**Projet de loi 5750**

**portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé et modifiant :**

1. **le Code du travail ;**
2. **le Code des assurances sociales ;**
3. **la loi modifiée du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension ;**
4. **la loi modifiée du 4 avril 1924 portant création de chambres professionnelles à base élective ;**
5. **le chapitre VI du Titre I de la loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire ;**
6. **la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;**
7. **la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat**

Le projet de loi constitue une réforme structurelle majeure qui a pour objet d’harmoniser le statut des ouvriers et des employés privés en droit social luxembourgeois en créant un statut unique pour tous les salariés du secteur privé. Ce faisant, il vise à écarter une disparité socioprofessionnelle dont la suppression s’impose dans la mesure où elle constitue un souvenir d’une époque reculée où le salariat se composait en grande partie de travailleurs manuels, rémunérés par un salaire plutôt modeste pour des conditions de travail souvent précaires, à côté d’une minorité d’employés effectuant des travaux de bureau.

En mettant fin aux distinctions, voire discriminations entre ouvriers et employés privés, le statut unique donnera lieu à un Code de travail applicable uniformément à tous les salariés de droit privé.

L’introduction d’un statut unique pour tous les salariés du secteur privé a des implications tant au niveau du droit du travail qu’au niveau du droit de la sécurité sociale.

Ainsi les grandes lignes du projet de loi sont les suivantes:

**a) au niveau du droit du travail**

La généralisation de la continuation de la rémunération ("Lohnfortzahlung") constitue l’une des innovations majeures de l’introduction d’un statut unique pour tous les salariés du secteur privé. Outre à la généralisation de la continuation de la rémunération, le projet de loi apporte d’autres modifications en matière du droit du travail qui, sans être aussi considérables et complexes que l’extension aux ouvriers du principe de la continuation de la rémunération en cas de maladie, n’en sont pas pour autant négligeables. L’introduction du statut unique entraîne une adaptation des différents textes qui continuent à opérer une distinction entre les ouvriers et les salariés. Ces adaptations portent entre autres sur les indemnités de départ, le trimestre de faveur, l’unicité des conventions collectives du travail, les heures supplémentaires ou encore les spécificités du secteur HORECA.

Le texte généralise la continuation du paiement de la rémunération en cas de maladie par l’employeur à l’ensemble de ses salariés en étendant ainsi le champ d’application de l’article L. 121-6 du Code du travail à tous les salariés du secteur privé tout en réaménageant l’obligation patronale de continuer les rémunérations. A l’avenir, le salarié incapable de travailler à droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu’à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d’incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier successif. Cette solution permet d’atteindre en moyenne une durée de conservation de la rémunération de 13 semaines.

Pour parer à la surcharge que représente l’introduction du statut unique pour les employeurs, le projet de loi prévoit la mise en place d’un modèle de compensation dont l’instrument principal est constitué par la nouvelle Mutualité des employeurs qui sera créée pour assurer en tout ou en partie les risques encourus par les entreprises du fait de la généralisation. La Mutualité des employeurs constitue sans aucun doute l’instrument essentiel pour contrebalancer du côté des employeurs les effets financiers du statut unique. Cette Mutualité assure les entreprises contre les risques encourus du fait de la généralisation de la continuation de la rémunération. Elle constitue une sorte de rétroassurance des employeurs pour le risque d’incapacité de travail de leurs salariés. Sa mission se limite ainsi à des opérations de remboursement aux employeurs des charges qui leur incombent à cet égard durant la période de l’obligation patronale. La Mutualité n’a donc aucune relation avec les salariés qui seront des assurés auprès de la Caisse nationale de santé. A noter encore dans ce contexte que la Mutualité n’exercera aucune fonction de contrôle des salariés, cette mission continuant de figurer dans les attributions des organismes de la sécurité sociale. A côté de la mise en place d’une Mutualité des employeurs, d’autres mesures sont envisagées pour neutraliser les conséquences financières de la convergence des statuts ouvrier et employé privé.

Ainsi, il a été décidé que les entreprises qui occupent du personnel ouvrier bénéficieront dans un premier temps, plus précisément pendant trois ans à partir de la mise en place du statut unique, du différentiel sur la part "assuré", différentiel qui viendra s’ajouter à la réduction de leur part de cotisation résultant de la différence entre le taux actuel (2,35%) et le taux de cotisation futur (0,25%). A noter que la retenue sera opérée sur la rémunération de l’ouvrier par le Centre commun de la sécurité sociale et affectée au financement de la Mutualité des employeurs. A noter encore que l’ouvrier récupérera la moitié du différentiel "assuré" à partir de 2012 et l’autre moitié en 2013.

Parmi les mesures destinées à juguler les effets de l’introduction du statut unique, on peut encore signaler l’intervention financière de l’Etat. La volonté de l’Etat d’intervenir financièrement a été un des points décisifs qui a permis d’arriver à un accord. Tout d’abord, l’Etat mettra à la disposition de la Mutualité des employeurs, dont il sera question ultérieurement, un fonds de roulement initial. L’Etat interviendra également dans le financement de la Mutualité par un apport correspondant à 0,3% de la masse cotisable des assurés obligatoires à partir de l’exercice budgétaire 2014.

Il a été retenu de procéder annuellement, et pour la première fois en 2010, à un bilan intermédiaire sur les incidences de la généralisation de la continuation de réforme projetée. Si, sur base de ce bilan, on constate une augmentation des charges pour l’économie dans son ensemble, le projet de loi prévoit que le taux d’intervention étatique puisse être refixé par la loi budgétaire.

\*

Le projet de loi prévoit la fusion de la Chambre de Travail et de la Chambre des Employés privés au sein d’une nouvelle Chambre des salariés pour laquelle les retraités seront également à la fois électeurs et éligibles.

De ce fait, il pourra désormais être fait abstraction d’élections sociales directes spécifiques pour les organes des institutions de sécurité sociale. En effet, les membres de ces organes seront désignés sur base des résultats électoraux pour les chambres professionnelles. Cette façon de procéder est rendue possible par la réforme prévue par le projet de loi sous examen visant l’intégration des bénéficiaires de pensions dans toutes les chambres professionnelles. Il y aura désormais identité entre l’électorat actif des chambres professionnelles et celui des institutions de sécurité sociale.

\*

Par ailleurs, le présent projet de loi apporte les innovations suivantes (en bref):

- Harmonisation de la terminologie au niveau du Code du travail

- Adaptation des indemnités de départ des ouvriers à celles des employés privés

- Bénéfice du trimestre de faveur aux conjoints et partenaires d’un salarié ouvrier décédé

- Compensation des heures supplémentaires par du temps de repos

- Mesure transitoire pour les délégations du personnel

- Clause transitoire pour les conventions collectives

- Adaptation des dispositions des textes relatifs aux comités mixtes et sociétés anonymes.

\*

Enfin, le projet de loi prévoit également que les dispositions concernant les tribunaux de travail et figurant dans la loi organique sur l’organisation judiciaire soient adaptées, alors qu’il n’y a plus de composition différente des juridictions pour les ouvriers et les employés privés.

**b) au niveau du droit de la sécurité sociale**

L’introduction du statut unique, entraînant un regroupement qui dépasse les clivages socioprofessionnels, rendra redondant l’affiliation à des organismes de sécurité sociale distincts et permettra ainsi à l’organisation administrative de la sécurité sociale de s’aligner, voire de se regrouper. Pareillement, la réorganisation de la sécurité sociale a comme objectif d’optimiser et de rationaliser les services, ce qui, par des structures plus transparentes et efficaces, améliorera l’accessibilité des assurés à leur droit en matière de sécurité sociale.

De la réorganisation administrative de la sécurité sociale surgiront une Caisse nationale de santé (CNS) et une Caisse nationale d’assurance pension (CNAP), résultant d’une fusion des différentes caisses de maladie, voire des caisses de pension.

La CNS, qui regroupe l’Union des caisses de maladie, les caisses de maladies des salariés du secteur privé et les caisses de maladie des non-salariés, sera dotée de la compétence générale pour l’assurance maladie-maternité et l’assurance dépendance. De même, le projet de loi prévoit le maintien des agences locales de la Caisse de maladie des ouvriers en tant que "guichet unique multifonctionnel" au sein du Centre commun de la sécurité sociale. Tout en conservant leurs compétences d’attributions actuelles, les caisses de maladie du secteur public sont limitées au seul remboursement des soins de santé avancés.

La CNAP, constituée par les quatre caisses de pension du régime général, administrera également le fonds de compensation, maintenu comme entité juridique distincte.

Le modèle de gouvernance pour les différents organes de la sécurité sociale prévoit une composition paritaire des partenaires sociaux et d’un représentant de l’Etat en tant que président. Afin de rendre le processus de décision plus souple, l’assemblée générale sera abrogée et le comité directeur en reprendra les compétences restantes.

Les élections sociales directes et spécifiques pour les différents organes des institutions de la sécurité sociale seront substituées par une désignation des membres sur base des résultats électoraux pour les chambres professionnelles. La suppression de ces élections est le résultat de l’inclusion des pensionnaires dans toutes les chambres professionnelles, créant ainsi un électorat actif identique entre les institutions de la sécurité sociale et les chambres professionnelles.

L’objectif de la réforme institutionnelle de la sécurité sociale est multiple : elle vise à introduire des guichets uniques afin de faciliter l’accès des assurés aux services de la sécurité sociale, à établir un contrôle efficace de la gestion, à améliorer tant la gestion des procédures au sein des différents organismes que la communication entre ceux-ci et le Centre informatique de la sécurité sociale (CISS).

Un rôle clé de ce développement, axé sur les assurés, reviendra au Centre commun de la sécurité sociale qui, en tant qu’organe centralisateur des opérations informatiques de la sécurité sociale, collaborera étroitement avec les cellules méthodologiques des différents organismes.

L’introduction du statut unique et des modifications y liées fournissent une bonne occasion de revoir en profondeur la matière des assurances sociales. La législation sur les prestations familiales, issue de six lois autonomes, sera intégrée au sein d’un nouveau livre IV du Code, désigné par ailleurs comme « Code de la sécurité sociale ». L’introduction d’un livre VI nouveau sur les dispositions communes permettra d’écarter certaines redondances du dispositif actuel.