

N° 5750²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

**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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS

(7.11.2007)

TABLE DES MATIERES

Positions essentielles de l'avis de la Chambre des Métiers

1. Considérations générales
2. Dispositions du projet de loi non conformes aux arrangements trouvés
 - 2.1. Les contrôles administratif et médical des malades
 - 2.2. Le traitement et la prise en charge des absences pour cause d'accident de travail ainsi que le traitement des femmes enceintes déclarées incapables de travailler
 - 2.3. Le régime des heures supplémentaires
 - 2.4. L'indemnité de départ
 - 2.5. La durée de la période transitoire relative au champ d'application des conventions collectives de travail
 - 2.6. Le bilan intermédiaire de la neutralité pour les entreprises de l'introduction de la LFZ
 - 2.7. La prise en charge des indemnités pécuniaires de maladie pendant la période d'essai
 - 2.8. Congé pour mandats sociaux
 - 2.9. Le calcul des indemnités pécuniaires de maladie
3. Fiche d'impact en termes de simplification administrative
4. Commentaire des articles

- 4.1. Article 1
 - 4.1.1. Point 2° – article L. 121-6 du Code du travail
 - 4.1.2. Point 3° – article L. 124-7 du Code du travail
 - 4.1.3. Point 4° – article L. 125-1 paragraphe (2) du Code du travail
 - 4.1.4. Point 9° – article L. 162-6 du Code du travail
 - 4.1.5. Point 10° – article L. 211-27 du Code du travail
 - 4.1.6. Point 12° – article L. 232-10 du Code du travail
 - 4.1.7. Point 13° – article L. 234-71 du Code du travail
 - 4.1.8. Points 14° à 20° – articles L. 411-1, L. 411-3, L. 411-4, L.412-1 paragraphe (1), article L. 413-1, article L. 415-5 paragraphes (2) et (3), article L. 422-3 paragraphe (2), article L. 422-4, article L. 426-4 paragraphe (2) du Code du travail
 - 4.2. Article 2
 - 4.2.1. Point 2° – article 10 du Code de la Sécurité Sociale (CSS)
 - 4.2.2. Point 3° – article 11 du CSS
 - 4.2.3. Point 5° – article 16 du CSS
 - 4.2.4. Point 6° – article 29 alinéas 1 et 2 du CSS
 - 4.2.5. Point 7° – article 31 alinéa 1 du CSS
 - 4.2.6. Point 8° – article 34 alinéas 1 et 3 du CSS
 - 4.2.7. Point 9° – article 38 premier tiret de l’alinéa 1 du CSS
 - 4.2.8. Point 10° – livre Ier, chapitre IV. Organisation
 - 4.2.9. Point 11° – Mutualité des entreprises
 - 4.2.10. Point 12°
 - 4.2.11. Point 19° – livre III, chapitre IV. Organisation
 - 4.2.12. Point 20° – introduction à la suite du livre III d’un nouveau livre IV sur les prestations familiales
 - 4.2.13. Point 21° – assurance dépendance
 - 4.2.14. Point 22° – dispositions communes du CSS
 - 4.3. Article 3 – régime complémentaire de pension
 - 4.4. Article 5 – organisation judiciaire
 - 4.5. Article 6 – loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l’impôt sur le revenu
 - 4.6. Article 10
 - 4.7. Article 12
 - 4.8. Article 13
 - 4.9. Article 14
 - 4.10. Article 18
 - 4.11. Article 19
5. Conclusion

POSITIONS ESSENTIELLES DE L'AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS

- L'introduction du statut unique, dont la réalisation relève des conclusions d'une concertation tripartite tendant à redresser la compétitivité de l'économie nationale, est soumise à la double condition de stricte neutralité financière et de respect des spécificités sectorielles.

- La Chambre des Métiers ne veut pas laisser d'équivoque sur l'importance qu'elle voue à la transposition fidèle des accords trouvés avec le Gouvernement.

- La Chambre des Métiers voit la réforme projetée comme un transfert accru de responsabilités envers les employeurs, notamment en matière de gestion de la réduction de l'absentéisme pour cause de maladie qui a pris une évolution impressionnante dans le temps. Il importe dans ce cadre de relever le caractère en partie abusif du phénomène d'absentéisme pour cause de maladie.

- Lors de la procédure de négociation qui suivait l'accord tripartite, l'artisanat a lié son adhésion au processus de réforme envisagé aux garanties obtenues par le Gouvernement qui s'est engagé à initier des mesures durables destinées à agir sur les causes de l'absentéisme abusif. Pareille garantie a été donnée notamment par le Premier Ministre dans une lettre en date du 23 juillet 2007 adressée à la Fédération des Artisans.

- La Chambre des Métiers a noté, suite à une entrevue entre l'UEL et les ministres compétents pour les ressorts sécurité sociale et travail et emploi, qui s'est tenue en date du 19 octobre 2007, qu'un certain nombre de points, qui font l'objet de critiques du patronat, ont été clarifiés. Elle juge toutefois utile de relever à cet endroit neuf éléments qui ne reflètent pas fidèlement, selon sa lecture, les accords trouvés dans le cadre des discussions ayant précédé le dépôt du projet de loi sous avis et dont les quatre premiers ont fait l'objet d'un échange de vues bilatéral:

- Les contrôles administratif et médical des malades
- Le bilan intermédiaire de la neutralité pour les entreprises de l'introduction de la LFZ
- Le régime des heures supplémentaires
- Le calcul des indemnités pécuniaires de maladie
- Le traitement et la prise en charge des absences pour cause d'accident de travail ainsi que le traitement des femmes enceintes déclarées incapables de travailler
- L'indemnité de départ
- La durée de la période transitoire relative au champ d'application des conventions collectives de travail
- La prise en charge des indemnités pécuniaires de maladie pendant la période d'essai
- Le congé pour mandats sociaux.

- Ainsi, la Chambre des Métiers ne peut adhérer au projet de loi sous avis qu'à condition toutefois qu'il soit tenu compte de ses remarques critiques et des propositions d'adaptation des textes contenues dans le commentaire des articles du présent avis.

Par sa lettre du 30 juillet 2007, Monsieur le Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale et Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi ont bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi repris sous rubrique.

Le présent projet de loi a pour objet l'introduction du statut unique pour tous les salariés du secteur privé et transpose, dès lors, une partie significative de l'avis du Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006.

Le statut unique prendra pleinement effet à la date du 1er janvier 2009, à la suite des élections sociales qui auront lieu en automne 2008.

Le projet de loi était accompagné d'un exposé des motifs, du texte du projet de loi et d'un commentaire des articles. La Chambre des Métiers se doit de constater l'absence de toute fiche d'impact.

1. CONSIDERATIONS GENERALES

La Chambre des Métiers tient à relever dans le présent chapitre les éléments à la base des accords trouvés, les garanties offertes par le Gouvernement en vue de maintenir le principe de la neutralité financière, tout comme le contrôle de l'absentéisme abusif, ainsi que les éléments identifiés qui importent tout particulièrement dans le contexte des PME artisanales et qui ne reflètent pas exactement, d'après les vues patronales, les accords trouvés dans le cadre des discussions ayant précédé le dépôt du projet de loi sous avis.

Elle ne veut pas laisser d'équivoque sur l'importance qu'elle voue à la transposition fidèle des accords trouvés avec le Gouvernement.

Eléments fondamentaux contenus dans l'accord tripartite d'avril 2006

L'avis du Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006 prévoit l'introduction d'un statut unique pour les salariés au sens du Code du travail: *„Le Gouvernement et les partenaires sociaux sont tombés d'accord pour faire converger le statut des ouvriers et des employés privés en vue de réaliser un statut unique de tous les salariés du secteur privé. Ils s'inspireront, en aménageant cette convergence, du statut des employés privés, notamment en ce qui concerne la continuation des salaires en cas de maladie et sa durée.“*

En outre, une condition essentielle et indispensable a été inscrite dans lesdites conclusions du Comité de Coordination Tripartite: *„La réalisation du statut unique ne conduira pas à des charges financières supplémentaires pour l'économie dans son ensemble. Le Gouvernement et les partenaires sociaux déclarent que les problèmes spécifiques aux secteurs doivent trouver réponse dans le cadre des négociations relatives à la réalisation du statut unique dont le terme est prévu pour la fin de l'année 2006“.*

L'introduction du statut unique, dont la réalisation relève des conclusions d'une concertation tripartite tendant à redresser la compétitivité de l'économie nationale, est dès lors soumise à la double condition de stricte neutralité financière et de respect des spécificités sectorielles.

Si l'introduction du statut unique ne constitue donc pas une finalité en soi, il est clair, aux yeux de la Chambre des Métiers et des autres organisations patronales fédérées au sein de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), qu'il importe de doter l'économie nationale d'un cadre réglementaire adéquat permettant d'atteindre les objectifs fixés.

Garanties offertes par le Gouvernement, notamment en matière de contrôle de l'absentéisme

Dans le cadre des différentes entrevues entre le Gouvernement et la Fédération des Artisans au sujet de l'introduction du statut unique, l'artisanat a fait part de ses appréhensions concernant l'absentéisme abusif, face auquel les entreprises se sentent désarmées. Il est vrai que le groupe de travail de haut niveau devra se pencher notamment sur le problème de l'absentéisme. Toutefois, il est évident pour l'artisanat que le projet de loi sous avis devra jeter les bases solides de tout un système de contrôle à l'intérieur de la caisse de maladie et ayant trait au comportement abusif tant des médecins que des assurés, voire même des entreprises. Le groupe de haut niveau pour sa part sera appelé à étudier et à analyser le phénomène de façons quantitative et qualitative, à dégager des conclusions de ces analyses, à proposer des mesures pouvant contribuer à réduire les causes sous-jacentes à certains types de comportement abusif et à mettre en place le cadre destiné à éviter dans la mesure du possible l'absentéisme lui-même.

Lors d'une entrevue de la Fédération des Artisans avec le Premier Ministre et les deux ministres compétents en date du 21 février 2007, il a été précisé que le problème de l'absentéisme ferait partie intégrante de l'introduction du statut unique pour salariés du secteur privé. A l'époque, le Premier Ministre avait lui-même évoqué la possibilité de procéder à l'engagement de 40 contrôleurs de malades par les services de la sécurité sociale, qui seraient ainsi capables de procéder jusqu'à 80.000 contrôles par an.

En date du 6 avril 2007, le Premier Ministre souligna envers une délégation de l'UEL que l'obtention de la neutralité financière constituait à ses yeux une obligation de résultat. Lors de cette même entrevue, le paquet „financement résiduel“ avait été ficelé. Par ailleurs, la solution finalement retenue en matière d'heures supplémentaires a été esquissée pour la première fois lors de cette entrevue.

Finalement en date du 21 juillet 2007, le Premier Ministre confirma à la Fédération des Artisans la ferme intention du Gouvernement de combattre effectivement l'absentéisme par la mise en place d'un système de contrôle au sein de la caisse de maladie. Ainsi, le contrôle des malades tel que pratiqué par le passé serait maintenu tout en étant affiné. Au-delà, il fut décidé que les employeurs pourraient dorénavant déclencher un contrôle par une demande motivée, quitte à ce que les détails pour mettre en place un tel „guichet“ restaient à être définis. Par ailleurs, il fut décidé lors de cette même réunion que l'indemnité pécuniaire servie en cas d'accident de travail devrait être prise en charge par l'assurance accidents comme par le passé sans préjudice de l'introduction de la continuation de salaire pour les ouvriers également.

Dans une lettre du Premier Ministre adressée à la Fédération des Artisans en date du 23 juillet 2007, date d'une assemblée des délégués extraordinaire de cette dernière qui décida de l'acceptation par l'artisanat de l'introduction du statut unique, le Premier Ministre exprime qu'il est „conscient que la maîtrise de l'absentéisme constitue le défi majeur pour la réussite du projet de réforme initié par la Tripartite.“ Il est dit par ailleurs dans le même courrier que „(...) de l'accord de tous les partenaires sociaux un groupe de haut niveau, qui vient d'entamer ses travaux, se propose d'analyser les causes de l'absentéisme et d'initier les mesures destinées à agir sur ces causes.“

Tant la Chambre des Métiers que la Fédération des Artisans ont lié leur adhésion au processus de réforme envisagé aux garanties obtenues par le Gouvernement d'engager des mesures durables destinées à agir sur les causes de l'absentéisme abusif, de garantir la neutralité financière, de mettre en place un système financièrement viable en matière d'heures supplémentaires et de trouver des solutions en matière d'assurance accidents.

C'est le Premier Ministre lui-même qui a fourni la garantie nécessaire en termes d'absentéisme dans la lettre mentionnée ci-dessus qui précise les éléments suivants: „Comme nombre d'employeurs se sentent désarmés face à des absences, qu'ils perçoivent comme abusives (...)“, le Premier Ministre „a demandé aux services publics concernés de prévoir lors de la mise en place des nouvelles structures administratives les solutions appropriées permettant aux employeurs de signaler de tels cas [de maladie présumés abusifs] aux institutions de sécurité sociale, de sorte que celles-ci puissent déclencher automatiquement les mesures de contrôle qui s'imposent suivant des critères à définir par les partenaires sociaux et de sanctionner les abus dûment constatés.“

Or, la Chambre des Métiers constate que le projet sous avis reste entièrement muet sur ce sujet.

L'absentéisme abusif – un phénomène à combattre par un dispositif adéquat

Il importe de relever que le peu de statistiques valables en matière d'absentéisme pour cause de maladie témoignent de façon concordante d'une augmentation constante des incapacités de travail liées à la maladie, en particulier auprès de la population ouvrière. Ainsi, le taux de cotisation pour les prestations en espèces, reflétant le niveau de l'absentéisme, a augmenté de presque 20% depuis le début des années '90.

Ainsi, afin de pouvoir contribuer utilement à une réduction de l'absentéisme abusif, la Chambre des Métiers insiste auprès des autorités qu'il importera par le biais de la présente réforme, d'augmenter l'efficacité des institutions compétentes, tout en éliminant les failles du système actuel tenant notamment à l'organisation territoriale du contrôle. Cette façon de procéder s'impose d'autant plus que 70% du coût des absences pour cause de maladie se situent à l'intérieur de la période de continuation de paiement de salaire.

L'endigement de l'absentéisme revêt pour les entreprises artisanales une importance d'autant plus grande que plus de 70% du prix de revient sont en moyenne constitués par des frais de personnel. Il est donc d'une importance capitale que le législateur non seulement invite les partenaires sociaux à se pencher sur le problème, mais se rende compte de l'évidence que tout système social ne sera viable à terme que si un contrôle efficace de tous les protagonistes est mis en place.

Pour cela, il est inéluctable de mettre en place un système de contrôle tant auprès des médecins prescripteurs, clés d'entrée du système, qu'auprès des assurés. Or, contrairement aux attentes nourries depuis certaines années, les médecins à comportement abusif en termes d'établissement de certificats d'incapacité de travail n'ont toujours pas été sanctionnés, bien qu'ils soient identifiés et connus. Au contraire, si certains d'entre eux avaient, au plus fort de la discussion publique, effectivement cessé d'établir des certificats d'incapacité de travail tous azimuts, ils ont depuis lors bel et bien repris leur activité lucrative d'antan.

Il est par ailleurs nécessaire de procéder à un contrôle administratif et médical des assurés. Il est certain que ces contrôles ne sauront, à eux seuls, efficacement endiguer le phénomène de l'absentéisme abusif. Une part de responsabilité devra être prise par les entreprises. Toutefois, c'est malheureusement par le biais de ces contrôles systématiques et par le fait de semer la „peur du gendarme“ que les efforts déployés seront efficaces en dernière analyse. Par ailleurs, la mise en place d'un système de contrôle constitue un facteur psychologique essentiel dans le chef des entreprises qui sont confrontées à l'introduction du statut unique et qui ont l'impression que la politique se décharge à leurs dépens d'un problème insolvable.

A côté de ce dispositif de contrôle administratif, il est inévitable d'incorporer le Contrôle Médical de la Sécurité Sociale (CMSS) dans le système à mettre en place. Celui-ci doit impérativement agir à la demande de la caisse de maladie, tant envers un médecin pris individuellement dont le comportement peut être qualifié d'abusif, qu'envers l'assuré présentant des anomalies en termes de nombre, de fréquence ou d'occasion de certificat d'incapacité de travail.

Or, la Chambre des Métiers se doit de constater qu'aucun système de contrôle digne de ce nom n'existe actuellement pour vérifier le comportement de plus de 250.000 assurés. A l'heure actuelle, seuls quelque 5 ou 6 contrôleurs doivent théoriquement faire ce travail.

S'y ajoute le problème pratique et légal d'un contrôle à effectuer par des agents de la sécurité sociale luxembourgeoise sur le territoire d'un pays voisin. D'après la législation européenne en vigueur, c'est bien le pays de résidence qui est en droit de s'occuper de l'octroi de prestations de sécurité sociale et d'un éventuel contrôle des bénéficiaires de ces prestations. La Chambre des Métiers tient à souligner que les entreprises, et notamment les PME artisanales qui occupent environ 45% de frontaliers, dans la mesure où elles assument un risque qui autrefois a été pris en charge par les caisses de maladie, doivent pouvoir bénéficier d'un système de contrôle efficace tant administratif que médical des malades.

Aux yeux de la Chambre des Métiers, il n'existe aucun plan concret pour mettre en oeuvre un système de contrôle administratif efficace s'appliquant à l'intégralité des salariés des entreprises luxembourgeoises, peu importe le domicile privé des salariés. En ce qui concerne le contrôle administratif exercé par les contrôleurs hors du territoire luxembourgeois, l'exposé des motifs énonce que cette pratique „est tolérée“ et que „des contacts ont été pris en vue d'aboutir à une collaboration renforcée des services de contrôle“. Ces contrôles transfrontaliers, qui se font à l'heure actuelle en l'absence de toute base légale et dont la valeur juridique est pour le moins douteuse, devront dans les meilleurs délais trouver une consécration légale. Dès lors, les accords de collaboration avec les pays voisins devront être en place et opérationnels au plus tard lors de l'introduction du statut unique au 1er janvier 2009.

*

2. DISPOSITIONS DU PROJET DE LOI NON CONFORMES AUX ARRANGEMENTS TROUVES

Même si les prémisses importantes à l'introduction du statut unique ont été respectées, à savoir la garantie de la neutralité financière en termes de coût pour les entreprises et la prise en compte des spécificités sectorielles, la Chambre des Métiers ne peut adhérer au projet de loi sous avis qu'à condition toutefois qu'il soit tenu compte de ses remarques critiques et des propositions d'adaptation des textes qui suivent.

La Chambre des Métiers a noté, suite à une entrevue entre l'UEL et les ministres compétents pour les ressorts sécurité sociale et travail et emploi, qui s'est tenue en date du 19 octobre 2007, qu'un certain nombre de points, qui font l'objet de critiques du patronat, ont été clarifiés. Elle juge toutefois utile de relever les neuf éléments qui ne reflètent pas fidèlement, selon sa lecture, les accords trouvés dans le cadre des discussions ayant précédé le dépôt du projet de loi sous avis et dont les quatre premiers ont fait l'objet d'un échange de vues bilatéral.

2.1. Les contrôles administratif et médical des malades

Le Premier Ministre a manifesté sa détermination d'instituer des mesures de contrôle administratif et médical des malades et ce dans le cadre de la „mise en place de nouvelles structures administratives“.

Pour combattre de façon efficace les abus et afin de réduire le coût de la LFZ, ces contrôles doivent pouvoir se déployer aussi et surtout sur les absences de courte durée.

La Chambre des Métiers comprend que le projet de loi sous avis ne peut pas inventorier en détail toutes les pistes et solutions esquissées. Un certain nombre de solutions seront ainsi de la compétence de la Mutualité des entreprises à constituer et de la nouvelle caisse de maladie, qui portera la dénomination „Caisse nationale d'assurance maladie“ (CNAM). Ainsi, cette future caisse de maladie, à mettre en place par les gestionnaires, à savoir le Gouvernement, les représentants des assurés et ceux des employeurs, sera appelée à instituer un système devant répondre aux deux objectifs suivants.

D'une part, il s'agira de faire contrôler les assurés présentant un comportement qualifié comme abusif, soit qu'ils se portent malades de façon répétitive, soit que leurs absences suivent un quelconque schéma anormal. Ces comportements devront être détectés par les procédures administratives à mettre en place, voire par voie informatique, et introduire un contrôle administratif ou médical „automatique“.

D'autre part, il a été retenu par le Gouvernement lors des arrangements conclus que l'administration mette en oeuvre un contrôle à la demande motivée d'un employeur, par exemple après une demande de congé de la part du salarié refusée par l'employeur.

Ces contrôles, pour autant qu'ils établissent un comportement abusif ou fautif du salarié, devront nécessairement entraîner des sanctions dans le chef de l'assuré. L'actuelle caisse de maladie des ouvriers (CMO) a actuellement déjà mis en place un système de sanctions entraînant la perte d'un certain nombre de jours d'indemnité pécuniaire. Si ce système n'est pas remis en question, d'après ce que la Chambre des Métiers a conclu des discussions avec les autorités gouvernementales, il importera toutefois qu'il devrait posséder une base légale solide, pour être continué dans un avenir proche par la CNAM.

Dès lors, la Chambre des Métiers estime qu'un système ciblé de sanctions devrait figurer dans le projet de loi sous avis.

Il s'ensuit que surtout le contrôle administratif doit être sérieusement renforcé. Les structures du contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) quant à elles sont bien en place et il suffit, le cas échéant, de les doter du personnel nécessaire pour accroître leur mission de contrôle et, partant, leur efficacité. Il est clair cependant qu'il faudra organiser et structurer la collaboration entre la caisse de maladie et le contrôle médical, surtout en matière de contrôle de l'absentéisme. Le CMSS devra faire partie intégrante du dispositif, alors qu'actuellement il est considéré par d'aucuns comme étranger à la lutte contre les abus. Reste au législateur de lui conférer un rôle actif dans la lutte contre l'absentéisme abusif.

Tout ceci requiert non seulement la mise en place de structures nouvelles, mais nécessite de plus une base habilitante tenant compte de la composition de la population active du Luxembourg, notamment celle en provenance de régions frontalières. En effet, d'après la législation communautaire en vigueur et des règlements modificatifs en gestation, la compétence des contrôles tant médical qu'administratif incombe au pays de résidence du travailleur.

Or, il coule de source que cet état des choses est incompatible avec les ambitions affichées plus haut.

Il importe, partant, de trouver les accords au niveau adéquat permettant l'organisation d'un contrôle au-delà des frontières luxembourgeoises, alors qu'une simple tolérance comme le prévoient à l'heure actuelle les textes mentionnés ci-dessus ne peut de toute évidence suffire aux objectifs visés. La susdite base habilitante constitue dès lors un préalable à toute définition d'un concept de contrôle répondant aux ambitions affichées de part et d'autre.

Vu les délais très rapprochés de la mise en vigueur du présent projet de loi, la Chambre des Métiers fait appel au Gouvernement d'enfin élaborer un système de contrôle contre l'absentéisme abusif et de lancer sans tarder les pourparlers avec les instances compétentes des pays voisins.

Sur tous ces points élémentaires des arrangements trouvés qui étaient le préalable de l'accord de l'artisanat à l'introduction du statut unique pour les salariés du secteur privé, le projet de loi sous avis reste complètement muet.

2.2. Le traitement et la prise en charge des absences pour cause d'accident de travail ainsi que le traitement des femmes enceintes déclarées incapables de travailler

Des arrangements conclus, il sortait que les incapacités de travail pour cause d'accidents de travail seraient dorénavant prises en charge comme par le passé. Or, la Chambre des Métiers reconnaît que

ceci peut être la source de difficultés administratives. A titre de compromis, une prise en charge par la Mutualité des entreprises selon les mêmes règles que celles applicables pour la prise en charge de l'indemnité pécuniaire de maladie serait également envisageable. Cette alternative en termes de prise en charge s'inscrirait également en ligne droite avec les volontés de simplification administrative affichées par les autorités gouvernementales. Si le législateur en arrivait à suivre cette proposition, il est clair que les taux de cotisation de l'assurance accidents des entreprises concernées devraient être ajustés à la baisse, alors que les taux de cotisation pour la Mutualité des entreprises notamment seraient revus à la hausse.

Il est de premier ordre de soulever que le surcoût y relatif n'a pas été considéré dans les calculs de l'IGSS. Pour le seul exercice 2006, les indemnités pécuniaires de maladie pour cause d'accidents de travail pendant les premières quinze semaines d'incapacité s'élèvent à environ 18 millions d'euros.

Le projet de loi reste muet quant à l'assurance accident et renvoie à une future réforme de cette dernière. Au vu de ce qui précède, la Chambre des Métiers estime toutefois que les modifications demandées devront impérativement en faire partie intégrante.

Finalement, il faut rappeler qu'il existe la pratique, surtout en France, que les femmes enceintes soient très souvent déclarées incapables de travailler sans qu'il y ait une justification médicale. Dans ce cas, l'employeur ne pourra plus demander une dispense de travail pour la salariée concernée auprès du service de santé au travail compétent. Dans le cadre du statut unique, tous les employeurs concernés risquent dorénavant d'être confrontés à une LFZ de treize semaines en cas de maternité de leurs salariées. Lors de l'ultime réunion du 21 juillet 2007 de la Fédération des Artisans avec le Gouvernement, ce dernier avait promis aux représentants de l'artisanat de trouver une solution quant à ce phénomène. Or, la Chambre des Métiers doit malheureusement constater que ce point n'est traité nulle part dans le projet de loi sous avis. Elle demande en conséquence au Gouvernement de clarifier la situation dans le cadre de l'introduction du statut unique.

2.3. Le régime des heures supplémentaires

Le projet de loi modifie l'article L. 211-27 du Code du travail ayant trait aux heures supplémentaires. Il instaure le principe de la compensation des heures supplémentaires par du temps de repos rémunéré à raison d'une heure et demie par heure supplémentaire prestée, et ce n'est que dans les cas limitativement prévus par le présent texte, parmi lesquels figure celui où le salarié „*revendique expressément le paiement en espèces*“, que l'heure supplémentaire est rémunérée au taux de 140%.

La Chambre des Métiers s'oppose à ces nouvelles dispositions alors qu'il a été retenu que l'entreprise doit continuer à détenir la prérogative de choisir, le cas échéant de concert avec le salarié, entre la compensation en nature ou le paiement en espèces des heures prestées. Cette approche se justifie d'autant plus que cette prise d'option offerte au salarié est de nature à influencer l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

La Chambre des Métiers demande donc de maintenir le système actuellement en vigueur, à savoir que les heures supplémentaires sont majorées, mais peuvent être compensées dans la mesure du possible par du temps de repos rémunéré.

2.4. L'indemnité de départ

Lors de l'introduction du statut unique, les indemnités de départ des ouvriers seront adaptées à celles des employés privés pour les anciennetés de service continu de vingt années au moins. Lors des diverses entrevues, le Gouvernement avait accepté de formuler des adaptations voire des exceptions en cas de fermeture ou de restructuration d'une entreprise, dans l'intérêt bien compris surtout des PME. Or, aucune disposition du projet de loi sous avis ne traite de ces phénomènes qui peuvent néanmoins se réaliser dans toute entreprise.

En conséquence, des modifications du projet de loi sur ce point sont nécessaires, notamment de l'article L.124-7 du Code du travail.

2.5. La durée de la période transitoire relative au champ d'application des conventions collectives de travail

D'après les arrangements conclus, la durée de la période transitoire devrait expirer ensemble avec les mesures transitoires en matière de reflux du différentiel du taux de cotisation vers les entreprises,

période qui coïncide avec la durée pendant laquelle la distinction entre emplois à dominante manuelle ou intellectuelle doit se faire.

Cette période transitoire doit donc expirer le 31 décembre 2013 et non le 31 décembre 2011 comme prévu à l'article 12, 2ème alinéa du projet de loi.

2.6. Le bilan intermédiaire de la neutralité pour les entreprises de l'introduction de la LFZ

L'article 14 du projet de loi définit les échéances auxquelles le règlement du taux de cotisation ouvrier est abrogé progressivement. Il précise également que les aides étatiques devant compenser cette abrogation et mentionnées par l'article 2, point 11, sub article 56 du CSS n'interviendront à leur taux plein qu'à partir du 1er janvier 2014. Pour les exercices 2012 et 2013, le taux éventuel de la contribution de l'Etat à la Mutualité des entreprises sera déterminé par la loi budgétaire.

Le bilan repris sous rubrique doit, au vu notamment de l'évolution de l'absentéisme, apprécier si les montants que le Gouvernement se propose d'injecter dans la structure organisant la Mutualité des entreprises, sont suffisants pour réaliser la neutralité financière au niveau de l'économie dans son ensemble et déterminer, le cas échéant, des mesures incisives complémentaires. Comme cet engagement de la part du Gouvernement constitue une obligation de résultat et comme les premières aides financières étatiques devant compenser le surcoût pour les entreprises de l'introduction de la LFZ interviendront à partir du moment où le différentiel du taux de cotisation ouvrier ne reviendra plus intégralement à la Mutualité des entreprises, donc dès le 1er janvier 2012, le bilan devant identifier l'ampleur de l'enveloppe financière doit se situer nécessairement en amont de cette date butoir.

En d'autres mots, le bilan devra se faire au cours de l'année 2011 sur base des chiffres concernant l'absentéisme alors connus de l'exercice 2009 et 2010 afin que les lois budgétaires puissent identifier les montants adéquats pour 2012 et 2013.

Cet avancement de la date du bilan s'impose aussi dans la mesure où les mesures escomptées pour réduire l'absentéisme, à supposer qu'elles soient efficaces, auront largement eu le temps de prendre effet et d'infléchir les statistiques de l'absentéisme et, partant, le coût de l'introduction de la continuation du paiement du salaire par les entreprises pendant les premières semaines de la maladie du salarié.

La neutralité étant une obligation de résultat, la Chambre des Métiers tient à rappeler qu'il a été convenu lors des arrangements conclus que l'Etat continuerait à financer la différence entre le coût supplémentaire de la continuation de salaire, qui est actuellement de l'ordre de 64 millions d'euros, et les recettes générées par les cotisations. Le projet de loi pour sa part fixe cette contribution à 0,3% de la masse cotisable, alors que la différence n'a pas encore été déterminée et que le pourcentage correspond au surcoût réduit de moitié environ que le Gouvernement espère pouvoir atteindre après la période transitoire. Il va de soi que la Chambre des Métiers ne peut accepter cette solution et qu'elle exige le respect des accords trouvés, soit le financement intégral de la différence.

2.7. La prise en charge des indemnités pécuniaires de maladie pendant la période d'essai

La Chambre des Métiers se doit de signaler que la durée de trois mois prévue par les auteurs du projet de loi ne couvre pas dans tous les cas la durée de la période d'essai. Il convient, partant, de prévoir une durée maximale d'au moins douze mois, voire un prolongement de cette période en cas d'absence pour maladie, ceci afin de tenir compte de tous les cas d'espèce visés par cette mesure.

2.8. Congé pour mandats sociaux

L'introduction d'un congé spécial pour mandats sociaux ne rencontre pas l'approbation de la Chambre des Métiers.

Tout en saisissant les raisons sous-jacentes à l'introduction du congé spécial pour mandats sociaux, la Chambre des Métiers s'oppose à la mise en place d'un congé supplémentaire, qui d'ailleurs n'a pas été retenu par les partenaires sociaux lors des négociations relatives à l'introduction du statut unique, et qui s'ajoute à la multitude de régimes de congés spéciaux existant d'ores et déjà, lesquels sont souvent de nature à perturber sérieusement le fonctionnement et l'organisation des PME.

L'article 1, point 13 modifiant l'article L. 234-71 du code du travail doit, partant, être abrogé.

2.9. Le calcul des indemnités pécuniaires de maladie

La Chambre des Métiers tient à rappeler que, lors des arrangements conclus, il a été retenu que seul le salaire de base, donc le „salaire horaire de base“, payé avant le début du paiement de l'indemnité par la caisse, doit constituer l'assiette de calcul des indemnités pécuniaires de maladie. Ainsi, il a été convenu que les heures supplémentaires et toutes les autres majorations du salaire seront éliminées de ladite base.

Par ailleurs, il y a lieu de rappeler les engagements pris par le Gouvernement d'appliquer la même définition en termes d'assiette au niveau de l'indemnité pécuniaire dans le cadre de l'assurance maladie qu'au niveau du Code du travail.

Or, le projet de loi vise à adapter la base de calcul de l'indemnité pécuniaire en portant en compte deux éléments de façon séparée.

D'une part, le texte fait référence à un élément de „rémunération de base“: il s'agit, d'après les auteurs, de la „rémunération de base la plus élevée qui fait partie de l'assiette appliquée au cours de l'un des trois mois de calendrier précédant le début du paiement de l'indemnité pécuniaire par la caisse“.

La Chambre des Métiers s'oppose formellement à une pareille définition de la rémunération de base dans le présent contexte qui ne correspond nullement à l'accord trouvé. Ainsi, il est inacceptable qu'un salarié pourrait, le cas échéant, gagner plus en étant malade qu'en travaillant. Dès lors, elle insiste auprès du Gouvernement à ce que la rémunération de base soit reformulée en „rémunération de base du mois précédant le début du paiement de l'indemnité pécuniaire par la caisse“. Cette notion doit s'entendre comme étant le salaire et tous les avantages payés par l'employeur au salarié pour des circonstances qui ne sont pas liées à la prestation du travail (par exemple les primes de ménage versées mensuellement par certains employeurs et qui ne sont pas liées à la prestation de travail).

D'autre part, le texte relève un deuxième élément porté en compte lors de la constitution de l'assiette de calcul des indemnités, à savoir „la moyenne des compléments et accessoires de la rémunération qui font partie des assiettes des douze mois de calendrier précédant le mois antérieur à la survenance de l'incapacité de travail“.

Ici, la Chambre des Métiers doit relever qu'elle peut se montrer d'accord à l'inclusion d'un élément „compléments et accessoires“ pour le cas où l'activité professionnelle prévoit une fluctuation saisonnière importante de cet élément, comme notamment la vente automobile ou le travail à la tâche. Par conséquent, le deuxième élément de calcul se basant sur la moyenne des compléments et accessoires de la rémunération devrait être reformulé et appliqué limitativement à un certain nombre d'activités concernées à fixer par règlement grand-ducal à prendre après avis des chambres professionnelles patronales. Ce dernier devrait prévoir dans quel cas précis une moyenne sur 12 mois ou sur 3 mois serait préférable.

Ainsi, l'article 10 et l'article 34 du CSS doivent être reformulés.

Par ailleurs, comme conséquence logique des modifications à opérer aux articles mentionnés ci-dessus du CSS, la Chambre des Métiers demande à ce que l'article L. 121-6 paragraphe (3) alinéa 2 du Code du travail soit reformulé de la façon suivante:

„Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail sa rémunération de base 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 successifs. (...)“

Afin de limiter le nombre de litiges à l'avenir, la Chambre des Métiers propose aux auteurs de formuler dans un texte explicatif à inclure dans le commentaire des articles, quels éléments du salaire seront à prendre en considération par référence à la notion de „rémunération de base“.

De cette façon, par référence aux engagements pris, la même définition sera appliquée en termes d'assiette au niveau du Code du travail qu'au niveau de l'indemnité pécuniaire dans le cadre de l'assurance maladie.

3. FICHE D'IMPACT EN TERMES DE SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE

La Chambre des Métiers se demande pourquoi les auteurs du présent texte n'ont pas pris le soin d'élaborer une fiche d'impact détaillée visant à évaluer l'incidence du projet de loi, qui est pourtant un projet de réforme d'envergure avec de multiples répercussions sur l'ensemble des branches économiques du pays.

Cette fiche d'impact en rapport avec chaque nouveau projet de loi ou projet de règlement grand-ducal a été déclarée obligatoire sur la base d'une décision du Conseil de Gouvernement d'août 2006.

Ainsi, la Chambre des Métiers revendique à ce que les auteurs complètent l'exposé des motifs par une fiche d'impact en due forme, qui devrait dès lors être soumise au Parlement et publiée dans les documents parlementaires.

En effet, les auteurs mettent en exergue que l'introduction du statut unique aura des répercussions bénéfiques en termes de simplification administrative. Une analyse détaillée du projet de loi ne permet toutefois pas d'arriver à une conclusion positive. Au contraire, les obligations de déclaration des employeurs à l'adresse du Centre Commun de la Sécurité Sociale restent considérables, même après l'institution du statut unique de salarié.

Dès lors, les autorités doivent encore démontrer les bienfaits de l'introduction du statut unique en termes de réduction des charges administratives dans le chef des employeurs.

*

4. COMMENTAIRE DES ARTICLES

4.1. Article 1

4.1.1. Point 2° – article L. 121-6 du Code du travail

Le présent dispositif porte sur la généralisation de la continuation de la rémunération, communément appelée „Lohnfortzahlung“ (ci-après „LFZ“).

Le paragraphe (3) alinéa 2 de l'article L. 121-6 du Code du travail projeté prévoit que le salarié incapable de travailler a 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 successifs. Un nouveau droit à la conservation du salaire n'est ouvert qu'au début du mois suivant celui pour lequel cette limite n'est plus atteinte.

Par référence aux considérations générales du chapitre 2.9. et vu les modifications à opérer aux articles 10 et 34 du CSS, la Chambre des Métiers insiste à ce que le présent article L. 121-6 paragraphe (3) alinéa 2 du Code du travail soit reformulé de la façon suivante:

„Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail sa rémunération de base 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 successifs. (...)“

De cette façon, par référence aux engagements pris, la même définition sera appliquée en termes d'assiette au niveau du Code du travail qu'au niveau de l'indemnité pécuniaire dans le cadre de l'assurance maladie.

Par le présent point, la durée de la prise en charge par l'employeur est donc diminuée d'une moyenne de 15 semaines à une moyenne de 13 semaines.

Il est précisé dans le commentaire des articles qu'il y aura désormais qu'un seul mode de calcul général. Ainsi, la période d'incapacité de travail continue est traitée suivant le même mode de calcul que les périodes d'incapacités de travail discontinues.

En tenant compte de la répartition des incapacités de travail suivant leur durée, la LFZ est en moyenne de treize semaines.

La prise en charge par l'employeur respectivement par la caisse de maladie se calcule de la manière suivante:

- L'employeur doit maintenir le paiement du salaire jusqu'à la fin du mois en cours bien que le seuil minimal de 77 jours soit atteint;
- Si les 77 jours sont atteints au dernier jour du mois, l'employeur a rempli ses obligations et les éventuelles périodes d'incapacité de travail ultérieures sont à charge de la caisse de maladie;
- Si les 77 jours sont atteints le premier jour d'un mois, l'employeur doit maintenir le paiement jusqu'à la fin du mois, et la charge de l'indemnisation ne passera à la caisse de maladie qu'au premier jour du mois suivant. La durée maximale de la continuation du salaire peut donc atteindre 107 jours (quinze semaines et deux jours);
- Lorsque la durée du maintien du salaire prise en compte tombe en dessous de 77 jours, la charge retournera à l'employeur au plus tôt au début du mois suivant.

A la fin de chaque mois au plus tard, l'employeur saura si pour le mois entier suivant, il devra continuer à supporter la charge du maintien de la rémunération ou si l'indemnisation de son salarié sera à la charge de la caisse de maladie.

Il importe de relever que, dans certains cas spécifiques, l'employeur sera contraint de financer une nouvelle fois une période de LFZ, suite à une intervention courte de la caisse de maladie par le biais d'une indemnité pécuniaire, malgré le fait qu'il a déjà été contraint à couvrir une période entière de LFZ avant l'intervention de ladite caisse et ce pendant une période de 52 semaines. La Chambre des Métiers doit relever ce fait et mettre en évidence le surplus de charges qui pourrait ainsi, le cas échéant, naître du côté de l'employeur concerné. Dès lors, elle demande aux auteurs du présent projet de loi de tenir compte de cette situation et de prévoir un mécanisme qui éviterait, surtout à une entreprise de dimension réduite, de devoir supporter des charges additionnelles sur de très longues périodes.

Enfin, la Chambre des Métiers tient à relever qu'une erreur matérielle s'est glissée dans le commentaire des articles. En effet, il y est prévu que la caisse de maladie devra prendre en charge les mois d'avril à septembre au lieu des mois d'avril à novembre. La phrase prendra alors la teneur suivante: *„Dès l'entrée du certificat couvrant une période supplémentaire de 5 jours correspondant aux 5 jours d'absence de février 2006 qui ne feront plus partie de la période de référence de mars 2007, la caisse sera certaine que le mois de mars restera également à sa charge, tout comme les mois d'avril à novembre, même en cas de reprise du travail.“*

4.1.2. Point 3° – article L. 124-7 du Code du travail

Le dispositif en question adapte l'indemnité de départ pour les ouvriers à celle des employés privés pour une ancienneté de service de 20 années. Ainsi, les indemnités de départ sont égales pour tous les salariés.

Lors des diverses entrevues, le Gouvernement avait accepté de formuler des adaptations voire des exceptions en cas de fermeture ou de restructuration d'une entreprise, dans l'intérêt bien compris surtout des PME. Or, aucune disposition du projet de loi sous avis ne traite de ces phénomènes qui peuvent néanmoins se réaliser dans toute entreprise.

En conséquence, une modification de l'article L. 124-7 du Code du travail sur ce point est nécessaire.

4.1.3. Point 4° – article L. 125-1 paragraphe (2) du Code du travail

Le présent point modifie le paragraphe (2) de l'article L. 125-1 du Code du travail ayant trait au trimestre de faveur, en ce qu'il généralise l'allocation du trimestre de faveur à tous les salariés.

Par conséquent, les survivants d'un salarié ouvrier bénéficieront d'un trimestre de faveur identique à celui alloué jusqu'à présent en cas de décès d'un salarié employé privé.

Sont visés comme bénéficiaires, le conjoint survivant ainsi que la personne survivante ayant vécu, au moment du décès, en partenariat déclaré conformément à l'article 3 de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats avec le décédé.

Cet article doit être mis en relation avec l'article 203 du Code de la sécurité sociale (CSS) projeté. L'alinéa 2 modifié de l'article 203 précité prévoit que les pensions de survie et le complément dû en application de l'alinéa 1 du présent article sont, à titre de compensation du maintien du salaire, versés à l'employeur pour le mois de la survenance du décès de l'assuré et les trois mois subséquents.

Ainsi, l'employeur devra seulement payer la différence entre le salaire et la pension de survie. Cela engendrera un léger surcoût pour les employeurs d'ouvriers et une charge amoindrie pour les employeurs d'employés privés.

Tout en ne s'opposant pas à cette nouvelle disposition, la Chambre des Métiers s'interroge toutefois sur le sort des employeurs de salariés dont les survivants n'ont pas droit à la pension de survie.

En fait, l'article 196 du Code des assurances sociales prévoit que la pension de survie n'est pas due:

- lorsque le mariage ou le partenariat a été conclu moins d'une année soit avant le décès, soit avant la mise à la retraite pour cause d'invalidité ou pour cause de vieillesse de l'assuré;
- lorsque le mariage ou le partenariat a été contracté avec un titulaire de pension de vieillesse ou d'invalidité.

Il est, à ses yeux, inconcevable que ces employeurs ont à leur charge le trimestre de faveur. Par conséquent, la Chambre des Métiers propose de se baser sur une pension de survie et un complément fictifs. Elle renvoie à ce titre aux commentaires faits sous le point 12° de l'article 2.

4.1.4. Point 9° – article L. 162-6 du Code du travail

Le projet de loi sous avis maintient le principe de l'unicité de la convention collective. Il instaure toutefois une exception à ce principe.

Ainsi, le nouveau paragraphe (1) de l'article L. 162-6 du Code du travail permettra d'exclure, pour des raisons objectives, certaines fonctions des conditions relatives à l'embauche et au licenciement, à la durée de travail et à son aménagement, aux jours fériés, aux congés, aux salaires et aux travaux de nuit et travaux pénibles.

Le commentaire des articles cite comme raisons objectives par exemple la volonté d'une catégorie déterminée de salariés ou le fait de ne pas faire tomber le personnel administratif sous les dispositions relatives au travail de nuit.

La possibilité d'exclusion devra permettre aux partenaires sociaux de tenir compte des spécificités de certains secteurs, de certaines entreprises et de certaines fonctions dans les entreprises.

Afin de permettre aux partenaires sociaux de préparer l'application des nouvelles dispositions, l'article 12 du projet de loi sous avis prévoit que l'application des nouvelles dispositions de l'article L. 162-6 du Code du travail ne peut avoir pour effet l'inclusion d'office dans les conventions collectives de travail de catégories de salariés qui n'étaient pas couverts jusqu'à présent. Cela vaut pour les conventions collectives existantes au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi et pour toutes celles conclues avant le 31 décembre 2013.

Le présent point donne lieu à trois remarques de la part de la Chambre des Métiers.

D'une part, dans un souci de sécurité juridique, elle est d'avis qu'au lieu de renvoyer aux articles L. 162-1 et L. 162-2 du Code du travail, il serait judicieux de préciser dans le texte même du projet de loi, les parties qui sont autorisées à décider d'une exclusion de certaines fonctions du champ d'application de la convention collective.

D'autre part, comme le texte actuel permet aux parties concernées d'exclure pour des raisons objectives certaines fonctions des dispositions contenues dans la convention collective en vertu du paragraphe (2) et des points 1. et 2. du paragraphe (3) de l'article L. 162-12, il faudrait néanmoins dans ce cadre inclure dans le groupe des fonctions à exclure, le cas échéant, les dispositions des points 3. (égalité de rémunération) et 4. (lutte contre le harcèlement sexuel et moral ...). Sur ce point, le présent article ne correspond pas aux accords trouvés et doit par conséquent être modifié. La deuxième moitié du paragraphe (1) de l'article L. 162-6 du Code du travail prendrait donc la teneur suivante:

„(1) (...) en vertu des paragraphes (2) et (3) de l'article L. 162-12.“

Finalement, la Chambre des Métiers demande à ce que la période transitoire prévue par l'article 12 soit alignée sur la période quinquennale de 2008 à 2013. Par conséquent, seraient visées par la présente période transitoire, les conventions collectives existantes au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi ainsi que celles conclues avant le 31 décembre 2013.

4.1.5. Point 10° – article L. 211-27 du Code du travail

Le présent dispositif a trait aux heures supplémentaires. Il instaure le principe de la compensation des heures supplémentaires par du temps de repos rémunéré à raison d'une heure et demie par heure supplémentaire prestée.

En outre, sera introduite la possibilité de comptabiliser les heures supplémentaires sur un compte épargne temps en application du même taux de majoration.

Ce n'est seulement dans le cas où la compensation ou la comptabilisation sur un compte épargne temps n'est pas possible ou si le salarié quitte l'entreprise avant d'avoir pu compenser ou s'il revendique expressément le paiement en espèces, que l'heure supplémentaire est rémunérée à raison de 140%, exempts d'impôts et de cotisations sociales. Les cotisations pour prestations en nature sur l'heure supplémentaire non majorée resteront cependant dues.

La Chambre des Métiers se doit de constater que le texte sous avis érige en principe la compensation des heures supplémentaires par du temps de repos rémunéré, et que ce n'est que dans les cas limitativement énumérés par le présent texte, parmi lesquels figure celui où le salarié revendique expressément le paiement en espèces, que l'heure supplémentaire est rémunérée à raison de 140%, exempts d'impôts et de cotisations sociales.

La Chambre des Métiers s'oppose à ces nouvelles dispositions, étant donné qu'elles empiètent sur le pouvoir de direction de l'employeur. En tant que maître de l'organisation de son entreprise, l'employeur doit garder le pouvoir de choisir librement, le cas échéant, de concert avec le salarié, entre la compensation en nature ou le paiement en espèces des heures supplémentaires prestées.

A ce titre, elle tient à souligner que les mesures de flexibilisation introduites par la loi PAN sont inadaptées pour donner aux entreprises artisanales la flexibilité dont elles ont besoin et, par conséquent, la marge de manoeuvre nécessaire pour pouvoir procéder de manière systématique à la compensation des heures supplémentaires.

Par conséquent, elle demande aux auteurs du texte sous avis de maintenir le système tel qu'il est prévu par les paragraphes (1) et (2) de l'article L. 211-27 actuel du Code du travail, en ce qu'ils prévoient que les heures supplémentaires sont majorées, mais qu'elles peuvent être compensées dans la mesure du possible, en remplacement du salaire majoré, par du temps de repos rémunéré. Ainsi, le choix entre le paiement en espèces à raison de 140%, exempt d'impôts et de cotisations sociales, et la compensation en nature des heures supplémentaires prestées relève du pouvoir discrétionnaire de l'employeur.

En ce qui concerne le compte épargne temps, la Chambre des Métiers demande la suppression pure et simple de cette notion, étant donné qu'il n'existe à l'heure actuelle ni de cadre légal ni conventionnel approprié.

Finalement, la Chambre des Métiers demande à ce que le bout de la phrase „avant d'avoir récupéré“ soit complété par „les heures supplémentaires prestées“. Cette phrase prendrait alors la teneur suivante: „... pour une raison quelconque avant d'avoir récupéré les heures supplémentaires prestées ...“.

4.1.6. Point 12° – article L. 232-10 du Code du travail

L'article L. 232-10 du Code du travail est abrogé au motif qu'il limite l'obligation d'autorisation respectivement de notification pour travailler un jour férié légal aux seuls employés privés.

La Chambre des Métiers constate avec satisfaction que les auteurs du texte sous avis n'ont pas adapté la législation actuellement applicable aux employés privés de sorte que l'autorisation voire la notification pour travailler un jour férié légal soit obligatoire pour tous les salariés. Désormais, le travail pendant un jour férié légal n'est plus soumis à la procédure préalable de notification voire d'autorisation du ministre ayant le travail dans ses attributions.

Elle perçoit toutefois avec étonnement le motif ayant amené les auteurs du texte sous avis à abroger l'article L. 232-10 du Code du travail. Elle tient à souligner que les dispositions actuelles relatives à l'indemnité de départ pour une ancienneté de service de 20 ans et au trimestre de faveur, sont également applicables aux seuls employés privés. Par conséquent, la non-adaptation de ces dispositions en faveur des ouvriers se justifierait au même titre que l'abrogation de l'article L. 232-10 du Code du travail.

4.1.7. Point 13° – article L. 234-71 du Code du travail

Le chapitre IV du Code du travail ayant trait aux congés spéciaux est complété par un nouveau congé pour mandats sociaux au profit des membres d'une chambre professionnelle, des membres d'un organe d'une institution de sécurité sociale, des assesseurs auprès du Tribunal du travail, des assesseurs-employeurs du Conseil arbitral des assurances et du Conseil supérieur des assurances sociales.

Tout en saisissant les raisons sous-jacentes à l'introduction du congé spécial pour mandats sociaux, la Chambre des Métiers s'oppose à la mise en place d'un congé supplémentaire, qui d'ailleurs n'a pas été retenu par les partenaires sociaux lors des négociations relatives à l'introduction du statut unique, et qui s'ajoute à la multitude de régimes de congés spéciaux existant d'ores et déjà, lesquels sont souvent de nature à perturber sérieusement le fonctionnement et l'organisation des PME.

A ce titre, elle tient à énumérer le nombre impressionnant d'autres types de congé existant actuellement, auxquels vont s'ajouter le congé de formation et le congé d'accompagnement prévus par les projets de loi No 5337 et 5584.

Il s'agit notamment:

- du congé extraordinaire (pour cause de naissance, d'adoption, de mariage, de décès et de déménagement)
- du congé des volontaires des services d'incendie, de secours et de sauvetage
- du congé supplémentaire de six jours ouvrables (invalides de guerre, etc.)
- du congé de maternité
- du congé d'accueil
- du congé d'éducation
- du congé formation
- du congé de recherche d'un nouvel emploi
- du congé politique
- du congé sportif
- du congé de la coopération au développement
- du congé culturel
- du congé parental
- du congé pour raisons familiales.

La Chambre des Métiers se doit donc de manifester sa ferme opposition à l'introduction de ce congé supplémentaire qui n'a à aucun moment été évoqué lors des pourparlers et qui ne fait que contourner l'opposition bien connue des employeurs à augmenter davantage encore les congés sociaux des mandataires.

Si l'article L. 234-71 devait être maintenu en dépit de son opposition formelle, la Chambre des Métiers tient à souligner que dans un souci de lisibilité et d'accessibilité du Code du travail, il faut veiller à ce que le congé de formation et le congé d'accompagnement soient introduits dans le Code du travail avant l'article L. 234-71 projeté.

4.1.8. Points 14° à 20° – articles L. 411-1, L. 411-3, L. 411-4, L. 412-1 paragraphe (1), article L. 413-1, article L. 415-5 paragraphes (2) et (3), article L. 422-3 paragraphe (2), article L. 422-4, article L. 426-4 paragraphe (2) du Code du travail

Les articles du Code du travail relatifs à la délégation du personnel et du comité mixte sont adaptés au fait qu'il n'existera plus qu'une seule catégorie de salariés.

Afin de simplifier la transition entre le régime actuellement en place et le nouveau régime, en ce qui concerne les entreprises ayant à la fois une délégation des employés privés et d'ouvriers, l'article 13 projeté prévoit que les nouvelles dispositions ne peuvent pas avoir pour effet une diminution du nombre de délégués, du crédit d'heures et du nombre de délégués libérés. Cette disposition transitoire s'applique jusqu'aux élections sociales de novembre 2008 inclus et prendra fin lors du premier renouvellement de la délégation. Elle couvrira donc la période quinquennale de 2008 à 2013.

La Chambre des Métiers tient à relever une erreur matérielle qui s'est glissée dans le commentaire des articles relatif à l'article 13. En effet, il y est fait référence à l'article 12 au lieu de l'article 13.

En outre, il est en contradiction avec le texte même de l'article 13 en ce qu'il prévoit que l'application des nouvelles dispositions unifiées ne pourra pas avoir comme effet une diminution du nombre de délégués, du crédit d'heures et du nombre de délégués libérés jusqu'aux élections sociales de novembre 2008. Or, d'après l'article 13 projeté, la période transitoire s'applique jusqu'aux élections sociales de novembre inclus et prendra fin lors du premier renouvellement de la délégation, c'est-à-dire après cinq ans. Par conséquent, la Chambre des Métiers insiste pour que ce point soit clarifié.

4.2. Article 2

4.2.1. Point 2° – article 10 du Code de la Sécurité Sociale (CSS)

En rapport avec la présente refonte complète de l'article 10 du CSS, la Chambre des Métiers tient d'emblée à rappeler que, lors des arrangements conclus, il a été retenu que seul le salaire de base, donc le „salaire horaire de base“, payé avant la survenance de l'incapacité de travail devrait constituer l'assiette de calcul des indemnités pécuniaires de maladie. Ainsi, il a été convenu que les heures supplémentaires et les autres éléments de majoration du salaire devraient être éliminés de ladite base.

Par ailleurs, il y a lieu de rappeler les engagements pris par le Gouvernement d'appliquer la même définition en termes d'assiette au niveau du Code du travail qu'au niveau de l'indemnité pécuniaire dans le cadre de l'assurance maladie.

D'après les auteurs, le Code du travail, comme il a été commenté en rapport avec le point 2° de l'article 1 du présent projet de loi, prévoit de modifier l'article L. 121-6 paragraphe (3) alinéa 2 en précisant que „le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail ...“. Implicitement, l'article en question exclut de la rémunération par l'employeur les heures supplémentaires non prestées pendant le congé de maladie.

Or, le présent point vise à adapter la base de calcul de l'indemnité pécuniaire en portant en compte deux éléments de façon séparée.

D'une part, le texte fait référence à un élément de „rémunération de base“: il s'agit, d'après les auteurs, de la „rémunération de base la plus élevée qui fait partie de l'assiette appliquée au cours de l'un des trois mois de calendrier précédant le début du paiement de l'indemnité pécuniaire par la caisse“.

La Chambre des Métiers s'oppose formellement à une pareille définition de la rémunération de base dans le présent contexte qui ne correspond nullement à l'accord trouvé.

Dès lors, elle insiste auprès du Gouvernement à ce que la rémunération de base soit reformulée en „rémunération de base du mois précédant le début du paiement de l'indemnité pécuniaire par la caisse“. Il est inacceptable à ce qu'un salarié pourrait, le cas échéant, gagner plus en étant malade qu'en travaillant.

D'autre part, le texte relève un deuxième élément porté en compte lors de la constitution de l'assiette de calcul des indemnités, à savoir „la moyenne des compléments et accessoires de la rémunération qui font partie des assiettes des douze mois de calendrier précédant le mois antérieur à la survenance de l'incapacité de travail“. En plus, le texte prévoit que „si cette période de référence n'est pas entièrement couverte par une activité soumise à l'assurance, la moyenne est calculée sur base des mois de calendrier entièrement couverts.“.

Ici, la Chambre des Métiers doit relever qu'elle peut se montrer d'accord avec l'inclusion d'un élément „compléments et accessoires“ pour le cas où l'activité professionnelle prévoit une fluctuation saisonnière importante de cet élément, comme notamment la vente automobile ou le travail à la tâche. Par conséquent, le deuxième élément de calcul se basant sur la moyenne des compléments et accessoires de la rémunération devrait être reformulé et appliqué limitativement à un certain nombre d'activités concernées à fixer par règlement grand-ducal à prendre après avis des chambres professionnelles patronales. Ce dernier devrait prévoir dans quel cas précis une moyenne sur 12 mois ou sur 3 mois serait préférable.

La Chambre des Métiers propose aux auteurs de formuler dans un texte explicatif à inclure dans le commentaire des articles, quels éléments du salaire seront à prendre en considération par référence aux notions de „rémunération de base“ et „compléments et accessoires“.

4.2.2. Point 3° – article 11 du CSS

Afin de ne pas confronter les entreprises à des charges supplémentaires en raison de l'absence de salariés ou d'apprentis pendant la période d'essai, le projet de loi sous rubrique retient le remboursement par la CNAM des sommes exposées par l'employeur en vue de l'indemnisation des apprentis et salariés malades pendant la période d'essai.

Selon le commentaire du point 3 de l'article 2 modifiant l'alinéa 3 de l'article 11 du CSS, la durée de la période d'essai est au maximum de six mois pour les salariés et de trois mois pour les apprentis. Le texte lui-même se limite de dire que la CNAM procédera au remboursement à l'employeur des sommes payées aux apprentis et salariés, en cas de maladie de ceux-ci, pendant les périodes d'essai prévues (...) „ne dépassant pas trois mois“.

La Chambre des Métiers insiste auprès du Gouvernement pour que les indemnités des incapacités de travail préfinancées par l'employeur soient remboursées sur la période effective de conservation légale de la rémunération en cas de période d'essai, pouvant aller dans certains cas jusqu'à douze mois en fonction de la qualification du salarié en question. Etant donné que la durée de trois mois prévue par les auteurs du projet de loi ne couvre pas dans tous les cas la durée de la période d'essai, il convient dès lors de prévoir une durée maximale d'au moins douze mois, ceci afin de tenir compte de la population visée par cette mesure. Il devra par ailleurs être tenu compte du fait de la prolongation de la période d'essai en cas d'absence pour maladie.

Dès lors, il importera de biffer le bout de phrase „ne dépassant pas trois mois“ et de modifier l'alinéa 4 de l'article 11 du CAS comme suit:

„Par dérogation à l'alinéa 2, la Caisse nationale d'assurance maladie rembourse à l'employeur les sommes payées à titre d'indemnisation des incapacités de travail au cours de la période de conservation légale de la rémunération

- *aux assurés visés à l'article 426 du présent Code;*
- *aux apprentis et salariés pendant les périodes d'essai prévues aux articles L. 111-14, L. 121-5 et L. 122-11 du Code du travail ne dépassant pas trois mois.“*

4.2.3. Point 5° – article 16 du CSS

Les statuts peuvent imposer aux personnes ayant droit à l'indemnité pécuniaire, y compris pendant la période de suspension prévue à l'article 11, alinéa 2, l'observation de certaines règles sous peine d'une amende d'ordre ne dépassant pas le triple de l'indemnité pécuniaire journalière.

La Chambre des Métiers est d'avis qu'il importera dans le cadre du présent projet de loi de définir davantage les moyens de contrôle et les règles à respecter sous peine d'amendes d'ordre. Elle renvoie dans ce contexte aux chapitres 1 et 2.1. du présent avis.

4.2.4. Point 6° – article 29 alinéas 1 et 2 du CSS

Le présent point vise à modifier les alinéas 1 et 2 de l'article 29 du CSS, fixant séparément les taux de cotisation pour le financement des soins de santé et de l'indemnité pécuniaire de maladie.

La Chambre des Métiers peut accepter la modification telle que proposée au premier alinéa.

Pour ce qui est du deuxième alinéa, elle tient à modifier la phrase initiale en reformulant deux phrases ce qui rend plus compréhensible la pensée des auteurs:

„Le taux de cotisation pour les soins de santé est applicable à tous les assurés. Le taux de l'indemnité pécuniaire de maladie est uniquement applicable aux assurés ne bénéficiant pas de la conservation légale ou conventionnelle de la rémunération sans limitation dans le temps.“

4.2.5. Point 7° – article 31 alinéa 1 du CSS

La modification proposée de l'alinéa 1 de l'article 31 du CSS est conforme aux négociations conclues, dans le sens où l'Etat s'est engagé à maintenir le volume actuel de sa participation dans le financement des prestations en espèces. Comme les taux de cotisation actuels de 0,2% pour les employés privés et 4,7% pour les ouvriers sont remplacés par un taux unique qui se situera autour de 0,5%, le nouveau texte adapte la participation qui est exprimée en pour cent des cotisations pour garantir

à l'assurance maladie, pour prestations en espèces, une recette identique par rapport à la masse salariale.

Le taux calculé a été augmenté de 1,5% pour permettre à la Caisse nationale de maladie de récupérer auprès de l'Etat le montant du prélèvement supplémentaire sous forme d'impôt forfaitaire nécessaire au remboursement des indemnités pécuniaires avancées par les employeurs pour leur personnel de ménage affilié selon la procédure simplifiée au cours de la période de conservation légale de la rémunération.

La Chambre des Métiers approuve l'article sous rubrique et insiste sur l'importance d'une prise en charge de l'Etat dans le cadre de la réforme envisagée.

4.2.6. Point 8° – article 34 alinéas 1 et 3 du CSS

L'article 34 du CSS, qui est modifié par le présent point, définit l'assiette cotisable pour l'indemnité pécuniaire qui servira de base pour le calcul de cette prestation, en vertu du nouvel article 10 alinéa 2.

Selon le commentaire des articles, outre la rémunération de base, feront dès lors partie de l'assiette, les compléments et accessoires payés mensuellement en espèces, quelle que soit la dénomination que les parties leur aient conférée (indemnité, allocation, prime, etc.).

Par référence au point 2° du présent article sub article 10 du CSS, la Chambre des Métiers s'oppose aux modifications apportées à l'article 34 du CSS concernant, d'une part, la définition de la rémunération de base et, d'autre part, l'inclusion des compléments et accessoires dans l'assiette cotisable, telle qu'elle a été commentée.

Dès lors, elle demande aux auteurs de clarifier les deux notions sur la base des remarques faites au point 2° du présent article et de formuler dans un texte explicatif à inclure dans le commentaire des articles, quels éléments du salaire seront à prendre en considération par référence aux notions de „rémunération de base“ et de „compléments et accessoires“.

Par ailleurs, elle tient à remarquer que le règlement grand-ducal pouvant préciser „certains éléments de l'assiette de cotisation“, relevé au nouvel alinéa 3 de l'article 34 du CSS, doit, à ses yeux, obligatoirement lui être transmis pour avis ensemble avec le présent projet de loi, vu son importance en matière de définition de l'assiette de cotisation.

4.2.7. Point 9° – article 38 premier tiret de l'alinéa 1 du CSS

Le présent point vise à adapter le premier tiret de l'article 38 du CSS, qui concerne l'assiette cotisable des soins de santé, précisant que la nouvelle définition comprend toujours les revenus fixés aux articles 33 à 37 du CSS pour les salariés, agriculteurs et autres non-salariés et les complète d'abord par les autres éléments retenus à l'article L. 121-4 précité du Code du travail, à savoir les gratifications et les participations. Pour tenir compte également des éléments exclus par l'article 34, donc des revenus non payables mensuellement et des rémunérations en nature, elle ajoute ces „autres avantages“ en précisant toutefois que les majorations des heures supplémentaires ne sont pas cotisables.

Compte tenu des articles 10, 34 et 38 nouveaux, l'employeur devra déclarer mensuellement de façon séparée:

1. la rémunération de base avec le nombre d'heures travaillées,
2. les compléments et accessoires payés mensuellement en espèces,
3. la rémunération et le nombre d'heures supplémentaires, à l'exclusion des majorations sur ces heures supplémentaires,
4. les gratifications, participations et tous les autres avantages en espèces et en nature.

Il importe de relever que le commentaire des articles est erroné dans la mesure où il énonce que la rémunération des heures supplémentaires rentrerait dans l'assiette cotisable pour les prestations en nature de l'assurance maladie, de l'assurance accident, de l'assurance pension et des prestations familiales.

La déclaration séparée sur une base mensuelle des éléments constitutifs de l'assiette de cotisation n'est pas de nature à simplifier les relations entre les employeurs et l'administration compétente, à savoir le Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS).

En plus, la Chambre des Métiers ne voit pas de nécessité impérieuse pour le Centre commun de disposer du nombre des heures supplémentaires.

Dans un souci de simplification administrative, elle invite dès lors les rédacteurs du présent projet de loi à réduire les obligations déclaratives des employeurs au strict minimum.

Ainsi, malgré toutes les déclarations officielles relatives au potentiel de simplification administrative contenu dans le projet de loi, les autorités compétentes doivent encore démontrer les bienfaits de l'introduction du statut unique en termes de réduction des charges administratives dans le chef des employeurs.

4.2.8. Point 10° – livre Ier, chapitre IV. Organisation

Article 44

Suite au regroupement de toutes les caisses de maladie pour les salariés du secteur privé en une seule caisse, à savoir la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), l'article 44 du CSS prévoit le maintien de trois caisses de maladie pour les salariés publics, à savoir la Caisse de maladie des fonctionnaires et employés publics, la Caisse de maladie des fonctionnaires et employés communaux et l'Entraide médicale de la SNCF. Or, même si l'introduction du statut unique se limite actuellement aux seuls salariés du secteur privé, il est peu économe voire peu rationnel de maintenir trois caisses de maladie occupant quelque dizaines de fonctionnaires et traitant les dossiers d'uniquement 40.000 affiliés, dont les attributions sont en plus limitées à celles définies au nouvel article 48 du CSS, à savoir la liquidation des prestations de soins de santé avancées par les assurés et du forfait de maternité ainsi que la liquidation de l'indemnité pécuniaire de maternité et de l'indemnité funéraire.

Dans cette optique, nous préconisons la fusion de toutes les caisses de maladie du secteur public en une seule et unique Caisse d'assurance maladie pour le secteur public.

Par conséquent, l'article 44 du CSS prendra la teneur suivante:

„La gestion de l'assurance maladie-maternité incombe à la Caisse nationale d'assurance maladie et, dans les limites des attributions leur dévolues en application de l'article 48, à la Caisse d'assurance maladie pour le secteur public.

Un règlement grand-ducal peut préciser la caisse compétente en cas de cumul d'activités ou de pensions relevant de caisses ou de régimes différents.“

Article 45

L'article 45 repris au point 10° énumère les attributions futures du comité directeur de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM).

A l'alinéa 5 de cet article, le terme „l'article 1er, point 5)“ est à remplacer par le terme „l'alinéa 3, point 5)“.

Toutes les institutions de la sécurité sociale, à l'exception du Fonds de compensation et de la Mutualité, seront gérées, d'après le commentaire des articles, par un organe unique appelé comité directeur. En d'autres termes, l'assemblée générale et le conseil seront supprimés.

Toutefois, cette affirmation est inexacte en ce qui concerne l'assurance accident: le projet de loi sous avis ne modifie en effet en rien les articles 122 à 138 du CSS qui traitent de l'administration de l'assurance accident, à savoir par une assemblée générale et par un comité directeur. Dès lors, la Chambre des Métiers s'oppose à une remise en cause de ce mode d'administration qui n'a pas fait l'objet de négociations relatives à l'introduction du statut unique.

Article 46

L'article 46 repris au point 10° du projet de loi prévoit l'augmentation du nombre des mandataires de 12 à 16 au sein du nouveau comité directeur de la CNAM afin d'assurer la représentation de toutes les catégories socioprofessionnelles. Pour des raisons d'efficacité et d'organisation, la Chambre des Métiers préconise de maintenir le nombre actuel de mandataires et de laisser aux chambres professionnelles le soin de faire la répartition entre les catégories socioprofessionnelles qui leur semble la plus adéquate.

Contrairement au commentaire des articles qui prévoit que le vice-président de la CNAM sort alternativement des rangs des salariés et de ceux des employeurs et des non-salariés, le projet de loi lui-

même dispose que les deux délégations désignent chacune un vice-président appelé à suppléer le président et prévoit que le rang de ces deux vice-présidents alterne annuellement. Or, notamment les nouveaux articles 47, 397 et 404 du CSS prévoient que le président de la CNAM est suppléé et remplacé par un ou plusieurs fonctionnaires de la caisse pour le soutenir dans l'accomplissement de ses attributions respectivement en cas d'absence prolongée. Déterminer un rang entre les deux vice-présidents n'est donc pas utile, leur fonction étant purement représentative.

De plus, l'article 46 prévoit un mode de calcul assez compliqué pour déterminer au début de chaque réunion du comité directeur la pondération des voix de chaque délégué représentant les assurés. La Chambre des Métiers est d'avis que chaque délégué doit être conscient du rôle important qu'il joue au sein du comité directeur de la CNAM et que, par conséquent, il doit être présent à chaque réunion, ou se faire représenter par un suppléant. De même, chaque délégué devrait disposer dans cette optique d'une voix, le président ou son délégué disposant du même nombre de voix que chacun des groupes réuni au complet.

Enfin, le règlement grand-ducal auquel il est fait référence à l'article 46 relatif à la désignation des délégués devrait également prévoir la possibilité de remplacer rapidement un délégué en cas de vacance en cours de mandat. La décision de remplacement doit appartenir en pareil cas aux chambres professionnelles.

Par conséquent, la Chambre des Métiers propose de modifier l'article 46 comme suit:

„Le comité directeur se compose en dehors du président, fonctionnaire de l'Etat, nommé par le Grand-Duc:

- 1) de cinq délégués des salariés du secteur privé désignés par la Chambre des Salariés à l'exception du groupe des agents du chemin de fer;*
- 2) d'un délégué des salariés du secteur public désigné par la Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics;*
- 3) d'un délégué des non-salariés désigné par la Chambre d'Agriculture, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers;*
- 4) de cinq délégués des employeurs désignés par la Chambre de Commerce et par la Chambre des Métiers.*

Il y a autant de membres suppléants qu'il y a de membres effectifs.

Le groupe des délégués visés aux points 1) à 2) et le groupe des délégués visés aux points 3) à 4) de l'alinéa 1 ci-dessus désignent chacun un vice-président.

En matière de frais de soins de santé avancés par les assurés, du forfait de maternité, d'indemnités pécuniaires de maladie et de maternité, de l'indemnité funéraire et d'indemnités pour congé pour raisons familiales concernant des assurés de la Caisse nationale d'assurance maladie, le comité directeur siège en l'absence des délégués visés à l'alinéa 1, sous 2), qui sont remplacés en l'occurrence par le premier suppléant des délégués visés à l'alinéa 1, sous 1).

Les décisions sont prises à la majorité des voix, le président disposant de six (6) voix.

Un règlement grand-ducal détermine les modalités de la désignation des délégués et du remplacement en cas de vacance en cours de mandat par la chambre professionnelle compétente.“

Articles 48 à 51 du point 10°

Il est renvoyé aux commentaires concernant l'article 44 repris au point 10°.

4.2.9. Point 11° – Mutualité des entreprises

Article 53

L'article 53 repris au point 11° prévoit une affiliation obligatoire à la Mutualité de toutes les entreprises occupant des salariés. Toutefois, sont exemptées les entreprises ayant contracté une police auprès d'une compagnie d'assurance en vue de la couverture du risque financier de la continuation du paiement du salaire en cas d'incapacité de travail d'un salarié.

Après mûre réflexion et après avoir pesé le pour et le contre, la Chambre des Métiers se déclare d'accord avec le texte de l'article 53 tel que proposé par les auteurs.

Article 56

Afin de garantir la stricte neutralité financière de l'introduction du statut unique, le Gouvernement s'est engagé à éponger le surcoût financier total si les mesures nouvelles introduites, notamment celles visant à réduire l'absentéisme abusif, s'avèrent insuffisantes.

Or, l'article 56 du CSS relevé au point 11° limite la participation étatique à 0,3 pour cent de la masse cotisable des assurés obligatoires, correspondant d'après les estimations gouvernementales à un montant d'environ 30 millions d'euros. Le point (2) de l'article 14 des dispositions transitoires prévoit quant à lui que l'article 56 du CSS n'est applicable qu'à partir de l'exercice budgétaire 2014. Pour les exercices 2012 et 2013, le taux de la contribution étatique à la Mutualité sera déterminé par loi budgétaire.

Pour les organisations patronales, la neutralité financière de l'introduction du statut unique a toujours été une condition sine qua non pour donner leur accord.

Par conséquent, la Chambre des Métiers exige que l'Etat intervienne à partir du 1er janvier 2012, date à partir de laquelle le différentiel ouvrier sera progressivement retourné aux anciens ouvriers, en versant un montant adapté selon une formule telle que précisée ci-dessous. Cette façon de procéder permettra réellement de garantir la neutralité financière du statut unique.

L'article 56 du CSS prendra la teneur suivante:

„L'Etat intervient dans le financement de la Mutualité par un apport correspondant au surcoût résultant pour les entreprises de l'application de l'article L. 121-6 (3) alinéa 2 du Code du travail, déterminé sur la base des dernières données statistiques disponibles concernant l'absentéisme de la population des anciens ouvriers et exprimé alors sous la forme d'un pourcentage de la masse cotisable des assurés obligatoires au sens de l'article 53, alinéa 1er.“

Ainsi, ce surcoût sera identifié en appliquant à la masse salariale „ouvrière“, comme facteur multiplicateur, la moitié du taux de cotisation théorique représentant la part salariale du coût de la LFZ de la population „ouvrière“ et ce sur la base des données statistiques les plus récentes disponibles.

A partir de 2014, la méthode de calcul afférente, basée sur l'année de référence 2012 ou 2013, tient compte de la situation de l'absentéisme, en vue du calcul d'un différentiel résiduel „salarisé“, correspondant à un taux fixe de la masse cotisable des assurés obligatoires pour les années suivantes.

Cette méthode de calcul devrait faire partie intégrante de l'exposé des motifs.

Le paragraphe (2) de l'article 14 des dispositions transitoires devra être modifié en conséquence.

Article 57

Afin de pouvoir recourir à une structure économe et légère, la Chambre des Métiers propose les modifications suivantes:

- supprimer à l'alinéa premier, au second tiret, que la clé de répartition est à déterminer par règlement grand-ducal;
- permettre aux statuts de la Mutualité de déterminer les modalités de désignation des délégués et de leurs remplaçants et les modalités de vote;
- prévoir à l'alinéa 1er que le Contrôle médical de la sécurité sociale, la Caisse nationale d'assurance maladie et le Centre commun de la sécurité sociale disposent chacun d'un observateur (avec voix non délibérative) au conseil d'administration de la Mutualité.

La présence de tels observateurs permettra une meilleure coordination et un meilleur flux des informations entre les quatre institutions de sécurité sociale.

Il faut s'interroger par ailleurs quelles organisations représentatives sont visées par le dernier tiret à l'alinéa 1er („organisations représentatives des professions libérales“).

Dès lors, l'article 57 du CSS se présente de la façon suivante:

„La gestion de la Mutualité incombe à un conseil d'administration comprenant six délégués désignés par la Chambre de Commerce et par la Chambre des Métiers.“

Le Contrôle médical de la sécurité sociale, la Caisse nationale d'assurance maladie et le Centre commun de la sécurité sociale disposent chacun d'un observateur au Conseil d'administration, avec voix non délibérative. L'institution de sécurité sociale concernée est représentée par un fonctionnaire de l'Etat.

Pour chaque délégué effectif, il y a un délégué suppléant.

Le conseil d'administration désigne en son sein un président et un vice-président, qui remplace le président en cas d'absence.

Les statuts de la Mutualité déterminent les modalités de la désignation des délégués et de remplacement en cas de vacance d'un mandat, ainsi que les modalités de vote.

Article 58

Afin de pouvoir accomplir ses missions, la Mutualité devra pouvoir recourir aux services des autres institutions de la Sécurité Sociale (Caisse nationale d'assurance maladie, Centre commun de la sécurité sociale, Contrôle médical de la sécurité sociale). De plus, la Mutualité doit pouvoir engager et gérer librement son personnel à engager sous contrats de travail privés, sans être obligée d'avoir l'accord du Ministre de la Sécurité Sociale.

En ce qui concerne les décisions les plus importantes, à savoir les points 1) à 6) de l'alinéa 1er de l'article 58, elles devraient se prendre à la majorité absolue des voix. Par contre étant donné que les décisions concernant le personnel de la Mutualité doivent être considérées comme des décisions moins importantes, elles pourront se prendre à la majorité simple des voix.

Par conséquent, la Chambre des Métiers propose d'adapter l'article 58 comme suit:

„Le conseil d'administration a notamment pour mission:

- 1) d'établir et de modifier les statuts de la Mutualité;*
- 2) de statuer sur le budget annuel;*
- 3) de fixer les taux de cotisation, sans préjudice des dispositions de l'article 55;*
- 4) de statuer sur le décompte annuel des recettes et des dépenses ainsi que sur le bilan de la Mutualité;*
- 5) d'établir et de modifier les règles relatives au fonctionnement de la Mutualité;*
- 6) de gérer le patrimoine de la Mutualité;*
- 7) de prendre les décisions concernant le personnel de la Mutualité et son affectation aux tâches à remplir.*

Les décisions prévues aux points 1) à 5) sont soumises à l'approbation du ministre ayant dans ses attributions la Sécurité sociale sur avis de l'Inspection générale de la sécurité sociale.

Les décisions du conseil d'administration relatives aux points 1) à 6) de l'alinéa 1er sont prises à la majorité absolue des voix. Toutes les autres décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple des voix.

Dans l'accomplissement de sa mission, la Mutualité recourt aux services de la Caisse nationale d'assurance maladie, du Centre commun de la sécurité sociale et du Contrôle médical de la sécurité sociale. Toutefois, la Mutualité peut, de l'accord du ministre ayant dans ses attributions la Sécurité sociale, l'autorité de surveillance entendue en son avis, engager moyennant contrat de travail des experts en vue de la réalisation de missions spécifiques.

La Mutualité peut engager moyennant contrat de travail du personnel en vue de la réalisation de ses missions.

4.2.10. Point 12°

Article 203 alinéa 2

En compensation à la généralisation du paiement du trimestre de faveur à tous les salariés, le Gouvernement s'est engagé à verser la pension de survie due aux survivants d'un salarié à l'entreprise payant le trimestre de faveur et ceci pour le mois en cours et les trois mois subséquents. Il ressort de la lecture combinée des articles L. 125-1 du Code du travail et 196 du CSS, que le conjoint et le partenaire survivants ont droit au trimestre de faveur, mais ne bénéficient pas nécessairement d'une pension de survie. Par conséquent, l'employeur ne pourra pas prétendre au remboursement de la pension de survie.

Afin que la promesse du Gouvernement envers les entreprises soit respectée et que les entreprises concernées ne doivent pas supporter de charges supplémentaires, il faudra que la Caisse nationale d'assurance pension calcule une pension de survie et un complément fictif dont le montant sera remboursé aux entreprises concernées en guise de compensation.

Dans ce contexte, il y a donc lieu d'ajouter un troisième alinéa à l'article 203 qui suit l'alinéa 2 et qui prend la teneur suivante:

„Si en application de l'article 196 une pension de survie n'est pas due, une pension de survie ainsi qu'un complément sont déterminés théoriquement par la caisse de pension en application de l'alinéa 1 du présent article dont les montants sont versés à titre de compensation à l'employeur pour le mois de la survenance du décès de l'assuré et les trois mois subséquents.“

4.2.11. Point 19° – livre III, chapitre IV. Organisation

Article 252

Dans un souci de cohérence avec l'article 46 du CSS relatif à la composition du comité directeur de la Caisse nationale d'assurance maladie et le mode de vote en son sein, la Chambre des Métiers propose de modifier l'article 252 du CSS de la façon suivante:

„Le comité directeur se compose en dehors du président, fonctionnaire de l'Etat, nommé par le Grand-Duc:

- 1) de six délégués des salariés du secteur privé, désignés par la Chambre des Salariés;*
- 2) d'un délégué des non-salariés désigné par la Chambre d'Agriculture, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers;*
- 3) de cinq délégués des employeurs désignés par la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers.*

Il y a autant de membres suppléants qu'il y a de membres effectifs.

Le groupe des délégués visés aux points 1) à 2) et le groupe des délégués visés aux points 3) à 4) de l'alinéa 1 ci-dessus désignent chacun un vice-président.

Les décisions sont prises à la majorité des voix. Le président dispose de six (6) voix.

Un règlement grand-ducal détermine les modalités de la désignation des délégués et du remplacement par la chambre professionnelle compétente.“

4.2.12. Point 20° – introduction à la suite du livre III d'un nouveau livre IV sur les prestations familiales

Selon les auteurs du présent projet de loi, le nouveau livre IV est le résultat de la codification à législation constante des lois applicables actuellement en matière de prestations familiales.

D'après les auteurs, la structure et le texte des dispositions légales ont subi les modifications qui s'imposent dans le cadre de la codification et ont par ailleurs pu être simplifiés et allégés du fait de leur intégration dans le nouveau Code de la sécurité sociale dont les dispositions du nouveau livre VI relatif aux dispositions communes deviennent automatiquement applicables.

Les articles 269 à 273 et 309 à 333 reprennent les dispositions de la loi du 19 juin 1985 (allocations familiales, dispositions communes, organisation, voies et moyens), les articles 274 à 276 celles de la loi du 14 juillet 1986 (allocation de rentrée scolaire), les articles 277 à 293 celles de la loi du 20 juin 1977 (allocations de naissance), les articles 294 à 298 celles de la loi du 30 avril 1980 (allocation de maternité), les articles 299 à 305 celles de la loi du 1er août 1988 (allocation d'éducation) et les articles 306 à 308 celles de la loi du 12 février 1999 (congé parental et congé pour raisons familiales).

Les modifications projetées visent à rendre la lecture plus claire ou visent „à pallier à des lacunes“.

La Chambre des Métiers a noté les quelques modifications de textes commentées par les auteurs, ce qui présuppose donc que la codification reprend fidèlement les textes applicables au stade actuel selon le principe d'une codification à droit constant.

4.2.13. Point 21° – assurance dépendance

Article 381

Suite aux modifications de l'article 46 du CSS, l'alinéa 2 de l'article 381 CSS prend la teneur suivante:

„Dans les matières visées ci-dessus, le comité directeur délibère en l'absence des délégués visés à l'article 46, alinéa 1, sous 4).“

4.2.14. Point 22° – dispositions communes du CSS

Article 397

Comme la Mutualité aura un vice-président qui remplacera le président en cas d'absence, l'article 397 in fine devra être modifié comme suit:

„En cas d'absence prolongée, le président est remplacé par le fonctionnaire le plus ancien en rang, sous réserve de la caisse visée à l'article 48 et de la Mutualité des entreprises visée à l'article 52. Dans ce cas, le président est remplacé par le vice-président.“

Article 404

Etant donné que la Mutualité des entreprises engagera uniquement des salariés de droit privé, l'alinéa premier de l'article 404 est à modifier comme suit:

„Les comités directeurs des institutions de sécurité sociale, à l'exception de la Mutualité des entreprises visée à l'article 52, sont assistés par des employés publics, assimilés aux fonctionnaires de l'Etat, ainsi que des ~~employés et des ouvriers~~ salariés assimilés respectivement aux employés de l'Etat et ouvriers de l'Etat. Les modalités de cette assimilation, en ce qui concerne notamment les droits et devoirs, la formation et les examens, la nomination, la rémunération, la cessation des fonctions et la retraite, sont déterminées par règlement grand-ducal, le Conseil d'Etat entendu en son avis. Ce règlement peut avoir un effet rétroactif en tant qu'il a pour objet de prendre des dispositions correspondant à celles applicables au personnel de l'Etat. Il détermine le cadre des employés publics et fixe en outre un nombre limite pour l'effectif total affecté à chacune de ces institutions.

...“

Article 413

Par référence au commentaire des articles, l'article 413 alinéa 1er du CSS qui énumère les missions du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) ne fait que reprendre les dispositions des articles 320 et 321 du CSS, tout en ajoutant des compétences nouvelles nécessaires au fonctionnement de la Mutualité.

Pourtant, le point 9) de cette énumération (autorisation au CCSS de communiquer au ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions ainsi qu'aux administrations et services qui en relèvent des données nécessaires à l'application de la législation du travail) ne constitue pas la reprise d'une mission préexistante du CCSS. Dès lors, l'introduction du statut unique ne saurait servir de prétexte à une extension des missions du CCSS qui n'a pas fait l'objet de discussions préalables. Il y a donc lieu de supprimer le point 9).

Le point 8), qui énumère les informations à communiquer par le CCSS à la Mutualité, est d'une importance capitale pour le fonctionnement de la Mutualité.

Dans le cadre des attributions du CCSS, il est primordial de rappeler qu'une des tâches de cette dernière sera le calcul du cumul des incapacités de travail pour maladie et pour accident pour le compte de la Mutualité et d'informer cette dernière de la date à partir de laquelle la CNAM reprend le paiement des indemnités pécuniaires après la fin de la 13e semaine d'incapacité.

Dès lors, il est proposé de préciser dans les textes comment le flux d'information devrait avoir lieu:

„8) la fourniture à la Mutualité prévue à l'article 52 du présent code des données nécessaires lui permettant d'assurer le remboursement à ses affiliés des salaires versés en application de l'article L.121-6 du Code du travail et du manque à gagner subi pendant la période définie à l'alinéa 3 de l'article 12. Ces données comprennent notamment le calcul du cumul des jours d'incapacités de travail pour maladie et accidents et l'information des employeurs concernés et de la Mutualité des entreprises visée à l'article 53 de la date de fin de la conservation légale de la rémunération et de la date du début du paiement de l'indemnité pécuniaire de maladie par la Caisse nationale d'assurance maladie.“

En ce qui concerne l'établissement d'un réseau d'agences locales multifonctionnelles, les remarques suivantes s'imposent.

En raison de la superficie réduite du Grand-Duché de Luxembourg et afin de ne pas éparpiller les ressources humaines des différentes institutions de la sécurité sociale, l'établissement d'un réseau d'agences locales multifonctionnelles (en remplacement des agences actuelles de la Caisse de maladie des ouvriers) serait contre-productif. Il y a donc lieu de biffer l'actuel alinéa 4 de l'article 413.

La Chambre des Métiers se doit de réfuter d'élargir le champ d'intervention des agences de la caisse de maladie des ouvriers. Ces agences, en raison surtout de la réduction des attributions des caisses en matière de paiement des indemnités pécuniaires de maladie, n'ont plus de raison d'être. Le Gouvernement, s'il veut que l'on prenne au sérieux ses efforts de modernisation de l'administration, doit nécessairement abandonner les agences qui ne constituent que des résidus d'une époque longtemps révolue. Au-delà, elles risquent de générer des frais supplémentaires sans réelle valeur ajoutée.

Le fait de les doter d'attributions supplémentaires dans d'autres domaines de la sécurité sociale ne justifie pas leur maintien au-delà de l'introduction du statut unique. Cette approche constitue par ailleurs un défi en raison de la complexité et la diversité des problématiques à traiter par le personnel en place qui ne peut être relevé qu'en dotant ces agences de personnel en nombre et en qualification disproportionnés par rapport aux bénéficiaires escomptés.

Au contraire, leur suppression doit résulter nécessairement de la volonté de réduire les charges administratives de la sécurité sociale, celle-ci ayant constitué une des motivations de toutes les parties réunies au sein du Comité de coordination tripartite.

Article 418

Le projet de loi étend les compétences du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) à la période d'incapacité de travail à charge de l'employeur au titre de l'article L. 121-6 du Code du travail. Même si l'exposé des motifs énonce que „*les moyens de contrôle des malades, à arrêter dans le cadre des statuts de l'assurance maladie sur base de l'article 16 du Code des assurances sociales, seront renforcés*“, la Chambre des Métiers constate que ni l'exposé des motifs, ni le corps du texte de loi ne contiennent de tels moyens.

Le texte du projet de loi se borne en effet à noter au présent article que des critères de contrôle seront définis par les statuts de la CNAM.

Il est un fait que le CMSS s'occupe actuellement surtout de l'absentéisme de longue durée des assurés. A l'avenir, et ce au plus tard à partir du 1er janvier 2009, il devrait jouer également un rôle important dans la lutte contre l'absentéisme de courte durée.

A cette fin, l'UDEL avait proposé à ce que le contrôle des malades puisse se faire dès le premier jour d'absence et en particulier à défaut de la présentation d'un certificat médical d'incapacité de travail. Pour ce faire, l'employeur, averti par son salarié de l'arrêt de travail de celui-ci, devrait pouvoir signaler de suite, par le biais de la Mutualité, les demandes de contrôle à la CNAM, qui elle devrait le signaler au CMSS. Le service de contrôle devrait en fonction de ses disponibilités réserver, du moins en principe, une suite à cette demande dans le courant de la journée.

L'effet d'un constat d'absence du salarié de son domicile au cours d'un contrôle administratif ou d'un constat par le CMSS que le salarié est apte à travailler serait que l'employeur serait habilité à ne pas verser le salaire pour le ou les jours en question au salarié.

Il est certes vrai que la possibilité pour l'employeur de ne pas payer le salaire pour les absences injustifiées existe déjà à l'heure actuelle. Cette possibilité se heurte pourtant à la circonstance que l'employeur doit, en cas de contestation devant les tribunaux, rapporter lui-même la preuve de l'absence injustifiée, par exemple au moyen de témoins ayant vu la personne prétendument malade lors d'une sortie non autorisée. Cette charge de la preuve serait facilitée si l'employeur pouvait se prévaloir en justice du résultat de l'enquête du contrôleur administratif ou du CMSS.

La Chambre des Métiers regrette que le texte du projet loi n'introduise pas la fonction d'arbitrage qui reviendrait au CMSS en matière de validation des certificats de maladie, tout comme cela a été préconisé à un certain moment au cours des discussions multilatérales. Cet arbitrage interviendrait à chaque fois que l'avis portant sur l'incapacité de travail d'un salarié émanant du médecin traitant diverge de celui du médecin de confiance de l'employeur chargé de vérifier le bien-fondé du certificat d'incapacité de travail.

D'autre part, la Chambre des Métiers est d'avis que les contrôles médicaux du CMSS étendus par le présent article pendant les incapacités de travail indemnisées au titre de l'article L. 121-6 du Code

du travail devront se faire à la demande de la Mutualité des entreprises sans que le CMSS puisse se dérober à une telle demande.

Par conséquent, l'alinéa 3 de l'article 418 du CSS doit être adapté comme suit:

„Les attributions prévues à l'alinéa 1, points 1), 2) et 8), sont exercées également pour les incapacités de travail indemnisées au titre de l'article L.121-6 du Code du travail, suivant des critères à définir par les statuts de la Caisse nationale d'assurance maladie par les statuts de la Mutualité des entreprises. Les statuts de la Mutualité définiront ainsi notamment les critères suivant lesquels le salarié devra se présenter automatiquement devant le Contrôle médical de la sécurité sociale pour chaque nouvelle incapacité de travail.“

Il est inacceptable que cet article renvoie aux statuts de la CNAM pour préciser davantage les critères des contrôles, alors même que la réduction de l'absentéisme de courte durée, tel qu'il a été spécifié ci-dessus, constitue un point essentiel pour la réussite financière du statut unique. Ne devrait-on pas plutôt parler d'obligations au lieu d'attributions dans le chef du CMSS en ce qui concerne l'extension des contrôles pendant les périodes d'incapacité de travail indemnisées au titre de l'article L. 121-6 du Code du travail?

En ce qui concerne les structures du contrôle administratif, il est étonnant de ne pas retrouver, au moins dans l'exposé des motifs, trace de la promesse faite par le Gouvernement de renforcer les contrôles administratifs, promesse qui se concrétiserait par l'embauche de contrôleurs en nombre suffisant.

Par ailleurs, les employeurs devraient en cas de suspicion quant à la réalité d'une maladie avoir la possibilité de déclencher un contrôle administratif, sur le territoire national et dans les pays de résidence des salariés frontaliers. En l'absence d'un tel outil, l'employeur n'a pas suffisamment de moyens pour lutter contre l'absentéisme. Afin d'assurer que ce contrôle soit effectué de façon efficace, la Chambre des Métiers propose qu'il soit effectué par la CNAM.

A côté des mesures à prendre du côté des assurés, visant à réduire l'absentéisme abusif, il importe de mettre l'accent sur un renforcement des moyens que le CMSS devrait se donner en vue de contrôler et de sanctionner, le cas échéant, les prestataires de soins qui établissent des certificats d'incapacité de travail tous azimuts.

Le point 5) du premier alinéa de l'article 418 précise l'attribution suivante dans le chef du CMSS *„l'établissement par voie informatique, selon les modalités arrêtées dans les conventions visées à l'article 61, avec la collaboration du Centre commun de la sécurité sociale, sur base de la banque de données afférente de l'Association d'assurance contre les accidents, des caisses de maladie, d'un rapport de l'activité de chaque médecin ou médecin-dentiste en ce qui concerne notamment le nombre, la nature et le coût des actes réalisés ainsi que des prescriptions et des certificats d'incapacité de travail en vue de constater éventuellement la non-observation des références médicales opposables ou toute autre déviation injustifiée de l'activité professionnelle du prestataire“.*

Cet alinéa devrait être appliqué à la lettre par le CMSS en rapport avec les prestataires de soins et plus particulièrement en ce qui concerne le nombre de certificats d'incapacité de travail, la périodicité de l'octroi ainsi que les occasions relevées, mettant en évidence une quelconque déviation de l'activité professionnelle de certains prestataires de soins.

Le système de contrôle qui se base sur les rapports de l'activité de chaque médecin ou médecin-dentiste ne peut toutefois être réellement efficace que si un réel suivi dans le temps se fait et que des sanctions soient prises à l'égard des prestataires de soins qui font état de déviations sérieuses.

Au cas où toutes les mesures énoncées ci-dessus ne se traduiraient pas par une baisse de l'absentéisme lors du bilan intermédiaire, il conviendrait de doter les employeurs de plus de moyens au niveau du droit du travail pour lutter contre les absences abusives et l'absentéisme.

Article 420

En renvoyant à l'argumentaire de l'article 413 du CSS, l'article 420 du CSS est modifié comme suit:

„Les attributions de contrôle et de surveillance ont lieu au siège du Contrôle médical de la sécurité sociale.“

4.3. Article 3 – régime complémentaire de pension

L'article 8 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension est modifié afin de tenir compte des difficultés rencontrées lors de son application pratique.

Des problèmes d'interprétation se sont posés en cas de mise en place d'un nouveau régime complémentaire de pension en présence d'un régime préexistant applicable à la même catégorie de personnes. D'après les auteurs du présent projet de loi, se posait surtout la question de savoir si en cas de mise en place d'un nouveau régime complémentaire de pension, les salariés en service à ce moment devaient également être affiliés au nouveau régime ou pouvaient rester affiliés au régime préexistant.

L'ambiguïté régnait du fait que l'article 8 ne faisait pas de distinction entre le cas où un nouveau régime est créé en l'absence d'un régime préexistant et le cas où existe déjà un régime complémentaire de pension applicable à la même catégorie de personnes lors de la mise en place d'un nouveau régime.

La modification projetée de l'article 8 de la loi modifiée du 8 juin 1999 relative au régime complémentaire de pension donne satisfaction à la Chambre des Métiers et répond aux revendications de longue date de la part des employeurs.

4.4. Article 5 – organisation judiciaire

Le présent article modifie la loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire en ce qui concerne les tribunaux de travail.

En vue de l'introduction du statut unique, la distinction parmi les assesseurs-salariés entre employés et ouvriers n'a plus de raison d'être.

Le nombre des assesseurs-employeurs est fixé à 9 pour le tribunal du travail de Luxembourg, à 5 pour le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette et à 4 pour le tribunal du travail de Diekirch.

Le nombre des assesseurs-salariés est fixé à 11 pour le tribunal du travail de Luxembourg, à 7 pour le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette et à 6 pour le tribunal du travail de Diekirch.

En outre, les chambres professionnelles sont dispensées de l'obligation de soumettre leurs propositions à l'avis du ministre ayant le travail dans ses attributions et de proposer une double liste de candidats.

La Chambre des Métiers approuve ces nouvelles dispositions qui sont en ligne avec le principe de la simplification administrative préconisé par le Gouvernement.

4.5. Article 6 – loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu

La modification projetée vise à mettre en oeuvre deux mesures:

- d'une part, seront exemptés de l'impôt sur le revenu, les salaires payés pour les heures supplémentaires ainsi que les suppléments de salaires payés pour le travail de nuit, de dimanche et de jour férié, selon des conditions et dans les limites à déterminer par règlement grand-ducal;
- d'autre part, l'impôt forfaitaire sera fixé à 10% du montant net du salaire alloué à prendre en charge par l'employeur occupant un salarié dans le cadre de sa vie privée pour des travaux de ménage.

La Chambre des Métiers approuve les modifications en question qui sont en ligne avec les arrangements conclus.

4.6. Article 10

L'article 10 abroge les lois qui sont consolidées dans le Code de la sécurité sociale. La Chambre des Métiers se demande si les auteurs du projet de loi n'auraient pas dû aussi abroger les articles 1er à 3 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales qui sont consolidés par les articles 306 à 308 du Code de la sécurité sociale.

4.7. Article 12

Etant donné que certains secteurs et certaines entreprises sont régis par des conventions collectives de travail (CCT) qui ne s'appliquent qu'à une seule catégorie de salariés, le présent article introduit une disposition transitoire qui évite que les salariés actuellement non couverts par une CCT en place

tombent d'office et éventuellement même contre leur gré, dans le champ d'application entier de la CCT initialement applicable à l'autre catégorie de salariés seulement.

Cette disposition transitoire constitue une des pierres angulaires lors des négociations qui suivaient l'accord trouvé au sein du Comité de coordination tripartite.

Dès lors, afin de permettre aux partenaires sociaux de préparer l'application des nouvelles dispositions de l'article L. 162-6 du Code du travail, il a été convenu que cette période de transition s'applique également à toutes les CCT conclues après l'entrée en vigueur du présent projet et avant le 31 décembre 2013, c'est-à-dire à la fin de la période transitoire.

La Chambre des Métiers se voit surprise de lire que les auteurs ne considèrent plus qu'une période transitoire allant du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2011.

D'après les arrangements conclus, la durée de la période transitoire devait expirer ensemble avec les mesures transitoires en matière de reflux du différentiel du taux de cotisation vers les entreprises, période qui coïncide avec la durée pendant laquelle la distinction entre emplois à dominante manuelle ou intellectuelle doit se faire.

Par conséquent, une adaptation de l'alinéa 2 de l'article 12 aux termes des arrangements conclus s'impose. Ainsi, le texte en question devrait être adapté comme suit:

„Ce principe vaut pour les conventions collectives existantes au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi et pour toutes celles conclues avant le 31 décembre ~~2011~~ 2013.“

4.8. Article 13

Afin de simplifier la transition entre le régime actuellement en place et le nouveau régime, en ce qui concerne les entreprises ayant à la fois une délégation des employés privés et d'ouvriers, l'article 13 prévoit que les nouvelles dispositions ne peuvent pas avoir pour effet une diminution du nombre de délégués, du crédit d'heures et du nombre de délégués libérés. Cette disposition transitoire s'applique jusqu'aux élections sociales de novembre 2008 inclus et prendra fin lors du premier renouvellement de la délégation. Elle couvrira donc la période quinquennale de 2008 à 2013.

La Chambre des Métiers tient à relever une erreur matérielle qui s'est glissée dans le paragraphe (1) du présent article; il y a lieu de lire „(1) L'application du paragraphe (1) de l'article L. 412-1 et (...)“.

Une autre erreur matérielle doit être relevée dans le commentaire des articles relatif à l'article 13. En effet, il y est fait référence à l'article 12 au lieu de l'article 13.

En outre, il est en contradiction avec le texte même de l'article 13 en ce qu'il prévoit que l'application des nouvelles dispositions unifiées ne pourra pas avoir comme effet une diminution du nombre de délégués, du crédit d'heures et du nombre de délégués libérés jusqu'aux élections sociales de novembre 2008. Or, d'après l'article 13 projeté, la période transitoire s'applique jusqu'aux élections sociales de novembre inclus et prendra fin lors du premier renouvellement de la délégation, c'est-à-dire après cinq ans. Par conséquent, la Chambre des Métiers insiste à ce que ce point soit clarifié.

4.9. Article 14

Le présent article constitue un des fondements des arrangements conclus lors des récentes négociations, dont notamment les modalités d'exécution pratiques de l'accord sur la période transitoire.

Il importe dès lors, aux yeux de la Chambre des Métiers, de réaliser une analyse approfondie du présent article qui s'impose au vu de la prémisse de neutralité financière que l'introduction du statut unique devrait garantir, pour l'économie dans son ensemble et pour les secteurs au niveau individuel.

L'article définit les échéances auxquelles le règlement du taux de cotisation ouvrier est abrogé progressivement. Il précise également que les aides étatiques devant compenser cette abrogation et mentionnées par l'article 2, point 11°, sub article 56 CSS n'interviendront à leur taux plein qu'à partir du 1er janvier 2014.

Pendant la période transitoire, les employeurs seront tenus indemnes des charges supplémentaires résultant de l'extension de la continuation de la rémunération aux ouvriers, moyennant l'économie

réalisée sur leur propre part de cotisation et par la retenue du différentiel ouvrier entre le 1er janvier 2009 et le 31 décembre 2012.

Le paragraphe (1) de l'article sous rubrique constitue la base légale du principe d'une retenue d'une surprime dans le chef des assurés ouvriers par le Centre Commun de la sécurité sociale au profit de la Mutualité des entreprises.

La Chambre des Métiers propose de reformuler l'alinéa trois du paragraphe (1) comme suit, en vue de tenir compte des termes de l'accord:

„Sont considérés comme assurés ouvriers au sens de la présente disposition, les assurés ayant la qualité d'ouvriers au 31 ~~janvier~~ décembre 2008 ainsi que les salariés autres que ceux qui accomplissent un travail d'une nature, sinon exclusivement, du moins principalement intellectuelle, engagés après cette date.“

Selon les auteurs, par référence au commentaire du présent article, une compensation de l'Etat, moyennant son intervention au niveau de la nouvelle Mutualité des entreprises ne peut intervenir qu'à la fin de la période transitoire, à savoir selon les auteurs, „à partir du 1er janvier 2013“. La Chambre des Métiers tient à relever qu'il y a lieu de lire en l'occurrence „1er janvier 2014“.

Ainsi, l'alinéa premier du paragraphe (2) du présent article précise que l'article qui définit une intervention de l'Etat dans le financement de la Mutualité par un apport de 0,3% de la masse cotisable des assurés obligatoires, n'est applicable qu'à partir de l'exercice budgétaire 2014.

La neutralité étant une obligation de résultat, la Chambre des Métiers tient à rappeler qu'il a été convenu lors des arrangements conclus que l'Etat continuerait à financer la différence entre le coût supplémentaire de la continuation de salaire, qui est de l'ordre de 64 millions d'euros (montant basé sur les statistiques de 2005), et les recettes générées par les cotisations. Le projet de loi pour sa part fixe cette contribution à 0,3% de la masse cotisable, alors que la différence n'a pas encore été déterminée et que le pourcentage correspond au surcoût réduit de moitié environ que le Gouvernement espère pouvoir atteindre après la période transitoire. Il va de soi que la Chambre des Métiers ne peut accepter cette solution et qu'elle exige le respect des accords trouvés, soit le financement intégral de la différence.

Pour ce qui est de l'évaluation de la différence à financer par l'Etat, elle renvoie à cet endroit au commentaire du point 11° sub article 56 relatif à l'article 2 du présent projet de loi.

Par ailleurs, l'alinéa 2 du paragraphe (2) du présent article prévoit qu'au premier janvier 2009, „l'Etat mettra à la disposition de la Mutualité des entreprises les ressources nécessaires pour parfaire le fonds de roulement initial prévu à l'article 55 (...)“, compte tenu des autres ressources prévisibles de la Mutualité.

Dès lors, par référence aux remarques faites également dans le cadre de l'article 56 du CSS relatif au point 11° de l'article 2 du présent projet de loi, la Chambre des Métiers insiste à ce que l'alinéa 2 du paragraphe (2) soit modifié comme suit:

„(2) L'article 56 du Code de la sécurité sociale n'est applicable qu'à partir de l'exercice budgétaire 2014 2012. La loi budgétaire déterminera pour les exercices 2012 et 2013 appliquera le taux de la contribution de l'Etat à la Mutualité des entreprises tel que défini à l'article 56, compte tenu des dispositions du paragraphe (1), alinéa 1.

(...)“

Un bilan doit, au vu notamment de l'évolution de l'absentéisme, apprécier si les montants que le Gouvernement se propose d'injecter dans la structure organisant la Mutualité des entreprises sont suffisants pour réaliser la neutralité financière au niveau de l'économie dans son ensemble. Comme cet engagement de la part du Gouvernement constitue une obligation de résultat et comme les premières aides financières étatiques devant compenser le surcoût pour les entreprises de l'introduction de la LFZ interviendront à partir du moment où le différentiel du taux de cotisation ouvrier ne reviendra plus intégralement à la Mutualité des entreprises, donc dès le 1er janvier 2012, le bilan devant identifier l'ampleur de l'enveloppe financière doit se situer nécessairement en amont de cette date butoir. En d'autres mots, le bilan devra se faire au cours de l'an 2011 sur base des chiffres concernant l'absentéisme alors connus de l'exercice 2009 et 2010.

La Chambre des Métiers tient à renvoyer aux considérations générales contenues au chapitre 2.6 du présent avis.

4.10. Article 18

L'article sous rubrique vise le renforcement des effectifs de l'IGSS, qui se justifie, selon les auteurs, par les missions à assumer pour la mise en place de la restructuration administrative des institutions de sécurité sociale et des missions de suivi.

Le commentaire de l'article sous rubrique ne reflète toutefois pas la pensée des arrangements conclus lors des négociations qui suivaient l'accord tripartite.

Ainsi, l'augmentation des effectifs auprès du contrôle médical de la sécurité sociale et du conseil arbitral des assurances sociales par sept fonctionnaires de la carrière inférieure de l'expéditionnaire „ne constitue qu'une régularisation de la situation d'agents qui sont mis à la disposition des deux services étatiques tant par l'Office des assurances sociales que par la Caisse de pension des employés privés“.

Seuls deux médecins à engager seront appelés à assumer des missions dans le cadre des mesures envisagées pour combattre la fraude en matière d'assurance maladie et les rédacteurs à engager seront chargés de l'organisation administrative des tâches à assumer en rapport avec le contrôle des incapacités de travail en matière de l'assurance maladie.

Le Gouvernement a manifesté sa détermination d'instituer dans le cadre de la „mise en place de nouvelles structures administratives les solutions appropriées permettant aux employeurs de signaler de tels cas“ de maladie présumés abusifs „aux institutions de sécurité sociale, de sorte que celles-ci puissent déclencher automatiquement les mesures de contrôle qui s'imposent suivant des critères à définir par les partenaires sociaux et de sanctionner les abus dûment constatés“.

Pour combattre de façon efficace les abus et afin de réduire le coût de la LFZ, ces contrôles doivent pouvoir se déployer aussi et surtout sur les absences de courte durée.

Pour ce qui est des revendications en relation avec un contrôle renforcé, notamment au niveau administratif, la Chambre des Métiers renvoie aux remarques faites dans les considérations générales, notamment les chapitres 2.1. et 2.6.

Il importera d'augmenter au moment de l'introduction du statut unique le nombre de contrôleurs administratifs et médicaux, en fonction des besoins enregistrés sur le terrain.

4.11. Article 19

L'article sous avis précise que l'introduction du statut unique ne peut pas avoir pour effet une généralisation des régimes complémentaires de pension. Ainsi, le Gouvernement tient compte d'une revendication de longue date des employeurs en précisant que l'extension d'un régime complémentaire ne peut se faire que dans le cadre d'une modification formelle du règlement de pension applicable à ce régime.

La Chambre des Métiers approuve explicitement l'article sous rubrique.

*

5. CONCLUSION

Suite à la consultation de ses ressortissants, la Chambre des Métiers ne peut marquer son accord avec les dispositions du présent projet de loi que s'il est entièrement tenu compte des remarques faites dans le présent avis, surtout celles en rapport avec les éléments qui à ses yeux ne sont pas conformes aux arrangements conclus, commentés aux chapitres 2.1. à 2.9.

Luxembourg, le 7 novembre 2007

Pour la Chambre des Métiers,

Le Directeur,
Paul ENSCH

Le Président,
Roland KUHN

