, le cas échéant, des procès-verbaux.

Dans le même ordre d'idées est également complétée la loi du 3 août 1977 ayant entre autres pour objet d'interdire le travail clandestin. Les agents des douanes et des accises seront également habilités à rechercher et à faire sanctionner des infractions à cette loi.

II. Modification de la loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat

La loi précitée est modifiée afin d'adapter les heures de fermeture des magasins de détail de l'artisanat et du commerce aux habitudes et besoins du consommateur et à l'offre des concurrents établis dans les régions limitrophes. Il en est de même des cinémas ainsi que de certains magasins dont l'activité leur est fortement liée qui sont inclus dans la liste des exceptions dérogatoires à l'application du droit commun en matière de fermeture des magasins.

III. Modification de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales

La modification prévoit la prise en charge par l'Etat des cotisations pour les allocations familiales payées jusqu'à présent par les indépendants ressortissant de la Chambre des Métiers et de la Chambre de Commerce, ainsi que les indépendants exerçant une profession libérale.

*

A noter encore que le texte initial prévoyait une modification de l'arrêté grand-ducal modifié du 28 août 1924 concernant les prescriptions relatives à la santé et la sécurité du personnel occupé dans les entreprises industrielles et commerciales afin d'abolir l'obligation pour les entreprises de prévoir des installations sanitaires séparées pour les salariés de chaque sexe.

La Commission s'est cependant ralliée à la proposition du Conseil d'Etat de supprimer cette disposition alors que, conformément à la hiérarchie des normes juridiques, il appartient au Gouvernement de prendre les mesures nécessaires à l'abrogation d'une disposition réglementaire.

TITRE V

Enseignement et formation professionnelle

Les dispositions concernant l'enseignement et la formation professionnelle se rapportent tant à la facilitation du passage entre l'école et la vie professionnelle qu'à la promotion de la capacité d'adaptation. Elles ont un double objectif: réduire le nombre de jeunes qui quittent prématurément le système scolaire et mieux préparer les jeunes à un monde du travail en mutation. Un des défis les plus importants est celui d'un marché de travail devenu régional auquel les jeunes ayant suivi le cursus scolaire luxembourgeois doivent se mesurer à des personnes formées dans d'autres systèmes scolaires les préparant autrement à la vie professionnelle.

Il s'agit:

- d'assurer le niveau élevé des formations;
- d'orienter les jeunes de manière à valoriser leurs capacités et à éviter les échecs scolaires inutiles;
- d'améliorer le passage à la vie active en étendant le dialogue et l'interaction de l'école avec les entreprises.

Au cours des dernières années, bon nombre de voies de formation ont été réformées dans le but de les adapter davantage tant aux besoins de l'économie qu'aux attentes et besoins de la population scolaire.

Cependant, malgré la bonne qualité des formations, démontrée par des comparaisons internationales, beaucoup de jeunes connaissent des échecs scolaires. Ceci est en partie dû à un manque d'informations

précises et univoques sur les finalités de certaines formations, au manque de renseignements sur les possibilités d'emploi et de carrière et à l'absence de structures permettant une orientation réaliste. S'y ajoutent souvent des illusions irréalistes de la part des élèves et de leurs parents. C'est pourquoi beaucoup de jeunes continuent à s'engager dans des formations dans lesquelles ils sont rapidement dépassés par les exigences.

Pour remédier à cette situation, le projet de loi propose certaines modifications à la législation actuelle. Elles ont pour objectif de clarifier la finalité de l'enseignement secondaire technique en général et de la formation de technicien en particulier. Ces modifications n'apportent cependant ni un bouleversement de l'enseignement secondaire technique ni un retour en arrière par rapport aux dispositions de la loi du 4 septembre 1990. Il s'agit plutôt de préciser et de délimiter les significations d'un certain nombre de dispositions et de mettre ainsi fin tant aux conflits d'interprétation concernant la finalité des différentes formations qu'aux incertitudes et aux faux espoirs des élèves et de leurs parents.

De même, il faut inscrire dans la législation les moyens permettant d'améliorer l'orientation et le transfert des élèves, notamment au moment du passage entre les différents cycles de l'enseignement secondaire technique. Ces passerelles doivent être utilisables dans les deux sens. Elles doivent servir aussi bien aux élèves qui ne progressent plus dans la voie dans laquelle ils se sont engagés qu'aux élèves qui veulent accéder à des voies de formation supérieures.

Enfin, il s'agit d'offrir aux élèves menacés d'exclusion davantage de possibilités de formation et de qualification.

En ce qui concerne la formation professionnelle, le projet de loi met l'accent sur un apprentissage de la deuxième chance, c'est-à-dire, l'apprentissage est ouvert à des personnes adultes qui n'ont pas obtenu de formation professionnelle qualifiante durant leur jeunesse. Elles auront ainsi la possibilité de suivre encore une formation afin d'obtenir un CITP, CCM ou CATP.

Dans ce contexte, la commission voudrait renvoyer au Rapport de Monsieur le député René Kollwelter „Pour une Ecole de la Deuxième Chance au Luxembourg". Ce rapport indique les voies à suivre pour offrir à tous ceux qui n'ont pas terminé une formation professionnelle pendant leur jeunesse la possibilité de compléter leur formation à un âge plus élevé. L'école de la deuxième chance constitue un moyen efficace contre le chômage et l'exclusion sociale.

Par le biais de l'école de la deuxième chance, les personnes concernées n'auront pas seulement la possibilité de faire une formation qualifiante, mais il devrait être possible d'occuper les postes d'apprentissage offerts dans les secteurs de l'artisanat et de la vente, non occupés par des jeunes.

Il s'agit également de motiver les chômeurs de suivre une formation professionnelle structurée qui peut augmenter leurs chances sur le marché de l'emploi. De même, les personnes intéressées auront la possibilité de poursuivre ces cours en vue d'une reconversion professionnelle. Ces mesures offrent la possibilité de faire un apprentissage tout en gagnant sa vie. En effet, si l'indemnité d'apprentissage à payer par le patron formateur ne dépasse pas celle à laquelle a droit un jeune apprenti, les apprentis adultes bénéficieront d'un complément à charge de l'Etat. L'indemnité d'apprentissage et le complément ne pourront cependant pas dépasser le niveau du salaire social minimum non qualifié.

Les structures d'encadrement sociopédagogiques nécessaires pour la population concernée seront également créées par le présent projet de loi.

Les principaux points prévus par la présente loi au niveau de l'enseignement et de la formation professionnelle sont:

- la réorientation de l'enseignement secondaire technique sur sa finalité première, à savoir la préparation à la vie professionnelle. Subsidiairement, l'enseignement secondaire technique a pour mission de permettre d'accéder aux études supérieures;
- la redéfinition de la finalité de la voie de formation du technicien: l'école a pour seule obligation de préparer les élèves à l'exercice de la profession de technicien. L'accès aux études supérieures est strictement accessoire;
- la délivrance d'un certificat de réussite du cycle moyen du régime technique et du régime de technicien afin de consolider la notion de cycles à l'enseignement secondaire technique et l'introduction de mesures de flexibilisation permettant des progressions plus individuelles des élèves;
- l'introduction d'un système d'évaluation plus nuancé basé notamment sur les profils d'orientation;
- la mise en place de deux voies de formation pour les élèves connaissant des difficultés scolaires et risquant de ne pas atteindre les objectifs de l'apprentissage menant au CATP:

- la voie de formation au CITP dont la finalité est changée en une insertion socioprofessionnelle, des analyses ayant clairement montré que la majeure partie des détenteurs du CITP ne sont pas en mesure d'obtenir le CATP,
- la voie de formation du CCM à finalité essentiellement pratique;

- la possibilité pour les détenteurs d'un CITP ou d'un CCM de se préparer ultérieurement au CATP soit dans le cadre de la formation initiale, soit dans le cadre de la formation continue;
- l'ouverture de la deuxième voie de qualification aux adultes et la création de la possibilité de leur délivrer un certificat officiel;
- l'extension du pool d'assistants des directeurs à tous les établissements d'enseignement ainsi qu'au Centre de psychologie et d'orientation scolaires, à recruter parmi les demandeurs d'emploi de niveau postsecondaire inscrits à l'Administration de l'Emploi et engagés pour une période non renouvelable de deux ans;
- la régularisation légale définitive de la situation des douze éducateurs gradués occupés à titre temporaire par le Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle, telle qu'elle a été préconisée par la Chambre des Députés lors du débat d'orientation sur l'emploi du 13 novembre 1997.

Dans les points relevés ci-dessus, on remarque l'existence parallèle du CITP et du CCM. Dans ce contexte, la commission constate avec satisfaction que plusieurs suggestions formulées par la Commission du Travail et de l'Emploi dans son rapport pour le débat d'orientation sur l'emploi du 4 novembre 1997 ont été reprises dans le présent projet de loi. En particulier, il en est ainsi pour ce qui est des mesures prises en faveur des jeunes connaissant des difficultés scolaires. La commission voudrait citer sur ce point les réflexions de la Commission du Travail et de l'Emploi sur le réagencement des formations CITP-CCM-CATP:

„La commission retient donc les conclusions suivantes:

a) Dans le souci de donner une formation professionnelle de base aux plus défavorisés du système scolaire, il faut maintenir cette nouvelle voie de formation. Cependant, la finalité de la voie de formation préparatoire au CITP doit être reconsidérée, pour en faire une mesure d'insertion professionnelle, ce qui nécessite une modification de la disposition légale de 1990,

b) Il s'avère dès maintenant clairement que le CITP ne saura être généralisé et remplacer le CCM, comme il a été prévu en 1990. Le maintien de la voie de formation préparatoire au CCM doit être confirmé. Par ailleurs, des expériences sont à faire en vue de construire un système de formation par paliers: CITP-CCM-CATP."

Lors de l'introduction du CITP en 1990, il était prévu que ce certificat devrait remplacer peu à peu les CCM existants. Or, il s'avère utile de maintenir les formations, étant donné que le CITP dispense aussi bien des connaissances théoriques que pratiques tandis que le CCM possède une finalité essentiellement pratique. De par là, le CCM garde un rôle prépondérant dans le système d'apprentissage luxembourgeois, notamment pour l'artisanat. Le maintien des deux voies de formation permet ainsi à un plus grand nombre de jeunes de pouvoir obtenir une qualification professionnelle."

Par ailleurs, il convient de relever que les ouvertures offertes aux élèves qui se décident en cours de route de poursuivre des études longues sont multipliées. Ainsi, les détenteurs d'un CATP peuvent accéder plus facilement au cycle supérieur du régime technique ou du régime de la formation de technicien, étant donné que l'admission n'est accordée qu'aux candidats qui sont capables d'aborder ces études.

La délivrance d'un certificat de réussite du cycle moyen du régime technique et du régime de la formation de technicien permet d'un côté de consolider la notion de cycle dans l'enseignement technique et d'un autre côté de documenter un niveau de qualification qui se situe entre la fin de l'obligation scolaire et le diplôme de fin d'études.

Commentaire des articles

En ce qui concerne le chapitre traitant de l'enseignement et de la formation professionnelle, ni la commission, ni le Conseil d'Etat n'ont présenté des amendements ou modifications importantes. La commission renvoie donc au commentaire des articles du projet de loi initial. En plus, l'exposé des motifs explicite ci-dessus retrace les objectifs et mesures des dispositions légales introduites.

Le présent projet modifie les articles 1er, 12, 13, 14, 16, 19, 20, 25, 26, 28 et 30 de la loi modifiée du 4 septembre 1990.

Article 1er

L'article 1er dispose désormais clairement que l'enseignement secondaire technique prépare en premier lieu à la vie professionnelle.

Article 12

L'article 12 consacre l'offre simultanée du CCM et du CITP. Les détenteurs de ces certificats auront la possibilité de se préparer ultérieurement au CATP.

Article 13

L'article 13 fixe les modalités d'examen du régime professionnel. En plus, il détermine les modalités de passage entre les différents régimes de l'enseignement secondaire technique.

Articles 14 et 16

Les articles en question définissent l'objet du régime de la formation de technicien et du régime technique. En plus, ils introduisent la délivrance d'un certificat de réussite du cycle moyen.

Articles 19 et 20

Les articles 19 et 20 traitent de l'objectif du cycle supérieur du régime de la formation de technicien.

Article 25

L'article 25 prévoit que le passage du cycle inférieur au cycle moyen se fait sur la base d'un profil d'orientation dont les modalités seront déterminées par règlement grand-ducal.

Article 26

Tous les régimes de l'enseignement secondaire technique seront ouverts à des personnes âgées de plus de 18 ans. Les personnes qui suivront un apprentissage auront droit à leur indemnité d'apprentissage ainsi qu'à un complément d'indemnité, sans que le montant total ne puisse dépasser le salaire social minimum qui leur reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié. Si l'indemnité d'apprentissage est à payer par l'employeur, le complément sera à charge du fonds pour l'emploi ou du service de la formation professionnelle du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle suivant qu'il s'agit d'un chômeur ou non.

Article 28

Des règlements grand-ducaux régleront l'organisation du cycle inférieur et des différents régimes de l'enseignement secondaire technique, l'admission des élèves, l'organisation des examens et la certification.

Article 30

Des modèles spécifiques de fonctionnement et de plans d'études peuvent être déterminés pour répondre à des besoins spécifiques (enfants de migrants, personnes plus âgées, école d'une deuxième chance).

Les chambres professionnelles qui sont, de par la loi, engagées dans la formation professionnelle ont approuvé les mesures proposées dans leur ensemble.

TITRE VI

Dispositions financières, administratives et finales

Le texte initial du projet regroupait les dispositions financières et administratives au sein d'un titre VI intitulé „Dispositions financières et administratives". Suite à l'avis du Conseil d'Etat du 24 novembre 1998 et de la proposition de regroupement des textes y agencée, les dispositions financières se trouvent dorénavant incorporées à différents endroits du présent projet. La commission estime cependant opportun de traiter dans son rapport la question du financement du PAN dans un chapitre à part, du moins pour ce qui est des mesures qui ont donné lieu à des discussions controverses.

Au-delà du financement de la mise en oeuvre du plan d'action national, ce chapitre traite des compensations financières pour les communes, de l'engagement de personnel supplémentaire pour le compte de différents services et administrations de l'Etat ainsi que de l'entrée en vigueur et de la validité limitée dans le temps de certaines des dispositions du présent projet.

Commentaire des articles

Financement du PAN

En ce qui concerne le financement du PAN, il a été convenu dans l'accord tripartite que *„le coût budgétaire sera partiellement financé par le relèvement de 1 franc de la contribution sociale, qui est actuellement de 1,75 franc/litre, sur l'essence avec et sans plomb*". L'accord retient encore que le produit de la contribution sociale ainsi ajoutée sera directement affecté au fonds pour l'emploi et que l'incidence de l'augmentation projetée sur l'indexation des salaires sera neutralisée. Les recettes escomptées du relèvement de 1 franc se chiffrent à 750 millions de francs au projet de budget pour l'exercice 1999. Le coût total découlant de la mise en oeuvre du PAN est chiffré par le Gouvernement, sous toutes réserves, à 2,45 milliards de francs.

L'**article II, point 3** du projet sous rubrique fixe le taux de la contribution sociale à prélever sur l'essence avec et sans plomb à 2,75 LUF/litre, ce qui correspond à une augmentation du taux de 1 LUF/litre. A noter que la contribution sociale sur le gasoil reste inchangée.

La commission constate que selon l'article 132 du texte initial du présent projet, l'essence au plomb et sans plomb aurait dorénavant pu être soumise à un droit d'accises maximal de 4 francs par litre, alors que pour l'utilisation de gasoil, il aurait pu être appliqué un droit d'accises maximal de 1 franc par litre, étant entendu que les taux à appliquer dans le cadre des limites énoncées ci-dessus seraient à arrêter par règlement grand-ducal.

Au-delà du relèvement proposé dans l'accord tripartite, le Gouvernement, en présentant un texte prévoyant les limites plus élevées de 4 francs/litre sur l'essence et de 1 franc sur le gasoil, demandait ainsi au législateur de l'habiliter à procéder à des relèvements ultérieurs de la contribution sociale. Par rapport à ce qui a été convenu dans l'accord tripartite, la marge de manoeuvre supplémentaire que le Gouvernement entendait se faire attribuer par le législateur était de 1,25 franc pour l'essence [4 francs - (1,75 + 1)] et de 0,75 franc pour le gasoil.

Or, la commission a exprimé au cours des discussions ses très nettes réserves à l'égard de l'habilitation prévue par le texte initial du projet par laquelle le Gouvernement se verrait accorder une marge de manoeuvre supplémentaire pour le relèvement de la contribution sociale en question. Elle a estimé qu'à l'instar de ce qui a été retenu pour le financement de l'assurance dépendance, tout relèvement supplémentaire devrait faire l'objet d'une autorisation par le législateur et comporter, le cas échéant, une discussion plus générale sur le financement global du PAN et sur d'éventuelles autres sources de financement.

Aussi la commission a-t-elle décidé de modifier l'article 132 du texte initial du projet et d'inscrire dans le texte légal le taux fixe du relèvement de la contribution sociale (à savoir 1 franc/litre sur l'essence), sans habilitation pour le Gouvernement de procéder à des relèvements ultérieurs par le biais d'un règlement grand-ducal.

La commission précise qu'elle adhère pleinement au principe d'un financement partiel du plan d'action national par le biais d'une taxation supplémentaire sur l'énergie et non pas sur le facteur travail. Son amendement entend seulement, quant à la forme, préserver les prérogatives du Parlement dont l'autorisation est nécessaire pour chaque ponction fiscale supplémentaire.

En effet, la Constitution a confié à la Chambre des Députés – représentant des gouvernés imposables – la faculté d'essence démocratique d'accorder ou de refuser au Gouvernement l'autorisation de percevoir des recettes et d'effectuer des dépenses. Le Gouvernement ne peut donc se procurer des ressources ni disposer des fonds prélevés qu'après y avoir été autorisé par la loi. Le principe de la spécialité budgétaire exigeant de surcroît que chaque dépense et chaque recette doivent être expressément soumise au vote de la Chambre, une adaptation de la contribution sociale ne peut, sous peine d'inconstitutionnalité, se faire par le biais d'un règlement grand-ducal, même si la loi définit des limites dans le cadre desquelles ledit taux peut s'agencer.

Dans son avis du 24 novembre 1998, le Conseil d'Etat a d'ailleurs repris l'argumentation de la commission: *„Le Conseil d'Etat s'oppose formellement à cette proposition qui n'est pas conforme à*

l'article 99 de la Constitution qui prévoit que toutes les dépenses grevant le budget de l'Etat doivent être fixées par la loi."

Compensation de la moins-value de recettes pour les communes

Le projet sous rubrique prévoit à l'article XXI (article 148 du texte initial du projet) de relever l'abattement sur l'impôt commercial communal sur le bénéfice d'exploitation d'un tiers environ. Ainsi, cet abattement d'actuellement 900.000 francs est porté à 1.200.000 francs, ce qui correspond à une moins-value de recettes d'environ 850 millions pour les communes. Pour diminuer cette perte financière, la participation des communes dans l'alimentation du fonds pour l'emploi est ramenée de 2% à 0%. Cette contribution à charge des communes, qui est déterminée en fonction du produit de l'impôt commercial, ne fera donc plus partie des recettes du fonds pour l'emploi à partir du 1er janvier 2000. Le texte de cette mesure nouvelle est inséré dans le corps de la loi proposée par le Conseil d'Etat en date du 1er décembre 1998, à l'**article II, point 4.**

La commission avait décidé d'attendre dans un premier temps les résultats des pourparlers gouvernementaux engagés avec le Syvicol concernant les compensations éventuelles à accorder aux communes. La commission regrette dans ce contexte que les discussions avec les communes n'aient pas été engagées avant le dépôt du présent projet de loi. Cette façon de procéder aurait permis au législateur de disposer de conclusions issues d'un débat démocratique serein et de pouvoir terminer ses travaux parlementaires en temps utile. Pour pallier à la perte fiscale annuelle estimée à 850 millions de francs, le Gouvernement a finalement annoncé les aides suivantes pour les communes:

- remboursement de 85% des indemnités versées aux jeunes demandeurs d'emploi en vertu des Contrats d'Auxiliaires Temporaires (CAT), programmes extensibles jusqu'à 18 mois d'occupation;
- participation restreinte dans la mise en oeuvre des pactes territoriaux pour l'emploi (Etat: 37,5%, Union européenne: 37,5%, Communes: 25%);
- extension au secteur communal des avantages financiers consentis au secteur privé pour l'embauchage de personnes handicapées (40-60% selon la gravité du handicap);
- adoption d'un plan d'introduction de l'éducation précoce, dont l'entrée en vigueur obligatoire sera différée de l'année scolaire 2000/2001 à l'année scolaire 2004/2005. Les investissements immobiliers seront subventionnés à raison de 50% pendant cette période. Le Gouvernement envisage par ailleurs une réduction de la participation des communes dans les traitements des enseignants de l'éducation précoce. Les affectations budgétaires prévues par l'Etat sont les suivantes:

  1999: 150.000.000.– LUF
  2000: 200.000.000.– LUF
  2001: 200.000.000.– LUF
  2002: 200.000.000.– LUF
  2003: 200.000.000.– LUF

- réduction à zéro, à partir du 1.1.2000, de la contribution des communes au Fonds pour l'emploi, soit environ 300.000.000.– LUF par an (2% sur l'impôt commercial);
- abolition de la part contributive des communes au fonctionnement des commissariats de police, devenant effective avec l'entrée en vigueur de la loi portant création d'un corps de police grand-ducale (actuellement 350.000.000.– LUF par an, dont profitent 19 communes) et au plus tard au 1er janvier 2000;
- abolition de la participation des communes au financement de la Caisse nationale des prestations familiales avec effet au 1er janvier 2000.

Engagement de personnel supplémentaire

L'article XXVIII a trait à l'engagement de 81 agents supplémentaires devenu nécessaire afin de garantir une exécution efficace des dispositions du présent projet. Le tableau récapitulatif ci-après renseigne sur les engagements supplémentaires auquel le gouvernement est autorisé à procéder:

Administration de l'emploi	24
Inspection du travail et des mines	6
Centres de formation professionnelle continue	6
Centre de psychologie et d'orientation scolaires	31
Caisse nationale des prestations familiales	6
Service national de la jeunesse	4
Ministère de la Famille	2
Ministère de la Promotion féminine	2

La commission se déclare d'accord avec cette augmentation substantielle du personnel de l'Etat. Quant au futur champ d'activité des agents agissant sous l'autorité du ministre du Travail et de l'Emploi et notamment de ceux engagés pour le compte de l'ITM, la commission est d'avis que ces agents devraient être chargés prioritairement de missions de contrôle sur le terrain. En effet, afin de ne pas compromettre le succès du plan d'action national pour l'emploi, les dispositions contenues dans le présent projet requièrent un contrôle accru de la part des services et administrations compétents de l'Etat.

Finalement, la commission relève que le Conseil d'Etat s'est opposé formellement contre la façon dont le Gouvernement s'est proposé dans le texte initial du projet de nommer certains des agents qui font déjà l'objet d'une occupation temporaire à l'heure actuelle. Le Gouvernement avait proposé de procéder à des nominations „*avec dispense de l'examen d'admission, de la période de stage et de l'examen de fin de stage*". La commission suit le Conseil d'Etat dans ses propositions de modification des dispositions afférentes.

Entrée en vigueur et durée d'application limitée dans le temps de certaines dispositions

Les **paragraphes 1 et 5 de l'article XXX** traitent de l'entrée en vigueur des dispositions du présent projet. Dans le texte proposé par le Conseil d'Etat dans son avis complémentaire du 1er décembre 1998, la mise en vigueur a été fixée au 1er janvier 1999. Comme le projet ne sera voté qu'après cette date, le maintien de cette disposition équivaudrait à une mise en vigueur rétroactive. Or, une telle mesure ne pourrait pas s'appliquer aux dispositions comportant des sanctions pénales, notamment celles prévues à l'article XIII. En effet, l'application rétroactive de telles dispositions constituerait une violation de l'article 7 de la Convention européenne des Droits de l'Homme et devrait partant rencontrer l'opposition formelle du Conseil d'Etat.

La commission propose ainsi pour l'ensemble du texte une mise en vigueur postérieure à la publication de la loi au Mémorial.

Cependant, les dispositions dont question au paragraphe 5, tirets 1, 2 et 3, entrent en vigueur au 1er janvier 1999. Il s'agit entre autres de l'introduction du congé parental. Les dispositions prévues à l'article II, point 4, concernant la participation des communes dans l'alimentation du fonds pour l'emploi qui est ramenée de 2% à 0%, entrent en vigueur au 1er janvier de l'an 2000.

Aux termes de l'**article XXX, paragraphes 2 à 4** du présent projet, certaines dispositions n'ont qu'une durée de validité limitée au 31 juillet 2003.

Le texte initial du projet prévoyait une durée d'application limitée au 31 décembre 2003 pour les assouplissements apportés à la législation sur le travail à temps partiel, ceci afin de permettre au comité permanent pour l'emploi, chargé de suivre la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi, de vérifier si la mesure a un impact bénéfique sur le marché de l'emploi.

La commission a donné à considérer qu'une réflexion s'impose au sujet de la question de savoir si cette même limitation dans le temps ne devait pas également être rendue applicable à d'autres dispositions du projet de loi et notamment à celles élargissant la période de référence pour la détermination de la durée de travail. En effet, le comité de coordination tripartite avait décidé lui-même d'évaluer les effets de certaines dispositions en termes d'emploi et de chômage avant de proposer une continuation ou la fin des mesures. Les partenaires sociaux et le législateur seraient ainsi obligés à dresser un bilan exhaustif des mesures visées après cinq ans d'expérience.

Aussi la commission a-t-elle proposé dans son premier jet d'amendements du 17 novembre 1998 de limiter dans le temps les dispositions concernant:

- la possibilité d'accords subordonnés à une convention collective;
- les périodes de référence et les plans d'organisation du travail;
- les mêmes sujets en matière de travail à temps partiel;
- les aides au passage au travail à temps partiel;
- les durées du congé parental.

Le législateur, sur base des évaluations prédécrites, décidera d'une prolongation ou non des dispositions concernées. Dans un souci de cohérence avec le texte proposé par le Conseil d'Etat, la commission a jugé opportun de fixer une date commune d'expiration des dispositions en question au 31 juillet 2003. La commission rend attentif au fait que le comité de coordination doit partant finaliser son bilan d'évaluation pour le 31 décembre 2002 au plus tard, étant donné qu'une procédure législative doit être entamée dans le cas où les partenaires sociaux se mettraient d'accord sur la continuation des mesures. Le moment venu, le parlement souhaite bien entendu être associé à ces discussions le plus étroitement possible.

*

Sous le bénéfice des réflexions qui précèdent, le commission spéciale „Plan d'Action national en faveur de l'Emploi", dans sa majorité, recommande à la Chambre des Députés de voter le projet de loi dans la teneur qui suit:

*

TEXTE COORDONNE PROPOSE PAR LA COMMISSION SPECIALE

PROJET DE LOI

concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998

SOMMAIRE:

Art. I. Abrogation et remplacement de la loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes et de l'article 36 de la loi budgétaire du 19 décembre 1983.

Art. II. Modification de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant

1. création d'un fonds pour l'emploi;
2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

Art. III. Modification de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi.

Art. IV. Modification de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.

Art. V. Modification de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

Art. VI. Modification de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie.

Art. VII. Modification de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

Art. VIII. Modification de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

Art. IX. Modification de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Art. X. Modification de la loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux.

Art. XI. Modification de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé.

Art. XII. Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite.

Art. XIII. Modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988

1. réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales;
2. modifiant l'article 4 de la loi du 2 juillet 1935 portant réglementation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise dans l'exercice des métiers.

Art. XXIIIbis. Modification de la loi du 3 août 1977 ayant pour objet

I. d'interdire le travail clandestin

II. de modifier l'article 26a) de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions ainsi que celles de la constitution et de la gestion d'entreprises, modifiée et complétée par la loi du 26 août 1975.

Art. XIV. Modification de la loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat.

Art. XV. Modification de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue.

Art. XVI. Modification de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle.

Art. XVII. Modification de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Art. XVIII. Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Art. XIX. Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Art. XX. Modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

Art. XXI. Modification de la loi modifiée du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial.

Art. XXII. Modification de la loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs.

Art. XXIII. Modification de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.

Art. XXIV. Loi portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Art. XXV. Dispositions modifiant le Code des assurances sociales.

Art. XXVI. Modification de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse Nationale des Prestations Familiales.

Art. XXVII. Actions positives dans le secteur privé.

Art. XXVIII. Engagement de personnel supplémentaire.

Art. XXIX. Dispositions transitoires.

Art. XXX. Entrée en vigueur et durée de validité de certaines dispositions.

*

1. PROJET DE LOI

concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998

Article I.–

La loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, ainsi que les dispositions de l'article 36 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984 sont abrogées et remplacées par les articles 1er à 25 suivants, dont l'intitulé prend la teneur suivante: „Loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes"

Chapitre 1er. *Le contrat d'auxiliaire temporaire*

Art. 1er.– Le contrat d'auxiliaire temporaire entre l'employeur et le jeune demandeur d'emploi a pour objectif d'assurer à ce dernier, pendant les heures de travail, une initiation pratique facilitant la transition entre l'enseignement reçu et l'insertion dans la vie active.

Le contrat-type écrit entre l'employeur et l'auxiliaire temporaire est déterminé par règlement grand-ducal.

Art. 2.– L'Administration de l'emploi peut proposer des contrats d'auxiliaire temporaire auprès des employeurs du secteur privé et auprès de l'Etat, des communes, des syndicats de communes, des établissements publics, des établissements d'utilité publique ou de tout autre organisme, institution, association ou groupement de personnes poursuivant un but non lucratif, aux demandeurs d'emploi qui n'ont pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis et qui se trouvent inscrits depuis un mois au moins comme demandeurs d'emploi auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi.

Art. 3.– (1) Après avoir informé et entendu les délégations du personnel et, s'il y a lieu, le comité mixte d'entreprise, le promoteur d'un programme de mise au travail temporaire le soumet au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Administration de l'emploi en l'accompagnant de toutes indications utiles sur la nature et la durée des tâches à accomplir ainsi que, le cas échéant, sur le plan de formation.

(2) Au cours de la mise au travail temporaire le jeune suivra, si nécessaire, et selon le parcours d'insertion individuel établi pour lui, en fonction de son niveau de formation et de son occupation, des cours de formation décidés et/ou organisés par l'Administration de l'emploi et le Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Education nationale, avec la coopération d'organismes et d'institutions publics et privés qui ont une activité dans le domaine de la formation, notamment continue.

L'Administration de l'emploi peut faire bénéficier le jeune de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédit bilan de compétences.

(3) Un tuteur sera désigné par le promoteur pour assister le jeune au cours de la mise au travail temporaire.

(4) Le délégué à l'emploi des jeunes procédera, en collaboration avec les services de l'orientation professionnelle, les organisations professionnelles patronales et syndicales et les chambres professionnelles, à la prospection de possibilités de mises au travail temporaires.

S'il y a lieu, il établira, ensemble avec les employeurs, des programmes-types de formation pour une branche ou un secteur déterminé.

Art. 4.– Le contrat d'auxiliaire temporaire est conclu pour une période ne pouvant être inférieure à trois mois. Il peut être renouvelé une fois sans que la durée totale ne puisse dépasser douze mois.

Toutefois, pour les associations sans but lucratif ayant signé avec l'Etat luxembourgeois une convention ou bénéficiant d'un agrément du ministre ayant l'emploi dans ses attributions, aux fins d'une remise au travail ou d'une insertion ou réinsertion professionnelle des jeunes au marché du travail, ainsi que

pour les communes et syndicats de communes, le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut accorder une seconde prolongation de six mois au maximum.

Art. 5.– (1) L'employeur est tenu de verser au jeune occupé dans le cadre d'un contrat d'auxiliaire temporaire une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

Toutefois, l'auxiliaire temporaire qui ne sera pas tenu de suivre des cours de formation tels que visés à l'article 3, paragraphe (2) a droit à cent pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

L'auxiliaire temporaire, titulaire d'un diplôme sanctionnant un cycle complet d'au moins quatre années d'études supérieures, a droit respectivement à quatre-vingt pour cent ou à cent pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur qualifié.

(2) Le fonds pour l'emploi rembourse, mensuellement au cas où l'entreprise le demande par écrit, à l'employeur du secteur privé une quote-part correspondant à cinquante pour cent de l'indemnité versée en application des alinéas qui précèdent. Jusqu'au 31 juillet 2003, le remboursement de cette quote-part est fixé à soixante-cinq pour cent en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

(3) Le fonds pour l'emploi prend en charge l'indemnité versée en application des dispositions du paragraphe (1) qui précède au jeune occupé dans le cadre d'un contrat d'auxiliaire temporaire conclu par l'Etat ou par un établissement public de l'Etat.

(4) Le fonds pour l'emploi rembourse aux communes, aux syndicats de communes, aux établissements d'utilité publique et aux autres organismes, institutions, associations ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif quatre-vingt-cinq pour cent de l'indemnité versée en application du paragraphe (1) qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés au présent article, sans que ces taux ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à quatre-vingt-dix pour cent.

(5) L'indemnité visée au paragraphe (1) est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Toutefois, la part patronale des charges sociales est prise en charge par le fonds pour l'emploi.

(6) L'employeur peut en outre, à titre facultatif, verser une prime de mérite à l'auxiliaire temporaire.

Art. 6.– (1) L'auxiliaire temporaire est autorisé à s'absenter, jusqu'à huit heures par mois, avec maintien de son indemnité, en vue de répondre à des offres d'emploi.

L'auxiliaire temporaire ne peut refuser un autre emploi approprié qui lui est proposé, à moins qu'il ne convienne par écrit avec l'employeur de convertir le contrat d'auxiliaire temporaire venu à expiration en relation de travail à durée déterminée ou indéterminée ou en contrat d'apprentissage.

(2) Le jeune peut mettre fin au contrat d'auxiliaire temporaire moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours lorsqu'il s'est engagé dans les liens d'un contrat de travail.

(3) L'employeur peut résilier le contrat d'auxiliaire temporaire moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours au cours des six premières semaines du contrat initial.

Art. 7.– Sans préjudice des dispositions de l'article 6, sont applicables au contrat d'auxiliaire temporaire les dispositions du chapitre 3 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, à l'exception de celles des articles 8, 9, 11 et 12, alinéa 2 ainsi que des articles 15 et 27.

Art. 8.– Le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un contrat d'auxiliaire temporaire, qui lui est proposé par l'Administration de l'emploi, est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Il en est de même de l'auxiliaire temporaire qui refuse de suivre les mesures de formation ou l'établissement d'un bilan de compétences, conformément à l'article 3, paragraphe (2) de la présente loi.

Art. 9.– A l'expiration du contrat d'auxiliaire temporaire, l'employeur doit délivrer au jeune un certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation et sur les formations suivies.

Art. 10.– Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires régissant la procédure d'admission dans la fonction publique, l'employeur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien auxiliaire temporaire, qui est redevenu chômeur et dont le contrat est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

A cet effet, l'employeur doit informer en temps utile son ancien auxiliaire temporaire, s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Art. 11.– Lorsqu'à l'expiration du contrat d'auxiliaire temporaire l'employeur engage le jeune dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, sont applicables à ce contrat les dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, sans que la période du contrat d'auxiliaire temporaire puisse être prise en considération pour l'application de ses articles 8 et 9.

Il en sera de même pour le contrat d'auxiliaire temporaire qui aura été prorogé pour une nouvelle période.

Chapitre 2. *Le stage d'insertion*

Art. 12.– Un stage d'insertion, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé par l'Administration de l'emploi aux jeunes demandeurs d'emploi inscrits, depuis un mois au moins, auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi et n'ayant pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis.

L'Administration de l'emploi peut faire bénéficier le jeune de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédit bilan de compétences.

Art. 13.– Le demandeur d'emploi admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet ne peut refuser, sans motif valable, le placement en stage d'insertion ou l'établissement d'un bilan de compétences lui proposés par l'Administration de l'emploi.

Lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage d'insertion qui lui est proposé ou lorsqu'il refuse l'établissement d'un bilan de compétences, il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Art. 14.– (1) Le demandeur d'emploi placé en stage d'insertion touche, en lieu et place de l'indemnité de chômage complet, une indemnité de base fixée à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés versée par l'Administration de l'emploi. L'entreprise peut, à titre facultatif, lui verser une prime de mérite.

(2) La moitié de l'indemnité de base est à charge du fonds pour l'emploi. L'autre moitié de l'indemnité de base et la prime de mérite facultative sont à charge de l'entreprise.

Jusqu'au 31 juillet 2003, le fonds pour l'emploi prend en charge soixante-cinq pour cent de l'indemnité de base en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés à l'alinéa qui précède, sans que ces taux ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à quatre-vingt-dix pour cent.

(3) L'indemnité de stage est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Art. 15.– Le placement en stage d'insertion est réservé aux entreprises couvertes par une convention-cadre conclue avec l'Administration de l'emploi, soit directement, soit par l'entremise d'une organisation ou chambre professionnelle d'employeurs.

La convention-cadre fixe notamment les conditions d'accueil des demandeurs d'emploi placés en stage d'insertion.

Art. 16.– Le placement en stage d'insertion prend fin en cas de placement dans un emploi approprié, soit auprès de la même entreprise, soit auprès d'une autre entreprise et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de douze mois.

Art. 17.– En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire qui est redevenu chômeur et dont le stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

A cet effet, l'entreprise doit informer en temps utile son ancien stagiaire, s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Art. 18.– Les périodes d'occupation en stage d'insertion sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Chapitre 3. *Dispositions communes*

Art. 19.– (1) En cas d'aggravation de la crise de l'emploi des jeunes, les employeurs du secteur privé occupant au moins 100 travailleurs salariés, sont obligés d'occuper, dans les conditions inscrites dans les dispositions qui précèdent, des jeunes demandeurs d'emploi dans une proportion de un pour cent de l'effectif du personnel salarié qu'ils occupent, sans tenir compte d'autres stagiaires de l'entreprise.

Les dispositions prévues à l'alinéa qui précède sont mises en vigueur par règlement grand-ducal, le comité de coordination tripartite visé à l'article 3 de la loi du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, entendu en son avis, sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés. Le même règlement déterminera en outre les secteurs et branches économiques tombant sous l'application des dispositions qui précèdent.

Art. 20.– (1) Est puni d'une amende de dix mille et un à quatre cent mille francs l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite dans les dispositions du paragraphe (1) de l'article 19.

La même disposition s'applique aux mandataires et préposés des personnes morales, lesquelles sont responsables de l'observation de l'obligation susmentionnée.

(2) Le numéro 11 de l'article 1er sous B de la loi du 26 février 1973 portant extension de la compétence des tribunaux de police en matière répressive est complété comme suit:

„31° La loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes."

Art. 21.– Au cas où l'indemnité, versée au jeune en application des articles 5 et 14 de la présente loi, est inférieure à l'indemnité de chômage le cas échéant touchée par le jeune avant le début de son contrat d'auxiliaire temporaire ou de son stage d'insertion, le fonds pour l'emploi lui verse la différence entre les deux montants.

Chapitre 4. *Prime d'orientation*

Art. 22.– Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut, à charge du fonds pour l'emploi, attribuer des primes d'orientation aux demandeurs d'emploi sans emploi ou sous préavis de licenciement, inscrits à l'Administration de l'emploi, qui n'ont pas dépassé l'âge de trente ans accomplis et qui prennent un emploi salarié ou s'engagent sous le couvert d'un contrat d'apprentissage dans une branche économique ou dans un métier déclarés éligibles par le ministre ayant l'emploi dans ses attributions, après consultation de la Commission nationale de l'emploi.

Les conditions et les modalités d'attribution de cette prime sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

L'Administration de l'emploi est chargée de l'application des dispositions du présent article.

Chapitre 5. *Aides à la promotion de l'apprentissage*

Art. 23.– Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut, à charge du fonds pour l'emploi, attribuer des aides financières de promotion de l'apprentissage dont les conditions et modalités sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions désigne chaque année les métiers et les branches économiques éligibles pour l'attribution de l'aide, après consultation de la Commission nationale de l'emploi.

L'Administration de l'emploi est chargée de l'application des dispositions du présent article.

Chapitre 6. *Dispositions transitoires*

Art. 24.– (1)Les contrats de stage-initiation et d'auxiliaires temporaires conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi continuent à être régis par les dispositions sous l'empire desquelles ils ont été conclus.

(2) En attendant l'entrée en vigueur des règlements grand-ducaux prévus par la présente loi, les règlements grand-ducaux pris sur la base de la loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes et sur la base de l'article 36 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984 restent en vigueur.

Chapitre 7. *Surveillance de l'application de la loi*

Art. 25.– La surveillance de l'application des dispositions des articles 1er à 25 de la présente loi et des règlements d'exécution y prévus est exercée par l'Administration de l'emploi et par l'Inspection du travail et des mines dans les limites de leurs compétences respectives.

Article II.–

La loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est modifiée comme suit:

1. Les points 8, 9, 10 et 16 du paragraphe (1) de l'article 2 sont remplacés par les dispositions suivantes:

„8. du remboursement à l'employeur de la quote-part du fonds pour l'emploi dans l'indemnité visée à l'article 5 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes et de la prise en charge de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité;

9. de la prise en charge des frais relatifs aux cours de formation visés à l'article 3 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes;

10. de la prise en charge des frais relatifs à l'établissement, par des organismes tiers, de bilans de compétences pour chômeurs, indemnisés ou non indemnisés, conformément aux articles 3, paragraphe (2) et 12 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes ainsi qu'à l'article 34 de la présente loi;

16. de l'octroi de l'aide à la création d'emplois socio-économique visée à l'article 25 du règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution 1. des aides à la mobilité géographique; 2. d'une aide au réemploi; 3. d'une aide à la création d'entreprises; 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique."

2. L'article 2, paragraphe (1), est complété par les points 26 à 34 suivants:

„26. de la prise en charge de la quote-part de l'indemnité de base versée au jeune dans le cadre du stage d'insertion conformément à l'article 14 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes;

27. de la prise en charge de la quote-part revenant au demandeur d'emploi non indemnisé au cours du stage de réinsertion professionnelle, prévu au chapitre 3bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet;
28. de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas de passage d'un salarié d'un travail à temps plein vers un travail à temps partiel conformément à l'article 43 de la présente loi;
29. de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas d'embauche de chômeurs inscrits à l'Administration de l'emploi par suite d'une réduction du temps de travail prévue par la convention collective, conformément à l'article 44 de la présente loi;
30. de la prise en charge des frais occasionnés par les examens médicaux ou psychologiques des demandeurs d'emploi décidés en application de l'article 15, paragraphes (2) et (3) de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi;
31. de la prise en charge des frais de voyage et des frais de garde d'enfants encourus par les personnes visées au paragraphe (1) de l'article 45 de la présente loi;
32. de la prise en charge de la différence entre l'indemnité de chômage et l'indemnité de stage conformément à l'article 21 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
33. de la prise en charge du complément d'indemnité versé aux personnes adultes qui suivent un apprentissage conformément à l'article 26 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue;
34. de la prise en charge des dépenses liées à l'exploitation des possibilités offertes par la création d'emplois à l'échelon local, dans l'économie sociale et dans les nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché notamment dans les domaines de la rénovation urbaine, de l'environnement, de l'exploitation touristique, de l'encadrement des jeunes et de l'aide familiale de proximité."

3. L'article 7bis est remplacé par le texte suivant:

„**Art. 7bis.**– (1) Pour les années d'alimentation du fonds de l'emploi, les huiles minérales légères et les gasoils ci-après destinés à l'alimentation des moteurs de véhicules circulant sur la voie publique et utilisés comme carburant, qui sont mis à la consommation dans le pays, sont soumis à un droit d'accises autonome additionnel dénommé contribution sociale ne pouvant dépasser les taux suivants par 1.000 litres à la température de 15° C:

essence au plomb	2.750 francs
essence sans plomb	2.750 francs
gasoil	250 francs.

(2) Les conditions d'application du présent article sont arrêtées par voie de règlement grand-ducal.

(3) Sont applicables au droit d'accises autonome additionnel les dispositions légales et réglementaires relatives au droit d'accises sur les huiles minérales."

4. A l'article 8, point 2, le taux de la contribution de chaque commune est fixé à zéro pour cent.

5. Il est complété par un chapitre 3bis nouveau intitulé: *Stage de réinsertion professionnelle au profit des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés.*

Ce chapitre comprend les articles 34 à 41 nouveaux:

Art. 34.– Un stage de réinsertion professionnelle, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé par l'Administration de l'emploi aux demandeurs d'emploi âgés de plus de trente ans accomplis et inscrits auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi depuis trois mois au moins.

L'Administration de l'emploi peut faire bénéficier le demandeur d'emploi de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la

personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédit bilan de compétences.

Art. 35.– Le demandeur d'emploi, admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet, ne peut refuser, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion ou l'établissement d'un bilan de compétences lui proposés par l'Administration de l'emploi.

Lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion qui lui est proposé ou lorsqu'il refuse l'établissement d'un bilan de compétences, il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Art. 36.– (1) En cas de placement en stage de réinsertion, le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet.

(2) Le demandeur d'emploi ne bénéficiant pas de l'indemnité de chômage complet touche une indemnité de stage versée par l'Administration de l'emploi à charge du fonds pour l'emploi et égale au salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

(3) L'indemnité visée au paragraphe (2) qui précède est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Art. 37.– Une quote-part correspondant à cinquante pour cent du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés est versée par l'entreprise au fonds pour l'emploi. En cas d'occupation de demandeurs d'emploi du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée, la participation de l'entreprise est ramenée, jusqu'au 31 juillet 2003, à trente-cinq pour cent de l'indemnité touchée par les stagiaires.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des députés peut modifier les taux prévus à l'alinéa qui précède sans que ces taux ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à soixante-quinze pour cent.

Art. 38.– En outre, l'entreprise peut verser au demandeur d'emploi une prime de mérite facultative.

Cette prime ne peut être prise en compte comme autre revenu pour le calcul de l'indemnité de chômage complet.

Art. 39.– Le placement en stage de réinsertion prend fin en cas de placement dans un emploi approprié, soit auprès de la même entreprise, soit auprès d'une autre entreprise, et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de douze mois.

Art. 40.– (1) En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire, redevenu chômeur, qui répond aux qualifications et au profil exigés et dont le contrat de stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

L'employeur doit informer en temps utile son ancien stagiaire, s'il répond aux qualifications et profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

(2) Les périodes d'occupation en stage de réinsertion professionnelle sont prises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Art. 41.– La surveillance de l'application des dispositions des articles 34 à 40 de la présente loi et des règlements d'exécution y prévus est exercée par l'Administration de l'emploi et par l'Inspection du travail et des mines dans les limites de leurs compétences respectives.

6. L'article 34 devient l'article 42 nouveau. Le paragraphe 1 de cet article est complété par un deuxième alinéa libellé comme suit:

„Toutefois, pour la computation de la période de stage de cinq ans visée à l'alinéa qui précède, les périodes d'affiliation à titre de salarié auprès d'un régime d'assurance pension sont cumulables à la

condition que l'indépendant ait exercé une activité indépendante depuis au moins six mois avant le dépôt de la demande d'indemnisation."

7. Il est intercalé, à la suite du chapitre 4, un chapitre 4 nouveau libellé comme suit: *Mesures diverses en relation avec l'organisation du travail ou avec la réintégration dans la vie active.*

Ce chapitre comprend les articles 43 à 45 nouveaux avec la teneur suivante:

Art. 43.– Au cas où la convention collective de travail prévoit une réduction du temps de travail en vue de rendre possible l'embauche de chômeurs, le fonds pour l'emploi verse à l'employeur, pendant une durée minimum de douze mois et une durée maximum de cinq ans, une prime correspondant au montant des cotisations sociales dues pour le salarié nouvellement embauché, inscrit à l'Administration de l'emploi avant son embauche.

Le paiement de la prime cesse dès que le chômeur embauché quitte l'entreprise.

Art. 44.– (1) Au cas où un salarié âgé de plus de 49 ans accomplis décide, d'un commun accord avec l'employeur, de passer d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, le fonds pour l'emploi verse à l'employeur, pendant sept ans au plus, une prime correspondant au montant de la part patronale des cotisations sociales dues pour le salarié en question, à condition que l'employeur embauche, moyennant contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée de dix-huit mois au moins, et au moins pour la fraction du poste libérée par le salarié passé au travail à temps partiel, un demandeur d'emploi sans emploi inscrit depuis trois mois au moins à l'Administration de l'emploi.

(2) Au cas où cette embauche se fait moyennant contrat à durée indéterminée, le montant de la prime visée à l'alinéa qui précède correspondra à l'intégralité des cotisations sociales dues pour le salarié passé du travail à plein temps vers le travail à temps partiel.

Il en est de même au cas où l'engagement du demandeur d'emploi se fait à plein temps ou si elle concerne un demandeur d'emploi du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité et/ou dans la profession en question.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

(3) Le fonds pour l'emploi versera à l'employeur, pendant sept ans au plus, une prime correspondant au montant de la part patronale des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché conformément aux modalités fixées au paragraphe (1) du présent article.

Au cas où le demandeur d'emploi embauché est du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité et/ou dans la profession en question, et au cas où l'embauche se fait moyennant contrat à durée indéterminée ou à plein temps, le montant de la prime visée à l'alinéa qui précède correspondra à l'intégralité des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

(4) L'employeur devra rapporter la preuve de la relation causale entre le passage d'un de ses salariés vers un travail à temps partiel et l'embauche du demandeur d'emploi.

Art. 45.– Le fonds pour l'emploi prend en charge les frais de voyage et les frais de garde d'enfants encourus par les parents en situation monoparentale disposant d'un revenu de ménage égal ou inférieur à 1,5 fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés du fait de leur participation à une mesure de formation leur assignée par l'Administration de l'emploi ou le service national d'action sociale ou dans un centre de formation professionnelle continue.

8. Les articles 35 à 43 deviennent les articles 46 à 54 nouveaux.

9. L'article 35, devenu article 46 nouveau, point 2. prend la teneur suivante:

„2. Les décisions portant attribution, maintien, reprise, prorogation, refus ou retrait de l'indemnité de chômage, suspension de la gestion du dossier et retardement du début de l'indemnisation, ainsi que les décisions ordonnant le remboursement des indemnités sont prises par le directeur de l'Administration de l'emploi ou les fonctionnaires par lui délégués à cet effet.

Les décisions portant refus d'attribution, refus de maintien, refus de prorogation, retrait de l'indemnité, suspension du traitement du dossier et retardement du début de l'indemnisation doivent être motivées et notifiées au requérant par lettre recommandée à la poste."

Article III.–

Les articles 9, 13 à 16, 18 et 28 de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi sont modifiés comme suit:

1. L'article 9 prend la teneur suivante:

„**Art. 9.–** (1) Dans l'intérêt du maintien du plein emploi, de l'analyse du marché de l'emploi et en vue des décisions concernant l'emploi des travailleurs étrangers, tout poste de travail doit obligatoirement être déclaré à l'Administration de l'emploi. En cas de publication dans la presse écrite ou parlée ou par tout autre moyen de publication ou de communication, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Administration de l'emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance.

Cette disposition ne s'applique pas aux emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires.

L'employeur qui n'exécute pas les obligations lui imposées par le présent article est passible, en cas d'une première infraction, d'une amende d'ordre de dix mille à cent mille francs.

Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Administration de l'emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le tribunal administratif qui statue comme juge de fond.

En cas de récidive, l'article 41 est applicable.

(2) Les déclarations de places vacantes doivent contenir notamment les données suivantes:

a) l'indication exacte de l'identité de l'employeur, le genre d'emploi vacant ainsi que la formation, l'aptitude professionnelle et la qualification requises pour chaque emploi offert;

b) les conditions de travail et de rémunération offertes.

(3) Les déclarations de places vacantes sont considérées comme des offres d'emploi."

2.– L'article 13 prend la teneur suivante:

„**Art. 13.–** L'obligation d'informer l'Administration de l'emploi des places vacantes s'applique également aux employeurs établis à l'étranger ainsi qu'aux représentants d'employeurs.

A la demande de l'employeur ou de son représentant, l'Administration de l'emploi s'abstiendra de révéler l'identité de l'employeur à des tiers."

3.– L'article 14 prend la teneur suivante:

„**Art. 14.–** (1) Le placement au sens de la présente loi relève de la compétence de l'Administration de l'emploi, sans préjudice de la libre prestation de services transfrontalière au sein de l'Espace Economique Européen, qui reste soumise à l'obligation d'information visée aux articles 9 et 13.

(2) Les opérations de placement effectuées par l'Administration de l'emploi sont gratuites."

4.– L'article 15 prend la teneur suivante:

„**Art. 15.–** (1) Tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, sont tenus de se présenter aux bureaux de placement publics aux jours et heures qui leur sont indiqués par ces bureaux.

Les demandeurs d'emploi non indemnisés qui, sans excuse valable, ne répondent pas aux convocations, aux actions d'orientation, y compris l'établissement d'un bilan de compétences, de formation et de placement de l'Administration de l'emploi, verront la gestion de leur dossier suspendue pour une durée de deux mois. Le début de l'indemnisation conformément à la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est retardé d'autant.

(2) Les agents de placement peuvent, de l'accord du directeur de l'Administration de l'emploi ou de son délégué, proposer au demandeur d'emploi de se soumettre à un examen médical ou à un examen psychologique.

(3) Les frais occasionnés par ces examens sont à charge du fonds pour l'emploi."

5.– L'article 16 prend la teneur suivante:

„**Art. 16.–** (1) Le recrutement de travailleurs non ressortissants de l'Espace Economique Européen dans les Etats non membres de l'Espace Economique Européen est de la compétence exclusive de l'Administration de l'emploi.

(2) Dans ce cas, l'Administration de l'emploi peut, sur demande préalable, autoriser un ou plusieurs employeurs ou une organisation professionnelle d'employeurs, à recruter des travailleurs.

(3) Cette demande spécifiera:

a) les postes de travail offerts, leur nombre et les qualifications requises;

b) la période pendant laquelle le recrutement sera effectué;

c) le ou les lieux de recrutement;

d) les conditions de recrutement, d'embauchage et de travail offertes aux travailleurs;

e) les personnes chargées du recrutement.

(4) L'autorisation prévue au paragraphe (2) du présent article peut être révoquée si les conditions de recrutement prescrites par l'Administration de l'emploi ne sont pas observées.

(5) Les conditions à remplir par les travailleurs visés au paragraphe (1) du présent article pour l'admission et l'embauchage dans le Grand-Duché de Luxembourg sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires régissant la matière."

6.– Il est ajouté un nouvel article 18bis de la teneur suivante:

„**Art. 18bis.–** (1) Un(e) délégué(e) à l'emploi des jeunes, désigné(e) par le Gouvernement en Conseil, assumera, sous l'autorité du directeur de l'Administration de l'emploi, la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

(2) Un(e) délégué(e) à l'emploi féminin, désigné(e) par le Gouvernement en Conseil, assumera, sous l'autorité du directeur de l'Administration de l'emploi, la promotion du travail féminin notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi."

7.– Le paragraphe (2) de l'article 28 prend la teneur suivante:

„**Art. 28.–** (2) L'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration professionnelles des personnes reconnues comme travailleurs handicapés sont assurés par le service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi."

Article IV.–

La loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés est modifiée comme suit:

1. Les articles 1er, 3, 4, 9 et 11 figurant sous l'article B sont modifiés comme suit:

a.– L'article 1er prend la teneur suivante:

„**Art. 1er.–** Ont la qualité de travailleurs handicapés au sens de la présente loi et sous réserve des dispositions des alinéas 2, 3 et 4 qui suivent, les accidentés du travail, les invalides de guerre ainsi que les personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial.

Est à considérer comme accidenté du travail tout travailleur qui, par suite d'un accident de travail survenu auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois, a subi une diminution de sa capacité de travail de trente pour cent au moins.

Est à considérer comme invalide de guerre, tout Luxembourgeois et tout ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne, qui par suite d'événements de guerre ou de mesures de l'occupant, a subi une diminution de sa capacité de travail de trente pour cent au moins.

Est à considérer comme personne ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial, tout Luxembourgeois, tout ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne et tout non-ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne travaillant auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois, dont la capacité de travail se trouve réduite par suite d'une cause de maladie, de causes naturelles ou accidentelles de trente pour cent au moins."

b.– Les paragraphes (2) et (3) de l'article 3 prennent la teneur suivante:

„(2) Lorsque la qualité de travailleur handicapé a été reconnue, la commission susvisée peut proposer au directeur de l'Administration de l'emploi, selon l'âge du candidat, son degré d'invalidité ou la nature de son invalidité, et sur le vu de ses capacités antérieures et résiduelles de travail, des mesures d'orientation, de formation et de placement ou de rééducation professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation ou de réadaptation au travail.

(3) Le directeur de l'Administration de l'emploi fixe les mesures à prendre en vue de l'intégration ou de la réintégration professionnelles.

La forme et le contenu de ces mesures, qui peuvent comporter notamment l'attribution d'une participation au salaire, d'une participation aux frais de formation, d'une prime d'encouragement ou de rééducation, la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail, la participation aux frais de transport ou la mise à disposition d'équipements professionnels adaptés, sont déterminés par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

La participation au salaire visée à l'alinéa qui précède peut être limitée dans le temps et est fixée, suivant la gravité du handicap, sans qu'elle puisse être inférieure à quarante pour cent, ni supérieure à soixante pour cent du salaire versé au travailleur handicapé, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

Cette participation de l'Etat peut être allouée aux employeurs du secteur privé et du secteur communal.

Le taux de la participation aux salaires peut être réduit périodiquement par le directeur de l'Administration de l'emploi, sur avis de la commission d'orientation et de reclassement professionnelle, compte tenu notamment de l'évolution du handicap et/ou de l'adaptation du travailleur handicapé au milieu du travail."

c.– Le paragraphe (1) de l'article 4 prend la teneur suivante:

„**Art. 4.–** (1) Si le travailleur handicapé refuse d'occuper un poste qui correspond à ses aptitudes de travail et qui lui a été assigné ou s'il refuse de se soumettre aux mesures d'orientation, de formation ou de rééducation décidées par le directeur de l'Administration de l'emploi, il perd ses droits à un des postes réservés aux travailleurs handicapés par l'article 5 qui suit."

d.– Le paragraphe (1), alinéa 1er et le point 1) de l'article 9 prennent la teneur suivante:

„**Art. 9.–** (1) Au cas où le directeur de l'Administration de l'emploi, sur avis de la commission d'orientation et de reclassement professionnel, décide des mesures d'orientation, de formation ou de rééducation professionnelles, ou des mesures d'initiation ou de stage, les frais sont à supporter:

1) par l'Etat, pour les personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial, ainsi que pour les invalides de guerre dans les limites prévues par la loi du 25 février 1950 concernant l'indemnisation des dommages de guerre."

e.– Le paragraphe (1) de l'article 11 prend la teneur suivante:

„**Art. 11.–** (1) Les décisions de refus ou de retrait visées aux articles 3 et 4 qui précèdent peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès de la commission spéciale instituée par l'article 35 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet. Cette commission de réexamen est complétée à cet effet par des représentants d'associations privées ayant pour but la sauvegarde des intérêts des accidentés du travail, des mutilés de guerre et des prisonniers et déportés politiques, ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial, qui pourront assister aux délibérations avec voix consultative. Il sera nommé un suppléant à chaque représentant des

associations privées précitées. La composition et le fonctionnement de cette commission seront déterminés par règlement grand-ducal."

2.– L'article C prend la teneur suivante:

„**Article C:**

L'article 4 de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel des salariés du secteur privé est modifié comme suit:

Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés de travail et aux personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial, auxquelles a été reconnue la qualité de travailleur handicapé conformément à l'article 3 de l'article B de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés. L'indemnité journalière du congé supplémentaire est à charge des crédits budgétaires de l'Etat.

Les employeurs des communes et les syndicats des communes peuvent demander le remboursement du congé supplémentaire de six jours ouvrables accordé aux travailleurs handicapés engagés.

L'article 6, alinéa 1er de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum est modifié comme suit:

L'employeur occupant un salarié qui, en raison d'une infériorité physique ou intellectuelle, se trouve hors d'état de fournir en son emploi un rendement normal, peut être autorisé par décision du directeur de l'Inspection du travail et des mines, sur avis de la commission d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article 3 de l'article B de la présente loi, à appliquer à ce travailleur pour le paiement du salaire social minimum un taux d'abattement déterminé."

Article V.–

La loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail est modifiée comme suit:

1.– L'article 4 prend la teneur suivante:

„**Art. 4.–** (1) La convention collective de travail déterminera obligatoirement:

1. les qualités des parties;
2. son champ d'application professionnel et territorial;
3. la date de son entrée en vigueur, sa durée et les délais de dénonciation;
4. les conditions de travail dont les parties conviendront.

(2) Les conditions de travail à déterminer par les parties comprennent au moins:

1. les conditions d'embauchage et de congédiement des salariés, y compris des mesures appropriées d'accueil et de préparation aux tâches à exécuter;
2. la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire;
3. les jours fériés;
4. le régime des congés applicables, dont, entre autres, le congé annuel;
5. le système des rémunérations ainsi que les éléments de salaire et de traitement par catégories professionnelles.

(3) Toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir:

1. des dispositions ayant pour objet d'adapter le montant des rémunérations aux variations du coût de la vie conformément aux modalités applicables aux traitements et aux pensions des fonctionnaires publics;
2. des majorations pour travail de nuit, qui ne pourront être inférieures à quinze pour cent de la rémunération; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit;
3. des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres;
4. l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

(4) La convention collective contiendra obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants:

1. l'organisation du travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité; les négociations collectives sur l'organisation du travail porteront notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée du travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière;
2. la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable, et notamment l'accroissement des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages, d'apprentissage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle, notamment en faveur des chômeurs, ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie; le nombre des possibilités supplémentaires ainsi créées sera consigné dans la convention collective;
3. d'une manière générale, les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage; les lignes directrices sur l'emploi adoptées annuellement par le Conseil Européen et faisant l'objet du plan d'action national en faveur de l'emploi serviront de lignes de conduite au cours de ces négociations;
4. la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable; dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié."

2.– Il est ajouté un article 4bis ayant la teneur suivante:

„**Art. 4bis.**– (1) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

(2) Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de la mesure prévue au paragraphe (1) qui précède.

Les conventions collectives peuvent fixer les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer lesdites modalités.

En l'absence de convention collective, une convention entre le ministre ayant l'emploi dans ses attributions et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités d'application de la mesure fixée au paragraphe (1) du présent article."

Article VI.–

La loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie est modifiée comme suit:

1.– L'article 4 prend la teneur suivante:

„**Art. 4.**– (1) Sans préjudice des articles 4bis, 6 à 10 et 12 à 14 de la présente loi, la durée du travail des ouvriers ne peut pas excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine; la convention collective applicable peut fixer les limites inférieures à ces seuils.

(2) Les ouvriers peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées au paragraphe (1) qui précède, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

(3) Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, un plan d'organisation du travail, couvrant l'ensemble de la période de référence, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence et fixant les principes régissant l'organisation du travail en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure, sans préjudice de l'application de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Au cas où la convention collective applicable prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée au paragraphe (2) du présent article, elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans les entreprises rentrant dans son champ d'application.

Sauf en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure au sens de l'alinéa 1 du présent paragraphe, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine et la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire au sens des articles 11 et suivants de la présente loi.

Le plan règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise ou de l'établissement.

Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article sera obligatoirement et préalablement soumis, s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné. En cas de désaccord de la délégation ou du personnel, se documentant par quatre avis négatifs consécutifs et dûment motivés à propos des plans d'organisation du travail leur soumis, le litige sera soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui tentera de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office National de Conciliation pourra être saisi par la partie la plus diligente, conformément à l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation.

Copie du plan d'organisation du travail doit être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail et adressée sans délai à la délégation du personnel ainsi qu'au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) La convention collective de travail applicable peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

La convention collective visée au paragraphe qui précède peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée du travail, et notamment sur la période de référence.

(5) A défaut de convention collective de travail, et au cas où la convention collective ou l'accord visés au paragraphe (4) qui précède, conclus après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, le ministre ayant le travail dans ces attributions peut, à la demande d'une entreprise et sans préjudice du principe fixé au paragraphe (2) du présent article, autoriser une période de référence déterminée.

L'autorisation ministérielle visée à l'alinéa qui précède est soumise aux modalités suivantes:

1. Le ministre soumettra la demande de l'entreprise à l'avis des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national.
2. Sur base de cet avis, le ministre peut subordonner l'autorisation demandée à la conclusion préalable d'un accord sectoriel entre les partenaires sociaux concernés; cet accord sectoriel peut fixer une période de référence inférieure ou supérieure à la durée de quatre semaines fixée au paragraphe (2) du présent article.
3. L'accord sectoriel éventuellement conclu sera soumis, avant son entrée en vigueur, à l'approbation du ministre.
4. A défaut d'un accord sectoriel, le ministre peut, avant d'accorder l'autorisation demandée, consulter encore une fois les partenaires sociaux préqualifiés.

5. Avant d'accorder l'autorisation pour une période de référence déterminée, le ministre demandera l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise concernée.

(6) Au cas où une convention collective de travail conclue avant l'entrée en vigueur de la présente loi et non déclarée d'obligation générale prévoit une période de référence inférieure à quatre semaines, le ministre ayant le travail dans ses attributions peut, par dérogation au principe fixé au paragraphe (2) du présent article, pour une durée qu'il déterminera, rendre applicable la période de référence précitée à l'ensemble du secteur ou de la profession.

La procédure prévue par le paragraphe (5) alinéa 2 du présent article est applicable.

Après la venue à terme ou la dénonciation de la convention collective en question, les règles fixées aux paragraphes (1) à (5) du présent article deviennent applicables."

2.– Il est ajouté un article 4bis de la teneur suivante:

„**Art. 4bis.**– (1) La durée du travail maximale ne pourra dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.

(2) Un règlement grand-ducal pourra déterminer un nombre limité de secteurs, branches, activités ou professions dans lesquelles la convention collective de travail applicable, ou, à défaut, le ministre ayant le travail dans ses attributions, peuvent autoriser une durée de travail journalière maximale de douze heures, à condition toutefois que la durée de travail hebdomadaire effective ne dépasse pas quarante heures.

Le règlement grand-ducal visé à l'alinéa qui précède déterminera les conditions et modalités auxquelles la convention collective ou le ministre peuvent autoriser une durée de travail de douze heures par jour. Il pourra notamment prévoir que cette autorisation sera limitée dans le temps ou à certaines périodes de l'année."

3.– L'article 5bis prend la teneur suivante:

„**Art. 5bis.**– (1) Tout travailleur bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un temps de repos non rémunéré de trente minutes au minimum.

(2) Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable.

(3) L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée visée au paragraphe (1) du présent article.

Pour les catégories de personnel définies aux articles 2 et 5, alinéa 2, de la présente loi, un règlement grand-ducal peut déroger à la règle énoncée à l'alinéa 1 du présent paragraphe."

4.– L'article 6 prend la teneur suivante:

„**Art. 6.**– La convention collective de travail et la décision ministérielle visées aux paragraphes 4 à 6 de l'article 4 de la présente loi ne peuvent pas empêcher la possibilité d'augmenter la durée journalière de travail des ouvriers dans les cas et selon les modalités fixés aux articles 7 à 10 qui suivent."

5.– L'article 7 prend la teneur suivante:

„**Art. 7.**– Lorsque les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur 5 jours ou moins, la durée du travail normale peut d'office être portée jusqu'à neuf heures par jour, sans que le total de la durée du travail ne puisse dépasser la durée de travail normale hebdomadaire en vigueur dans l'établissement ou l'entreprise concernés."

6.– L'article 8 est remplacé par le texte suivant:

„**Art. 8.**– Par dérogation aux dispositions du paragraphe (1) de l'article 4, dans les entreprises où le travail, à raison de sa nature, ne souffre ni interruption, ni retard, ou est organisé par équipes successives, les ouvriers peuvent être occupés au-delà de huit heures par jour et de quarante heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence maximale de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas quarante heures.

Toutefois la durée de travail maximale journalière ne peut pas dépasser dix heures.

Le paragraphe (3) de l'article 4 de la présente loi est applicable. La direction de l'Inspection du travail et des mines en sera informée à l'avance."

7.– L'article 9 prend la teneur suivante:

„**Art. 9.–** Le ministre ayant le travail dans ses attributions pourra autoriser la prestation d'heures excédant la durée normale du travail pour les travaux préparatoires ou complémentaires, qui, pour des raisons techniques, doivent être nécessairement exécutés en dehors des limites assignées au travail général de l'entreprise, d'une partie de l'entreprise ou d'une équipe.

Ces heures seront compensées à raison d'un jour complet de repos lorsque les dépassements totalisent la durée journalière de travail fixée au paragraphe (1) de l'article 4 de la présente loi."

8.– L'article 10 prend la teneur suivante:

„**Art. 10.–** Les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, tels que accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruption de force motrice, de lumière, de chauffage ou d'eau, pourront être récupérées dans les deux mois qui suivent la reprise du travail.

Hormis les cas prévus aux paragraphes (2), (4) et (5) de l'article 4 de la présente loi, les temps de travail ainsi récupérés ne pourront augmenter la durée du travail au-delà de dix heures par jour ni au-delà de quarante-huit heures par semaine.

Dans les cas prévus aux paragraphes (2), (4) et (5) de l'article 4 de la présente loi, les heures de récupération ne pourront excéder de plus d'une heure la limite journalière prévue à l'alinéa qui précède.

La délégation du personnel et la direction de l'Inspection du travail et des mines devront aussitôt être informées avant le commencement de la récupération des heures perdues, de la nature, de la cause et de la date de l'arrêt collectif, du nombre des heures perdues et des modifications temporaires prévues à l'horaire."

9.– Dans le deuxième alinéa de l'article 11, la référence aux articles 6, 7, 8, 9 et 10 est remplacée par la référence aux articles 4, paragraphes (4) à (6), 6, 7, 8, 9 et 10.

10.– L'article 16 prend la teneur suivante:

„**Art. 16.–** (1) L'ouvrier a droit, pour chaque heure supplémentaire, à un salaire normal majoré de 25%.

(2) Toutefois les heures supplémentaires peuvent être compensées dans la mesure du possible, en remplacement du salaire majoré conformément au paragraphe (1) qui précède, par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure et demie de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée.

(3) Au cas où une convention collective est applicable, celle-ci fixera le principe et les modalités d'application des dispositions du paragraphe (2) du présent article.

Lorsque la convention collective s'applique à un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, elle peut prévoir les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer les modalités d'application du principe établi par le paragraphe (2) du présent article."

Article VII.–

La loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés est modifiée comme suit:

1.– L'article 6 prend la teneur suivante:

„**Art. 6.–** (1) On entend par durée du travail le temps pendant lequel l'employé est à la disposition de son ou de ses employeurs, s'il en a plusieurs; sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles l'employé n'est pas à la disposition de son ou de ses employeurs.

(2) Sans préjudice des dérogations prévues au présent article, la durée de travail normale des employés privés ne pourra excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine; la convention collective applicable peut fixer des limites inférieures à ces seuils.

(3) Les employés privés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées au paragraphe (2) qui précède, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

(4) Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée au paragraphe (3) du présent article, un plan d'organisation du travail, couvrant l'ensemble de la période de référence, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence et fixant les principes régissant l'organisation du travail en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure, sans préjudice de l'application de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Au cas où la convention collective applicable prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée au paragraphe (3) du présent article, elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans les entreprises rentrant dans son champ d'application.

Sauf en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure au sens du paragraphe (4), alinéa 1, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine et la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire au sens des points 6 et suivants de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

Le plan règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise ou de l'établissement.

Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article sera obligatoirement et préalablement soumis, s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné.

En cas de désaccord de la délégation ou du personnel, se documentant par quatre avis négatifs consécutifs et dûment motivés à propos des plans d'organisation du travail leur soumis, le litige sera soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui tentera de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office National de Conciliation pourra être saisi par la partie la plus diligente, conformément à l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation.

Copie du plan d'organisation du travail doit être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail et adressée sans délai à la délégation du personnel ainsi qu'au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(5) La convention collective de travail applicable peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée au paragraphe (3) du présent article, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

La convention collective visée à l'alinéa qui précède peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée du travail, et notamment sur la période de référence.

(6) A défaut de convention collective de travail, et au cas où la convention collective ou l'accord visés au paragraphe (5) qui précède, conclus après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, le ministre ayant le travail dans ses attributions peut, à la demande d'une entreprise et sans préjudice du principe fixé au paragraphe (3) du présent article, autoriser une période de référence déterminée.

L'autorisation ministérielle visée à l'alinéa qui précède est soumise aux modalités suivantes:

1. Le ministre soumettra la demande de l'entreprise à l'avis des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national.
2. Sur base de cet avis, le ministre peut subordonner l'autorisation demandée à la conclusion préalable d'un accord sectoriel entre les partenaires sociaux concernés; cet accord sectoriel peut fixer

une période de référence inférieure ou supérieure à la durée de quatre semaines fixée au paragraphe (3) du présent article.

3. L'accord sectoriel éventuellement conclu sera soumis, avant son entrée en vigueur, à l'approbation du ministre.

4. A défaut d'un accord sectoriel, le ministre peut, avant d'accorder l'autorisation demandée, consulter encore une fois les partenaires sociaux préqualifiés.

5. Avant d'accorder l'autorisation pour une période de référence déterminée, le ministre demandera l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise concernée.

(7) Au cas où une convention collective de travail conclue avant l'entrée en vigueur de la présente loi et non déclarée d'obligation générale prévoit une période de référence inférieure à quatre semaines, le ministre ayant le travail dans ses attributions peut, par dérogation au principe fixé au paragraphe (3) du présent article, pour une durée qu'il déterminera, rendre applicable la période de référence précitée à l'ensemble du secteur ou de la profession.

La procédure prévue par le paragraphe (6) alinéa 2 du présent article est applicable.

Après la venue à terme ou la dénonciation de la convention collective en question, les règles fixées aux paragraphes (2) à (6) du présent article deviennent applicables.

(8) La durée du travail ne pourra en principe dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.

Un règlement grand-ducal pourra déterminer un nombre limité de secteurs, branches, activités ou professions dans lesquelles la convention collective de travail applicable, ou, à défaut, le ministre ayant le travail dans ses attributions, peuvent autoriser une durée de travail journalière maximale de douze heures, à condition toutefois que la durée de travail hebdomadaire ne dépasse pas quarante heures.

Le règlement grand-ducal visé à l'alinéa qui précède déterminera les conditions et modalités auxquelles la convention collective ou le ministre peuvent autoriser une durée de travail de douze heures par jour. Il pourra notamment prévoir que cette autorisation est limitée dans le temps ou à certaines périodes de l'année.

(9) Tout employé privé bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un temps de repos non rémunéré de trente minutes au minimum.

Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable.

(10) L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée visée à l'alinéa 1 du paragraphe (9) du présent article.

Pour les catégories d'employés occupés à des travaux essentiellement intermittents, des conventions collectives de travail, et à défaut, des règlements d'administration publique pourront déterminer le temps pendant lequel l'employé est à la disposition de son ou de ses employeurs.

Pour ces mêmes catégories de personnel, un règlement grand-ducal peut déroger à la disposition prévue à l'alinéa 1 du présent paragraphe (10).

(11) La convention collective de travail et la décision ministérielle visées aux paragraphes (5) à (7) du présent article ne peuvent pas empêcher la possibilité d'augmenter la durée journalière de travail des employés privés dans les cas et selon les modalités suivantes:

1. Lorsque les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur cinq jours ou moins, la durée du travail normale peut d'office être portée jusqu'à neuf heures par jour, sans que le total de la durée de travail ne puisse dépasser la durée du travail normale hebdomadaire à plein temps en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement concernés.

2. Dans l'entreprise où le travail, à raison de sa nature, ne souffre ni interruption, ni retard, ou est organisé par équipes successives, les employés privés pourront être occupés au-delà de huit heures par jour et de quarante heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence maximale de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas quarante heures.

Le paragraphe (4) du présent article est applicable. La direction de l'Inspection du travail et des mines en sera informée à l'avance.

3. Les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, tels que des accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruption de force motrice, de lumière, de chauffage ou d'eau, pourront être récupérées dans les deux mois qui suivent la reprise du travail.

Hormis les cas prévus aux paragraphes (3), (5) et (6) du présent article, les temps de travail ainsi récupérés ne pourront avoir pour effet d'augmenter la durée de travail au-delà de dix heures par jour ni au-delà de quarante-huit heures par semaine.

Dans les cas prévus aux paragraphes (3), (5) et (6) du présent article, les heures de récupération ne pourront excéder de plus d'une heure la limite journalière prévue à l'alinéa qui précède.

La délégation du personnel et la direction de l'Inspection du travail et des mines devront aussitôt être informées avant le commencement de la récupération des heures perdues, de la nature, de la cause et de la date de l'arrêt collectif, du nombre des heures perdues et des modifications temporaires prévues à l'horaire."

2. Les points 6. à 11. actuels de l'article 6 deviennent les paragraphes (12) à (17).

3. Le paragraphe (18) nouveau qui remplace le point 12. de l'article 6 prend la teneur suivante:

„(18) L'employé privé a droit pour chaque heure supplémentaire à son salaire normal tel qu'il est convenu au contrat, majoré de 50%.

Toutefois les heures supplémentaires peuvent être compensées dans la mesure du possible, en remplacement du salaire majoré conformément à l'alinéa 1 du présent paragraphe, par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure et demie de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée.

Au cas où une convention collective est applicable, celle-ci fixera le principe et les modalités d'application des dispositions qui précèdent.

Lorsque la convention collective s'applique à un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, elle peut prévoir les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer les modalités d'application du principe établi par les alinéas 2 et 3 du présent paragraphe.

3. L'employé a droit, pour chaque heure travaillée lors d'un jour férié légal, à son salaire horaire normal, tel qu'il est convenu au contrat, majoré de cent pour cent ainsi qu'une indemnité prévue par l'article 6 de la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux.

Si les heures travaillées lors d'un jour férié légal sont compensées par un repos correspondant payé, seuls sont dus les suppléments de cent pour cent ainsi que l'indemnité prévue par l'article 6 de la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux.

Le salaire horaire normal prévu aux alinéas qui précèdent est calculé selon les dispositions du paragraphe 19 du présent article."

4. Les points 13. à 19. actuels de l'article 6 deviennent les paragraphes (19) à (25). Au paragraphe (24) nouveau, la référence au paragraphe (11) est remplacée par la référence au paragraphe (17).

Article VIII.–

La loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel est modifiée comme suit:

1. L'article 1er prend la teneur suivante:

„(1) Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié qui convient avec un employeur, dans le cadre d'une activité régulière, un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail sur cette même période.

(2) Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans leur contrat de travail, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

Sont applicables les paragraphes (4) à (6) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie, ainsi que les paragraphes (5) à (7) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

(3) Sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective du salarié à temps partiel résultant de l'application des dispositions du paragraphe (2) du présent article ne peut excéder de plus de 20% la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

(4) Le plan d'organisation du travail établira avec précision les règles applicables aux salariés à temps partiel, notamment au regard des dispositions du paragraphe (3) du présent article.

Sont applicables l'article 4, paragraphe (3) de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et l'article 6, paragraphe (4) de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés."

2. L'article 5 est complété par un point 4° de la teneur suivante:

„4° les limites et les modalités s'appliquant à la mise en oeuvre des dispositions du paragraphe (2) de l'article 1er de la présente loi."

3. L'alinéa 1er de l'article 6 prend la teneur suivante:

„Est à considérer comme temps de travail supplémentaire du sens de l'article 5, sous 3° de la présente loi, le temps de travail effectué par le salarié à temps partiel au-delà des limites résultant de l'application des paragraphes (2) et (3) de l'article 1er de la présente loi."

4. La première phrase du paragraphe 4. de l'article 12 prend la teneur suivante:

„L'article 16, paragraphe 1. alinéa 1er de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, prend la teneur suivante:"

Article IX.–

La loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail est modifiée comme suit:

Le point 7. du paragraphe (2) de l'article 5 prend la teneur suivante:

„L'emploi d'un chômeur inscrit à l'Administration de l'emploi, soit dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active, soit appartenant à une catégorie de chômeurs déclarés éligibles pour l'embauche moyennant contrat à durée déterminée par un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Commission de travail de la Chambre des députés. Les critères déterminant les catégories de chômeurs éligibles tiendront notamment compte de l'âge, de la formation et de la durée d'inscription du chômeur ainsi que du contexte social dans lequel il évolue."

Article X.–

La loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux est modifiée comme suit:

L'article 3 prend la teneur suivante:

„**Art. 3.–** (1) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article 2 tombe sur un dimanche, il sera remplacé par un jour férié de rechange à prendre individuellement par chaque salarié endéans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié ayant dû être remplacé.

(2) Le jour férié de rechange doit obligatoirement être pris en nature et ne peut pas être remplacé par une compensation financière.

(3) Au cours de la même année de calendrier, il ne pourra être procédé qu'au remplacement de trois jours fériés au maximum."

Article XI.–

La loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé est modifiée comme suit:

L'article 16 alinéa 1er, 2e tiret est remplacé par les tirets suivants:

„ – 2 jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu;

– 2 jours pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;

– 2 jours en cas de déménagement."

Article XII.–

La loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite est modifiée comme suit:

1. L'alinéa 3 de l'article 6 prend la teneur suivante:

„Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois qui précèdent l'admission à la préretraite, avec l'objectif d'initier le salarié embauché sur le poste libéré par le salarié admis à la préretraite.

Peuvent également être prises en considération les embauches effectuées dans les quatre mois suivant l'admission à la préretraite."

2. L'alinéa 1 du paragraphe (4) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

„Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois suivant l'admission à la préretraite, à condition que la relation causale entre l'embauche compensatrice et le départ progressif à la retraite soit établie par l'employeur."

3. L'alinéa 1 du paragraphe (5) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

„Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois qui précèdent l'admission à la préretraite avec l'objectif d'initier le salarié embauché sur le poste ou la fraction de poste libérée par le salarié admis en préretraite, à condition que la relation causale entre l'embauche compensatrice et le départ progressif soit établie par l'employeur."

4. L'alinéa 1 du paragraphe (6) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

„Le droit au remboursement par le fonds pour l'emploi est conditionné par le maintien dans l'entreprise, après la fin de la période de préretraite, pendant une période d'au moins deux ans, tant du poste à plein temps concerné par la préretraite progressive que du salarié ou apprenti ayant fait l'objet de l'embauche compensatrice, sinon d'un autre demandeur d'emploi, répondant aux conditions fixées aux paragraphes (1) à (3) qui précèdent."

5. Le paragraphe (2) de l'article 16-4 prend la teneur suivante:

„(2) L'embauche compensatrice prévue à l'article 16-2 peut se faire moyennant:

- contrat de travail à temps plein,
- contrat de travail à temps partiel conformément à la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel,
- contrat d'apprentissage."

Article XIII.–

La loi modifiée du 28 décembre 1988

1. réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales;

2. modifiant l'article 4 de la loi du 2 juillet 1935 portant réglementation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise dans l'exercice des métiers, est modifiée comme suit:

1. Le point a) de l'article 6 prend la teneur suivante:

„L'autorisation d'ouverture de succursales est accordée aux entreprises artisanales et commerciales légalement établies et qui en font la demande.

Un règlement grand-ducal à prendre, sur avis du Conseil d'Etat et sur avis conforme de la commission de travail de la Chambre des Députés pourra déterminer dans différents métiers la qualification professionnelle requise par la personne chargée de la gestion dans une succursale en l'absence du titulaire de l'autorisation d'établissement."

2. L'article 14 est modifié comme suit:

„**Art. 14.–** Pour effectuer dans certains métiers à déterminer par règlement grand-ducal des travaux de réparation et d'entretien ne comportant pas engagement de main-d'oeuvre de plus de trois personnes, le Ministre compétent peut, sur avis de la commission prévue à l'article 2, attribuer une qualification suffisante:

a) aux travailleurs reconnus handicapés en application de la loi du 12 novembre 1991;

b) aux détenteurs d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle dans la branche ou d'un diplôme reconnu équivalent, ayant une pratique d'au moins 6 ans dans cette branche et ayant suivi des cours de gestion d'entreprise."

3. Le quatrième alinéa de l'article 15 aura la teneur suivante:

„Des exceptions peuvent être consenties en ce qui concerne les métiers secondaires ou pour des raisons impérieuses, la Chambre des Métiers demandée en son avis."

4. Le paragraphe (1) de l'article 22 est modifié comme suit:

„**Art. 22.–** Les officiers de police judiciaire et les agents de la gendarmerie et de la police sont chargés de rechercher et de constater les infractions réprimées par la présente loi et ses règlements d'exécution. Le Directeur de l'Administration des douanes et accises pourra en outre charger ses agents à partir du grade de brigadier principal de rechercher et de constater ces infractions.

Dans l'accomplissement de leurs fonctions relatives à la présente loi, les fonctionnaires de l'Administration des douanes et accises à partir du grade de brigadier principal ont la qualité d'officiers de police judiciaire.

Ils constatent les infractions par des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire. Leur compétence s'étend à tout le territoire du Grand-Duché.

Les infractions et tentatives d'infractions aux dispositions des articles 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, alinéa 2, 21 et 25 de la présente loi et à ses règlements d'exécution sont punies d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois ans et d'une amende de dix mille et un à cinq millions de francs ou d'une de ces peines seulement."

Article XIIIbis.–

La loi du 3 août 1977 ayant pour objet:

I. d'interdire le travail clandestin

II. de modifier l'article 26 a) de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions ainsi que celles de la constitution et de la gestion d'entreprises, modifiée et complétée par la loi du 26 août 1975 est respectivement modifiée et complétée comme suit:

La première phrase de l'article 6 prend la teneur suivante:

„**Art. 6.–** Les infractions à la présente loi sont recherchées et constatées par les officiers et agents de la police ou de la gendarmerie, par les agents des douanes et accises à partir du grade de brigadier principal, par le personnel d'inspection de l'Inspection du travail et des mines à partir de la carrière moyenne et par les fonctionnaires, à partir du grade de commis adjoint, du département délivrant les autorisations d'établissement, dûment mandatés à cet effet par le ministre du ressort."

Article XIV.–

La loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat est modifiée comme suit:

1. L'article 2, lettre h, prend la teneur suivante:

„ les stations de service pour véhicules automoteurs situées le long des autoroutes pour ce qui est du remorquage de véhicules, de la vente de carburant, de lubrifiant, de pièces de rechange, accessoires ou produits d'entretien de première nécessité pour le bon fonctionnement et le

dépannage de véhicules automoteurs ainsi que de la vente de produits alimentaires et non alimentaires;

– les autres stations de service pour véhicules automoteurs pour ce qui est du remorquage de véhicules de la vente de carburant, de lubrifiant, de pièces de rechange, accessoires ou produits d'entretien de première nécessité pour le bon fonctionnement et le dépannage de véhicules automoteurs ainsi que de la vente de produits alimentaires et non alimentaires de premier besoin à condition que la surface de vente nette de ces derniers se situe dans le rayon délimité de la caisse de la station et ne dépasse pas 20 m^2, et ceci sans préjudice des dispositions de la loi du 21 février 1976 ayant pour objet d'instaurer un jour de fermeture hebdomadaire dans les stations de vente de carburant et de lubrifiant pour véhicules automoteurs."

2. L'article 2 est complété par un point 1) qui prend la teneur suivante:

„1) les cinémas et les magasins se trouvant dans un cinéma ou un complexe de cinéma et se limitant exclusivement à la vente d'articles ayant un lien direct avec l'art et la culture du cinéma."

Article XV.–

La loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue est modifiée comme suit:

Les articles 1er, 12, 13, 14, 16, 19, 20, 25, 26, 28 et 30 sont remplacés par les dispositions suivantes:

„**Art. 1er.–** L'enseignement secondaire technique, commun aux garçons et aux filles, prépare, en collaboration avec le monde économique et social, à la vie professionnelle en assurant aux élèves une formation générale, sociale, technique et professionnelle. Il permet aussi d'accéder à l'enseignement supérieur."

„**Art. 12.–** Les élèves, dont les résultats obtenus avant l'entrée en apprentissage ou au cours de l'apprentissage font apparaître que les objectifs du régime professionnel ne pourront être atteints dans les délais impartis par la loi ou ses mesures d'exécution, peuvent s'inscrire:

– soit à la voie de formation préparatoire au certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) qui vise une insertion socioprofessionnelle des détenteurs de ce certificat;

soit à la voie de formation préparatoire au certificat de capacité manuelle (CCM) qui prépare à la partie pratique de l'examen de fin d'apprentissage dans les professions et métiers concernés.

Les deux voies de formation peuvent être organisées sous forme d'unités capitalisables, à préciser par la voie d'un règlement grand-ducal.

Les détenteurs d'un CITP ou d'un CCM peuvent ultérieurement se préparer au certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP), soit dans le cadre de la formation professionnelle continue, soit dans le cadre de la formation initiale.

Tout élève ou apprenti désireux de se faire inscrire dans une de ces voies de formation doit présenter une demande à une commission spéciale qui décide de son admissibilité.

La composition et le fonctionnement de la commission spéciale mentionnée à l'alinéa précédent, les conditions d'admission, les modalités de fonctionnement et le contenu ainsi que la liste des professions et métiers dans lesquels un apprentissage préparatoire au CITP ou au CCM est organisé sont déterminés par règlement grand-ducal."

„**Art. 13.–** Les études du régime professionnel sont sanctionnées par un examen de fin d'apprentissage qui se situe à la fin de la dernière année de l'apprentissage et confère, soit un certificat de capacité manuelle (CCM), soit un certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP).

L'examen de fin d'apprentissage est un examen national. Il comprend une partie théorique et une partie pratique, qui peuvent être organisées sous forme intégrée. Les résultats de la formation théorique et pratique de l'année de fin d'apprentissage peuvent être pris en compte.

Les élèves détenteurs du certificat de réussite du cycle moyen du régime technique ou du régime de la formation de technicien, tels que décrits aux articles 14 et 16, sont admissibles à une classe de douzième de la division et section correspondantes du régime professionnel.

Un règlement grand-ducal fixe les modalités suivant lesquelles les détenteurs du certificat d'aptitude technique et professionnelle peuvent être admis à une classe de douzième d'une division et

section correspondantes du cycle supérieur du régime technique et du régime de la formation de technicien."

„**Art. 14.**– Le régime de la formation de technicien du cycle moyen est un régime à temps plein préparant aux études de technicien au cycle supérieur. Aux élèves ayant réussi la classe de onzième est délivré un certificat de réussite du cycle moyen."

„**Art. 16.**– Le régime technique à plein temps du cycle moyen prépare essentiellement aux études du régime technique au cycle supérieur. Aux élèves ayant réussi la classe de onzième est délivré un certificat de réussite du cycle moyen."

„**Art. 19.**– Le régime de la formation de technicien du cycle supérieur prépare les élèves à la vie active."

„**Art 20.**– Le cycle supérieur du régime de la formation de technicien est sanctionné par un examen organisé sur le plan national.

Aux candidats ayant réussi cet examen il est délivré un diplôme de technicien spécifiant la division, ainsi que les branches dans lesquelles les candidats ont été examinés, et certifiant qu'ils sont admissibles à des études techniques supérieures dans une spécialité correspondant à leurs études."

„**Art. 25.**– Le passage du cycle inférieur au cycle moyen se fait sur la base d'un profil d'orientation. Il indique les régimes, divisions et sections auxquels l'élève est admis compte tenu de ses capacités et des exigences des études ultérieures.

Les modalités de l'établissement et de l'application du profil d'orientation ainsi que les modalités de recours sont déterminées par règlement grand-ducal.

Une information annuelle sur les possibilités de recrutement des entreprises luxembourgeoises est fournie par l'Administration de l'emploi et jointe au profil d'orientation."

„**Art. 26.**– L'apprentissage, les études en régime de la formation de technicien et les études en régime technique sont également ouverts à des personnes âgées de plus de dix-huit ans.

Les personnes adultes qui suivent un apprentissage sous contrat d'apprentissage bénéficient de l'indemnité d'apprentissage prévue dans le cadre de l'apprentissage des jeunes ainsi que d'un complément d'indemnité sans que le total puisse dépasser le niveau du salaire social minimum qui leur reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

L'indemnité d'apprentissage est à payer par le patron formateur, alors que le complément d'indemnité est supporté pour les chômeurs par le Fonds pour l'emploi et pour les non-chômeurs par des crédits budgétaires à prévoir dans le budget du Service de la Formation Professionnelle du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle.

Les modalités d'admission et les conditions de séjour dans les différentes classes ainsi que les conditions d'attribution du complément d'indemnité visé aux alinéas 2 et 3 du présent article sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés."

„**Art. 28.**– Les mesures suivantes nécessaires à l'exécution de la présente loi sont déterminées par règlement grand-ducal:

1. l'organisation du cycle inférieur et des différents régimes de l'enseignement secondaire technique;
2. l'admission des élèves dans les différentes classes de l'enseignement secondaire technique;
3. l'organisation des examens et la certification."

„**Art. 30.**– Des modèles spécifiques de fonctionnement et de plans d'études pour certaines classes peuvent être déterminés par règlement grand-ducal notamment afin de:

répondre à d'éventuels besoins particuliers des enfants de migrants;

- offrir à des élèves âgés de plus de dix-huit ans, tels que décrits à l'article 26, un enseignement adapté à leur maturité;
- offrir à des élèves qui se trouvent exclus de l'école la possibilité de réintégrer une formation. Au besoin, d'autres institutions, publiques ou privées, peuvent être chargées, par le ministère de

l'éducation nationale et de la formation professionnelle, sur base d'une convention, d'une partie ou de l'intégralité de la mesure de réinsertion."

Article XVI.–

La loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle est modifiée comme suit:

Le paragraphe (1) de l'article VII est remplacé par la disposition suivante:

„Il est créé un pool de personnes chargées d'assister les directeurs des établissements d'enseignement ainsi que le directeur du CPOS dans les domaines suivants:

- le maintien de la discipline par la surveillance des salles de classes, des salles spéciales, des cours de récréation, des structures d'accueil,
- la tenue des études surveillées,
- la surveillance des classes momentanément sans titulaire,
- le remplacement de titulaires absents avec l'obligation d'occuper les élèves utilement,
- la participation à l'organisation d'activités périscolaires,
- la participation à l'organisation de l'orientation scolaire.

Ces mêmes personnes pourront être chargées de travaux administratifs par le directeur. Elles ne sont pas chargées de leçons d'enseignement."

Article XVII.–

La loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

L'alinéa 3 du paragraphe (1) de l'article 11 est modifié comme suit:

„Le montant de la contribution sociale visée à l'article 7bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant: 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, et qui s'applique aux biens spécifiés audit article, vient en déduction des prix de ces biens relevés par le STATEC pour l'établissement de l'indice des prix à la consommation publié sur la base 100 au 1er janvier 1948."

Article XVIII.–

La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

1. Le point 1er, point 3 est complété comme suit:

„– l'article 29bis si le stagiaire est en service depuis un an au moins."

2. A l'article 2, paragraphe 2, alinéa 5, la première phrase est modifiée comme suit:

„Le stage peut être suspendu soit d'office, soit à la demande de l'intéressé, pour la durée de toute absence prolongée en cas d'incapacité de travail du stagiaire ainsi que dans l'hypothèse ou le stagiaire bénéficie des congés visés aux articles 29bis ou 30, paragraphe 1er, ci-après."

3. A l'article 28, point 1., l'énumération des congés est complétée comme suit:

„l) le congé parental

m) le congé pour raisons familiales."

4. Entre les articles 29 et 30 sont intercalés les articles 29bis et 29ter nouveaux libellés comme suit:

„**Art. 29bis.–** ***Congé parental***

Le fonctionnaire en activité de service depuis au moins une année a droit, à sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental tels que définis par la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales."

„**Art. 29ter.–** ***Congé pour raisons familiales***

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé pour raisons familiales à accorder selon les conditions et modalités prévues dans la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Un règlement grand-ducal déterminera les mesures d'exécution du présent article."

5. Entre les alinéas 1er et 2 du point 1. de l'article 30 est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 29bis n'a pas droit au congé sans traitement prévu au présent paragraphe."

6. Entre les alinéas 1er et 2 point 1. de l'article 31 il est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 29bis n'a pas droit au congé pour travail à mi-temps prévu au présent paragraphe."

Article XIX.–

La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complétée comme suit:

1. A l'article 29, point 1., l'énumération des congés est complétée comme suit:

„k) le congé parental

l) le congé pour raisons familiales."

2. Entre les articles 30 et 31 sont intercalés les articles 30bis et 30ter nouveaux libellés comme suit:

„Art. 30bis.– ***Congé parental***

Le fonctionnaire en activité de service depuis au moins une année a droit, à sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental tels que définis par la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales."

„Art. 30ter.– ***Congé pour raisons familiales***

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé pour raisons familiales à accorder selon les conditions et modalités prévues dans la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Un règlement grand-ducal détermine les mesures d'exécution du présent article."

3. Entre les alinéas 1er et 2 du point 1. de l'article 31 est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 30bis n'a pas droit au congé sans traitement prévu au présent paragraphe."

4. Entre les alinéas 1er et 2 du point 1. de l'article 32 il est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 30bis n'a pas droit au congé pour travail à mi-temps prévu au présent paragraphe."

Article XX.–

La loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est modifiée comme suit:

A l'alinéa 1er de l'article 109, le numéro 1a est complété *in fine* par la phrase suivante:

„La limitation de la déduction des intérêts débiteurs ne s'applique cependant pas aux intérêts qui sont en relation économique avec un prêt contracté par l'alloti à des fins de financement d'une soulte à verser à des cohéritiers dans le cadre de la transmission – par voie de partage successoral – d'une entreprise visée à l'article 14 dans les conditions de l'article 37."

Article XXI.–

La loi modifiée du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal est modifiée comme suit:

1. Au paragraphe 8 les dispositions des numéros 5 et 6 sont supprimées.

2. Au paragraphe 11, alinéa 3, l'abattement de „neuf cent mille francs" est remplacé par un abattement de „un million deux cent mille francs".

Article XXII.–

La loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs est modifiée comme suit:

L'article 4 est complété par un alinéa 3, libellé comme suit:

„Toutefois, le contrat peut être conclu pour une durée inférieure à vingt-quatre mois en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent en raison de l'exercice de son droit au congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil, conformément à la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales."

Article XXIII.–

La loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi est modifiée comme suit:

L'article 3 est complété par deux alinéas 3 et 4 nouveaux, libellés comme suit:

„Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour une période inférieure à vingt-quatre mois en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent en raison de l'exercice de son droit au congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil, conformément à la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Dans ce cas, par dérogation aux articles 1 et 2 ainsi qu'à l'alinéa 2 du présent article, le remboursement des cotisations n'est maintenu que pendant la durée du contrat."

Article XXIV.–

Est introduite la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Les articles de la loi précitée prennent la teneur suivante:

„**Art. 1er.–** Il est institué un congé spécial dit „congé parental" auquel peut prétendre toute personne, ci-après appelée „le parent", qui:

a) élève dans son foyer un ou plusieurs enfants âgés de moins de 5 ans, pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplissent à son égard les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales. Les conditions de l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi précitée sont présumées être remplies dans le chef de l'enfant à adopter lorsque le congé d'accueil prévu par la loi du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé, par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi que par la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux a été accordé; est assimilée au congé d'accueil la période indemnisée au même titre par la Caisse de maladie compétente pour les professions visées à l'article 1er (4) et (5) du code des assurances sociales;

b) s'adonne principalement à l'éducation du et des enfants, visés au point a) du présent article, et qui n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de l'activité professionnelle ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail;

c) est domiciliée et réside d'une façon continue au Luxembourg, ou relève du champ d'application des règlements communautaires;

d) est occupée légalement et d'une façon continue sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'introduction de la procédure judiciaire en vue de l'adoption de l'enfant, soit à son propre compte, soit depuis au moins une année précédant le début du congé parental auprès d'une même entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg moyennant contrat de travail ou d'apprentissage dont la durée mensuelle de travail est au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail, soit en qualité de fonctionnaire, d'employé ou d'ouvrier de l'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer, selon les mêmes conditions.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, la personne y définie, qui est obligée de changer d'employeur pour des raisons économiques qui ne lui sont pas imputables, peut être admise au bénéfice du congé parental, de l'accord du nouvel employeur, si au cours des quinze mois précédant la naissance de l'enfant ou l'introduction de la procédure judiciaire en vue de l'adoption, elle a été légalement occupée pendant douze mois sur un lieu de travail et auprès d'une entreprise tels que définis à l'alinéa qui précède.

e) – soit est affilié obligatoirement à l'assurance pension du régime unique au titre des périodes visées à l'article 171, alinéa (1), tirets 1), 2), 3), 5) et 6) du code des assurances sociales pour une durée d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé;

– soit est en activité de service en qualité de fonctionnaire, d'employé ou d'ouvrier d'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer pour une durée d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé.

Toutefois peuvent être admis au bénéfice des dispositions du présent chapitre les salariés détachés sur un lieu de travail situé hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant à condition d'être normalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie au territoire du Grand-Duché de Luxembourg et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois.

Un règlement grand-ducal peut prévenir les modalités d'application du présent article.

Art. 2.– Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 1er, a droit, sur sa demande, à un congé parental de 6 mois par enfant.

En accord avec le ou les employeurs, le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de 12 mois. Dans ce cas, son activité professionnelle doit être réduite d'au moins la moitié de la durée mensuelle normale de travail lui applicable en vertu de la loi ou de la convention collective du travail.

Par dérogation aux alinéas qui précèdent, le congé parental est prolongé, en cas d'accouchement multiple, pour le travail à plein temps de 2 mois et pour le travail à mi-temps de 4 mois, pour chaque enfant à partir du deuxième.

Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 1er cesse d'être remplie.

Art. 3.– (1) Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois.

Le congé parental entamé prend fin en cas de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande d'adoption.

Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption. Il a droit à la moitié d'une indemnité telle que définie à l'article 8 pour toute quinzaine entamée par le congé parental.

(2) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

(3) Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps. Cependant, en cas de congé parental à temps partiel, les deux parents peuvent répartir le congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant.

(4) L'un des parents doit prendre son congé parental, sous peine de la perte du droit au congé dans son chef, consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

(5) L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

(6) Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent tous les deux le congé parental, la priorité sera accordée à la mère.

(7) Par dérogation au paragraphe (4) ci-avant, le parent, qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

(8) Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

(9) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 4.– (1) Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément au paragraphe (4) de l'article 3 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, avant le début du congé de maternité ou du congé d'accueil.

(2) Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément au paragraphe (5) de l'article 3 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le parent exerçant une activité indépendante, qui entend prendre son congé parental, doit notifier le début du congé à la Caisse nationale des prestations familiales dans les formes et délais prévus aux paragraphes (1) et (2).

Un règlement grand-ducal peut prévoir les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 5.– (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article 4, paragraphe (1).

(2) L'employeur peut exceptionnellement refuser le congé sollicité conformément à l'article 4, paragraphe (2) et demander le report à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- lorsqu'une proportion significative d'un département, d'une entreprise ou d'une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'oeuvre dans la branche visée;
- lorsque le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière;
- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés liés par un contrat de travail, sans qu'il soit distingué entre ouvriers et employés.

Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent indispensables, notamment:

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent justifiée par certificat médical;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les 4 semaines.

Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

En cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié dans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de 2 mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière.

Pour une entreprise occupant moins de 15 salariés, le délai de report de 2 mois est porté à 6 mois.

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout refus d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, un syndicat représentatif au plan national représenté au sein de la délégation du personnel ou lié par convention collective de travail à l'entreprise ou le délégué à l'égalité peuvent saisir d'abord l'Inspection du travail et des mines, s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences. Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la

validité du motif du refus, l'une des parties peut immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé.

Le présent alinéa ne s'applique pas aux fonctionnaires et employés de l'Etat.

Art. 6.– (1) Pendant la durée du congé parental, le contrat de travail est suspendu.

(2) A partir du dernier jour de délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental, tel que défini à l'article 4 paragraphes (1) et (2) et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

(3) Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(4) Toutefois les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

Restent également applicables les dispositions de l'article 30 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

(5) Dans le cas d'un salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée comportant une clause d'essai, et par exception à l'article 3, point 4, le droit au congé parental ne peut prendre effet qu'après l'expiration de la période d'essai.

Dans ce cas, les deux parents prennent le congé parental conformément à l'article 3, point 5.

(6) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver son emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

(7) La période du congé parental est prise en compte comme période de stage au titre de l'article 25 du code des assurances sociales et de l'article 1er point e) ci-avant.

(8) La période de congé parental est mise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet. L'indemnité pécuniaire forfaitaire servie au cours du congé parental n'est pas prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

Art. 7.– (1) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

(2) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit au congé de maternité, respectivement d'accueil, celui-ci se substitue au congé parental qui prend fin.

Art. 8.– (1) Le congé parental ouvre droit à une indemnité pécuniaire forfaitaire, désignée par la suite „l'indemnité", qui est fixée à 11.000.– francs par mois pour le congé à plein temps et à 5.500.– francs par mois pour le congé à temps partiel. Elle est versée en tranches mensuelles pendant toute la durée du congé parental prévue par la présente loi.

Le montant ci-dessus correspond à l'indice cent du coût de la vie raccordé à la base de l'indice de 1948; il varie avec cet indice dans la mesure et suivant les modalités applicables aux traitements des fonctionnaires de l'Etat.

(2) L'indemnité est exempte d'impôts et de cotisation d'assurance sociale à l'exception de la cotisation d'assurance maladie pour soins de santé et de la contribution dépendance qui seront déduites d'office par la Caisse nationale des prestations familiales du montant mensuel de l'indemnité prévu à l'alinéa 1er du présent article.

Art. 9.– (1) Le paiement de l'indemnité prévue à l'article 8 incombe à la Caisse nationale des prestations familiales dénommée ci-après „la Caisse" . Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent qui a obtenu le congé parental doit présenter une demande écrite à la Caisse.

(2) La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 3, paragraphe (4), et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 3, paragraphe (5).

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à la demande et notifiée à la Caisse conformément à l'article 4, paragraphe (3).

(3) La naissance dûment certifiée par l'officier de l'état civil doit être déclarée à la Caisse dans le même délai à compter de la déclaration prévue à l'article 55 du code civil, ensemble avec les attestations nécessaires à la détermination du droit et de la période de paiement.

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement.

Dans le cas contraire, le parent concerné en informe par écrit la Caisse dans le même délai.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de 5 ans, les adoptants doivent transmettre à la Caisse, ensemble avec la demande prévue au paragraphe (2), un certificat du tribunal attestant que la procédure en vue de l'adoption a été entamée.

(4) Avant le début du congé parental, la Caisse confirme aux parents et à l'employeur de chacun des parents salariés le choix du parent, la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle l'indemnité est accordée. Lorsqu'elle constate que l'une des conditions prévues à l'article 1er n'est pas remplie ou vient à défaillir, elle en informe aussitôt, par décision motivée et recommandée à la poste, l'employeur et le parent concerné. En cas de contestation de la part du parent concerné, il est procédé conformément à l'article 5, alinéa final.

(5) L'indemnité demandée conformément aux paragraphes 2 et 3 du présent article est versée au cours de chaque mois pour lequel elle est due.

(6) Les parents sont tenus de fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité.

Ils sont tenus en outre de notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits.

(7) Les administrations et établissements publics, notamment les organismes de sécurité sociale, ainsi que les employeurs concernés, sont tenus de fournir à la Caisse tous les renseignements que celle-ci leur demande pour le contrôle des conditions et le calcul de l'indemnité.

(8) Les pièces à fournir par les administrations de l'Etat et les communes à la Caisse pour l'application de la présente loi sont exemptes de tous droits ou taxes.

(9) Un règlement grand-ducal pourra prévoir les conditions et modalités d'application du présent article aux fonctionnaires, employés ou ouvriers de l'Etat, des communes, des établissements publics et de la société nationale des chemins de fer.

Art. 10.– (1) En cas de paiement de l'allocation d'éducation ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature, le parent bénéficiaire n'a pas droit, pour le même enfant, à l'indemnité prévue

à l'article 8. En outre, l'allocation d'éducation ne peut plus être payée pour le même enfant lorsque l'indemnité a été versée à l'un des parents conformément à l'article 8.

(2) L'indemnité accordée conformément à l'article 8 ne peut être versée simultanément avec l'allocation d'éducation ou une prestation non luxembourgeoise de même nature demandée par l'autre parent pour le même enfant, à l'exception de l'allocation prolongée à partir de l'âge de 2 ans de l'enfant conformément à l'article 5, alinéas 4 et 5 de la loi modifiée du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation.

En cas de concours des deux prestations dans le chef du même parent, l'allocation d'éducation prolongée est suspendue pendant la durée du congé parental.

(3) L'indemnité est suspendue pendant la période visée à l'article 6 (2) de la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail.

(4) Les indemnités accordées en vertu de la présente loi sont intégralement mises en compte en vue de la détermination des prestations de revenu minimum garanti prévues par la loi modifiée du 26 juillet 1986 portant a) création du droit à un revenu minimum garanti; b) création d'un service national d'action sociale; c) modification de la loi du 30 juillet 1960 concernant la création d'un fonds national de solidarité.

Art. 11.– (1) Les ressources nécessaires au paiement de l'indemnité de congé parental sont constituées par une participation à charge du fonds pour l'emploi et par une dotation à charge du budget de l'Etat.

La participation du fonds pour l'emploi correspond au produit de la majoration de la contribution sociale prélevée sur les carburants telle qu'elle résulte de l'application de l'article 7bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création du fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

La dotation à charge du budget de l'Etat correspond aux dépenses restant à charge de la Caisse au titre de l'indemnité de congé parental après défalcation de la participation du fonds pour l'emploi.

(2) La Caisse touche des avances mensuelles au titre de la participation du fonds pour l'emploi et au titre de la dotation à charge du budget de l'Etat.

Le solde éventuel des recettes est versé au Trésor.

Art. 12.– Les articles 24, 25, 27, 30 à 32 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales sont applicables, sauf adaptations terminologiques s'il y a lieu.

Art. 13.– Sans préjudice des dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial dit "congé pour raisons familiales".

Art. 14.– Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le travailleur salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 15 ans accomplis, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant pour lequel les allocations familiales sont accordées par la Caisse nationale des prestations familiales dans le chef du bénéficiaire.

Art. 15.– La durée du congé pour raisons familiales ne peut pas dépasser deux jours par enfant et par an.

La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

Art. 16.– L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

Art. 17.– (1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

(2) L'employeur averti conformément à l'article 16 n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat médical n'est pas présenté.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article 30 et de l'article 34, paragraphe (2), 2) troisième alinéa de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(3) Les dispositions du paragraphe (2) du présent article ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé à l'article 16, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(4) L'article 35, paragraphe (3), sous 2. de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail n'est pas applicable au congé pour raisons familiales pour autant qu'il prévoit au profit de l'employé privé le maintien intégral de son traitement pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

Art. 18.– Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail.

Un règlement grand-ducal peut préciser les conditions d'exercice des voies de recours relatives aux contestations en question.

Chapitre 3.- *Dispositions finales*

Art. 19.– Il sera procédé avant le 31 juillet 2003 à une évaluation des effets des dispositions du chapitre 1er de la présente loi ayant trait au congé parental. Cette évaluation portera notamment sur l'incidence du congé parental sur le marché de l'emploi, ses effets sur l'égalité des chances et ses effets dans l'intérêt de l'enfant.

Sur la base de cette évaluation, le congé parental prévu à l'article 2 alinéa 1 est réduit de 6 à 3 mois et celui prévu au même article à l'alinéa 2 est réduit de 12 à 6 mois. La prolongation du congé parental prévu à l'alinéa 3 est réduit en cas d'accouchement multiple de 2 à 1 mois pour le travail à plein temps et de 4 à 2 mois pour le travail à temps partiel pour les enfants nés après le 31 juillet 2003.

Les dispositions de la loi sur le congé parental peuvent être prorogées par une loi spéciale.

La présente loi est mise en vigueur le 1er jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

Les dispositions du chapitre 1er sur le congé parental peuvent être invoquées par les parents du chef des enfants nés après le 31 décembre 1998 ou dont la procédure d'adoption est introduite auprès du tribunal compétent après cette date.

Pour les enfants nés entre le 31 décembre 1998 et l'entrée en vigueur de la présente loi, par exception aux délais prévus à l'article 4 de la présente loi, le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans la quinzaine après la mise en vigueur de la présente loi.

La demande pour l'indemnité pécuniaire de congé parental prévue à l'article 8 doit parvenir à la Caisse pendant le mois qui suit la mise en vigueur de la présente loi."

Article XXV.– ***Dispositions modifiant le Code des assurances sociales***

Le Code des assurances sociales est modifié comme suit:

1. L'article 9 est complété par un alinéa 2 libellé comme suit:

„L'indemnité pécuniaire de maladie est due pareillement pendant les périodes déterminées par référence à l'article 15 de la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales."

2. L'article 12, alinéa 3, est complété à la suite des termes „par les statuts" par les termes „ , sauf si la prestation est due au titre de l'article 9, alinéa 2".

3. A l'article 28, alinéa 2, les termes „sauf pour le financement de l'assurance maternité conformément à l'article 40" sont remplacés par les termes „sauf pour le financement des prestations de maternité et des indemnités pécuniaires dues en cas de congé pour raisons familiales conformément à l'article 40".

4. L'intitulé précédant l'article 40 prend la teneur suivante „Financement des prestations de maternité et des prestations dues au titre d'un congé pour raisons familiales".

5. L'article 40, alinéa 1, est complété à la suite des termes „prévu à l'article 26" par les termes „ainsi que l'indemnité pécuniaire de maladie due au titre de l'article 9, alinéa 2".

6. L'article 171, alinéa 1, est complété par un numéro 16), libellé comme suit:

„les périodes correspondant au congé parental dont l'assuré a bénéficié au titre de la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales."

7. L'article 240, dernier tiret, prend la teneur suivante:

„à l'Etat, pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, 7) et 16) jusqu'à concurrence des cotisations calculées sur la moyenne mensuelle des revenus cotisables portés en compte au titre de l'article 171 au cours des douze mois d'assurance précédant immédiatement celui de l'accouchement ou de l'adoption, respectivement celui du début du congé parental, déduction faite des cotisations portées en compte au profit des intéressés à un autre titre; cette moyenne est adaptée à l'indice du coût de la vie conformément à l'article 224 et elle ne peut être inférieure au minimum cotisable mensuel."

Article XXVI.–

La loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales, est modifié comme suit:

Le point d) de l'alinéa 3 de l'article 16 est remplacé par la disposition suivante:

„d) à l'Etat pour toute personne affiliée obligatoirement au titre d'une activité non salariée aux termes de l'article 171, alinéa 2 du code des assurances sociales, à moins qu'elle n'exerce une activité ressortissant de la Chambre d'Agriculture ou qu'elle n'exerce une profession salariée à titre principal ou qu'elle ne bénéficie d'une pension de vieillesse, d'invalidité ou d'orphelin ou qu'elle n'ait atteint l'âge de 65 ans."

Article XXVII.– ***Actions positives dans le secteur privé***

1. *Définition*

(1) On entend par actions positives des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Les mesures visées au sens du présent article sont:

- la mise en oeuvre d'une nouvelle organisation du travail
- les mesures concrètes en matière de recrutement se situant avant ou/et après l'embauche
- les actions de formation spéciales
- les mesures relatives à des changements de métiers

- les actions de promotion
- les actions favorisant l'accès du sexe sous-représenté aux postes de responsabilité et de décision
- les mesures tendant à une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle.

(2) Les actions positives doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet d'entreprise tel que prévu au point 3 ci-après.

(3) Par entreprise, on entend tout organisme légalement établi et exerçant la plus grande partie de son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

2. *Champ d'application*

Le présent article vise les actions positives dans le secteur privé de l'économie quelle que soit l'activité professionnelle concernée mais ne s'applique pas au secteur public.

3. *Modalités*

(1) Les projets d'actions positives peuvent concerner soit une ou plusieurs entreprises, soit un secteur ou une branche économique.

(2) Au cas où les actions positives sont prévues par une convention collective, celle-ci fixe le cadre général, conformément aux dispositions du présent article. Un plan ou projet d'entreprise peut, dans ce cas, préciser les conditions et modalités pratiques applicables dans un cas déterminé.

(3) Avant leur mise en oeuvre, les projets d'actions positives visés sont soumis pour avis au/à la délégué(e) à l'égalité et au comité mixte de l'entreprise concernée.

A défaut de délégation du personnel, les projets d'actions sont soumis à l'avis d'un comité dont la composition sera fixée par règlement grand-ducal.

4. *Critères d'éligibilité*

(1) Les projets d'actions positives visés au présent article doivent préalablement à leur mise en oeuvre, obtenir, sur demande écrite, l'approbation du/de la ministre ayant dans ses attributions les actions positives, qui y statue après avoir entendu en son avis le comité prévu au point 3, paragraphe (3), dernier alinéa.

(2) En vue de l'obtention de l'agrément ministériel, les critères et les données suivantes sont à remplir, respectivement à fournir au/à la ministre:

- la preuve du caractère innovateur des mesures et actions proposées
- l'analyse succincte de la situation actuelle du sexe sous-représenté dans l'entreprise
- la description des objectifs tous mesurables et réalisables, visés par le projet
- la durée du projet
- la portée du projet
- l'effet multiplicateur du projet
- l'originalité du projet
- les conditions de financement
- les modalités de règlement de conflits éventuels.

Les modalités de la mise en oeuvre de ces critères font l'objet d'un règlement grand-ducal.

(3) Les entreprises dont les projets ont été approuvés signent une convention de réalisation du projet avec le ministère ayant dans ses attributions les actions positives.

5. *Financement*

(1) La contribution de l'Etat se fait sous forme de subvention.

Cette subvention varie en fonction du coût total des actions positives de l'entreprise et réalisé au cours de l'exercice d'exploitation.

(2) Le montant de la contribution de l'Etat par projet, les critères d'octroi et de restitution de cette contribution sont inscrits annuellement dans la loi budgétaire.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution de la contribution de l'Etat.

Article XXVIII.– *Engagement de personnel supplémentaire*

1. Le ministre de la Famille est autorisé à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser deux unités.

2. (1) Le ministre du Travail et de l'Emploi est autorisé à engager, pour les besoins de l'Administration de l'emploi, les agents suivants:

- six éducateurs gradués,
- trois psychologues,
- deux assistants sociaux,
- trois rédacteurs,
- trois expéditionnaires,
- des employés de l'Etat pour les besoins du service de placement dont le nombre total ne peut dépasser sept unités.

(2) Les trois éducateurs gradués occupés à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle et attachés à l'Administration de l'emploi sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle pendant deux ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi peuvent être nommés aux fonctions d'éducateur gradué avec dispense de l'examen d'admission et de la période de stage à condition d'avoir subi avec succès un examen d'admission définitive dont le programme et les modalités sont fixés par règlement grand-ducal.

En cas de nomination, leur traitement est fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur engagement à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle.

L'éducateur gradué occupé à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle et attaché à l'Administration de l'emploi sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle et qui compte moins de deux ans de service à l'entrée en vigueur de la présente loi peut être admis au stage aux fonctions respectives avec dispense de l'examen d'admission au stage. La durée du stage pourra être réduite en fonction du temps passé en qualité d'agent temporaire et à tâche complète au Service de la formation professionnelle. Il pourra être nommé aux fonctions d'éducateur gradué après avoir passé avec succès l'examen d'admission définitive prévu à l'alinéa 1er du paragraphe (2).

3. Le ministre du Travail et de l'Emploi est autorisé à procéder, pour les besoins de l'Inspection du travail et des mines dans le cadre de sa mission de contrôle de l'application du droit du travail et de lutte contre le travail illégal, à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète dont le nombre ne peut pas dépasser six unités.

4. Le ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle est autorisé à créer trois emplois de renforcement de la carrière de l'éducateur/trice gradué(e), deux emplois dans la carrière de l'assistant social et un emploi dans la carrière du psychologue pour les besoins des Centres de formation professionnelle continue.

5. Le ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle est autorisé à élargir le cadre personnel du Centre de psychologie et d'orientation scolaires (CPOS) par les emplois supplémentaires suivants:

- vingt-deux assistant(e)s sociaux(ales) ou assistant(e)s d'hygiène sociale pour les lycées et lycées techniques,
- neuf éducateurs(trices) gradué(e)s pour les lycées techniques organisant des classes du régime préparatoire de l'enseignement secondaire technique.

6. Les huit éducateurs gradués occupés à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle pendant deux ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi peuvent être nommés aux fonctions d'éducateur gradué avec dispense de l'examen d'admission et de la période de stage à condition de passer avec succès l'examen d'admission définitive dont le programme et les modalités sont fixés par règlement grand-ducal.

En cas de nomination, leur traitement est fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur engagement à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle.

7. La Caisse nationale des prestations familiales est autorisée à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser six unités.

8. Le ministre de la Jeunesse est autorisé à procéder à l'engagement de trois éducateurs gradués et d'un agent éducatif pour les besoins du Service national de la jeunesse.

9. Le ministre de la Promotion féminine est autorisé à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser deux unités.

10. L'article 13 point 3 de la loi du 21 décembre 1998 concernant le budget des recettes et dépenses de l'Etat pour l'exercice 1999 est complété par le point i) qui prend la teneur suivante:

„i) à des engagements de personnel occupé à titre permanent et à tâche complète ou à tâche partielle dans les différents services de l'Etat et disposant de la qualité de travailleur handicapé telle que définie par la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, dans la limite de 2.000 hommes-heures/semaine."

11. Les engagements définitifs au service de l'Etat résultant du présent article se feront par dépassement de l'effectif total du personnel et en dehors du nombre d'engagements de renforcement déterminé dans la loi du 21 décembre 1998 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1999.

12. Les décisions relatives aux engagements de personnel prévu au présent article incombent au Premier Ministre, Ministre d'Etat, sur le vu du rapport motivé du chef d'administration et de l'avis de la commission spéciale prévue à l'article 6 de la loi du 24 décembre 1946.

Article XXIX. - *Dispositions transitoires*

„Les dispositions de l'article 18, point 1, de la loi modifiée du 1er décembre 1992 portant 1. création d'un établissement public pour le développement de la formation professionnelle continue et 2. fixation des cadres du personnel des centres de formation professionnelle continue sont applicables aux chargés de cours occupés ou ayant été occupés à titre temporaire et à tâche complète pendant trois ans au moins à la date du 1er janvier 1999."

Article XXX.– *Entrée en vigueur et durée de validité de certaines dispositions*

(1) La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial, sauf les exceptions prévues au paragraphe (5) ci-après et celles prévues à l'article XXIV.

(2) Toutefois, la validité des dispositions suivantes est limitée au 31 juillet 2003, étant entendu que les effets financiers, administratifs et autres attachés à des opérations effectuées sur base des textes en question avant la date précitée continueront leurs effets jusqu'à la limite, le cas échéant prévue par les divers textes applicables:

1. la dernière phrase de l'alinéa 1er du paragraphe (2) de l'article 5 et la dernière phrase de l'alinéa 1er du paragraphe (2) de l'article 14 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
2. la deuxième phrase de l'article 37 et l'article 44 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet;

3. le paragraphe (4) de l'article 4 de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;
4. les paragraphes (2) à (7) de l'article 4 et le paragraphe (3), alinéa 2 de l'article 16 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
5. les paragraphes (3) à (7) de l'article 4 et le point 2., alinéa 3 du paragraphe (18) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;
6. les paragraphes (2) à (4) de l'article 1er, le point 4° de l'article 5 et l'article 6 de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

(3) Avant la date d'expiration fixée au paragraphe (2) qui précède, il sera procédé à une évaluation des effets des dispositions concernées sur le marché de l'emploi luxembourgeois, en ce qui concerne notamment le taux d'activité, le taux d'activité féminin, le taux d'activité à temps partiel, l'offre d'emplois à temps partiel et le taux de chômage général et relatif à certaines catégories de chômeurs.

(4) L'application des dispositions peut être prorogée, sur base de l'évaluation visée au paragraphe qui précède, par une loi spéciale.

(5) Par dérogation au paragraphe (1), entrent en vigueur au 1er janvier 1999 les dispositions prévues aux articles

- I, art. 5, paragraphe (4);
- II, pour autant que cet article modifie l'article 2, paragraphe (1) points 8, 27, 28, 29, 31 et 34 et les articles 34 à 45 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet;
- IX, XII, XX, XXI, XXVI, XXVII et XXVIII.

Les dispositions prévues à l'article II, point 4, entrent en vigueur au 1er janvier de l'an 2000.

Luxembourg, le 28 janvier 1999.

Le Rapporteur,
Lucien LUX

Le Président-Rapporteur,
Marcel GLESENER

4459/19

N° 4459[19]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1998-1999

PROJET DE LOI

concernant la mise en oeuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998

* * *

DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL PAR LE CONSEIL D'ETAT

(9.2.1999)

Le Conseil d'Etat,

appelé par dépêche du Ministre aux Relations avec le Parlement du 8 février 1999 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

concernant la mise en oeuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 3 février 1999 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'Etat en ses séances des 24 novembre 1998, 1er décembre 1998 et 12 janvier 1999;

se déclare d'accord

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique du 9 février 1999.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Paul BEGHIN

4459

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg

MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 13

23 février 1999

Sommaire

PLAN D'ACTION NATIONAL EN FAVEUR DE L'EMPLOI 1998

Loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 ..... page 190

Loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Notre Conseil d'Etat entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 3 février 1999 et celle du Conseil d'Etat du 9 février 1999 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons:

Article I. La loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, ainsi que les dispositions de l'article 36 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984 sont abrogées et remplacées par les articles 1er à 25 suivants, dont l'intitulé prend la teneur suivante: "Loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes".

Chapitre 1er. Le contrat d'auxiliaire temporaire

Art. 1er. Le contrat d'auxiliaire temporaire entre l'employeur et le jeune demandeur d'emploi a pour objectif d'assurer à ce dernier, pendant les heures de travail, une initiation pratique facilitant la transition entre l'enseignement reçu et l'insertion dans la vie active.

Le contrat-type écrit entre l'employeur et l'auxiliaire temporaire est déterminé par règlement grand-ducal.

Art. 2. L'Administration de l'emploi peut proposer des contrats d'auxiliaire temporaire auprès des employeurs du secteur privé et auprès de l'Etat, des communes, des syndicats de communes, des établissements publics, des établissements d'utilité publique ou de tout autre organisme, institution, association ou groupement de personnes poursuivant un but non lucratif, aux demandeurs d'emploi qui n'ont pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis et qui se trouvent inscrits depuis un mois au moins comme demandeurs d'emploi auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi.

Art. 3. (1) Après avoir informé et entendu les délégations du personnel et, s'il y a lieu, le comité mixte d'entreprise, le promoteur d'un programme de mise au travail temporaire le soumet au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Administration de l'emploi en l'accompagnant de toutes indications utiles sur la nature et la durée des tâches à accomplir ainsi que, le cas échéant, sur le plan de formation.

(2) Au cours de la mise au travail temporaire le jeune suivra, si nécessaire, et selon le parcours d'insertion individuel établi pour lui, en fonction de son niveau de formation et de son occupation, des cours de formation décidés et/ou organisés par l'Administration de l'emploi et le Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, avec la coopération d'organismes et d'institutions publics et privés qui ont une activité dans le domaine de la formation, notamment continue.

L'Administration de l'emploi peut faire bénéficier le jeune de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédit bilan de compétences.

(3) Un tuteur sera désigné par le promoteur pour assister le jeune au cours de la mise au travail temporaire.

(4) Le délégué à l'emploi des jeunes procédera, en collaboration avec les services de l'orientation professionnelle, les organisations professionnelles patronales et syndicales et les chambres professionnelles, à la prospection de possibilités de mises au travail temporaires.

S'il y a lieu, il établira, ensemble avec les employeurs, des programmes-type de formation pour une branche ou un secteur déterminé.

Art. 4. Le contrat d'auxiliaire temporaire est conclu pour une période ne pouvant être inférieure à trois mois. Il peut être renouvelé une fois sans que la durée totale ne puisse dépasser douze mois.

Toutefois, pour les associations sans but lucratif ayant signé avec l'Etat luxembourgeois une convention ou bénéficiant d'un agrément du ministre ayant l'emploi dans ses attributions, aux fins d'une remise au travail ou d'une insertion ou réinsertion professionnelle des jeunes au marché du travail, ainsi que pour les communes et syndicats de communes, le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut accorder une seconde prolongation de six mois au maximum.

Art. 5. (1) L'employeur est tenu de verser au jeune occupé dans le cadre d'un contrat d'auxiliaire temporaire une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

Toutefois, l'auxiliaire temporaire qui ne sera pas tenu de suivre des cours de formation tels que visés à l'article 3, paragraphe (2) a droit à cent pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

L'auxiliaire temporaire, titulaire d'un diplôme sanctionnant un cycle complet d'au moins quatre années d'études supérieures, a droit respectivement à quatre-vingt pour cent ou à cent pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur qualifié.

(2) Le fonds pour l'emploi rembourse, mensuellement au cas où l'entreprise le demande par écrit, à l'employeur du secteur privé une quote-part correspondant à cinquante pour cent de l'indemnité versée en application des alinéas qui précèdent. Jusqu'au 31 juillet 2003, le remboursement de cette quote-part est fixé à soixante-cinq pour cent en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

(3) Le fonds pour l'emploi prend en charge l'indemnité versée en application des dispositions du paragraphe (1) qui précède au jeune occupé dans le cadre d'un contrat d'auxiliaire temporaire conclu par l'Etat ou par un établissement public de l'Etat.

(4) Le fonds pour l'emploi rembourse aux communes, aux syndicats de communes, aux établissements d'utilité publique et aux autres organismes, institutions, associations ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif quatre-vingt-cinq pour cent de l'indemnité versée en application du paragraphe (1) qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés au présent article, sans que ces taux ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à quatre-vingt-dix pour cent.

(5) L'indemnité visée au paragraphe (1) est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Toutefois, la part patronale des charges sociales est prise en charge par le fonds pour l'emploi.

(6) L'employeur peut en outre, à titre facultatif, verser une prime de mérite à l'auxiliaire temporaire.

Art. 6. (1) L'auxiliaire temporaire est autorisé à s'absenter, jusqu'à huit heures par mois, avec maintien de son indemnité, en vue de répondre à des offres d'emploi.

L'auxiliaire temporaire ne peut refuser un autre emploi approprié qui lui est proposé, à moins qu'il ne convienne par écrit avec l'employeur de convertir le contrat d'auxiliaire temporaire venu à expiration en relation de travail à durée déterminée ou indéterminée ou en contrat d 'apprentissage .

(2) Le jeune peut mettre fin au contrat d'auxiliaire temporaire moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours lorsqu'il s'est engagé dans les liens d'un contrat de travail.

(3) L'employeur peut résilier le contrat d'auxiliaire temporaire moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours au cours des six premières semaines du contrat initial.

Art. 7. Sans préjudice des dispositions de l'article 6, sont applicables au contrat d'auxiliaire temporaire les dispositions du chapitre 3 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, à l'exception de celles des articles 8, 9, 11 et 12, alinéa 2 ainsi que des articles 15 et 27.

Art. 8. Le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un contrat d'auxiliaire temporaire, qui lui est proposé par l'Administration de l'emploi, est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Il en est de même de l'auxiliaire temporaire qui refuse de suivre les mesures de formation ou l'établissement d'un bilan de compétences, conformément à l'article 3, paragraphe (2) de la présente loi.

Art. 9. A l'expiration du contrat d'auxiliaire temporaire, l'employeur doit délivrer au jeune un certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation et sur les formations suivies.

Art. 10. Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires régissant la procédure d'admission dans la fonction publique, l'employeur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien auxiliaire temporaire, qui est redevenu chômeur et dont le contrat est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

A cet effet, l'employeur doit informer en temps utile son ancien auxiliaire temporaire, s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Art. 11. Lorsqu'à l'expiration du contrat d'auxiliaire temporaire l'employeur engage le jeune dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, sont applicables à ce contrat les dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, sans que la période du contrat d'auxiliaire temporaire ne puisse être prise en considération pour l'application de ses articles 8 et 9.

Il en sera de même pour le contrat d'auxiliaire temporaire qui aura été prorogé pour une nouvelle période.

Chapitre 2. - Le stage d'insertion

Art. 12. Un stage d'insertion, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé par l'Administration de l'emploi aux jeunes demandeurs d'emploi inscrits, depuis un mois au moins, auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi et n'ayant pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis.

L'Administration de l'emploi peut faire bénéficier le jeune de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédit bilan de compétences.

Art. 13. Le demandeur d'emploi admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet ne peut refuser, sans motif valable, le placement en stage d'insertion ou l'établissement d'un bilan de compétences lui proposés par l'Administration de l'emploi.

Lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage d'insertion qui lui est proposé ou lorsqu'il refuse l'établissement d'un bilan de compétences, il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Art. 14. (1) Le demandeur d'emploi placé en stage d'insertion touche, en lieu et place de l'indemnité de chômage complet, une indemnité de base fixée à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés, versée par l'Administration de l'emploi. L'entreprise peut, à titre facultatif, lui verser une prime de mérite.

(2) La moitié de l'indemnité de base est à charge du fonds pour l'emploi. L'autre moitié de l'indemnité de base et la prime de mérite facultative sont à charge de l'entreprise.

Jusqu'au 31 juillet 2003, le fonds pour l'emploi prend en charge soixante-cinq pour cent de l'indemnité de base en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés à l'alinéa qui précède, sans que ces taux ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à quatre-vingt-dix pour cent.

(3) L'indemnité de stage est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Art. 15. Le placement en stage d'insertion est réservé aux entreprises couvertes par une convention-cadre conclue avec l'Administration de l'emploi, soit directement, soit par l'entremise d'une organisation ou chambre professionnelle d'employeurs.

La convention-cadre fixe notamment les conditions d'accueil des demandeurs d'emploi placés en stage d'insertion.

Art. 16. Le placement en stage d'insertion prend fin en cas de placement dans un emploi approprié, soit auprès de la même entreprise, soit auprès d'une autre entreprise et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de douze mois.

Art. 17. En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire qui est redevenu chômeur et dont le stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

A cet effet, l'entreprise doit informer en temps utile son ancien stagiaire, s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Art. 18. Les périodes d'occupation en stage d'insertion sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Chapitre 3. Dispositions communes

Art. 19. (1) En cas d'aggravation de la crise de l'emploi des jeunes, les employeurs du secteur privé occupant au moins 100 travailleurs salariés, sont obligés d'occuper, dans les conditions inscrites dans les dispositions qui précèdent, des jeunes demandeurs d'emploi dans une proportion de un pour cent de l'effectif du personnel salarié qu'ils occupent, sans tenir compte d'autres stagiaires de l'entreprise.

Les dispositions prévues à l'alinéa qui précède sont mises en vigueur par règlement grand-ducal, le comité de coordination tripartite visé à l'article 3 de la loi du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, entendu en son avis, sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés. Le même règlement déterminera en outre les secteurs et branches économiques tombant sous l'application des dispositions qui précèdent.

Art. 20. (1) Est puni d'une amende de dix mille et un à quatre cent mille francs l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite dans les dispositions du paragraphe (1) de l'article 19.

La même disposition s'applique aux mandataires et préposés des personnes morales, lesquelles sont responsables de l'observation de l'obligation susmentionnée.

(2) Le numéro 11 de l'article 1er sous B de la loi du 26 février 1973 portant extension de la compétence des tribunaux de police en matière répressive est complété comme suit:

«31° La loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes».

Art. 21. Au cas où l'indemnité, versée au jeune en application des articles 5 et 14 de la présente loi, est inférieure à l'indemnité de chômage le cas échéant touchée par le jeune avant le début de son contrat d'auxiliaire temporaire ou de son stage d'insertion, le fonds pour l'emploi lui verse la différence entre les deux montants.

Chapitre 4. - Prime d'orientation

Art. 22. Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut, à charge du fonds pour l'emploi, attribuer des primes d'orientation aux demandeurs d'emploi sans emploi ou sous préavis de licenciement, inscrits à l'Administration de l'emploi, qui n'ont pas dépassé l'âge de trente ans accomplis et qui prennent un emploi salarié ou s'engagent sous le cou-

vert d'un contrat d'apprentissage dans une branche économique ou dans un métier déclarés éligibles par le ministre ayant l'emploi dans ses attributions, après consultation de la Commission nationale de l'emploi.

Les conditions et les modalités d'attribution de cette prime sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

L'Administration de l'emploi est chargée de l'application des dispositions du présent article.

Chapitre 5. - Aides à la promotion de l'apprentissage

Art. 23. Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut, à charge du fonds pour l'emploi, attribuer des aides financières de promotion de l'apprentissage dont les conditions et modalités sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions désigne chaque année les métiers et les branches économiques éligibles pour l'attribution de l'aide, après consultation de la Commission nationale de l'emploi.

L'Administration de l'emploi est chargée de l'application des dispositions du présent article.

Chapitre 6. - Dispositions transitoires

Art. 24. (1) Les contrats de stage-initiation et d'auxiliaires temporaires conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi continuent à être régis par les dispositions sous l'empire desquelles ils ont été conclus.

(2) En attendant l'entrée en vigueur des règlements grand-ducaux prévus par la présente loi, les règlements grand-ducaux pris sur la base de la loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes et sur la base de l'article 36 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984 restent en vigueur.

Chapitre 7. - Surveillance de l'application de la loi

Art. 25. La surveillance de l'application des dispositions des articles 1er à 25 de la présente loi et des règlements d'exécution y prévus est exercée par l'Administration de l'emploi et par l'Inspection du travail et des mines dans les limites de leurs compétences respectives.

Article II. – La loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est modifiée comme suit:

1. Les points 8, 9, 10 et 16 du paragraphe (1) de l'article 2 sont remplacés par les dispositions suivantes:

«8. du remboursement à l'employeur de la quote-part du fonds pour l'emploi dans l'indemnité visée à l'article 5 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes et de la prise en charge de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.

9. de la prise en charge des frais relatifs aux cours de formation visés à l'article 3 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes;

10. de la prise en charge des frais relatifs à l'établissement, par des organismes tiers, de bilans de compétences pour chômeurs, indemnisés ou non indemnisés, conformément aux articles 3, paragraphe (2) et 12 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes ainsi qu'à l'article 34 de la présente loi ;

16. de l'octroi de l'aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique visée à l'article 25 du règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution 1. des aides à la mobilité géographique; 2. d'une aide au réemploi; 3. d'une aide à la création d'entreprises; 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique.»

2. L'article 2, paragraphe (1), est complété par les points 26 à 34 suivants:

«26. de la prise en charge de la quote-part de l'indemnité de base versée au jeune dans le cadre du stage d'insertion conformément à l'article 14 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

27. de la prise en charge de la quote-part revenant au demandeur d'emploi non indemnisé au cours du stage de réinsertion professionnelle, prévu au chapitre 3bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

28. de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas de passage d'un salarié d'un travail à temps plein vers un travail à temps partiel conformément à l'article 43 de la présente loi.

29. de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas d'embauche de chômeurs inscrits à l'Administration de l'emploi par suite d'une réduction du temps de travail prévue par la convention collective, conformément à l'article 44 de la présente loi.

30. de la prise en charge des frais occasionnés par les examens médicaux ou psychologiques des demandeurs d'emploi décidés en application de l'article 15, paragraphes (2) et (3) de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi.

31. de la prise en charge des frais de voyage et des frais de garde d'enfants encourus par les personnes visées au paragraphe (1) de l'article 45 de la présente loi.

32. de la prise en charge de la différence entre l'indemnité de chômage et l'indemnité de stage conformément à l'article 21 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

33. de la prise en charge du complément d'indemnité versé aux personnes adultes qui suivent un apprentissage conformément à l'article 26 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue.

34. de la prise en charge des dépenses liées à l'exploitation des possibilités offertes par la création d'emplois à l'échelon local, dans l'économie sociale et dans les nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché notamment dans les domaines de la rénovation urbaine, de l'environnement, de l'exploitation touristique, de l'encadrement des jeunes et de l'aide familiale de proximité.»

3. L'article 7bis est remplacé par le texte suivant :

«**Art. 7bis.** (1) Pour les années d'alimentation du fonds pour l'emploi, les huiles minérales légères et les gasoils ci-après destinés à l'alimentation des moteurs de véhicules circulant sur la voie publique et utilisés comme carburant, qui sont mis à la consommation dans le pays, sont soumis à un droit d'accises autonome additionnel dénommé contribution sociale ne pouvant dépasser les taux suivants par 1000 litres à la température de 15° C:

essence au plomb	2.750 francs
essence sans plomb	2.750 francs
gasoil	250 francs.

(2) Les conditions d'application du présent article sont arrêtées par voie de règlement grand-ducal.

(3) Sont applicables au droit d'accises autonome additionnel les dispositions légales et réglementaires relatives au droit d'accises sur les huiles minérales.

4. A l'article 8, point 2, le taux de la contribution de chaque commune est fixé à 0%.

5. Il est complété par un chapitre 3bis nouveau intitulé: Stage de réinsertion professionnelle au profit des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés.

Ce chapitre comprend les articles 34 à 41 nouveaux :

Art. 34. Un stage de réinsertion professionnelle, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé par l'Administration de l'emploi aux demandeurs d'emploi âgés de plus de trente ans accomplis et inscrits auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi depuis trois mois au moins.

L'Administration de l'emploi peut faire bénéficier le demandeur d'emploi de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédit bilan de compétences.

Art. 35. Le demandeur d'emploi, admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet, ne peut refuser, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion ou l'établissement d'un bilan de compétences lui proposés par l'Administration de l'emploi.

Lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion qui lui est proposé ou lorsqu'il refuse l'établissement d'un bilan de compétences, il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Art. 36. (1) En cas de placement en stage de réinsertion, le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet.

(2) Le demandeur d'emploi ne bénéficiant pas de l'indemnité de chômage complet touche une indemnité de stage versée par l'Administration de l'emploi à charge du fonds pour l'emploi et égale au salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

(3) L'indemnité visée au paragraphe (2) qui précède est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Art. 37. Une quote-part correspondant à cinquante pour cent du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés est versée par l'entreprise au fonds pour l'emploi. En cas d'occupation de demandeurs d'emploi du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée, la participation de l'entreprise est ramenée, jusqu'au 31 juillet 2003, à trente-cinq pour cent de l'indemnité touchée par les stagiaires.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des députés peut modifier les taux prévus à l'alinéa qui précède sans que ces taux ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à soixante-quinze pour cent.

Art. 38. En outre, l'entreprise peut verser au demandeur d'emploi une prime de mérite facultative.

Cette prime ne peut être prise en compte comme autre revenu pour le calcul de l'indemnité de chômage complet.

Art. 39. Le placement en stage de réinsertion prend fin en cas de placement dans un emploi approprié, soit auprès de la même entreprise, soit auprès d'une autre entreprise, et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de douze mois.

Art. 40. (1) En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire, redevenu chômeur, qui répond aux qualifications et au profil exigés et dont le contrat de stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

L'employeur doit informer en temps utile son ancien stagiaire, s'il répond aux qualifications et profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

(2) Les périodes d'occupation en stage de réinsertion professionnelle sont prises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Art. 41. La surveillance de l'application des dispositions des articles 34 à 40 de la présente loi et des règlements d'exécution y prévus est exercée par l'Administration de l'emploi et par l'Inspection du travail et des mines dans les limites de leurs compétences respectives.

6. L'article 34 devient l'article 42 nouveau. Le paragraphe 1 de cet article est complété par un deuxième alinéa libellé comme suit:

«Toutefois, pour la computation de la période de stage de cinq ans visée à l'alinéa qui précède, les périodes d'affiliation à titre de salarié auprès d'un régime d'assurance pension sont cumulables à la condition que l'indépendant ait exercé une activité indépendante depuis au moins six mois avant le dépôt de la demande d'indemnisation.»

7. Il est intercalé, à la suite du chapitre 4, un chapitre 4bis libellé comme suit: Mesures diverses en relation avec l'organisation du travail ou avec la réintégration dans la vie active.

Ce chapitre comprend les articles 43 à 45 nouveaux avec la teneur suivante:

Art. 43. Au cas où la convention collective de travail prévoit une réduction du temps de travail en vue de rendre possible l'embauche de chômeurs, le fonds pour l'emploi verse à l'employeur, pendant une durée minimum de douze mois et une durée maximum de cinq ans, une prime correspondant au montant des cotisations sociales dues pour le salarié nouvellement embauché, inscrit à l'Administration de l'emploi avant son embauche.

Le paiement de la prime cesse dès que le chômeur embauché quitte l'entreprise.

Art. 44. (1) Au cas où un salarié âgé de plus de 49 ans accomplis décide, d'un commun accord avec l'employeur, de passer d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, le fonds pour l'emploi verse à l'employeur, pendant sept ans au plus, une prime correspondant au montant de la part patronale des cotisations sociales dues pour le salarié en question, à condition que l'employeur embauche, moyennant contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée de dix-huit mois au moins, et au moins pour la fraction du poste libérée par le salarié passé au travail à temps partiel, un demandeur d'emploi sans emploi inscrit depuis trois mois au moins à l'Administration de l'emploi.

(2) Au cas où cette embauche se fait moyennant contrat à durée indéterminée, le montant de la prime visée à l'alinéa qui précède correspondra à l'intégralité des cotisations sociales dues pour le salarié passé du travail à plein temps vers le travail à temps partiel.

Il en est de même au cas où l'engagement du demandeur d'emploi se fait à plein temps ou si elle concerne un demandeur d'emploi du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité et/ou dans la profession en question.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

(3) Le fonds pour l'emploi versera à l'employeur, pendant sept ans au plus, une prime correspondant au montant de la part patronale des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché conformément aux modalités fixées au paragraphe (1) du présent article.

Au cas où le demandeur d'emploi embauché est du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité et/ou dans la profession en question, et au cas où l'embauche se fait moyennant contrat à durée indéterminée ou à plein temps, le montant de la prime visée à l'alinéa qui précède correspondra à l'intégralité des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

(4) L'employeur devra rapporter la preuve de la relation causale entre le passage d'un de ses salariés vers un travail à temps partiel et l'embauche du demandeur d'emploi.

Art. 45. Le fonds pour l'emploi prend en charge les frais de voyage et les frais de garde d'enfants encourus par les parents en situation monoparentale disposant d'un revenu de ménage égal ou inférieur à 1,5 fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés du fait de leur participation à une mesure de formation leur assignée par l'Administration de l'emploi ou le Service national d'action sociale ou dans un Centre de formation professionnelle continue.

8. Les articles 35 à 43 deviennent les articles 46 à 54 nouveaux.

9. L'article 35, devenu article 46 nouveau, point 2. prend la teneur suivante :

«2. Les décisions portant attribution, maintien, reprise, prorogation, refus ou retrait de l'indemnité de chômage, suspension de la gestion du dossier et retardement du début de l'indemnisation, ainsi que les décisions ordonnant le remboursement des indemnités sont prises par le directeur de l'Administration de l'emploi ou les fonctionnaires par lui délégués à cet effet.

Les décisions portant refus d'attribution, refus de maintien, refus de prorogation, retrait de l'indemnité, suspension du traitement du dossier et retardement du début de l'indemnisation doivent être motivées et notifiées au requérant par lettre recommandée à la poste.»

Article III. Les articles 9, 13 à 16 et 28 de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi sont modifiés comme suit:

1. L'article 9 prend la teneur suivante:

«**Art. 9.** (1) Dans l'intérêt du maintien du plein emploi, de l'analyse du marché de l'emploi et en vue des décisions concernant l'emploi des travailleurs étrangers, tout poste de travail doit obligatoirement être déclaré à l'Administration de l'emploi. En cas de publication dans la presse écrite ou parlée ou par tout autre moyen de publication ou de communication, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Administration de l'emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance.

Cette disposition ne s'applique pas aux emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires.

L'employeur qui n'exécute pas les obligations lui imposées par le présent article est passible, en cas d'une première infraction, d'une amende d'ordre de dix mille à cent mille francs.

Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Administration de l'emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le tribunal administratif qui statue comme juge de fond.

En cas de récidive, l'article 41 est applicable.

(2) Les déclarations de places vacantes doivent contenir notamment les données suivantes:

a) l'indication exacte de l'identité de l'employeur, le genre d'emploi vacant ainsi que la formation, l'aptitude professionnelle et la qualification requises pour chaque emploi offert;

b) les conditions de travail et de rémunération offertes.

(3) Les déclarations de places vacantes sont considérées comme des offres d'emploi.»

2. L'article 13 prend la teneur suivante:

«**Art. 13.** L'obligation d'informer l'Administration de l'emploi des places vacantes s'applique également aux employeurs établis à l'étranger ainsi qu'aux représentants d'employeurs.

A la demande de l'employeur ou de son représentant, l'Administration de l'emploi s'abstiendra de révéler l'identité de l'employeur à des tiers.»

3. L'article 14 prend la teneur suivante:

«**Art. 14.** (1) Le placement au sens de la présente loi relève de la compétence de l'Administration de l'emploi, sans préjudice de la libre prestation de services transfrontalière au sein de l'Espace Economique Européen, qui reste soumise à l'obligation d'information visée aux articles 9 et 13.

(2) Les opérations de placement effectuées par l'Administration de l'emploi sont gratuites.»

4. L'article 15 prend la teneur suivante:

«**Art. 15.** (1) Tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, sont tenus de se présenter aux bureaux de placement publics aux jours et heures qui leur sont indiqués par ces bureaux.

Les demandeurs d'emploi non indemnisés qui, sans excuse valable, ne répondent pas aux convocations, aux actions d'orientation, y compris l'établissement d'un bilan de compétences, de formation et de placement de l'Administration de l'emploi, verront la gestion de leur dossier suspendue pour une durée de deux mois. Le début de l'indemnisation conformément à la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est retardé d'autant.

(2) Les agents de placement peuvent, de l'accord du directeur de l'Administration de l'emploi ou de son délégué, proposer au demandeur d'emploi de se soumettre à un examen médical ou à un examen psychologique.

(3) Les frais occasionnés par ces examens sont à charge du fonds pour l'emploi.»

5. L'article 16 prend la teneur suivante:

«**Art. 16.** (1) Le recrutement de travailleurs non ressortissants de l'Espace Economique Européen dans les Etats non membres de l'Espace Economique Européen est de la compétence exclusive de l'Administration de l'emploi.

(2) Dans ce cas, l'Administration de l'emploi peut, sur demande préalable, autoriser un ou plusieurs employeurs ou une organisation professionnelle d'employeurs, à recruter des travailleurs.

(3) Cette demande spécifiera:

a) les postes de travail offerts, leur nombre et les qualifications requises;

b) la période pendant laquelle le recrutement sera effectué;

c) le ou les lieux de recrutement;

d) les conditions de recrutement, d'embauchage et de travail offertes aux travailleurs;

e) les personnes chargées du recrutement.

(4) L'autorisation prévue au paragraphe (2) du présent article peut être révoquée si les conditions de recrutement prescrites par l'Administration de l'emploi ne sont pas observées.

(5) Les conditions à remplir par les travailleurs visés au paragraphe (1) du présent article pour l'admission et l'embauchage dans le Grand-Duché de Luxembourg sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires régissant la matière. "

6. Il est ajouté un nouvel article 18bis de la teneur suivante:

«**Art. 18bis.** (1) Un(e) délégué(e) à l'emploi des jeunes, désigné(e) par le Gouvernement en Conseil, assumera, sous l'autorité du directeur de l'Administration de l'emploi, la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

(2) Un(e) délégué(e) à l'emploi féminin, désigné(e) par le Gouvernement en Conseil, assumera, sous l'autorité du directeur de l'Administration de l'emploi, la promotion du travail féminin notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi.»

7. Le paragraphe (2) de l'article 28 prend la teneur suivante:

«**Art. 28.** (2) L'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration professionnelles des personnes reconnues comme travailleurs handicapés sont assurés par le service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi.»

Article IV. La loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés est modifiée comme suit:

1. Les articles 1er, 3, 4, 9 et 11 figurant sous l'article B sont modifiés comme suit:

a. L'article 1er prend la teneur suivante:

«**Art. 1er.** Ont la qualité de travailleurs handicapés au sens de la présente loi et sous réserve des dispositions des alinéas 2, 3 et 4 qui suivent, les accidentés du travail, les invalides de guerre ainsi que les personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial.

Est à considérer comme accidenté du travail tout travailleur qui, par suite d'un accident de travail survenu auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois, a subi une diminution de sa capacité de travail de trente pour cent au moins.

Est à considérer comme invalide de guerre, tout Luxembourgeois et tout ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne, qui par suite d'événements de guerre ou de mesures de l'occupant, a subi une diminution de sa capacité de travail de trente pour cent au moins.

Est à considérer comme personne ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial, tout Luxembourgeois, tout ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne et tout non-ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne travaillant auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois, dont la capacité de travail se trouve réduite par suite d'une cause de maladie, de causes naturelles ou accidentelles de trente pour cent au moins.»

b. Les paragraphes (2) et (3) de l'article 3 prennent la teneur suivante:

«(2) Lorsque la qualité de travailleur handicapé a été reconnue, la commission susvisée peut proposer au directeur de l'Administration de l'emploi, selon l'âge du candidat, son degré d'invalidité ou la nature de son invalidité, et sur le vu de ses capacités antérieures et résiduelles de travail, des mesures d'orientation, de formation et de placement ou de rééducation professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation ou de réadaptation au travail.

(3) Le directeur de l'Administration de l'emploi fixe les mesures à prendre en vue de l'intégration ou de la réintégration professionnelles.

La forme et le contenu de ces mesures, qui peuvent comporter notamment l'attribution d'une participation au salaire, d'une participation aux frais de formation, d'une prime d'encouragement ou de rééducation, la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail, la participation aux frais de transport ou la mise à disposition d'équipements professionnels adaptés, sont déterminés par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

La participation au salaire visée à l'alinéa qui précède peut être limitée dans le temps et est fixée, suivant la gravité du handicap, sans qu'elle puisse être inférieure à quarante pour cent, ni supérieure à soixante pour cent du salaire versé au travailleur handicapé, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

Cette participation de l'Etat peut être allouée aux employeurs du secteur privé et du secteur communal.

Le taux de la participation aux salaires peut être réduit périodiquement par le directeur de l'Administration de l'emploi, sur avis de la commission d'orientation et de reclassement professionnelle, compte tenu notamment de l'évolution du handicap et/ou de l'adaptation du travailleur handicapé au milieu du travail.»

c. Le paragraphe (1) de l'article 4 prend la teneur suivante:

«**Art. 4.** (1) Si le travailleur handicapé refuse d'occuper un poste qui correspond à ses aptitudes de travail et qui lui a été assigné ou s'il refuse de se soumettre aux mesures d'orientation, de formation ou de rééducation décidées par le directeur de l'Administration de l'emploi, il perd ses droits à un des postes réservés aux travailleurs handicapés par l'article 5 qui suit. "

d. Le paragraphe (1), alinéa 1er et le point 1) de l'article 9 prennent la teneur suivante:

«**Art. 9.** (1) Au cas où le directeur de l'Administration de l'emploi, sur avis de la commission d'orientation et de reclassement professionnel, décide des mesures d'orientation, de formation ou de rééducation professionnelles, ou des mesures d'initiation ou de stage, les frais sont à supporter:

1) par l'Etat, pour les personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial, ainsi que pour les invalides de guerre dans les limites prévues par la loi du 25 février 1950 concernant l'indemnisation des dommages de guerre. "

e. Le paragraphe (1) de l'article 11 prend la teneur suivante:

«**Art. 11.** (1) Les décisions de refus ou de retrait visées aux articles 3 et 4 qui précèdent peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès de la commission spéciale instituée par l'article 35 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet. Cette commission de réexamen est complétée à cet effet par des représentants d'associations privées ayant pour but la sauvegarde des intérêts des accidentés du travail, des mutilés de guerre et des prisonniers et déportés politiques, ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial, qui pourront assister aux délibérations avec voix consultative. Il sera nommé un suppléant à chaque représentant des associations privées précitées. La composition et le fonctionnement de cette commission seront déterminés par règlement grand-ducal.»

2. L'article C prend la teneur suivante:

«**Article C:**

L'article 4 de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel des salariés du secteur privé est modifié comme suit:

Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés de travail et aux personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial, auxquelles a été reconnue la qualité de travailleur handicapé conformément à l'article 3 de l'article B de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés. L'indemnité journalière du congé supplémentaire est à charge des crédits budgétaires de l'Etat.

Les employeurs des communes et les syndicats des communes peuvent demander le remboursement du congé supplémentaire de six jours ouvrables accordé aux travailleurs handicapés engagés.

L'article 6, alinéa 1er de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum est modifié comme suit:

L'employeur occupant un salarié qui, en raison d'une infériorité physique ou intellectuelle, se trouve hors d'état de fournir en son emploi un rendement normal, peut être autorisé par décision du directeur de l'Inspection du travail et des mines, sur avis de la commission d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article 3 de l'article B de la présente loi, à appliquer à ce travailleur pour le paiement du salaire social minimum un taux d'abattement déterminé.»

Article V. La loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail est modifiée comme suit:

1. L'article 4 prend la teneur suivante:

«**Art. 4.** (1) La convention collective de travail déterminera obligatoirement:

1. les qualités des parties;
2. son champ d'application professionnel et territorial;
3. la date de son entrée en vigueur, sa durée et les délais de dénonciation;
4. les conditions de travail dont les parties conviendront.

(2) Les conditions de travail à déterminer par les parties comprennent au moins:

1. les conditions d'embauchage et de congédiement des salariés, y compris des mesures appropriées d'accueil et de préparation aux tâches à exécuter;
2. la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire;
3. les jours fériés;
4. le régime des congés applicables, dont, entre autres, le congé annuel;
5. le système des rémunérations ainsi que les éléments de salaire et de traitement par catégories professionnelles.

(3) Toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir:

1. des dispositions ayant pour objet d'adapter le montant des rémunérations aux variations du coût de la vie conformément aux modalités applicables aux traitements et aux pensions des fonctionnaires publics;
2. des majorations pour travail de nuit, qui ne pourront être inférieures à quinze pour cent de la rémunération; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit;
3. des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres;
4. l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

(4) La convention collective contiendra obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants:

1. l'organisation du travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité; les négociations collectives sur l'organisation du travail porteront notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée du travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière;
2. la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable, et notamment l'accroissement des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages, d'apprentissage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle, notamment en faveur des chômeurs, ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie; le nombre des possibilités supplémentaires ainsi créées sera consigné dans la convention collective;
3. d'une manière générale, les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage; les lignes directrices sur l'emploi adoptées annuellement par le Conseil Européen et faisant l'objet du plan d'action national en faveur de l'emploi serviront de lignes de conduite au cours de ces négociations;
4. la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable; dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.»

2. Il est ajouté un article 4bis ayant la teneur suivante:

«**Art. 4bis.** (1) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

(2) Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de la mesure prévue au paragraphe (1) qui précède.

Les conventions collectives peuvent fixer les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer lesdites modalités.

En l'absence de convention collective, une convention entre le ministre ayant l'emploi dans ses attributions et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités d'application de la mesure fixée au paragraphe (1) du présent article.»

Article VI. La loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie est modifiée comme suit:

1. L'article 4 prend la teneur suivante:

«**Art. 4.** (1) Sans préjudice des articles 4bis, 6 à 10 et 12 à 14 de la présente loi, la durée du travail des ouvriers ne peut pas excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine; la convention collective applicable peut fixer des limites inférieures à ces seuils.

(2) Les ouvriers peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées au paragraphe (1) qui précède, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

(3) Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, un plan d'organisation du travail, couvrant l'ensemble de la période de référence, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence et fixant les principes régissant l'organisation du travail en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure, sans préjudice de l'application de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Au cas où la convention collective applicable prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée au paragraphe (2) du présent article, elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans les entreprises rentrant dans son champ d'application.

Sauf en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure au sens de l'alinéa 1 du présent paragraphe, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine et la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire au sens des articles 11 et suivants de la présente loi.

Le plan règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise ou de l'établissement.

Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article sera obligatoirement et préalablement soumis, s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné. En cas de désaccord de la délégation ou du personnel, se documentant par quatre avis négatifs consécutifs et dûment motivés à propos des plans d'organisation du travail leur soumis, le litige sera soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui tentera de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office National de Conciliation pourra être saisi par la partie la plus diligente, conformément à l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation.

Copie du plan d'organisation du travail doit être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail et adressée sans délai à la délégation du personnel ainsi qu'au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) La convention collective de travail applicable peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

La convention collective visée au paragraphe qui précède peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée du travail, et notamment sur la période de référence.

(5) A défaut de convention collective de travail, et au cas où la convention collective ou l'accord visés au paragraphe (4) qui précède, conclus après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, le ministre ayant le travail dans ces attributions peut, à la demande d'une entreprise et sans préjudice du principe fixé au paragraphe (2) du présent article, autoriser une période de référence déterminée.

L'autorisation ministérielle visée à l'alinéa qui précède est soumise aux modalités suivantes:

1. Le ministre soumettra la demande de l'entreprise à l'avis des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national.
2. Sur base de cet avis, le ministre peut subordonner l'autorisation demandée à la conclusion préalable d'un accord sectoriel entre les partenaires sociaux concernés; cet accord sectoriel peut fixer une période de référence inférieure ou supérieure à la durée de quatre semaines fixée au paragraphe (2) du présent article.
3. L'accord sectoriel éventuellement conclu sera soumis, avant son entrée en vigueur, à l'approbation du ministre.
4. A défaut d'un accord sectoriel, le ministre peut, avant d'accorder l'autorisation demandée, consulter encore une fois les partenaires sociaux préqualifiés.
5. Avant d'accorder l'autorisation pour une période de référence déterminée, le ministre demandera l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise concernée.

(6) Au cas où une convention collective de travail conclue avant l'entrée en vigueur de la présente loi et non déclarée d'obligation générale prévoit une période de référence inférieure à quatre semaines, le ministre ayant le travail dans ses attributions peut, par dérogation au principe fixé au paragraphe (2) du présent article, pour une durée qu'il déterminera, rendre applicable la période de référence précitée à l'ensemble du secteur ou de la profession.

La procédure prévue par le paragraphe (5) alinéa 2 du présent article est applicable.

Après la venue à terme ou la dénonciation de la convention collective en question, les règles fixées aux paragraphes (1) à (5) du présent article deviennent applicables.»

2. Il est ajouté un article 4bis de la teneur suivante:

«**Art. 4bis.** (1) La durée du travail maximale ne pourra dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.

(2) Un règlement grand-ducal pourra déterminer un nombre limité de secteurs, branches, activités ou professions dans lesquelles la convention collective de travail applicable, ou, à défaut, le ministre ayant le travail dans ses attributions, peuvent autoriser une durée de travail journalière maximale de douze heures, à condition toutefois que la durée de travail hebdomadaire effective ne dépasse pas quarante heures.

Le règlement grand-ducal visé à l'alinéa qui précède déterminera les conditions et modalités auxquelles la convention collective ou le ministre peuvent autoriser une durée de travail de douze heures par jour. Il pourra notamment prévoir que cette autorisation sera limitée dans le temps ou à certaines périodes de l'année.»

3. L'article 5bis prend la teneur suivante:

«**Art. 5bis.** (1) Tout travailleur bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un temps de repos non-rémunéré de trente minutes au minimum.

(2) Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable.

(3) L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non-rémunérée visée au paragraphe (1) du présent article.

Pour les catégories de personnel définies aux articles 2 et 5, alinéa 2, de la présente loi, un règlement grand-ducal peut déroger à la règle énoncée à l'alinéa 1 du présent paragraphe.»

4. L'article 6 prend la teneur suivante:

«**Art. 6.** La convention collective de travail et la décision ministérielle visées aux paragraphes 4 à 6 de l'article 4 de la présente loi ne peuvent pas empêcher la possibilité d'augmenter la durée journalière de travail des ouvriers dans les cas et selon les modalités fixés aux articles 7 à 10 qui suivent.»

5. L'article 7 prend la teneur suivante:

«**Art. 7.** Lorsque les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur 5 jours ou moins, la durée du travail normale peut d'office être portée jusqu'à neuf heures par jour, sans que le total de la durée du travail ne puisse dépasser la durée de travail normale hebdomadaire en vigueur dans l'établissement ou l'entreprise concernés.»

6. L'article 8 est remplacé par le texte suivant:

«**Art. 8.** Par dérogation aux dispositions du paragraphe (1) de l'article 4, dans les entreprises où le travail, à raison de sa nature, ne souffre ni interruption, ni retard, ou est organisé par équipes successives, les ouvriers peuvent être occupés au-delà de huit heures par jour et de quarante heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence maximale de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas quarante heures.

Toutefois la durée de travail maximale journalière ne peut pas dépasser dix heures.

Le paragraphe (3) de l'article 4 de la présente loi est applicable. La direction de l'Inspection du travail et des mines en sera informée à l'avance.»

7. L'article 9 prend la teneur suivante:

«**Art. 9.** Le ministre ayant le travail dans ses attributions pourra autoriser la prestation d'heures excédant la durée normale du travail pour les travaux préparatoires ou complémentaires, qui, pour des raisons techniques, doivent être nécessairement exécutés en dehors des limites assignées au travail général de l'entreprise, d'une partie de l'entreprise ou d'une équipe.

Ces heures seront compensées à raison d'un jour complet de repos lorsque les dépassements totalisent la durée journalière de travail fixée au paragraphe (1) de l'article 4 de la présente loi.»

8. L'article 10 prend la teneur suivante:

«**Art. 10.** Les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, tels que accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruption de force motrice, de lumière, de chauffage ou d'eau, pourront être récupérées dans les deux mois qui suivent la reprise du travail.

Hormis les cas prévus aux paragraphes (2), (4) et (5) de l'article 4 de la présente loi, les temps de travail ainsi récupérés ne pourront augmenter la durée du travail au-delà de dix heures par jour ni au-delà de quarante-huit heures par semaine.

Dans les cas prévus aux paragraphes (2), (4) et (5) de l'article 4 de la présente loi, les heures de récupération ne pourront excéder de plus d'une heure la limite journalière prévue à l'alinéa qui précède.

La délégation du personnel et la direction de l'Inspection du travail et des mines devront aussitôt être informées avant le commencement de la récupération des heures perdues, de la nature, de la cause et de la date de l'arrêt collectif, du nombre des heures perdues et des modifications temporaires prévues à l'horaire.»

9. Dans le deuxième alinéa de l'article 11, la référence aux articles 6, 7, 8, 9 et 10 est remplacée par la référence aux articles 4, paragraphes (4) à (6), 6, 7, 8, 9 et 10.

10. L'article 16 prend la teneur suivante:

«**Art. 16.** (1) L'ouvrier a droit, pour chaque heure supplémentaire, à un salaire normal majoré de 25 %.

(2) Toutefois les heures supplémentaires peuvent être compensées dans la mesure du possible, en remplacement du salaire majoré conformément au paragraphe (1) qui précède, par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure et demie de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée.

(3) Au cas où une convention collective est applicable, celle-ci fixera le principe et les modalités d'application des dispositions du paragraphe (2) du présent article.

Lorsque la convention collective s'applique à un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, elle peut prévoir les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer les modalités d'application du principe établi par le paragraphe (2) du présent article.»

Article VII. La loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés est modifiée comme suit:

1. L'article 6 prend la teneur suivante:

«**Art. 6.** (1) On entend par durée du travail le temps pendant lequel l'employé est à la disposition de son ou de ses employeurs, s'il en a plusieurs; sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles l'employé n'est pas à la disposition de son ou de ses employeurs.

(2) Sans préjudice des dérogations prévues au présent article, la durée de travail normale des employés privés ne pourra excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine; la convention collective applicable peut fixer des limites inférieures à ces seuils.

(3) Les employés privés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées au paragraphe (2) qui précède, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

(4) Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée au paragraphe (3) du présent article, un plan d'organisation du travail, couvrant l'ensemble de la période de référence, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence et fixant les principes régissant l'organisation du travail en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure, sans préjudice de l'application de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Au cas où la convention collective applicable prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée au paragraphe (3) du présent article, elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans les entreprises rentrant dans son champ d'application.

Sauf en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure au sens du paragraphe (4), alinéa 1, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine et la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire au sens des points 6 et suivants de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés.

Le plan règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise ou de l'établissement.

Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article sera obligatoirement et préalablement soumis, s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné.

En cas de désaccord de la délégation ou du personnel, se documentant par quatre avis négatifs consécutifs et dûment motivés à propos des plans d'organisation du travail leur soumis, le litige sera soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui tentera de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office National de Conciliation pourra être saisi par la partie la plus diligente, conformément à l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation.

Copie du plan d'organisation du travail doit être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail et adressée sans délai à la délégation du personnel ainsi qu'au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(5) La convention collective de travail applicable peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée au paragraphe (3) du présent article, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

La convention collective visée à l'alinéa qui précède peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée du travail, et notamment sur la période de référence.

(6) A défaut de convention collective de travail, et au cas où la convention collective ou l'accord visés au paragraphe (5) qui précède, conclus après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, le ministre ayant le travail dans ses attributions peut, à la demande d'une entreprise et sans préjudice du principe fixé au paragraphe (3) du présent article, autoriser une période de référence déterminée.

L'autorisation ministérielle visée à l'alinéa qui précède est soumise aux modalités suivantes:

1. Le ministre soumettra la demande de l'entreprise à l'avis des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national.
2. Sur base de cet avis, le ministre peut subordonner l'autorisation demandée à la conclusion préalable d'un accord sectoriel entre les partenaires sociaux concernés; cet accord sectoriel peut fixer une période de référence inférieure ou supérieure à la durée de quatre semaines fixée au paragraphe (3) du présent article.
3. L'accord sectoriel éventuellement conclu sera soumis, avant son entrée en vigueur, à l'approbation du ministre.
4. A défaut d'un accord sectoriel, le ministre peut, avant d'accorder l'autorisation demandée, consulter encore une fois les partenaires sociaux préqualifiés.
5. Avant d'accorder l'autorisation pour une période de référence déterminée, le ministre demandera l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise concernée.

(7) Au cas où une convention collective de travail conclue avant l'entrée en vigueur de la présente loi et non déclarée d'obligation générale prévoit une période de référence inférieure à quatre semaines, le ministre ayant le travail dans ses attributions peut, par dérogation au principe fixé au paragraphe (3) du présent article, pour une durée qu'il déterminera, rendre applicable la période de référence précitée à l'ensemble du secteur ou de la profession.

La procédure prévue par le paragraphe (6) alinéa 2 du présent article est applicable.

Après la venue à terme ou la dénonciation de la convention collective en question, les règles fixées aux paragraphes (2) à (6) du présent article deviennent applicables.

(8) La durée du travail ne pourra en principe dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.

Un règlement grand-ducal pourra déterminer un nombre limité de secteurs, branches, activités ou professions dans lesquelles la convention collective de travail applicable, ou, à défaut, le ministre ayant le travail dans ses attributions, peuvent autoriser une durée de travail journalière maximale de douze heures, à condition toutefois que la durée de travail hebdomadaire ne dépasse pas quarante heures.

Le règlement grand-ducal visé à l'alinéa qui précède déterminera les conditions et modalités auxquelles la convention collective ou le ministre peuvent autoriser une durée de travail de douze heures par jour. Il pourra notamment prévoir que cette autorisation est limitée dans le temps ou à certaines périodes de l'année.

(9) Tout employé privé bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un temps de repos non-rémunéré de trente minutes au minimum.

Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable.

(10) L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non-rémunérée visée à l'alinéa 1 du paragraphe (9) du présent article.

Pour les catégories d'employés occupés à des travaux essentiellement intermittents, des conventions collectives de travail, et à défaut, des règlements d'administration publique pourront déterminer le temps pendant lequel l'employé est à la disposition de son ou de ses employeurs.

Pour ces mêmes catégories de personnel, un règlement grand-ducal peut déroger à la disposition prévue à l'alinéa 1 du présent paragraphe (10).

(11) La convention collective de travail et la décision ministérielle visées aux paragraphes (5) à (7) du présent article ne peuvent pas empêcher la possibilité d'augmenter la durée journalière de travail des employés privés dans les cas et selon les modalités suivantes:

1. Lorsque les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur cinq jours ou moins, la durée du travail normale peut d'office être portée jusqu'à neuf heures par jour, sans que le total de la durée de travail ne puisse dépasser la durée du travail normale hebdomadaire à plein temps en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement concernés.
2. Dans l'entreprise où le travail, à raison de sa nature, ne souffre ni interruption, ni retard, ou est organisé par équipes successives, les employés privés pourront être occupés au-delà de huit heures par jour et de quarante heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence maximale de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas quarante heures.

   Le paragraphe (4) du présent article est applicable. La direction de l'Inspection du travail et des mines en sera informée à l'avance.
3. Les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, tels que des accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruption de force motrice, de lumière, de chauffage ou d'eau, pourront être récupérées dans les deux mois qui suivent la reprise du travail.

Hormis les cas prévus aux paragraphes (3), (5) et (6) du présent article, les temps de travail ainsi récupérés ne pourront avoir pour effet d'augmenter la durée de travail au-delà de dix heures par jour ni au-delà de quarante-huit heures par semaine.

Dans les cas prévus aux paragraphes (3), (5) et (6) du présent article, les heures de récupération ne pourront excéder de plus d'une heure la limite journalière prévue à l'alinéa qui précède.

La délégation du personnel et la direction de l'Inspection du travail et des mines devront aussitôt être informées avant le commencement de la récupération des heures perdues, de la nature, de la cause et de la date de l'arrêt collectif, du nombre des heures perdues et des modifications temporaires prévues à l'horaire.»

2. Les points 6. à 11. actuels de l'article 6 deviennent les paragraphes (12) à (17).

3. Le paragraphe (18) nouveau qui remplace le point 12. de l'article 6 prend la teneur suivante:

«(18) L'employé privé a droit pour chaque heure supplémentaire à son salaire normal tel qu'il est convenu au contrat, majoré de 50 %.

Toutefois les heures supplémentaires peuvent être compensées dans la mesure du possible, en remplacement du salaire majoré conformément à l'alinéa 1 du présent paragraphe, par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure et demie de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée.

Au cas où une convention collective est applicable, celle-ci fixera le principe et les modalités d'application des dispositions qui précèdent.

Lorsque la convention collective s'applique à un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, elle peut prévoir les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer les modalités d'application du principe établi par les alinéas 2 et 3 du présent paragraphe.

Le salaire horaire normal prévu aux alinéas qui précèdent est calculé selon les dispositions du paragraphe 19 du présent article. "

4. Les points 13. à 19. actuels de l'article 6 deviennent les paragraphes (19) à (25). Au paragraphe (24) nouveau, la référence au paragraphe (11) est remplacée par la référence au paragraphe (17).

Article VIII. La loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel est modifiée comme suit:

1. L'article 1er prend la teneur suivante:

«(1) Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié qui convient avec un employeur, dans le cadre d'une activité régulière, un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail sur cette même période.

(2) Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans leur contrat de travail, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

Sont applicables les paragraphes (4) à (6) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie, ainsi que les paragraphes (5) à (7) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés.

(3) Sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective du salarié à temps partiel résultant de l'application des dispositions du paragraphe (2) du présent article ne peut excéder de plus de 20 % la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

(4) Le plan d'organisation du travail établira avec précision les règles applicables aux salariés à temps partiel, notamment au regard des dispositions du paragraphe (3) du présent article.

Sont applicables l'article 4, paragraphe (3) de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et l'article 6, paragraphe (4) de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés.»

2. L'article 5 est complété par un point 4° de la teneur suivante:

«4° les limites et les modalités s'appliquant à la mise en œuvre des dispositions du paragraphe (2) de l'article 1er de la présente loi.»

3. L'alinéa 1er de l'article 6 prend la teneur suivante:

«Est à considérer comme temps de travail supplémentaire au sens de l'article 5, sous 3° de la présente loi, le temps de travail effectué par le salarié à temps partiel au-delà des limites résultant de l'application des paragraphes (2) et (3) de l'article 1er de la présente loi.»

4. La première phrase du paragraphe 4. de l'article 12 prend la teneur suivante:

«L'article 16, paragraphe 1. alinéa 1er de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, prend la teneur suivante:»

Article IX. La loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail est modifiée comme suit:

Le point 7. du paragraphe (2) de l'article 5 prend la teneur suivante:

«L'emploi d'un chômeur inscrit à l'Administration de l'emploi, soit dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active, soit appartenant à une catégorie de chômeurs déclarés éligibles pour l'embauche moyennant contrat à durée déterminée par un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Commission de travail de la Chambre des députés. Les critères déterminant les catégories de chômeurs éligibles tiendront notamment compte de l'âge, de la formation et de la durée d'inscription du chômeur ainsi que du contexte social dans lequel il évolue.»

Article X. La loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux est modifiée comme suit:

L'article 3 prend la teneur suivante:

«Art. 3. (1) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article 2 tombe sur un dimanche, il sera remplacé par un jour férié de rechange à prendre individuellement par chaque salarié endéans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié ayant dû être remplacé.

(2) Le jour férié de rechange doit obligatoirement être pris en nature et ne peut pas être remplacé par une compensation financière.

(3) Au cours de la même année de calendrier, il ne pourra être procédé qu'au remplacement de trois jours fériés au maximum.»

Article XI. La loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé est modifiée comme suit:

L'article 16 alinéa 1er, 2e tiret est remplacé par les tirets suivants:

«- 2 jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu;

- 2 jours pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;

- 2 jours en cas de déménagement.»

Article XII. La loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite est modifiée comme suit:

L'alinéa 3 de l'article 6 prend la teneur suivante:

«Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois qui précèdent l'admission à la préretraite, avec l'objectif d'initier le salarié embauché sur le poste libéré par le salarié admis à la préretraite.

Peuvent également être prises en considération les embauches effectuées dans les quatre mois suivant l'admission à la préretraite.»

2. L'alinéa 1 du paragraphe (4) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

«Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois suivant l'admission à la préretraite, à condition que la relation causale entre l'embauche compensatrice et le départ progressif à la retraite soit établie par l'employeur.»

3. L'alinéa 1 du paragraphe (5) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

«Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois qui précèdent l'admission à la préretraite avec l'objectif d'initier le salarié embauché sur le poste ou la fraction de poste libérée par le salarié admis en préretraite, à condition que la relation causale entre l'embauche compensatrice et le départ progressif soit établie par l'employeur.»

4. L'alinéa 1 du paragraphe (6) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

«Le droit au remboursement par le fonds pour l'emploi est conditionné par le maintien dans l'entreprise, après la fin de la période de préretraite, pendant une période d'au moins deux ans, tant du poste à plein temps concerné par la préretraite progressive que du salarié ou apprenti ayant fait l'objet de l'embauche compensatrice, sinon d'un autre demandeur d'emploi, répondant aux conditions fixées aux paragraphes (1) à (3) qui précèdent.»

5. Le paragraphe (2) de l'article 16-4 prend la teneur suivante:

«(2) L'embauche compensatrice prévue à l'article 16-2 peut se faire moyennant:

- contrat de travail à temps plein,
- contrat de travail à temps partiel conformément à la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel,
- contrat d'apprentissage.»

Article XIII. La loi modifiée du 28 décembre 1988

1. réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales;

2. modifiant l'article 4 de la loi du 2 juillet 1935 portant réglementation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise dans l'exercice des métiers, est modifiée comme suit:

1. Le point a) de l'article 6 prend la teneur suivante :

«L'autorisation d'ouverture de succursales est accordée aux entreprises artisanales et commerciales légalement établies et qui en font la demande.

Un règlement grand-ducal à prendre, sur avis du Conseil d'Etat et sur avis conforme de la commission de travail de la Chambre des Députés pourra déterminer dans différents métiers la qualification professionnelle requise par la personne chargée de la gestion dans une succursale en l'absence du titulaire de l'autorisation d'établissement.»

2. L'article 14 est modifié comme suit:

«**Art. 14.** Pour effectuer dans certains métiers à déterminer par règlement grand-ducal des travaux de réparation et d'entretien ne comportant pas engagement de main-d'œuvre de plus de trois personnes, le ministre compétent peut, sur avis de la commission prévue à l'article 2, attribuer une qualification suffisante:

a) aux travailleurs reconnus handicapés en application de la loi du 12 novembre 1991;

b) aux détenteurs d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle dans la branche ou d'un diplôme reconnu équivalent, ayant une pratique d'au moins 6 ans dans cette branche et ayant suivi des cours de gestion d'entreprise.»

3. Le quatrième alinéa de l'article 15 aura la teneur suivante:

«Des exceptions peuvent être consenties en ce qui concerne les métiers secondaires ou pour des raisons impérieuses, la Chambre des Métiers demandée en son avis.»

4. Le paragraphe (1) de l'article 22 est modifié comme suit:

«**Art. 22.** Les officiers de police judiciaire et les agents de la gendarmerie et de la police sont chargés de rechercher et de constater les infractions réprimées par la présente loi et ses règlements d'exécution. Le Directeur de l'Administration des douanes et accises pourra en outre charger ses agents à partir du grade de brigadier principal de rechercher et de constater ces infractions.

Dans l'accomplissement de leurs fonctions relatives à la présente loi, les fonctionnaires de l'Administration des douanes et accises à partir du grade de brigadier principal ont la qualité d'officiers de police judiciaire.

Ils constatent les infractions par des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire. Leur compétence s'étend à tout le territoire du Grand-Duché.

Les infractions et tentatives d'infractions aux dispositions des articles 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, alinéa 2, 21 et 25 de la présente loi et à ses règlements d'exécution sont punies d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois ans et d'une amende de dix mille et un à cinq millions de francs ou d'une de ces peines seulement."

Article XIIIbis. La loi du 3 août 1977 ayant pour objet:

I. d'interdire le travail clandestin

II. de modifier l'article 26 a) de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions ainsi que celles de la constitution et de la gestion d'entreprises, modifiée et complétée par la loi du 26 août 1975 est respectivement modifiée et complétée comme suit:

La première phrase de l'article 6 prend la teneur suivante:

«**Art. 6.** Les infractions à la présente loi sont recherchées et constatées par les officiers et agents de la police ou de la gendarmerie, par les agents des douanes et accises à partir du grade de brigadier principal, par le personnel d'inspection de l'Inspection du travail et des mines à partir de la carrière moyenne et par les fonctionnaires, à partir du grade de commis adjoint, du département délivrant les autorisations d'établissement, dûment mandatés à cet effet par le ministre du ressort.»

Article XIV. La loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat est modifiée comme suit:

1. L'article 2, lettre h, prend la teneur suivante:

«- les stations de service pour véhicules automoteurs situées le long des autoroutes pour ce qui est du remorquage de véhicules, de la vente de carburant, de lubrifiant, de pièces de rechange, accessoires ou produits d'entretien de première nécessité pour le bon fonctionnement et le dépannage de véhicules automoteurs ainsi que de la vente de produits alimentaires et non alimentaires;

- les autres stations de service pour véhicules automoteurs pour ce qui est du remorquage de véhicules, de la vente de carburant, de lubrifiant, de pièces de rechange, accessoires ou produits d'entretien de première nécessité pour le bon fonctionnement et le dépannage de véhicules automoteurs ainsi que de la vente de produits alimentaires et non alimentaires de premier besoin à condition que la surface de vente nette de ces derniers se situe dans le rayon délimité de la caisse de la station et ne dépasse pas 20 m2, et ceci sans préjudice des dispositions de la loi du 21 février 1976 ayant pour objet d'instaurer un jour de fermeture hebdomadaire dans les stations de vente de carburant et de lubrifiant pour véhicules automoteurs.»

2. L'article 2 est complété par un point l) qui prend la teneur suivante:

«l) les cinémas et les magasins se trouvant dans un cinéma ou un complexe de cinéma et se limitant exclusivement à la vente d'articles ayant un lien direct avec l'art et la culture du cinéma».

Article XV. La loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue est modifiée comme suit:

Les articles 1er, 12, 13, 14, 16, 19, 20, 25, 26, 28 et 30 sont remplacés par les dispositions suivantes:

«**Art. 1er.** L'enseignement secondaire technique, commun aux garçons et aux filles, prépare, en collaboration avec le monde économique et social, à la vie professionnelle en assurant aux élèves une formation générale, sociale, technique et professionnelle. Il permet aussi d'accéder à l'enseignement supérieur.»

«**Art. 12.** Les élèves, dont les résultats obtenus avant l'entrée en apprentissage ou au cours de l'apprentissage font apparaître que les objectifs du régime professionnel ne pourront être atteints dans les délais impartis par la loi ou ses mesures d'exécution, peuvent s'inscrire:

- soit à la voie de formation préparatoire au certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) qui vise une insertion socioprofessionnelle des détenteurs de ce certificat;

- soit à la voie de formation préparatoire au certificat de capacité manuelle (CCM) qui prépare à la partie pratique de l'examen de fin d'apprentissage dans les professions et métiers concernés.

Les deux voies de formation peuvent être organisées sous forme d'unités capitalisables, à préciser par la voie d'un règlement grand-ducal.

Les détenteurs d'un CITP ou d'un CCM peuvent ultérieurement se préparer au certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP), soit dans le cadre de la formation professionnelle continue, soit dans le cadre de la formation initiale.

Tout élève ou apprenti désireux de se faire inscrire dans une de ces voies de formation doit présenter une demande à une commission spéciale qui décide de son admissibilité.

La composition et le fonctionnement de la commission spéciale mentionnée à l'alinéa précédent, les conditions d'admission, les modalités de fonctionnement et le contenu ainsi que la liste des professions et métiers dans lesquels un apprentissage préparatoire au CITP ou au CCM est organisé sont déterminés par règlement grand-ducal.»

«**Art. 13.** Les études du régime professionnel sont sanctionnées par un examen de fin d'apprentissage qui se situe à la fin de la dernière année de l'apprentissage et confère, soit un certificat de capacité manuelle (CCM), soit un certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP).

L'examen de fin d'apprentissage est un examen national. Il comprend une partie théorique et une partie pratique, qui peuvent être organisées sous forme intégrée. Les résultats de la formation théorique et pratique de l'année de fin d'apprentissage peuvent être pris en compte.

Les élèves détenteurs du certificat de réussite du cycle moyen du régime technique ou du régime de la formation de technicien, tels que décrits aux articles 14 et 16, sont admissibles à une classe de douzième de la division et section correspondantes du régime professionnel.

Un règlement grand-ducal fixe les modalités suivant lesquelles les détenteurs du certificat d'aptitude technique et professionnelle peuvent être admis à une classe de douzième d'une division et section correspondantes du cycle supérieur du régime technique et du régime de la formation de technicien.»

«**Art. 14.** Le régime de la formation de technicien du cycle moyen est un régime à temps plein préparant aux études de technicien au cycle supérieur. Aux élèves ayant réussi la classe de onzième est délivré un certificat de réussite du cycle moyen.»

«**Art. 16.** Le régime technique à plein temps du cycle moyen prépare essentiellement aux études du régime technique au cycle supérieur. Aux élèves ayant réussi la classe de onzième est délivré un certificat de réussite du cycle moyen.»

«**Art. 19.** Le régime de la formation de technicien du cycle supérieur prépare les élèves à la vie active.»

«**Art 20.** Le cycle supérieur du régime de la formation de technicien est sanctionné par un examen organisé sur le plan national.

Aux candidats ayant réussi cet examen il est délivré un diplôme de technicien spécifiant la division, ainsi que les branches dans lesquelles les candidats ont été examinés, et certifiant qu'ils sont admissibles à des études techniques supérieures dans une spécialité correspondant à leurs études.»

«**Art. 25.** Le passage du cycle inférieur au cycle moyen se fait sur la base d'un profil d'orientation. Il indique les régimes, divisions et sections auxquels l'élève est admis compte tenu de ses capacités et des exigences des études ultérieures.

Les modalités de l'établissement et de l'application du profil d'orientation ainsi que les modalités de recours sont déterminées par règlement grand-ducal.

Une information annuelle sur les possibilités de recrutement des entreprises luxembourgeoises est fournie par l'Administration de l'emploi et jointe au profil d'orientation.»

«**Art. 26.** L'apprentissage, les études en régime de la formation de technicien et les études en régime technique sont également ouverts à des personnes âgées de plus de dix-huit ans.

Les personnes adultes qui suivent un apprentissage sous contrat d'apprentissage bénéficient de l'indemnité d'apprentissage prévue dans le cadre de l'apprentissage des jeunes ainsi que d'un complément d'indemnité sans que le total puisse dépasser le niveau du salaire social minimum qui leur reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

L'indemnité d'apprentissage est à payer par le patron formateur, alors que le complément d'indemnité est supporté pour les chômeurs par le fonds pour l'emploi et pour les non-chômeurs par des crédits budgétaires à prévoir dans le budget du Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle.

Les modalités d'admission et les conditions de séjour dans les différentes classes ainsi que les conditions d'attribution du complément d'indemnité visé aux alinéas 2 et 3 du présent article sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.»

«**Art. 28.** Les mesures suivantes nécessaires à l'exécution de la présente loi sont déterminées par règlement grand-ducal:

1. l'organisation du cycle inférieur et des différents régimes de l'enseignement secondaire technique:
2. l'admission des élèves dans les différentes classes de l'enseignement secondaire technique;

3. l'organisation des examens et la certification.»

«**Art. 30.** Des modèles spécifiques de fonctionnement et de plans d'études pour certaines classes peuvent être déterminés par règlement grand-ducal notamment afin de:

- répondre à d'éventuels besoins particuliers des enfants de migrants;

- offrir à des élèves âgés de plus de dix-huit ans, tels que décrits à l'article 26, un enseignement adapté à leur maturité;

- offrir à des élèves qui se trouvent exclus de l'école la possibilité de réintégrer une formation. Au besoin, d'autres institutions, publiques ou privées, peuvent être chargées, par le Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, sur base d'une convention, d'une partie ou de l'intégralité de la mesure de réinsertion.»

Article XVI. La loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle est modifiée comme suit:

Le paragraphe (1) de l'article VII est remplacé par la disposition suivante:

«Il est créé un pool de personnes chargées d'assister les directeurs des établissements d'enseignement ainsi que le directeur du CPOS dans les domaines suivants:

- le maintien de la discipline par la surveillance des salles de classes, des salles spéciales, des cours de récréation, des structures d'accueil,
- la tenue des études surveillées,
- la surveillance des classes momentanément sans titulaire,
- le remplacement de titulaires absents avec l'obligation d'occuper les élèves utilement,
- la participation à l'organisation d'activités périscolaires,
- la participation à l'organisation de l'orientation scolaire.

Ces mêmes personnes pourront être chargées de travaux administratifs par le directeur. Elles ne sont pas chargées de leçons d'enseignement.»

Article XVII. La loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

L'alinéa 3 du paragraphe (1) de l'article 11 est modifié comme suit:

«Le montant de la contribution sociale visée à l'article 7bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant: 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, et qui s'applique aux biens spécifiés audit article, vient en déduction des prix de ces biens relevés par le STATEC pour l'établissement de l'indice des prix à la consommation publié sur la base 100 au 1er janvier 1948.»

Article XVIII. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

1. Le point 1er, point 3 est complété comme suit :

«- l'article 29bis si le stagiaire est en service depuis un an au moins.»

2. A l'article 2, paragraphe 2, alinéa 5, la première phrase est modifiée comme suit:

«Le stage peut être suspendu soit d'office, soit à la demande de l'intéressé, pour la durée de toute absence prolongée en cas d'incapacité de travail du stagiaire ainsi que dans l'hypothèse où le stagiaire bénéficie des congés visés aux articles 29 bis ou 30, paragraphe 1er, ci-après.»

3. A l'article 28, point 1., l'énumération des congés est complétée comme suit:

«l) le congé parental

m) le congé pour raisons familiales.»

4. Entre les articles 29 et 30 sont intercalés les articles 29bis et 29ter nouveaux libellés comme suit:

«**Art. 29bis.- Congé parental.**

Le fonctionnaire en activité de service depuis au moins une année a droit, à sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental tels que définis par la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.»

«**Art. 29ter.- Congé pour raisons familiales.**

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé pour raisons familiales à accorder selon les conditions et modalités prévues dans la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Un règlement grand-ducal déterminera les mesures d'exécution du présent article.»

5. Entre les alinéas 1er et 2 du point 1. de l'article 30 est inséré le texte suivant:

«Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 29bis n'a pas droit au congé sans traitement prévu au présent paragraphe.»

6. Entre les alinéas 1er et 2 point 1. de l'article 31 est inséré le texte suivant:

«Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 29bis n'a pas droit au congé pour travail à mi-temps prévu au présent paragraphe.»

Article XIX. La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complétée comme suit:

1. A l'article 29, point 1., l'énumération des congés est complétée comme suit:

«k) le congé parental

l) le congé pour raisons familiales.»

2. Entre les articles 30 et 31 sont intercalés les articles 30bis et 30ter nouveaux libellés comme suit:

«Art. 30bis.- Congé parental.

Le fonctionnaire en activité de service depuis au moins une année a droit, à sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental tels que définis par la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.»

«Art. 30ter.- Congé pour raisons familiales.

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé pour raisons familiales à accorder selon les conditions et modalités prévues dans la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Un règlement grand-ducal détermine les mesures d'exécution du présent article.»

3. Entre les alinéas 1er et 2 du point 1. de l'article 31 est inséré le texte suivant:

«Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 30bis n'a pas droit au congé sans traitement prévu au présent paragraphe.»

4. Entre les alinéas 1er et 2 du point 1. de l'article 32 est inséré le texte suivant:

«Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 30bis n'a pas droit au congé pour travail à mi-temps prévu au présent paragraphe.»

Article XX. La loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est modifiée comme suit:

A l'alinéa 1er de l'article 109, le numéro 1a est complété in fine par la phrase suivante:

«La limitation de la déduction des intérêts débiteurs ne s'applique cependant pas aux intérêts qui sont en relation économique avec un prêt contracté par l'alloti à des fins de financement d'une soulte à verser à des cohéritiers dans le cadre de la transmission - par voie de partage successoral - d'une entreprise visée à l'article 14 dans les conditions de l'article 37.»

Article XXI. La loi modifiée du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal est modifiée comme suit:

1. Au paragraphe 8 les dispositions des numéros 5 et 6 sont supprimées.

2. Au paragraphe 11, alinéa 3, l'abattement de «neuf cent mille francs» est remplacé par un abattement de «un million deux cent mille francs».

Article XXII. La loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs est modifiée comme suit:

L'article 4 est complété par un alinéa 3, libellé comme suit:

«Toutefois, le contrat peut être conclu pour une durée inférieure à vingt-quatre mois en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent en raison de l'exercice de son droit au congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil, conformément à la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.»

Article XXIII. La loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi est modifiée comme suit:

L'article 3 est complété par deux alinéas 3 et 4 nouveaux, libellés comme suit:

«Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour une période inférieure à vingt-quatre mois en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent en raison de l'exercice de son droit au congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil, conformément à la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Dans ce cas, par dérogation aux articles 1 et 2 ainsi qu'à l'alinéa 2 du présent article, le remboursement des cotisations n'est maintenu que pendant la durée du contrat.»

Article XXIV. Est introduite la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Les articles de la loi précitée prennent la teneur suivante :

«**Article 1er.**

Il est institué un congé spécial dit «congé parental» auquel peut prétendre toute personne, ci-après appelée «le parent», qui:

a) élève dans son foyer un ou plusieurs enfants âgés de moins de 5 ans, pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplissent à son égard les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales. Les conditions de l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi précitée sont présumées être remplies dans le chef de l'enfant à adopter lorsque le congé d'accueil prévu par la loi du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé, par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi que par la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux a été accordé; est assimilée au congé d'accueil la période indemnisée au même titre par la Caisse de maladie compétente pour les professions visées à l'article 1er (4) et (5) du code des assurances sociales ;

b) s'adonne principalement à l'éducation du ou des enfants, visés au point a) du présent article, et qui n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de l'activité professionnelle ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail ;

c) est domiciliée et réside d'une façon continue au Luxembourg, ou relève du champ d'application des règlements communautaires;

d) est occupée légalement et d'une façon continue sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'introduction de la procédure judiciaire en vue de l'adoption de l'enfant, soit à son propre compte, soit depuis au moins une année précédant le début du congé parental auprès d'une même entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg moyennant contrat de travail ou d'apprentissage dont la durée mensuelle de travail est au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail, soit en qualité de fonctionnaire, d'employé ou d'ouvrier de l'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer, selon les mêmes conditions.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, la personne y définie, qui est obligée de changer d'employeur pour des raisons économiques qui ne lui sont pas imputables, peut être admise au bénéfice du congé parental, de l'accord du nouvel employeur, si au cours des quinze mois précédant la naissance de l'enfant ou l'introduction de la procédure judiciaire en vue de l'adoption, elle a été légalement occupée pendant douze mois sur un lieu de travail et auprès d'une entreprise tels que définis à l'alinéa qui précède.

e) - soit est affilié obligatoirement à l'assurance pension du régime unique au titre des périodes visées à l'article 171, alinéa (1), tirets 1), 2), 3), 5) et 6) du code des assurances sociales pour une durée d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé ;

- soit est en activité de service en qualité de fonctionnaire, d'employé ou d'ouvrier d'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer pour une durée d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé.

Toutefois peuvent être admis au bénéfice des dispositions du présent chapitre les salariés détachés sur un lieu de travail situé hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant à condition d'être normalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie au territoire du Grand-Duché de Luxembourg et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois.

Un règlement grand-ducal peut prévoir les modalités d'application du présent article.

Article 2.

Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 1er, a droit, sur sa demande, à un congé parental de 6 mois par enfant.

En accord avec le ou les employeurs, le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de 12 mois. Dans ce cas, son activité professionnelle doit être réduite au moins de la moitié de la durée mensuelle normale de travail lui applicable en vertu de la loi ou de la convention collective de travail.

Par dérogation aux alinéas qui précèdent, le congé parental est prolongé, en cas d'accouchement multiple, pour le travail à plein temps de 2 mois et pour le travail à mi-temps de 4 mois, pour chaque enfant à partir du deuxième.

Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 1er cesse d'être remplie.

Article 3.

(1) Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois.

Le congé parental entamé prend fin en cas de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande d'adoption.

Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption. Il a droit à la moitié d'une indemnité telle que définie à l'article 8 pour toute quinzaine entamée par le congé parental.

(2) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

(3) Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps. Cependant, en cas de congé parental à temps partiel, les deux parents peuvent répartir le congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant.

(4) L'un des parents doit prendre son congé parental, sous peine de la perte du droit au congé dans son chef, consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

(5) L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

(6) Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent tous les deux le congé parental, la priorité sera accordée à la mère.

(7) Par dérogation au paragraphe (4) ci-avant, le parent, qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

(8) Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

(9) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Article 4.

(1) Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément au paragraphe (4) de l'article 3 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, avant le début du congé de maternité ou du congé d'accueil.

(2) Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément au paragraphe (5) de l'article 3 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le parent exerçant une activité indépendante, qui entend prendre son congé parental, doit notifier le début du congé à la Caisse nationale des prestations familiales dans les formes et délais prévus aux paragraphes (1) et (2).

Un règlement grand-ducal peut prévoir les modalités d'exécution pratique du présent article.

Article 5.

(1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article 4, paragraphe (1).

(2) L'employeur peut exceptionnellement refuser le congé sollicité conformément à l'article 4, paragraphe (2) et demander le report à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- lorsqu'une proportion significative d'un département, d'une entreprise ou d'une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche visée;
- lorsque le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière;
- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés liés par un contrat de travail, sans qu'il soit distingué entre ouvriers et employés.

Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent indispensables, notamment:

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent justifiée par certificat médical;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les 4 semaines.

Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

En cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié dans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de 2 mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière.

Pour une entreprise occupant moins de 15 salariés, le délai de report de 2 mois est porté à 6 mois.

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout refus d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, un syndicat représentatif au plan national représenté au sein de la délégation du personnel ou lié par convention collective de travail à l'entreprise ou le délégué à l'égalité peuvent saisir d'abord l'Inspection du travail et des mines, s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences. Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du refus, l'une des parties peut immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé.

Le présent alinéa ne s'applique pas aux fonctionnaires et employés de l'Etat.

Article 6.

(1) Pendant la durée du congé parental, le contrat de travail est suspendu.

(2) A partir du dernier jour de délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental, tel que défini à l'article 4 paragraphes (1) et (2) et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

(3) Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(4) Toutefois les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

Restent également applicables les dispositions de l'article 30 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

(5) Dans le cas d'un salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée comportant une clause d'essai, et par exception à l'article 3, point 4, le droit au congé parental ne peut prendre effet qu'après l'expiration de la période d'essai.

Dans ce cas, les deux parents prennent le congé parental conformément à l'article 3, point 5.

(6) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver son emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

(7) La période du congé parental est prise en compte comme période de stage au titre de l'article 25 du code des assurances sociales et de l'article 1er point e) ci-avant.

(8) La période de congé parental est mise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet. L'indemnité pécuniaire forfaitaire servie au cours du congé parental n'est pas prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

Article 7.

(1) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

(2) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit au congé de maternité, respectivement d'accueil, celui-ci se substitue au congé parental qui prend fin.

Article 8.

(1) Le congé parental ouvre droit à une indemnité pécuniaire forfaitaire, désignée par la suite" l'indemnité", qui est fixée à 11.000.- francs par mois pour le congé à plein temps et à 5.500.- francs par mois pour le congé à temps partiel. Elle est versée en tranches mensuelles pendant toute la durée du congé parental prévue par la présente loi.

Le montant ci-dessus correspond à l'indice cent du coût de la vie raccordé à la base de l'indice de 1948; il varie avec cet indice dans la mesure et suivant les modalités applicables aux traitements des fonctionnaires de l'Etat.

(2) L'indemnité est exempte d'impôts et de cotisation d'assurance sociale à l'exception de la cotisation d'assurance maladie pour soins de santé et de la contribution dépendance qui seront déduites d'office par la Caisse nationale des prestations familiales du montant mensuel de l'indemnité prévu à l'alinéa 1er du présent article.

Article 9.

(1) Le paiement de l'indemnité prévue à l'article 8 incombe à la Caisse nationale des prestations familiales dénommée ci-après «la Caisse» . Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent qui a obtenu le congé parental doit présenter une demande écrite à la Caisse.

(2) La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 3, paragraphe (4), et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 3, paragraphe (5).

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à la demande et notifiée à la Caisse conformément à l'article 4, paragraphe (3).

(3) La naissance dûment certifiée par l'officier de l'état civil doit être déclarée à la Caisse dans le même délai à compter de la déclaration prévue à l'article 55 du code civil, ensemble avec les attestations nécessaires à la détermination du droit et de la période de paiement.

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement.

Dans le cas contraire, le parent concerné en informe par écrit la Caisse dans le même délai.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de 5 ans, les adoptants doivent transmettre à la Caisse, ensemble avec la demande prévue au paragraphe (2), un certificat du tribunal attestant que la procédure en vue de l'adoption a été entamée.

(4) Avant le début du congé parental, la Caisse confirme aux parents et à l'employeur de chacun des parents salariés le choix du parent, la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle l'indemnité est accordée. Lorsqu'elle constate que l'une des conditions prévues à l'article 1er n'est pas remplie ou vient à défaillir, elle en informe aussitôt, par décision motivée et recommandée à la poste, l'employeur et le parent concerné. En cas de contestation de la part du parent concerné, il est procédé conformément à l'article 5, alinéa final.

(5) L'indemnité demandée conformément aux paragraphes 2 et 3 du présent article est versée au cours de chaque mois pour lequel elle est due.

(6) Les parents sont tenus de fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité.

Ils sont tenus en outre de notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits.

(7) Les administrations et établissements publics, notamment les organismes de sécurité sociale, ainsi que les employeurs concernés, sont tenus de fournir à la Caisse tous les renseignements que celle-ci leur demande pour le contrôle des conditions et le calcul de l'indemnité.

(8) Les pièces à fournir par les administrations de l'Etat et les communes à la Caisse pour l'application de la présente loi sont exemptes de tous droits ou taxes.

(9) Un règlement grand-ducal pourra prévoir les conditions et modalités d'application du présent article aux fonctionnaires, employés ou ouvriers de l'Etat, des communes, des établissements publics et de la société nationale des chemins de fer.

Article 10.

(1) En cas de paiement de l'allocation d'éducation ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature, le parent bénéficiaire n'a pas droit, pour le même enfant, à l'indemnité prévue à l'article 8. En outre, l'allocation d'éducation ne peut plus être payée pour le même enfant lorsque l'indemnité a été versée à l'un des parents conformément à l'article 8.

(2) L'indemnité accordée conformément à l'article 8 ne peut être versée simultanément avec l'allocation d'éducation ou une prestation non luxembourgeoise de même nature demandée par l'autre parent pour le même enfant, à l'exception de l'allocation prolongée à partir de l'âge de 2 ans de l'enfant conformément à l'article 5, alinéas 4 et 5 de la loi modifiée du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation.

En cas de concours des deux prestations dans le chef du même parent, l'allocation d'éducation prolongée est suspendue pendant la durée du congé parental.

(3) L'indemnité est suspendue pendant la période visée à l'article 6 (2) de la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail.

(4) Les indemnités accordées en vertu de la présente loi sont intégralement mises en compte en vue de la détermination des prestations de revenu minimum garanti prévues par la loi modifiée du 26 juillet 1986 portant a) création du droit à un revenu minimum garanti; b) création d'un service national d'action sociale; c) modification de la loi du 30 juillet 1960 concernant la création d'un fonds national de solidarité.

Article 11.

(1) Les ressources nécessaires au paiement de l'indemnité de congé parental sont constituées par une participation à charge du fonds pour l'emploi et par une dotation à charge du budget de l'Etat.

La participation du fonds pour l'emploi correspond au produit de la majoration de la contribution sociale prélevée sur les carburants telle qu'elle résulte de l'application de l'article 7bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création du fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

La dotation à charge du budget de l'Etat correspond aux dépenses restant à charge de la Caisse au titre de l'indemnité de congé parental après défalcation de la participation du fonds pour l'emploi.

(2) La Caisse touche des avances mensuelles au titre de la participation du fonds pour l'emploi et au titre de la dotation à charge du budget de l'Etat.

Le solde éventuel des recettes est versé au Trésor.

Article 12.

Les articles 24, 25, 27, 30 à 32 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales sont applicables, sauf adaptations terminologiques s'il y a lieu.

Article 13.

Sans préjudice des dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial dit "congé pour raisons familiales".

Article 14.

Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le travailleur salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 15 ans accomplis, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant pour lequel les allocations familiales sont accordées par la Caisse nationale des prestations familiales dans le chef du bénéficiaire.

Article 15.

La durée du congé pour raisons familiales ne peut pas dépasser deux jours par enfant et par an.

La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

Article 16.

L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

Article 17.

(1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

(2) L'employeur averti conformément à l'article 16 n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat médical n'est pas présenté.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article 30 et de l'article 34, paragraphe (2), 2) troisième alinéa de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(3) Les dispositions du paragraphe (2) du présent article ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé à l'article 16, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(4) L'article 35, paragraphe (3), sous 2. de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail n'est pas applicable au congé pour raisons familiales pour autant qu'il prévoit au profit de l'employé privé le maintien intégral de son traitement pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

Article 18.

Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail.

Un règlement grand-ducal peut préciser les conditions d'exercice des voies de recours relatives aux contestations en question.

Chapitre 3.- Dispositions finales

Article 19.

Il sera procédé avant le 31 juillet 2003 à une évaluation des effets des dispositions du chapitre 1er de la présente loi ayant trait au congé parental. Cette évaluation portera notamment sur l'incidence du congé parental sur le marché de l'emploi, ses effets sur l'égalité des chances et ses effets dans l'intérêt de l'enfant.

Sur la base de cette évaluation, le congé parental prévu à l'article 2 alinéa 1 est réduit de 6 à 3 mois et celui prévu au même article à l'alinéa 2 est réduit de 12 à 6 mois. La prolongation du congé parental prévu à l'alinéa 3 est réduit en cas d'accouchement multiple de 2 à 1 mois pour le travail à plein temps et de 4 à 2 mois pour le travail à temps partiel pour les enfants nés après le 31 juillet 2003.

Les dispositions de la loi sur le congé parental peuvent être prorogées par une loi spéciale.

La présente loi est mise en vigueur le 1er jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

Les dispositions du chapitre 1er sur le congé parental peuvent être invoquées par les parents du chef des enfants nés après le 31 décembre 1998 ou dont la procédure d'adoption est introduite auprès du tribunal compétent après cette date.

Pour les enfants nés entre le 31 décembre 1998 et l'entrée en vigueur de la présente loi, par exception aux délais prévus à l'article 4 de la présente loi, le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans la quinzaine après la mise en vigueur de la présente loi.

La demande pour l'indemnité pécuniaire de congé parental prévue à l'article 8 doit parvenir à la Caisse pendant le mois qui suit la mise en vigueur de la présente loi.»

Article XXV. Dispositions modifiant le Code des assurances sociales

Le Code des assurances sociales est modifié comme suit:

1. L'article 9 est complété par un alinéa 2 libellé comme suit:

«L'indemnité pécuniaire de maladie est due pareillement pendant les périodes déterminées par référence à l'article 15 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.»

2. L'article 12, alinéa 3, est complété à la suite des termes «par les statuts» par les termes «, sauf si la prestation est due au titre de l'article 9, alinéa 2»

3. A l'article 28, alinéa 2, les termes «sauf pour le financement de l'assurance maternité conformément à l'article 40» sont remplacés par les termes «sauf pour le financement des prestations de maternité et des indemnités pécuniaires dues en cas de congé pour raisons familiales conformément à l'article 40».

4. L'intitulé précédant l'article 40 prend la teneur suivante «Financement des prestations de maternité et des prestations dues au titre d'un congé pour raisons familiales»

5. L'article 40, alinéa 1, est complété à la suite des termes «prévu à l'article 26» par les termes «ainsi que l'indemnité pécuniaire de maladie due au titre de l'article 9, alinéa 2».

6. L'article 171, alinéa 1, est complété par un numéro 16), libellé comme suit:

«les périodes correspondant au congé parental dont l'assuré a bénéficié au titre de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.»

7. L'article 240, dernier tiret, prend la teneur suivante:

« à l'Etat, pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, 7) et 16) jusqu'à concurrence des cotisations calculées sur la moyenne mensuelle des revenus cotisables portés en compte au titre de l'article 171 au cours des douze mois d'assurance précédant immédiatement celui de l'accouchement ou de l'adoption, respectivement celui du début du congé parental, déduction faite des cotisations portées en compte au profit des intéressés à un autre titre; cette moyenne est adaptée à l'indice du coût de la vie conformément à l'article 224 et elle ne peut être inférieure au minimum cotisable mensuel .»

Article XXVI. La loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse Nationale des Prestations Familiales, est modifiée comme suit:

Le point d) de l'alinéa 3 de l'article 16 est remplacé par la disposition suivante :

«d) à l'Etat pour toute personne affiliée obligatoirement au titre d'une activité non-salariée aux termes de l'article 171, alinéa 2 du code des assurances sociales, à moins qu'elle n'exerce une activité ressortissant de la Chambre d'Agriculture ou qu'elle n'exerce une profession salariée à titre principal ou qu'elle ne bénéficie d'une pension de vieillesse, d'invalidité ou d'orphelin ou qu'elle n'ait atteint l'âge de 65 ans.»

Article XXVII. Actions positives dans le secteur privé

1. Définition

(1) On entend par actions positives des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Les mesures visées au sens du présent article sont:

- la mise en œuvre d'une nouvelle organisation du travail
- les mesures concrètes en matière de recrutement se situant avant ou/et après l'embauche
- les actions de formation spéciales
- les mesures relatives à des changements de métiers
- les actions de promotion
- les actions favorisant l'accès du sexe sous-représenté aux postes de responsabilité et de décision
- les mesures tendant à une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle

(2) Les actions positives doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet d'entreprise tel que prévu au point 3 ci-après.

(3) Par entreprise, on entend tout organisme légalement établi et exerçant la plus grande partie de son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

2. Champ d'application

Le présent article vise les actions positives dans le secteur privé de l'économie quelle que soit l'activité professionnelle concernée mais ne s'applique pas au secteur public.

3. Modalités

(1) Les projets d'actions positives peuvent concerner soit une ou plusieurs entreprises, soit un secteur ou une branche économique.

(2) Au cas où les actions positives sont prévues par une convention collective, celle-ci fixe le cadre général, conformément aux dispositions du présent article. Un plan ou projet d'entreprise peut, dans ce cas, préciser les conditions et modalités pratiques applicables dans un cas déterminé.

(3) Avant leur mise en œuvre, les projets d'actions positives visés sont soumis pour avis au/à la délégué-e à l'égalité et au comité mixte de l'entreprise concernée.

A défaut de délégation du personnel, les projets d'actions sont soumis à l'avis d'un comité dont la composition sera fixée par règlement grand-ducal.

4. Critères d'éligibilité

(1) Les projets d'actions positives visés au présent article doivent préalablement à leur mise en œuvre, obtenir, sur demande écrite, l'approbation du/de la ministre ayant dans ses attributions les actions positives, qui y statue après avoir entendu en son avis le comité prévu au point 3, paragraphe (3), dernier alinéa.

(2) En vue de l'obtention de l'agrément ministériel, les critères et les données suivantes sont à remplir, respectivement à fournir au/à la ministre:

- la preuve du caractère innovateur des mesures et actions proposées
- l'analyse succincte de la situation actuelle du sexe sous-représenté dans l'entreprise
- la description des objectifs tous mesurables et réalisables, visés par le projet
- la durée du projet
- la portée du projet
- l'effet multiplicateur du projet
- l'originalité du projet
- les conditions de financement
- les modalités de règlement de conflits éventuels

Les modalités de la mise en œuvre de ces critères font l'objet d'un règlement grand-ducal.

(3) Les entreprises dont les projets ont été approuvés signent une convention de réalisation du projet avec le ministère ayant dans ses attributions les actions positives.

5. Financement

(1) La contribution de l'Etat se fait sous forme de subvention.

Cette subvention varie en fonction du coût total des actions positives de l'entreprise et réalisé au cours de l'exercice d'exploitation.

(2) Le montant de la contribution de l'Etat par projet, les critères d'octroi et de restitution de cette contribution sont inscrits annuellement dans la loi budgétaire.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution de la contribution de l'Etat.

Article XXVIII. Engagement de personnel supplémentaire

1. Le ministre de la Famille est autorisé à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser deux unités.

2. (1) Le ministre du Travail et de l'Emploi est autorisé à engager, pour les besoins de l'Administration de l'emploi, les agents suivants:

- six éducateurs gradués,
- trois psychologues,
- deux assistants sociaux,
- trois rédacteurs,
- trois expéditionnaires,
- des employés de l'Etat pour les besoins du service de placement dont le nombre total ne peut dépasser sept unités.

(2) Les trois éducateurs gradués occupés à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle et attachés à l'Administration de l'emploi sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle pendant deux ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi peuvent être nommés aux fonctions d'éducateur gradué avec dispense de l'examen d'admission et de la période de stage à condition d'avoir subi avec succès un examen d'admission définitive dont le programme et les modalités sont fixés par règlement grand-ducal.

En cas de nomination, leur traitement est fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur engagement à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle.

L'éducateur gradué occupé à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle et attaché à l'Administration de l'emploi sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle et qui compte moins de deux ans de service à l'entrée en vigueur de la présente loi peut être admis au stage aux fonctions respectives avec dispense de l'examen d'admission au stage. La durée du stage pourra être réduite en fonction du temps passé en qualité d'agent temporaire et à tâche complète au Service de la formation professionnelle. Il pourra être nommé aux fonctions d'éducateur gradué après avoir passé avec succès l'examen d'admission définitive prévu à l'alinéa 1er du paragraphe (2).

3. Le ministre du Travail et de l'Emploi est autorisé à procéder, pour les besoins de l'Inspection du travail et des mines dans le cadre de sa mission de contrôle de l'application du droit du travail et de lutte contre le travail illégal, à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète dont le nombre ne peut pas dépasser six unités.

4. Le ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle est autorisé à créer trois emplois de renforcement de la carrière de l'éducateur/trice gradué(e), deux emplois dans la carrière de l'assistant social et un emploi dans la carrière du psychologue pour les besoins des Centres de formation professionnelle continue.

5. Le ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle est autorisé à élargir le cadre personnel du Centre de psychologie et d'orientation scolaires (CPOS) par les emplois supplémentaires suivants:

- vingt-deux assistant(e)s sociaux (ales) ou assistant(e)s d'hygiène sociale pour les lycées et lycées techniques,

- neuf éducateurs (trices) gradués pour les lycées techniques organisant des classes du régime préparatoire de l'enseignement secondaire technique.

6. Les huit éducateurs gradués occupés à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle pendant deux ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi peuvent être nommés aux fonctions d'éducateur gradué avec dispense de l'examen d'admission et de la période de stage à condition de passer avec succès l'examen d'admission définitive dont le programme et les modalités sont fixés par règlement grand-ducal.

En cas de nomination, leur traitement est fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur engagement à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle.

7. La Caisse nationale des prestations familiales est autorisée à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser six unités.

8. Le ministre de la Jeunesse est autorisé à procéder à l'engagement de trois éducateurs gradués et d'un agent éducatif pour les besoins du Service national de la jeunesse.

9. Le ministre de la Promotion féminine est autorisé à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser deux unités.

10. L'article 13 point 3 de la loi du 21 décembre 1998 concernant le budget des recettes et dépenses de l'Etat pour l'exercice 1999 est complété par le point i) qui prend la teneur suivante:

«i) à des engagements de personnel occupé à titre permanent et à tâche complète ou à tâche partielle dans les différents services de l'Etat et disposant de la qualité de travailleur handicapé telle que définie par la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, dans la limite de 2.000 hommes-heures/semaine.»

11. Les engagements définitifs au service de l'Etat résultant du présent article se feront par dépassement de l'effectif total du personnel et en dehors du nombre d'engagements de renforcement déterminé dans la loi du 21 décembre 1998 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1999.

12. Les décisions relatives aux engagements de personnel prévu au présent article incombent au Premier Ministre, Ministre d'Etat, sur le vu du rapport motivé du chef d'administration et de l'avis de la commission spéciale prévue à l'article 6 de la loi du 24 décembre 1946.

Article XXIX. Disposition transitoire.

«Les dispositions de l'article 18, point 1, de la loi modifiée du 1er décembre 1992 portant 1. création d'un établissement public pour le développement de la formation professionnelle continue et 2. fixation des cadres du personnel des centres de formation professionnelle continue sont applicables aux chargés de cours occupés ou ayant été occupés à titre temporaire et à tâche complète pendant trois ans au moins à la date du 1er janvier 1999.»

Article XXX. Entrée en vigueur et durée de validité de certaines dispositions

(1) La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial, sauf les exceptions prévues au paragraphe (5) ci-après et celles prévues à l'article XXIV.

(2) Toutefois, la validité des dispositions suivantes est limitée au 31 juillet 2003, étant entendu que les effets financiers, administratifs et autres attachés à des opérations effectuées sur base des textes en question avant la date précitée continueront leurs effets jusqu'à la limite, le cas échéant prévue par les divers textes applicables:

1. la dernière phrase de l'alinéa 1er du paragraphe (2) de l'article 5 et la dernière phrase de l'alinéa 1er du paragraphe (2) de l'article 14 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes;

2. la deuxième phrase de l'article 37 et l'article 44 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet;
3. le paragraphe (4) de l'article 4 de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;
4. les paragraphes (2) à (7) de l'article 4 et le paragraphe (3), alinéa 2 de l'article 16 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
5. les paragraphes (3) à (7) de l'article 6 et le point 2., alinéa 3 du paragraphe (18) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;
6. les paragraphes (2) à (4) de l'article 1er, le point 4° de l'article 5 et l'article 6 de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

(3) Avant la date d'expiration fixée au paragraphe (2) qui précède, il sera procédé à une évaluation des effets des dispositions concernées sur le marché de l'emploi luxembourgeois, en ce qui concerne notamment le taux d'activité, le taux d'activité féminin, le taux d'activité à temps partiel, l'offre d'emplois à temps partiel et le taux de chômage général et relatif à certaines catégories de chômeurs.

(4) L'application des dispositions peut être prorogée, sur base de l'évaluation visée au paragraphe qui précède, par une loi spéciale.

(5) Par dérogation au paragraphe (1), entrent en vigueur au 1er janvier 1999 les dispositions prévues aux articles

- I, art. 5, paragraphe (4);

- II, pour autant que cet article modifie l'article 2, paragraphe (1) points 8, 27, 28, 29, 31 et 34 et les articles 34 à 45 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet;

- IX, XII, XX, XXI, XXVI, XXVII et XXVIII.

Les dispositions prévues à l'article II, point 4, entrent en vigueur au 1er janvier de l'an 2000.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne .

Les Membres du Gouvernement,
Jean-Claude Juncker
Jacques F. Poos
Fernand Boden
Luc Frieden
Georges Wohlfart
Robert Goebbels
Alex Bodry
Marie-Josée Jacobs
Mady Delvaux-Stehres
Erna Hennicot-Schoepges
Michel Wolter
Lydie Err

Palais de Luxembourg, le 12 février 1999.
Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant
Henri
Grand-Duc héritier

Doc. parl. 4459; sess. ord. 1997-1998 et 1998-1999.

Editeur: Service Central de Législation, 43, boulevard F.-D. Roosevelt, L-2450 Luxembourg
Imprimeur: Imprimerie de la Cour Victor Buck, s. à r. l., Luxembourg