

N° 5143

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2002-2003

PROJET DE LOI

portant modification de la loi du 12 février 1999
concernant la mise en oeuvre du plan d'action national
en faveur de l'emploi 1998

* * *

*(Dépôt: le 20.5.2003)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (14.5.2003)	1
2) Exposé des motifs.....	2
3) Texte du projet de loi.....	4
4) Commentaire des articles	8

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Monsieur le Ministre François Biltgen, Ministre du Travail et de l'Emploi, et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique.— Monsieur le Ministre François Biltgen, Ministre du Travail et de l'Emploi, est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le *projet de loi portant modification de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998*.

Palais de Luxembourg, le 14 mai 2003

*Le Ministre du Travail
et de l'Emploi,*
François BILTGEN

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi a pour objet principal de proroger à durée déterminée respectivement à durée indéterminée la validité de certaines dispositions de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Il comprend en outre quelques menues modifications législatives d'ordre plus technique consistant notamment à clarifier la base légale de certaines pratiques administratives intimement liées à la mise en œuvre de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Il prévoit finalement certaines nouveautés comme l'abolition du permis d'accès à l'emploi des bénéficiaires d'une rente ou pension de vieillesse, le financement de mesures de qualification individuelle pour demandeurs d'emploi ou encore une prolongation du congé pour raisons familiales pour enfants handicapés, qui rentrent parfaitement dans la philosophie à la base de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

1. La limitation de la validité de certaines dispositions de la loi dite PAN

La date du 31 juillet 2003 joue un rôle pour deux séries de dispositions:

- 1.1. celles dont la durée de validité est limitée au 31 juillet 2003, qui figurent à l'article XXX de la loi modifiée du 12 février 1999
- 1.2. celles relatives au congé parental.

1.1. L'article XXX de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN 1998 avait, dans son deuxième paragraphe, limité la validité de certaines dispositions 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.

Il s'agit principalement:

- de l'augmentation du taux de remboursement aux employeurs en cas d'embauche de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité et/ou la profession en question dans le cadre de certaines mesures en faveur de l'emploi
- de l'incitation financière à l'employeur en cas de passage d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel d'un salarié âgé de 49 ans accomplis
- de l'obligation de consigner le résultat des négociations d'une convention collective de travail en matière d'organisation du travail, de formation, d'efforts en matière d'emploi et d'égalité des chances entre hommes et femmes
- des dispositions relatives à l'organisation du travail et notamment l'application d'une période de référence de quatre semaines moyennant établissement d'un plan d'organisation du travail (POT) respectivement la possibilité d'introduire des périodes de référence plus longues par voie conventionnelle.

1.2. L'article 19 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales dispose que

„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 durée du congé parental va donc automatiquement être réduite en l'absence de l'entrée en vigueur, avant le 31 juillet 2003, d'une loi prévoyant la prorogation du régime actuel.

2. L'évaluation des effets des dispositions en question par le gouvernement et les partenaires sociaux

En date du 28 mars 2001, le Comité permanent de l'emploi a décidé de commander une étude quantitative et qualitative relative à l'évaluation du congé parental. L'étude en question a été réalisée par un consultant ayant établi un partenariat de longue date avec la Caisse Nationale des Prestations Familiales à travers des projets réalisés depuis 1998, et notamment l'assistance à la mise en place du congé parental (visites de plusieurs entreprises afin d'analyser les aspects d'échange de données et les systèmes informatiques; élaboration du formulaire de demande, mise en place de l'organisation au sein de la CNPF, etc.).

En ce qui concerne les volets autres que le congé parental, le Comité permanent de l'emploi a mené le 19 juin 2002 une première discussion générale sur la méthodologie à appliquer en matière d'évaluation de certaines dispositions de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Vu notamment les contraintes de temps, il a été décidé de procéder à une évaluation ponctuelle et de commander, auprès d'un expert externe, ayant déjà réalisé une évaluation générale des effets de la stratégie européenne pour l'emploi sur les politiques nationales au Grand-Duché de Luxembourg, une analyse visant à:

- établir les corrélations entre certaines dispositions d'organisation du temps de travail avec l'évolution de l'emploi dans le cadre des entreprises sous conventions collectives de travail
- établir les liens de causalité entre les dispositions précédentes, élargies des aspects de formation continue et d'égalité entre les femmes et les hommes avec leurs effets sur l'emploi
- situer les effets de l'analyse ciblée sur les entreprises ayant souscrit des conventions collectives de travail par rapport au cadre de l'économie globale luxembourgeoise.

L'accompagnement et le suivi des deux études ont été confiés à l'Observatoire des relations professionnelles et de l'Emploi (ORPE).

Les conclusions des deux études en question ont fait l'objet de discussions au sein du Comité permanent de l'emploi en date du 21 janvier 2003 et du Comité de coordination tripartite en date du 12 février 2003.

Les conclusions des deux études en question ont été remises aux membres de la Commission parlementaire spéciale „PAN“, où elles ont fait l'objet d'échanges de vue avec les Ministres des départements ministériels compétents. Elles sont annexées sous version informatique au présent projet de loi et disponibles sur le site Internet du Ministère du Travail et de l'Emploi.

3. La transposition des accords du Comité de coordination tripartite

La révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 figurait à l'ordre du jour des réunions du Comité de coordination tripartite du 26 mars 2003, du 22 avril 2003 et du 5 mai 2003.

En ce qui concerne le congé parental, le gouvernement et les partenaires sociaux ont décidé de prolonger à durée indéterminée la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales tout en chargeant le ministre compétent de la finalisation, dans les meilleurs délais, d'un projet de loi ayant pour objet à la fois de clarifier les difficultés d'interprétation et d'application pratique du texte initial et de résoudre, dans la mesure du possible, les problèmes éprouvés au niveau de l'organisation des entreprises en raison de la gestion du congé parental.

En ce qui concerne les autres dispositions dont la validité est limitée au 31 juillet 2003, le gouvernement et les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une prorogation à durée indéterminée de leur validité, à l'exception de celles relatives à l'organisation du travail.

Il a en effet été jugé, dans ce domaine particulier, qu'il était trop tôt pour tirer des conclusions définitives sur la mise en œuvre des dispositions en question, d'autant plus que certaines d'entre elles concernant notamment l'établissement du plan d'organisation du travail, la procédure des autorisations ministérielles de périodes de référence plus longues, la définition de la notion d'événement imprévisible, l'introduction de l'horaire dit mobile ne sont entrées en vigueur qu'en 2002.

Les dispositions légales en question seront donc prorogées pour une nouvelle période de quatre ans jusqu'au 31 juillet 2007. A l'instar de ce qui avait été prévu dans le texte initial, elles feront l'objet d'une évaluation avant cette date sur base des résultats d'une période d'observation se terminant le 31 décembre 2006.

4. La technique législative utilisée

Pour ce qui est de la technique législative utilisée, le gouvernement propose de modifier les articles concernés de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN 1998, et non pas les lois spécifiques comme la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales ou encore 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, ceci essentiellement pour les trois raisons suivantes:

1. Cette technique est utilisée par analogie à la première loi modificative de la loi dite PAN, à savoir la loi du 8 mars 2002 portant révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.
2. Etant donné que le projet en question a pour objet à la fois la modification au sens propre du terme, l'abrogation respectivement la prorogation de dispositions de plusieurs lois de bases distinctes et l'introduction de dispositions tout à fait nouvelles, cette technique permet de ramener l'ensemble des dispositions en question à un dénominateur commun, à savoir la législation concernant la mise en œuvre du PAN 1998 et des plans subséquents dans la mesure où il s'agit de l'instrument législatif principal pour transposer les politiques en matière d'emploi depuis 1998.
3. Cette technique augmente finalement la visibilité des modifications opérées et notamment le lien avec la stratégie européenne en faveur de l'emploi: le projet de loi a en effet une composante politique non négligeable dans le sens que le texte en question consigne le résultat de négociations entre le gouvernement et les partenaires sociaux dans le cadre du Comité de coordination tripartite.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1.– L'article I de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 est modifié comme suit:

1. Le paragraphe (2) de l'article 5 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes prend la teneur suivante:

„(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.

Le remboursement de cette quote-part est fixé à soixante-cinq pour cent en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté.“

2. Le paragraphe (2) de l'article 14 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes prend la teneur suivante:

„(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.

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.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents 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'article 23 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes prend la teneur suivante:

„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 détermi-

nées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des Députés.

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

Art. 2.– L'article II de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 est modifié comme suit:

1. L'article 2, 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 est modifié et complété comme suit:

a. Le point 10. de l'article 2, paragraphe (1) prend la teneur suivante:

„10. de la prise en charge des frais relatifs à l'établissement, par des organismes tiers, sur demande de l'Administration de l'emploi, de bilans d'insertion professionnelle et de bilans de compétences pour chômeurs, indemnisés ou non indemnisés, inscrits à l'Administration de l'emploi.“

b. L'article 2, paragraphe (1) est complété par les points 38 et 39 suivants:

„38. de la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses des mesures d'insertion ou de réinsertion organisées à l'intention des chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à l'Administration de l'emploi et assignées par le service placement de l'Administration de l'emploi. Les conditions et modalités d'attribution de l'aide sont régies par une convention à conclure avec le ministre ayant l'emploi dans ses attributions.“

„39. de la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses de mesures de qualification individuelles, à l'intérieur du pays ou à l'étranger, pour chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à l'Administration de l'emploi, en vue d'augmenter leur employabilité, assignées par le service placement de l'Administration de l'emploi.

Un règlement grand-ducal déterminera les conditions et modalités de l'attribution de l'aide.“

c. L'article 2, paragraphe (2), point 5. prend la teneur suivante:

„5. la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses de préparation, de fonctionnement et de gestion des cours organisés, après avis du ministre ayant dans ses attributions la formation professionnelle, sur la base de l'article 8, paragraphe (2) de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi. Le concours du fonds pour l'emploi peut couvrir tout ou partie des pertes de rémunération subies par les salariés du fait de leur participation à ces cours.“

2. L'article 33, 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 prend la teneur suivante:

„Art. 33. 1. Conformément aux orientations prioritaires de gestion et dans les limites des moyens financiers de la section spéciale visée au paragraphe 2. de l'article 2 de la présente loi, le ministre ayant dans ses attributions la formation professionnelle organise dans le Centre national de formation professionnelle continue à l'intention des chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à l'Administration de l'emploi des cours d'initiation et d'orientation à la vie professionnelle, des cours de préformation et de formation professionnelle, des cours de formation professionnelle complémentaire ainsi que des cours d'adaptation, de reconversion ou de perfectionnement professionnels ainsi que des actions locales à l'attention des jeunes en transition vers la vie active.

Le concours de la section spéciale au sens de l'article 2, paragraphe (2) de la présente loi est également attribué aux institutions publiques et privées qui organisent des cours de préformation, d'initiation et de formation professionnelle à l'intention de chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à l'Administration de l'emploi dans les limites et sous les conditions prévues dans une convention conclue entre l'institution formatrice et les ministres ayant dans leurs attributions l'emploi et la formation professionnelle.

Une indemnité de formation respectivement un complément d'indemnité de formation peut être attribué aux demandeurs d'emploi qui participent à une mesure de formation visée par les alinéas

qui précèdent. Les modalités de l'attribution ainsi que le montant de l'indemnité seront déterminés par règlement grand-ducal.

Les cours, stages ou autres mesures de préparation, d'initiation et d'orientation à la vie professionnelle visés au présent paragraphe peuvent comporter l'affectation temporaire du demandeur d'emploi à une expérience de travail utile auprès de l'Etat, des communes, des établissements publics ou d'autres organismes, institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif. Dans ce cas, sont applicables les dispositions des alinéas 2, 3 et 4 du paragraphe (2) du présent article.

3. 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 prend la teneur suivante:

„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, la participation de l'entreprise est ramenée, à trente-cinq pour cent de l'indemnité touchée par les stagiaires.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents 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.

4. Les paragraphes (2) et (3) de 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 prennent la teneur suivante:

„(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.

(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 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.

- Art. 3.**– La loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 est complétée par un article IIbis nouveau qui prend la teneur suivante:

„Art. IIbis.– Mise en œuvre des dispositions concernant le sexe sous-représenté

1. Définition

Pour l'application des dispositions de l'article 5, paragraphe (2) et de l'article 14, paragraphe (2) de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes ainsi que pour l'application des articles 37 et 44, paragraphe (3), 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 considérée comme sous-représentation dans une profession ou un métier déterminés une représentation égale ou inférieure à quarante pour cent d'un des deux sexes par rapport à l'ensemble, au niveau national, des travailleurs exerçant cette profession ou ce métier.

2. Procédure administrative

(1) L'employeur qui désire engager une personne du sexe sous-représenté et obtenir à ce titre le remboursement d'une quote-part à charge du fonds pour l'emploi sollicite l'avis du/de la délégué-e à l'égalité.

(2) Il adresse une demande écrite au ministre ayant dans ses attributions la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

(3) La demande doit contenir:

1. Le descriptif de l'effectif du personnel arrêté au dernier jour du mois précédant l'introduction de la demande du personnel de l'entreprise avec spécification du sexe, de la profession, du métier, du degré de hiérarchie, des fonctions de l'ensemble des salarié-e-s;
2. Le descriptif du poste vacant, notamment du point de vue hiérarchie, fonction et profil requis;
3. L'avis du/de la délégué-e à l'égalité.

(4) Le ministre ayant la promotion de l'égalité entre femmes et hommes dans ses attributions transmet en cas de sous-représentation justifiée la demande d'obtention de quote-part au ministre ayant le travail et l'emploi dans ses attributions qui procède à la prise en charge de la quote-part à charge du fonds pour l'emploi.

3. Dérogations à la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement

(1) Afin de permettre l'application desdites mesures, l'employeur est autorisé, par dérogation à l'article 3 de la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, à diffuser ou à publier des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi et privilégiant les travailleurs du sexe sous-représenté.

(2) Par ailleurs, afin d'assurer une pleine égalité entre salariés masculins et féminins, l'employeur peut prévoir des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le ou les travailleurs du sexe sous-représenté qu'il a engagé(s) ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle de ce(s) travailleur(s).“

Art. 4.– La loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 est complétée par un article IIter nouveau qui prend la teneur suivante:

„Art. IIter.– Emploi de bénéficiaires de pension de vieillesse

L'article 14 de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi est abrogé.“

Art. 5.– L'article XV de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 est modifié comme suit:

L'article 26 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue est complété par un cinquième alinéa qui prend la teneur suivante:

„Les aides à la promotion de l'apprentissage prévues à l'article 23 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes sont applicables aux personnes visées au présent article.“

Art. 6.– L'article XVI de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 est modifié comme suit:

Il est ajouté à l'article VII, paragraphe (1) de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle un troisième alinéa qui prend la teneur suivante:

„Ces mêmes personnes pourront être chargées d'assister le directeur du Centre de Technologie de l'Education (CTE) dans le cadre des missions relatives aux technologies de l'information et de la communication définies à l'article 11 de la loi du 7 octobre 1993 portant création du CTE.“

Art. 7.– L'article XXIV de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 est modifié comme suit:

La loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales est modifiée et complétée comme suit:

1. L'article 14 est complété par un troisième alinéa qui prend la teneur suivante:

„La limite d'âge de 15 ans accomplis ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 4, alinéa 5 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales.“

L'article 15 est complété par un quatrième alinéa qui prend la teneur suivante:

„Pour les enfants visés au troisième alinéa de l'article 14 qui précède, la durée du congé pour raisons familiales est portée à quatre jours par an.“

2. Les trois premiers alinéas de l'article 19 sont abrogés.

Art. 8.– L'article XXX de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 est modifié comme suit:

Le paragraphe (4) prend la teneur suivante:

„(4) Sur base de l'évaluation visée au paragraphe (3), la validité des dispositions énumérées aux points 1. à 3. du paragraphe (2) est prorogée à durée indéterminée.

La validité des dispositions énumérées aux points 4. à 6. du paragraphe (2) est prorogée jusqu'au 31 juillet 2007. Avant cette date, il sera procédé, pour une période d'observation se terminant au 31 décembre 2006, à une réévaluation de ces dispositions sur le marché de l'emploi luxembourgeois.“

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1

La loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 prévoit l'augmentation de certaines aides financières accordées par l'Etat aux entreprises au cas où ces dernières embauchent des personnes du sexe sous-représenté. Sont concernées les dispositions financières relatives au contrat d'auxiliaire temporaire, au stage d'insertion, au stage de réinsertion et au passage du travail à plein temps au travail à temps partiel des salariés âgés de 49 ans accomplis au moins.

Le texte légal vise la sous-représentation d'un des deux sexes „dans le secteur d'activité et/ou la profession en question“ et prévoit un règlement grand-ducal pour définir les secteurs d'activité et/ou les professions concernées.

Comme la procédure réglementaire, engagée le 12 octobre 2001, du projet de règlement grand-ducal prévu pour définir les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes en justifie l'application n'a pas abouti, les dispositions légales en question ne sont toujours pas d'application.

Comme l'une des difficultés principales relevées par le Conseil d'Etat respectivement les avis de certaines chambres professionnelles concerne l'absence de définition de la notion en question entraînant la non-conformité du projet de règlement grand-ducal par rapport à la loi habilitante, le Comité de coordination tripartite, dans sa réunion du 26 mars 2003, a chargé le gouvernement de modifier et de préciser les bases légales en question dans le sens de rendre inutile l'adoption d'un règlement grand-ducal.

Le *premier point de l'article 1er* a pour objet de modifier l'article 5, paragraphe (2) de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes dans le sens décrit ci-dessus pour ce qui est des dispositions relatives au contrat d'auxiliaire temporaire: le renvoi au secteur d'activité et/ou la profession en question est éliminé du texte de même que le recours à un règlement grand-ducal ayant pour objet de définir les cas où la sous-représentation justifie l'application du taux majoré de l'aide.

L'article IIbis nouveau inséré par le présent projet de loi décrit de manière détaillée les procédures de mise en œuvre de l'ensemble des dispositions concernant le sexe sous-représenté.

Vu la décision du Comité de coordination tripartite de proroger l'application des dispositions concernant le sexe sous-représenté à durée indéterminée, la deuxième phrase du deuxième paragraphe de l'article en question, limitant l'application des dispositions relatives au sexe sous-représenté jusqu'au 31 juillet 2003, est également abrogée.

Le *point 2. de l'article 1er* a pour objet de modifier l'article 14, paragraphe (2) de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes. Il tient compte des mêmes changements décrits sub 1. dans les dispositions relatives au stage d'insertion.

Le *point 3. de l'article 1er* a pour objet de modifier l'article 23 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes pour le mettre en concordance avec un projet de règlement grand-ducal en cours de procédure réglementaire et qui tend à uniformiser l'attribution des aides à la promotion de l'apprentissage dans un souci de soutien global à l'apprentissage en accordant de manière uniforme 27% de l'indemnité d'apprentissage à tous les employeurs, quel que soit leur secteur d'activité.

L'avis de la Commission nationale de l'emploi devient de ce fait superfétatoire.

Article 2

Le *point 1. de l'article 2* modifie la législation sur le fonds pour l'emploi.

Le *point a.* précise le point 10. de l'article 2, 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.

Dans le contexte du suivi personnalisé des demandeurs d'emploi et notamment en vue de l'établissement de parcours d'insertion individualisés, la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN 1998 avait prévu la prise en charge par le fonds pour l'emploi des frais liés à l'établissement, par des organismes tiers, de bilans de compétences pour chômeurs, indemnisés ou non.

Cette possibilité avait cependant été limitée aux bénéficiaires d'un contrat d'auxiliaire temporaire, d'un contrat d'insertion respectivement d'un contrat de réinsertion professionnelle.

Etant donné que le concept de bilan de compétences est cependant devenu aujourd'hui une nécessité courante dans les différents types d'activités de lutte contre le chômage mises en œuvre par les services de l'Administration de l'emploi, le présent amendement a pour objet d'étendre la possibilité de faire établir un bilan de compétences, dont les frais sont à charge du fonds pour l'emploi, à l'ensemble de la population inscrite à l'Administration de l'emploi.

La deuxième modification du point 10. consiste en la prise en charge par le fonds pour l'emploi des frais liés à un instrument qui vient compléter le bilan de compétences traditionnel, à savoir le bilan d'insertion professionnelle. Les services compétents de l'Administration de l'emploi ont en effet constaté que ce n'est pas en déterminant les compétences d'un demandeur d'emploi que ce dernier dégage alors nécessairement un comportement responsable et autonome vis-à-vis des exigences du marché de l'emploi.

Ils pensent, et l'expérience l'a montré, que dans certains cas il n'est pas suffisant de faire le bilan des compétences d'une personne pour pouvoir garantir sa remise au travail. En effet, il est peu rigoureux, dans des problématiques d'insertion, de vouloir ignorer des critères psychodynamiques comme les intentions, motivations, valeurs, attitudes et représentations des demandeurs d'emploi. Ceci est d'autant plus vrai qu'il s'agit dans beaucoup de cas de jeunes demandeurs d'emploi ne disposant pas encore d'une expérience professionnelle approfondie et, par conséquent, n'ont pas pu développer les compétences nécessaires.

C'est pourquoi les services de l'Administration de l'emploi ont développé le concept du bilan d'insertion professionnelle, qui s'adresse plus spécifiquement à des demandeurs d'emploi qui n'ont pas pu développer dans leur vie professionnelle des compétences importantes (par exemple: jeunes demandeurs d'emploi sans expérience professionnelle approfondie, travailleurs ayant réalisé plutôt des activités de travail stéréotypées simples ... etc.).

Le *point b.* a pour objet d'ajouter un nouveau point 38. à l'article 2, 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.

Cet amendement clarifie la base légale pour la prise en charge par le fonds pour l'emploi des frais liés à des actions d'insertion ou de réinsertion assignées par le service placement de l'Administration de l'emploi. Il s'agit en l'occurrence d'actions tendant notamment à augmenter l'employabilité des bénéficiaires concernés, actions qui ne peuvent pas être qualifiées d'initiation, d'orientation, de préformation ou de formation, domaines de compétences réservés au ministre ayant dans ses attributions la formation professionnelle et nécessitant de ce fait son initiative.

Etant donné que ces actions sont susceptibles d'être organisées par des organismes privés émanant notamment du secteur associatif, le texte prévoit que la prise en charge des frais est conditionnée par la conclusion d'une convention entre l'organisme en question et le ministre ayant l'emploi dans ses attri-

butions en vue de régler les conditions et modalités de l'attribution de l'aide aussi bien au niveau qualitatif qu'au niveau comptable et financier.

Le point b. a par ailleurs pour objet d'ajouter un nouveau point 39. à l'article 2, 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 pour créer ainsi la base légale pour une prise en charge, par le fonds pour l'emploi, des frais de qualification individuelle des chômeurs. Ce besoin s'inscrit dans la suite d'une prise en charge personnalisée des chômeurs par les services de l'Administration de l'emploi qui fait parfois apparaître des besoins individuels en matière de qualification qui ne peuvent être couverts par l'offre de mesures d'ordre général existant en la matière. La prise en charge des frais est cependant limitée aux mesures assignées par le service placement de l'Administration de l'emploi, auquel il incombe donc de juger si la mesure en question est susceptible d'augmenter l'employabilité de la personne en question.

Etant donné que certaines mesures à caractère très spécifique sont susceptibles de ne pas être offertes au Luxembourg, les frais de qualification à l'étranger peuvent également être pris en charge. Les conditions et modalités de l'attribution de l'aide et notamment le taux de remboursement vont être déterminés par voie de règlement grand-ducal.

Le point c. a pour objet de modifier l'article 2, paragraphe (2), point 5. 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 ajoutant, pour l'organisation des cours en question, l'avis préalable du ministre ayant dans ses attributions la formation professionnelle, compétent en matière de formation professionnelle continue.

Le point 2. de l'article 2 a pour objet de modifier l'article 33, 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 en vue notamment de clarifier la base légale de l'indemnité de formation accordée aux chômeurs non indemnisés qui suivent une mesure de formation.

Les changements proposés tiennent principalement compte de deux faits: d'une part, les mesures que le ministre ayant dans ses attributions la formation professionnelle peut organiser de l'avis conforme du ministre du travail à l'intention des demandeurs d'emploi, ne correspondent en effet plus aux besoins et à l'offre de plus en plus diversifiés en matière de formation et d'encadrement des demandeurs d'emploi; d'autre part, il importe d'intégrer les mesures de formation pour demandeurs d'emploi dans la stratégie cohérente de l'éducation et de la formation tout au long de la vie exposé dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie européenne en faveur de l'emploi, qui prévoit de „promouvoir la qualité des formations pour personnes à la recherche d'un emploi et la validation des acquis professionnels“.

La reformulation de l'article 33 permettra une augmentation et une diversification de l'offre de formation à l'intention des chômeurs en prévoyant de nouvelles formes de formation ainsi que le recours à des institutions publiques ou privées pour l'organisation des formations en question. Dans ce dernier cas, la prise en charge des frais est soumise à la signature d'une convention entre l'institution en question et les ministres ayant la formation professionnelle respectivement l'emploi dans leurs attributions.

Le nouvel article 33 prévoit enfin de manière expresse la possibilité de verser aux demandeurs d'emploi participant à une des mesures de formation en question une indemnité de formation, dont notamment le montant, les conditions d'attribution et les modalités de paiement seront réglés par voie de règlement grand-ducal.

Le point 3. de l'article 2 a pour objet de modifier 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 dans le sens de rendre applicables les nouvelles dispositions concernant le sexe sous-représenté au stage de réinsertion professionnelle (voir commentaire de l'article 1).

Le point 4. de l'article 2 a pour objet de modifier 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 dans le sens de rendre applicables les nouvelles dispositions concernant le sexe sous-représenté

au passage d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel des salariés âgés de 49 ans accomplis. (voir commentaire de l'article 1)

Article 3

La loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 comporte des mesures destinées à favoriser la lutte contre la ségrégation des travailleurs féminins et masculins sur le marché du travail. Ces mesures prévoient des avantages financiers pour les employeurs qui embauchent des demandeurs d'emploi du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité et/ou dans une profession déterminée. Pour la définition des secteurs d'activité et des professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application des dispositions en question la loi du 12 février 1999 renvoie à un règlement grand-ducal. Pour des raisons de technique législative et pour une meilleure transparence, il est proposé d'intégrer la définition légale de la notion de sexe sous-représenté ainsi que la procédure de mise en oeuvre des mesures y afférentes dans la loi PAN.

Par ailleurs, la notion de secteur d'activité est abandonnée, puisqu'elle est trop floue et soulève des questions difficiles à résoudre, comme l'a remarqué le Conseil d'Etat dans son avis du 28.1.2003 relatif au projet de règlement grand-ducal déterminant les conditions d'attribution de la quote-part à charge du fonds pour l'emploi en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans un secteur déterminé et/ou dans une profession déterminée dans le cadre du contrat d'auxiliaire temporaire, du stage d'insertion ou du stage de réinsertion professionnelle.

La notion de profession combinée à celle de métier suffit d'ailleurs pour rendre compte de la problématique de la ségrégation sur le marché du travail. Dès lors, afin de lutter contre les stéréotypes liés au sexe dans la vie professionnelle, il a été retenu de déterminer la sous-représentation par rapport à la profession ou au métier plus facilement définissables et déterminables que le secteur d'activité.

L'article 3 fixe la sous-représentation d'un sexe dans une profession ou un métier déterminés à une représentation égale ou inférieure à 40% du sexe en question, pourcentage considéré sur le plan national.

Le premier point de l'article 3 donne la définition de la sous-représentation par rapport, d'une part, à un seuil de représentation qui ne peut être inférieur à 40% et, d'autre part, par rapport à une profession et/ou un métier déterminés.

La sous-représentation est prise en compte pour les deux sexes, à savoir aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Le seuil de 40% est celui retenu par le Parlement européen dans sa résolution du 18 janvier 2001 sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision. A 40% de représentation, les besoins spécifiques du groupe sous-représenté sont pris en compte.

La participation équilibrée des femmes et des hommes dans les domaines public, économique, social et familial, à tous les niveaux de la société, y compris celui de l'entreprise est une condition de justice et de démocratie.

Par le biais des avantages financiers prévus aux articles 5(2) et 14(2) de la loi portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes respectivement aux articles 37 et 44(2) et (3) 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 Luxembourg s'est doté d'un instrument permettant d'atténuer la ségrégation des travailleurs des deux sexes sur le marché du travail et, donc, de progresser vers une participation équilibrée des deux sexes sur le marché du travail.

Le seuil des 40% de représentation d'un des deux sexes dans une profession ou un métier déterminé se rapporte à l'ensemble, au niveau national, des travailleurs qui exercent cette profession ou ce métier.

Actuellement, les articles précités se réfèrent à un règlement grand-ducal qui définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application des mesures en question. Cela s'est avéré peu praticable.

D'une part, la notion de secteur d'activité est trop floue et soulève toute une série de questions, comme l'a remarqué le Conseil d'Etat dans son avis du 28.1.2003 relatif au projet de règlement grand-ducal déterminant les conditions d'attribution de la quote-part à charge du fonds pour l'emploi en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans un secteur déterminé et/ou dans une profes-

sion déterminée dans le cadre du contrat d'auxiliaire temporaire, du stage d'insertion ou du stage de réinsertion professionnelle. La notion de profession combinée à celle de métier suffit d'ailleurs pour rendre compte de la problématique de la ségrégation sur le marché du travail. Dès lors, afin de lutter contre les stéréotypes liés au sexe dans la vie professionnelle, il a été retenu de déterminer la sous-représentation par rapport à la profession et/ou au métier plus facilement définissables et déterminables que le secteur d'activité.

D'autre part, une identification des secteurs d'activité et /ou professions limitée à une simple énumération de secteurs d'activité et de professions plus sensibles que d'autres pour une sous-représentation d'un sexe est peu opportune, puisqu'elle ne permet pas de tenir compte de la situation telle qu'elle existe au moment de la présentation de la demande en vue du bénéfice de l'aide étatique ni de l'évolution dans les statistiques qui a eu lieu depuis cette identification. Par conséquent, il a été décidé de procéder à une vérification au cas par cas (voir les articles suivants) dans un contexte national et de laisser tomber la référence à la notion de „secteur d'activité“.

A titre d'exemple:

- Un salon de coiffure pour hommes ne bénéficiera pas de subvention pour l'engagement d'une coiffeuse, ce métier étant fortement féminisé au niveau national.
- Un bureau d'architecte engageant un secrétaire pourra bénéficier de la subvention. De même qu'un garage engageant une mécanicienne.

Le *point 2. de l'article 3* fixe la procédure administrative à suivre par un employeur désirant obtenir une quote-part à charge du fonds pour l'emploi en cas d'engagement d'une personne du sexe sous-représenté. La procédure se fait en plusieurs étapes. L'employeur doit solliciter, au préalable de sa demande de quote-part, l'avis du/de la délégué(e) à l'égalité. Il doit le joindre, avec d'autres pièces, à la demande écrite qu'il adresse au ministre ayant la promotion de l'égalité entre femmes et hommes dans ses attributions, la mesure relevant du domaine de la politique d'égalité.

En cas d'existence de sous-représentation, le dossier est transmis au ministre ayant le travail et l'emploi dans ses attributions pour procéder à la prise en charge de la quote-part par le fonds pour l'emploi.

Le *point 3. de l'article 3* introduit deux dérogations à la loi modifiée du 8 décembre 1981 relative à 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.

L'efficacité potentielle des aides étatiques visant la déségrégation des travailleurs des deux sexes sur le marché du travail est en effet atténuée par le fait que la loi en question s'oppose à ce que les employeurs puissent dans leurs offres d'emploi solliciter des candidatures de la part de représentant-e-s du sexe sous-représenté (voir l'article 3 (1) point 1) de cette loi).

L'habilitation de déroger à la loi du 8/12/81 n'est donnée par l'article 2(3) de celle-ci qu'aux dispositions légales, réglementaires et administratives relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité, et aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines visés par la loi.

Les annonces et offres d'emploi sollicitant plus particulièrement la candidature des femmes ou des hommes dans le cadre des dispositions du sexe sous-représenté ne tombent pas sous le qualificatif „dispositions légales, réglementaires et administratives“, d'où le risque pour les employeurs qui désirent engager des personnes du sexe sous-représenté de s'exposer à l'amende prévue par l'article 9 de la loi précitée.

Il en va de même pour toutes les mesures de formation, promotion ou de conditions de travail éventuellement préférentielles en faveur du travailleur du sexe sous-représenté embauché, afin de l'encadrer dans l'exercice de l'activité en question.

Article 4

Cet article a pour objet d'abroger l'article 14 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, telle que modifiée par la loi du 8 avril 1982 fixant des mesures spéciales en vue d'assurer le maintien de l'emploi et la compétitivité générale de l'économie.

L'article 14 en question frappait d'une interdiction générale d'accéder à un emploi salarié ou de continuer un tel emploi les personnes qui jouissent d'une pension ou d'une rente de vieillesse. Cette interdiction pouvait cependant être levée par une autorisation délivrée à cet effet par le ministre ayant le travail dans ses attributions, sur avis de l'Administration de l'emploi.

Cette autorisation pouvait prendre trois formes différentes:

- pour des périodes renouvelables de 6 mois au plus, à des personnes souhaitant occuper ou continuer un emploi comportant un horaire normal de travail dépassant 16 heures par semaine, à condition que les services de placement de l'Administration de l'emploi ne se trouvent pas saisis d'une demande d'emploi émanant d'une personne sans travail, à la recherche d'un emploi ou d'une personne voulant changer d'emploi, qui répond aux conditions de formation, d'aptitude professionnelle et de qualification de l'emploi pour lequel le permis est sollicité;
- pour une période déterminée, à des personnes souhaitant occuper ou continuer un emploi comportant un horaire normal de travail n'excédant pas 16 heures par semaine;
- pour une période déterminée, dans ces cas de rigueur à caractère social dûment établi.

Face à l'objectif fixé par le Conseil européen de Stockholm d'augmenter le taux d'emploi des personnes âgées (55-64 ans) à 50% d'ici 2010, le Luxembourg se voit régulièrement adresser, dans le cadre de la stratégie européenne en faveur de l'emploi une recommandation lui demandant de „renforcer encore les mesures destinées à augmenter sensiblement les taux de participation au marché de l'emploi des travailleurs âgés de plus de 55 ans (...)“. Le Luxembourg est en effet au sein de l'Union européenne le pays où le taux d'emploi de cette catégorie d'âge de travailleurs est le plus bas.

Dans ce contexte, le gouvernement juge qu'il n'est plus opportun de maintenir cette autorisation ministérielle d'accès à l'emploi des bénéficiaires d'une rente ou pension de vieillesse.

Article 5

La loi du 12 février 1999 a, dans son article XV, introduit pour les personnes âgées de plus de 18 ans la possibilité de suivre un apprentissage, des études en régime de technicien et des études en régime technique. Le passage de texte en question, à savoir l'article 26 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue, traite de l'indemnité d'apprentissage respectivement du complément d'indemnité à verser aux personnes adultes mais reste muet sur les aides à la promotion de l'apprentissage prévues en matière d'apprentissage des jeunes.

Dans un esprit d'égalité de traitement, le présent article 5 a pour objet de rendre applicables aux apprentis adultes les aides à la promotion de l'apprentissage prévues par la législation sur les mesures en faveur de l'emploi des jeunes. Sur base d'un règlement grand-ducal du 6 novembre 2000 fixant les conditions et modalités des aides et primes de promotion de l'apprentissage, tout employeur occupant un apprenti a droit à une prime égale à 8% de l'indemnité d'apprentissage. Ce taux est porté à 12% pour les contrats conclus dans un métier de l'artisanat. Par ailleurs, une prime complémentaire de 15% est payée à l'employeur occupant un apprenti dans un métier ou une profession caractérisés par un déficit structurel de main-d'œuvre.

Article 6

Actuellement, le pool de personnes chargées d'assister les directeurs concerne les établissements d'enseignement ainsi que le CPOS. L'objet du présent article est de l'étendre également au Centre de Technologie de l'Education (CTE). Vu que les domaines retenus dans la loi du 12 février 1999 ne coïncident guère avec les missions du CTE, il y a lieu d'ajouter la référence à la loi du 7 octobre 1993. A un moment, où le nombre de jeunes universitaires tombant temporairement en chômage a tendance à augmenter, l'extension du champ d'application du pool en question paraît opportun.

Article 7

L'article 7 a pour objet de proroger respectivement de modifier la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Le *point 1.* de l'article 7 modifie le champ d'application du congé pour raisons familiales par la suppression à l'article 14 de la limite d'âge pour les personnes atteintes d'un handicap. Le gouvernement est en effet d'avis qu'il convient de soutenir au maximum les efforts des familles qui souhaitent

accueillir leur enfant handicapé au sein du foyer familial au-delà de l'âge de 15 ans. Les autres conditions d'attribution du congé restent inchangées: il faut que l'enfant en question soit à charge du parent qui demande le congé pour raisons familiales et qu'il nécessite la présence de ce dernier en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé.

La suppression de la limite d'âge s'applique uniquement aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire prévue par la législation sur les allocations familiales, telle que modifiée sur ce point par la loi du 21 décembre 2001 portant modification de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales.

Il importe de signaler à ce sujet que l'article 36 du projet de loi No 4827 relative aux personnes handicapées limite le versement de cette allocation à 27 ans pour le cas où la personne suit une formation après 18 ans. Dans les autres cas, l'allocation en question prend fin à l'âge de 18 ans de l'enfant.

Le point 2. de l'article 7 a pour objet d'étendre la durée du congé pour raisons familiales pour les enfants handicapés au sens du point 1. qui précède à quatre jours par enfant par an. Il s'est en effet avéré que la prolongation de durée du congé initial de deux jours pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle a en pratique été refusée à bon nombre de parents d'enfants handicapés. Etant donné que la situation des parents d'enfants handicapés est particulière dans la mesure où ces enfants sont en général plus exposés à des situations de maladie ou d'hospitalisation et demandent davantage de disponibilité à leurs parents, le gouvernement propose d'apporter une réponse spécifique à cette problématique spécifique en doublant la durée du congé pour raisons familiales pour les parents concernés.

Le point 3. de l'article 7 tend à proroger à durée indéterminée la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales. Il supprime à cet effet les trois premiers alinéas de l'article 19 qui étaient libellés comme suit:

„Il sera procédé avant le 31 juillet 2003 à une évaluation des effets des dispositions du chapitre 1er de la présente loi ayant trait au congé parental. Cette évaluation portera notamment sur l'incidence du congé parental sur le marché de l'emploi, ses effets sur l'égalité des chances et ses effets dans l'intérêt de l'enfant.

Sur la base de cette évaluation, le congé parental prévu à l'article 2 alinéa 1 est réduit de 6 à 3 mois et celui prévu au même article à l'alinéa 2 est réduit de 12 à 6 mois. La prolongation du congé parental prévu à l'alinéa 3 est réduite en cas d'accouchement multiple de 2 à 1 mois pour le travail à plein temps et de 4 à 2 mois pour le travail à temps partiel pour les enfants nés après le 31 juillet 2003.

Les dispositions de la loi sur le congé parental peuvent être prorogées par une loi spéciale.“

L'évaluation prévue à l'alinéa 1er a été réalisée au cours de l'année 2002.

Du fait de l'abrogation du deuxième alinéa de l'article 19, les modifications prévues n'entreront jamais en vigueur.

Les conclusions de l'évaluation des effets du congé parental sur l'emploi, l'égalité des chances et les intérêts de l'enfant ont fait l'objet de discussions dans diverses enceintes tripartites et le Comité de coordination tripartite a finalement décidé de proroger à durée indéterminée des dispositions de la loi sur le congé parental dans leur teneur initiale.

Article 8

L'article 8 a pour objet de modifier l'article XXX de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 afin de proroger à durée déterminée respectivement à durée indéterminée certaines dispositions, dont la validité était limitée au 31 juillet 2003.

Il s'agit principalement

- de l'augmentation du taux de remboursement aux employeurs en cas d'embauche de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité et/ou la profession en question dans le cadre de certaines mesures en faveur de l'emploi
- de l'incitation financière à l'employeur en cas de passage d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel d'un salarié âgé de 49 ans accomplis

- de l'obligation de consigner le résultat des négociations d'une convention collective de travail en matière d'organisation du travail, de formation, d'efforts en matière d'emploi et d'égalité des chances entre hommes et femmes
- des dispositions relatives à l'organisation du travail et notamment l'application d'une période de référence de quatre semaines moyennant établissement d'un plan d'organisation du travail (POT) respectivement la possibilité d'introduire des périodes de référence plus longues par voie conventionnelle.

Le *premier alinéa* du nouveau paragraphe (4) de l'article XXX proroge à durée indéterminée la validité des dispositions relatives au sexe sous-représenté, aux incitations financières pour les employeurs et à l'obligation de consigner le résultat des négociations d'une convention collective de travail en matière d'organisation du travail, de formation, d'efforts en matière d'emploi et d'égalité des chances entre hommes et femmes.

Le *deuxième alinéa* du nouveau paragraphe (4) de l'article XXX proroge, pour une nouvelle période de quatre ans, en l'occurrence jusqu'au 31 juillet 2007, la validité des dispositions relatives à l'organisation du travail. A l'instar de ce qui avait été prévu initialement dans la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN 1998, il sera procédé à une évaluation des effets des dispositions en question sur le marché de l'emploi luxembourgeois pour une période d'observation se terminant le 31 décembre 2006.

