

N° 5750³

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 électorale;**
- 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 COMMUN DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES ET DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL

(14.11.2007)

SOMMAIRE

Partie I: Un statut unique ouvriers/employés – entre nécessité et évidence?

Préambule: L'achèvement d'un régime social uniforme au profit de tous les salariés ayant un statut de droit privé constitue le premier pas de la nécessaire réforme de la législation sociale

I. Ouvriers-Employés: une évolution législative progressive vers un statut unique

I.1 L'évolution législative en droit du travail

I.1.1. La relation de travail: première grande harmonisation en 1989

I.1.1.1. Avant la loi de 1989 sur le contrat de travail

I.1.1.2. La première harmonisation de 1989

I.1.2. L'évolution du congé légal des salariés ayant un statut de droit privé: harmonisation à partir de 1966

I.1.2.1. Une législation distincte: 1919-1950

I.1.2.2. Vers une harmonisation des régimes: 1950-1966

I.1.2.3. Un régime uniforme à partir de 1966

- I.1.3. La durée du travail: dispositions quasiment identiques à partir de 1999
 - I.2. L'uniformisation du système de sécurité sociale
 - I.2.1. L'assurance pension
 - I.2.2. L'assurance maladie
 - I.2.3. Les allocations familiales
 - I.2.4. Les prestations de maternité
 - I.2.5. Les indemnités de chômage
 - I.2.6. Le revenu minimum garanti
 - I.2.7. La préretraite
 - I.2.8. La dépendance
 - II. Les arguments juridiques en faveur de l'harmonisation parfaite
 - II.1. Le principe constitutionnel d'égalité devant la loi
 - II.2. Le droit européen ne distingue pas entre employés et ouvriers
 - II.3. Les différences de régime attachées au statut employé et ouvrier au regard des textes fondamentaux supranationaux
 - II.3.1. L'influence internationale
 - II.3.2. L'influence européenne
- Partie 2: Analyse du projet de loi
- I. Dispositions du projet de loi concernant le Code du travail
 - II. Dispositions du projet de loi concernant le Code de la Sécurité sociale
 - III. Dispositions du projet de loi concernant la Chambre des salariés
 - IV. Dispositions du projet de loi concernant les tribunaux du travail
 - V. Dispositions transitoires du projet de loi
 - VI. Règlements grand-ducaux d'exécution

*

Par lettre du 2 août 2007, MM. François Biltgen, ministre du Travail et de l'Emploi, et Mars di Bartolomeo, ministre de la Sécurité Sociale, ont soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail.

1. Ce projet a pour objet d'introduire un statut unique pour les salariés ayant un statut de droit privé.

Lors de discussions tripartites qui ont débouché le 28 avril 2006 sur un avis du comité de coordination tripartite, le gouvernement et les partenaires sociaux se sont en effet mis d'accord pour faire converger le statut des ouvriers et des employés privés en vue de réaliser un statut unique de tous les salariés ayant un statut de droit privé.

Vu que le projet de loi sous rubrique engendre la création d'un statut unique pour leurs ressortissants actuels, la Chambre des employés privés et la Chambre de travail ont décidé de rédiger un avis commun y relatif.

2. La Chambre des employés privés et la Chambre de travail félicitent le gouvernement de la présente initiative. Il s'agissait en effet d'une nécessité historique de mettre fin à cette division du monde du travail et d'éliminer les dernières différences de traitement entre ouvriers et employés privés.

L'introduction d'un statut unique pour les salariés ayant un statut de droit privé constitue à la fois une nécessité juridique et une évidence historique comme le soulignent la Chambre de travail et la Chambre des employés privés dans la première partie du présent avis.

La deuxième partie de l'avis procède à une analyse des dispositions proprement dites du projet de loi afin d'examiner l'existence d'éventuelles difficultés et de problèmes techniques dans la mise en oeuvre du statut unique.

PARTIE 1:

**UN STATUT UNIQUE OUVRIERS/EMPLOYÉS
– ENTRE NECESSITE ET EVIDENCE?**

**Préambule: L'achèvement d'un régime social
uniforme au profit de tous les salariés ayant un
statut de droit privé constitue le premier pas de
la nécessaire réforme de la législation sociale**

3. L'uniformisation des statuts de l'employé privé et de l'ouvrier s'inscrit dans l'évolution législative générale qu'a connue le droit luxembourgeois depuis la fin de la seconde guerre mondiale tant en ce qui concerne le droit du travail que le droit de la sécurité sociale. Au cours des deux dernières décennies, gouvernements et partenaires sociaux, particulièrement les syndicats, l'ont d'ailleurs appelée de leurs vœux. (cf. partie 1, point I.).

4. Les disparités subsistantes dans le régime légal applicable à ces deux catégories de salariés (indemnité de départ, indemnités pécuniaires de maladie, etc.) pourraient du point de vue légal être considérées comme étant contraires au principe constitutionnel d'égalité du citoyen devant la loi et partant constituer une source de discrimination (cf. partie 1, point II.1).

5. L'harmonisation progressive des législations nationales des différents Etats membres de l'Union européenne, du fait de la transposition des directives européennes, impliquera en outre inévitablement, à la longue, des règles identiques pour les deux sortes de travailleurs. Il ne sera partant plus utile de faire de distinction. (cf. partie 1, point II.2).

6. La Chambre des employés privés et la Chambre de travail partagent les vues du Gouvernement qui, dans l'exposé des motifs du projet soumis pour avis, indique que l'introduction du statut unique „constitue une réforme structurelle majeure susceptible de pallier les clivages entre groupes socio-professionnels existant dans notre droit social; clivages, qui, dans notre économie ne reposent souvent plus sur des raisons objectives et s'avèrent contra-productives pour le marché de l'emploi. En mettant fin aux distinctions, voire discriminations surannées entre ouvriers et employés privés le statut unique donnera lieu à un Code du travail applicable uniformément à tous les salariés de droit privé. Il apportera à tous les salariés à salaires bruts égaux des salaires nets égaux.

Pour les entreprises, la gestion séparée des deux catégories de personnel comporte des charges administratives, susceptibles de disparaître avec l'introduction d'un statut unifié pour tous les salariés du secteur. Le statut unique apportera donc une simplification administrative en faveur des employeurs. Le statut unique apportera un avantage compétitif en abaissant le niveau général des taux des cotisations sociales.

Sur le plan des organes représentatifs des salariés et de l'organisation de la sécurité sociale l'introduction d'un statut unique permet de focaliser les énergies au service de la population couverte. Le statut unique permettra la fusion des caisses de maladie et des caisses de pension du secteur privé et conduira à la création d'une seule chambre professionnelle des salariés du secteur privé. Il permettra, par ailleurs, des allègements au niveau de la composition des juridictions du travail et de la sécurité sociale. Le statut unique s'insère donc dans la politique de modernisation de nos structures et d'une plus grande efficacité de celles-ci“.

7. Alors que l'ouvrier moderne et contemporain cumule pénibilités physiques et mentales, la fusion des statuts salariaux de droit privé pourrait redonner toutes ses lettres de noblesse au labeur ouvrier et à l'identité de cette catégorie socioprofessionnelle qui est porteuse d'histoire, de mémoire et de progrès, permettant ainsi de renforcer la représentation de l'ouvrier pour affronter dignement le deuxième millénaire.

La Chambre des employés privés et la Chambre de travail considèrent ainsi que la réforme projetée dépasse le cadre purement légal du droit social, mais constitue une réforme d'une envergure sociétale.

8. Tout en soulignant la dimension historique de l'introduction du **statut unique** au niveau sociétal, la Chambre des employés privés et la Chambre de travail se doivent de relever qu'avec l'avènement

du statut unique, la réforme de notre législation sociale nationale ne doit pas être considérée comme achevée.

L'alignement des droits et obligations sur le plan du droit du travail et du droit de la sécurité sociale, ne constitue que le **premier pas de la modernisation de la législation sociale**.

La seconde étape de cette réforme modernisante mènera forcément à la **révision de la législation relative à la représentation du personnel**.

Elle devra suivre de près la présente réforme, alors qu'elle y est intimement liée. Elle constitue en effet le garant de l'efficacité des nouvelles mesures préconisées.

Les dispositions légales nationales relatives à la représentation des salariés dans les entreprises datent pour la plupart des années 1970 et ne sont plus forcément adaptées aux évolutions du monde du travail actuelles. Une réforme apparaît donc indispensable afin de donner aux salariés la possibilité de créer un partenaire équivalent dans le dialogue social avec l'employeur.

L'accent de la réforme à entamer en matière de représentation des salariés sera donc à mettre sur les **droits de participation** des représentants des travailleurs dans les entreprises. Renforcer ces droits permettra en effet d'assurer une mise en oeuvre optimale des règles proposées en droit du travail par le présent projet de loi (tels par exemple les nouvelles règles en matière de travail supplémentaire) et de créer plus de transparence dans la gestion des entreprises.

Il est également crucial de renforcer et de clarifier les attributions des différentes structures de représentation des salariés et de préciser les relations entre celles-ci.

9. L'instauration définitive d'un statut salarial unique de droit privé et le processus d'intégration et de réorganisation administratives qu'il enclenche, mènera à une rationalisation des dépenses courantes et des frais de fonctionnement des organismes de la sécurité sociale. Il devrait en effet normalement être plus avantageux de concentrer la gestion et les coûts fixes en une seule entité pour ainsi réaliser des économies d'échelle.

10. La Chambre des employés privés et la Chambre de travail aimeraient souligner que la contrepartie de ces „économies“ doit résider dans une **amélioration des services offerts aux assurés, notamment par un service de proximité des assurés (agences décentralisées)**. Aussi au niveau de **l'assurance sociale**, l'accent doit-il indiscutablement être mis sur **l'aspect „prévention“**, de façon à constituer une **véritable Caisse nationale de Santé**. Les deux chambres salariales se prononcent en effet en faveur d'une réforme de l'assurance maladie qui confère à la future Caisse nationale d'assurance maladie des missions supplémentaires et élargies dans le domaine de la prévention lui permettant d'assumer le rôle d'une véritable caisse nationale de santé. La mission „prévention“ de la future Caisse nationale d'assurance maladie aurait pour objet la mise en oeuvre de la politique nationale de prévention et de bien-être sur le plan de la santé (par le biais par exemple de l'introduction de normes de qualité contrôlables permettant de responsabiliser les fournisseurs de soins en cas de non-respect des normes), le tout sans préjudice évidemment de la mission „curative“ de la future Caisse nationale d'assurance maladie. La future Caisse nationale d'assurance maladie devrait en outre fonctionner à travers un réseau d'agences (voir commentaire de l'article 2, point 22 du projet de loi).

La Chambre des employés privés et la Chambre de travail insistent également sur le caractère consensuel de la gestion des organismes de la sécurité sociale. Le législateur devrait mettre en place des structures incitant les partenaires sociaux à rechercher des compromis dans la gestion de l'assurance maladie, tout en évitant que des décisions soient prises contre la volonté de l'un des groupes (cf. partie 2 du présent avis).

11. Nos chambres regrettent en outre vivement que les autorités publiques ne profitent pas de l'introduction du statut unique pour réformer l'assurance accident, entre autres par la mise en place d'un taux unique pour toutes les activités. Cette initiative a malheureusement échoué en raison de divergences du côté des employeurs.

Par ailleurs, elles estiment que la réalisation du statut unique dans le secteur privé n'est qu'une étape intermédiaire dans la réalisation à moyen et à long terme d'une harmonisation des statuts du salarié et du fonctionnaire vers le statut le plus favorable. D'ici-là, nos deux chambres exigent que, d'ores et déjà, les employés privés engagés auprès des administrations et des collectivités publiques bénéficient des mêmes droits que les ouvriers en ce qui concerne le droit de vote actif et passif pour les élections des représentants des salariés.

12. Pour finir les deux chambres salariales aimeraient souligner que la **future Chambre des salariés** devra assurer et assumer la représentativité sur le plan national de tous les salariés **ayant un statut de droit privé**. Afin de garantir qu'elle puisse assurer un travail de qualité et diversifier ses activités, il sera nécessaire d'augmenter le soutien financier étatique. La future chambre devant assumer une représentativité sur le plan national du salariat, elle constituera le contrepoids de deux chambres professionnelles patronales, soit la Chambre de commerce et la Chambre des Métiers. Les allocations étatiques qui lui reviennent devront par conséquent correspondre à celles allouées à ces deux institutions.

13. Avant d'entamer l'analyse des articles du projet de loi soumis pour avis, les deux chambres salariales se proposent d'abord de dresser le tableau de l'évolution historique de la législation sociale, mettant en évidence la convergence progressive des règles applicables aux employés privés et aux ouvriers, pour ensuite souligner la nécessité juridique d'éliminer les divergences qui persistent.

I. Ouvriers-Employés: une évolution législative progressive vers un statut unique

14. Aussi bien l'évolution du droit du travail que celle de la sécurité sociale témoignent depuis le milieu du siècle dernier d'une élimination progressive des divergences entre les règles de droit gouvernant employés et ouvriers.

I.1. L'évolution législative en droit du travail

15. Trois réglementations présentent une évolution intéressante et méritent d'être analysées. Il s'agit de celles relatives à la relation de travail, au congé annuel et à la durée de travail.

I.1.1. La relation de travail: première grande harmonisation en 1989

I.1.1.1. Avant la loi de 1989 sur le contrat de travail

16. Au début du 20^{ème} siècle le „Bürgerliches- u. Handelsgesetzbuch“ régleme en quelques articles très sommairement la **relation de travail** (Arbeitsmietvertrag). A l'époque, celle-ci ressemble plus à une simple prestation de services qu'à un contrat de travail comme nous le connaissons aujourd'hui.

Ainsi le „Arbeitsmietvertrag“ est défini à l'article 1710 de ce code comme suit: „*Der Mietcontract über Arbeit ist ein Vertrag durch welchen die eine Partie sich verbindlich macht für die andere gegen einen unter ihnen verabredeten Preis etwas zu tun.*“

L'article 1779 du Bürgerliches- u. Handelsgesetzbuch précise: „*Der über Arbeiten oder gewerbliche Tätigkeit eingegangene Mietcontract ist von dreifacher Art:*

- 1. mit Arbeitsleuten, die sich zur Leistung von Diensten gegen jemand verbindlich machen;*
- 2. mit Landfuhrleuten und Schifffern, welche die Beförderungen der Personen oder Waren übernehmen;*
- 3. mit Unternehmern bestimmter Arbeiten nach einem Anschlage oder Accord.“*

Le Bürgerliches- u. Handelsgesetzbuch précise encore que tous ces services ne peuvent être prestés qu'à durée déterminée ou pour une tâche précise.

Le même texte prévoit que les arriérés de rémunération des ouvriers et „Tagelöhner“ se prescrivent par 6 mois, et ceux des „Dienstboten, welche sich jahrweise vermieten“, se prescrivent en 1 an.

17. Une loi du 27 décembre 1842 attribue compétence au juge de paix, siégeant en matière civile, pour connaître des litiges concernant les relations de travail.

Le code pénal (Strafgesetzbuch) punit en outre d'une peine d'emprisonnement de 3 mois à trois ans, le travailleur qui trahit avec malveillance un secret de fabrication.

18. Le **contrat de travail, en tant que** source des rapports individuels entre l'employeur et le travailleur salarié fait l'objet d'un encadrement légal depuis l'année 1919 pour les employés privés alors que la réglementation légale du contrat de travail de l'ouvrier remonte à l'année 1970 seulement.

Les employés

19. La loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés¹, réformée en 1937², est en effet le premier texte d'importance en droit du travail au Luxembourg.

En 1919, le législateur prévoit que le contrat de travail peut être conclu verbalement ou par écrit, l'employé étant néanmoins en droit de réclamer la délivrance d'une convention par écrit. Il est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. La période d'essai est au plus de six mois. La durée de travail journalière est au plus de huit heures. Tout travail fourni en plus donne droit à un salaire supplémentaire „supérieur de moitié au prorata à celui convenu au contrat“.

En cas de maladie, l'employé bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant le mois de la survenance de la maladie et les trois mois qui suivent et le paiement du salaire est maintenu par l'employeur pendant cette période.

Le repos hebdomadaire est fixé à 38 heures et doit coïncider de préférence avec le dimanche. Le droit au congé annuel est de 10 à 20 jours en fonction de l'ancienneté de service de l'employé.

En cas de décès de l'employé, sa veuve ou ses enfants de moins de 18 ans auront droit au paiement du salaire du mois de la survenance ainsi qu'à une indemnité de trois mois de salaire. Si le contrat peut être dénoncé avec effet immédiat par l'une des parties pour faute grave dans le chef de l'autre, une résiliation avec préavis est toujours possible sans justification.

En 1919, le législateur fixe les délais de préavis, tels que nous les connaissons encore aujourd'hui.

Le texte de 1919 met en place le principe des délégations d'employés pour toute entreprise de 15 employés ou plus.

20. Après la **réforme de 1937**, le contrat de travail de l'employé doit être fixé par écrit. La période d'essai est au plus de quatre mois pour l'employé majeur et au plus de six mois pour l'employé mineur.

Le repos hebdomadaire est fonction de la branche et de la taille de l'entreprise et varie entre 38 et 43 heures. Le droit au congé est toujours fonction de l'ancienneté de service de l'employé mais fixé entre 8 à 20 jours par année, étant précisé que les employés tombant sous l'application du repos hebdomadaire ininterrompu de 38 heures auront droit à un congé supplémentaire de deux jours par an et ceux dont le service ne permet pas un repos continu de 43 heures ont droit à un congé annuel supplémentaire de quatre jours.

En 1937, le droit au paiement d'une indemnité de départ à partir d'une ancienneté de service de 15 ans de l'employé, est introduit.

En cas de décès de l'employé en cours de contrat, sa veuve ou ses enfants de moins de 18 ans, ou encore ses ascendants directs qui auront vécu avec lui en ménage commun et qui étaient à sa charge, auront droit, outre le salaire du mois de décès, à une allocation égale aux appointements de trois mois de salaires.

Après la première réforme du régime du contrat de louage de services de l'employé par le biais de la loi du 7 juin 1937 celle-ci a fait l'objet par la suite de deux réformes de substance le 20 avril 1962³ et le 12 novembre 1971⁴.

21. **En 1962**, la notion de modification de la rémunération en défaveur de l'employé est introduite. Un délai de préavis sera dans ce cas à respecter par l'employeur.

Une liste non exhaustive de fonctions tombant sous le statut employé, est ajoutée au texte.

Le contrat doit dorénavant être passé en double exemplaire, dont le premier est destiné à l'employeur, le deuxième à l'employé et spécifier:

a) la nature de l'emploi et les caractéristiques du travail à exécuter;

1 Mémorial No 76 du 15 novembre 1919

2 Loi du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés Mémorial A 1937, p. 457

3 Mémorial A No 19 du 21 avril 1962 page 245

4 Mémorial A No 77 du 17 novembre 1971 page 2033

- b) la durée du contrat ou l'indication qu'il est conclu soit pour une durée indéterminée, soit à l'essai;
- c) le traitement de début et, le cas échéant, les majorations périodiques, les commissions ou participations convenues;
- d) les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties auront convenu.

Quant à la période d'essai, sa durée est limitée à deux mois pour un employé détenteur du certificat de fin d'études secondaires, d'un diplôme de fin d'études de l'Ecole technique de l'Institut d'enseignement technique ou d'une école technique équivalente étrangère ou ayant participé avec succès au concours organisé par l'employeur. Pour l'employé qui ne remplit pas ces conditions de formation, pareil engagement à l'essai ne peut dépasser, si l'employé est majeur, une durée de quatre mois et s'il est mineur, une durée de six mois.

La durée de travail hebdomadaire maximale est fixée à quarante-quatre heures par semaine sans pouvoir dépasser huit heures par jour. Dans des cas particuliers et sur autorisation préalable et écrite de l'Inspection du Travail, les quarante-quatre heures de travail hebdomadaire pourront être réparties sur cinq jours ouvrables, sans que la durée normale du travail journalier puisse être augmentée de plus d'une heure. Est considéré comme durée de travail le temps pendant lequel l'employé est à la disposition de l'employeur; sont exclus les repos pendant lesquels le personnel n'est pas à la disposition de l'employeur. Toute prestation d'heures supplémentaires réparties sur plus de trois jours par mois est subordonnée, sauf urgence, à une autorisation préalable du ministre du Travail qui statuera sur avis de l'Inspection du Travail, après consultation de la délégation d'employés. De même, tout travail de dimanche ou de jour férié légal est subordonné à une autorisation du ministre du Travail suivant les modalités prévues à l'alinéa qui précède. L'autorisation ne sera donnée que dans des circonstances exceptionnelles en raison des nécessités de service.

Il est précisé que les heures de travail supplémentaires donneront lieu à une majoration de cinquante pour cent du salaire normal; cette majoration sera de soixante-dix pour cent pour le travail de dimanche et de cent pour cent pour le travail des jours fériés légaux. Toutefois, une majoration de la rémunération n'est pas due lorsque le traitement a été fixé en considération du fait que l'employé est obligé en raison de la nature de son occupation à fournir régulièrement un travail en dehors des heures de travail normales et des jours ouvrables.

Quant au repos hebdomadaire, l'employé jouira d'un repos hebdomadaire de quarante-quatre heures ininterrompues. Ce temps de repos coïncidera, dans la mesure du possible, avec le jour du dimanche.

Le droit au congé est toujours fonction essentiellement de l'ancienneté de service de l'employé, mais aussi de son âge. Il est de 15 jours au moins et de 24 jours au plus. Le législateur ajoute la précision qu'en principe le droit au congé portera sur l'accomplissement d'une année de service entière, mais, après six mois de travail ininterrompu auprès du même employeur, l'employé bénéficiera d'une quote-part de congé proportionnelle à la durée de son service.

Les employés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de quarante-quatre heures par semaine, d'après constatation de l'Inspection du Travail et des Mines, ont droit à un congé supplémentaire de six jours.

L'employé obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel aura droit à un congé extraordinaire, le tout avec pleine conservation de sa rémunération.

En ce qui concerne le décès de l'employé en cours de contrat, le texte prévoit une règle supplémentaire et complète les règles existantes. Ainsi les traitements de l'employé célibataire ou veuf, qui a des personnes à sa charge, ou des enfants qui s'adonnent à des études moyennes, universitaires ou professionnelles, sont dus jusqu'à la fin du mois de décès; il sera dû en outre une allocation égale aux appointements de trois mois.

Si le défunt laisse une veuve, des enfants de moins de dix-huit ans, des enfants qui par suite d'infirmités physiques ou intellectuelles ne sont pas en mesure de gagner leur vie, ou des enfants qui s'adonnent à des études moyennes, universitaires ou professionnelles, ou des ascendants qui ont vécu en ménage commun avec lui et dont l'entretien était à sa charge, il leur sera dû le salaire du mois de décès et en outre une allocation égale aux appointements de trois mois en y comprenant la valeur au prorata des émoluments accessoires éventuels.

Quant à la résiliation du contrat par l'employé, le législateur précise en 1962 que le délai de préavis à respecter est égal à la moitié du délai à respecter par l'employeur en cas de résiliation du contrat.

22. Relevons pour finir les éléments essentiels de **la réforme de 1971**:

La durée normale du travail journalière des employés reste fixée à huit heures par jour; la durée de travail hebdomadaire est réduite à quarante heures par semaine. La durée du travail est définie comme étant le temps pendant lequel l'employé est à la disposition de son ou de ses employeurs, s'il en a plusieurs; sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles l'employé n'est pas à la disposition de son ou de ses employeurs.

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

La réforme de 1971 introduit le régime des dérogations compensatoires: lorsque les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur moins de cinq jours ouvrables, la durée normale du travail peut être portée jusqu'à neuf heures par jour. Lorsque les conditions spécifiques à certaines branches d'activité ou à certaines entreprises l'exigent, le ministre du travail pourra, suivant les modalités et sous les conditions qu'il détermine, et après avis préalable de la délégation d'employés, autoriser la répartition de la durée du travail sur une période de deux semaines sans que la durée journalière du travail puisse excéder dix heures. Dans les entreprises où le travail, à raison de sa nature, ne souffre ni interruption ni retard ou est organisé par équipes successives, la période de référence peut être portée à quatre semaines. Le ministre du Travail peut étendre la période de référence sur une période d'une année au plus pour le calcul de la durée du travail des employés dont la présence est indispensable pour assurer le fonctionnement normal des entreprises saisonnières ainsi que des entreprises hôtelières, des entreprises de restauration, des cantines, débits de boissons et autres établissements où sont servies des consommations. Lorsqu'une convention collective de travail déclarée d'obligation générale détermine les conditions de travail des employés de la branche ou de l'entreprise intéressées, le ministre du travail demandera au préalable l'avis des organisations professionnelles et syndicales parties à la convention.

Les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, tels que des accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruptions de la force motrice, de la lumière, du chauffage ou de l'eau, pourront être récupérées à raison d'une heure par jour. Les récupérations ne pourront avoir lieu pendant plus de quinze jours par an et devront être effectuées dans le mois suivant la reprise du travail.

Le législateur introduit en 1971 une définition du travail supplémentaire. Ainsi, est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale du travail déterminées par la loi ou les parties. Toute prestation d'heures supplémentaires est subordonnée à une autorisation préalable du ministre du Travail. Le recours à des heures supplémentaires est limité à des cas exceptionnels.

Aucune autorisation pour heures supplémentaires ne sera cependant requise pour:

- a) des travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;
- b) des travaux d'urgence à effectuer aux machines et à l'outillage et des travaux commandés par un cas de force majeure mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'établissement. Dans ces cas, le chef d'entreprise devra informer l'inspection du travail et des mines avec indication des motifs ayant entraîné la prestation d'heures supplémentaires.

Dans les secteurs, branches ou entreprises souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre et dont le rendement n'est pas susceptible d'être notablement amélioré par des mesures d'organisation du travail, de mécanisation ou de rationalisation, des conventions collectives de travail peuvent déroger au régime légal sur la durée du travail des employés sans que le total des heures de travail puisse dépasser dix heures par jour et quarante-quatre heures par semaine.

La loi de 1971 fixe en outre le principe de la limite absolue de la durée de travail, y compris les heures supplémentaires; ainsi il ne pourra être effectué en aucun cas plus de deux heures supplémentaires par jour, la durée journalière totale du travail ne pouvant excéder dix heures.

En ce qui concerne les majorations de rémunération, elles sont étendues au travail de dimanche et de jour férié légal.

L'employé a droit pour chaque heure supplémentaire à son salaire horaire normal tel qu'il est convenu au contrat, majoré de 50% au moins. L'employé a droit pour chaque heure travaillée le dimanche à son salaire horaire normal tel qu'il est convenu au contrat, majoré de 70%. Si les heures travaillées un dimanche sont compensées par un repos correspondant en semaine, le seul supplément de 70% est dû. L'employé a droit pour chaque heure travaillée lors d'un jour férié légal à son salaire horaire normal, tel qu'il est convenu au contrat, majoré de 100%, ainsi qu'à une indemnité prévue par l'arrêté grand-ducal du 8 août 1947 portant réglementation des jours fériés légaux.

Au niveau du licenciement avec préavis, le législateur introduit l'obligation de motivation par l'employeur sur demande de l'employé ainsi que la notion de licenciement abusif.

Dans un délai de quinze jours à dater de la notification de la résiliation, l'employé pourra demander à l'employeur les motifs du congédiement. L'employeur est tenu de les lui faire connaître par écrit dans les huit jours francs. En cas de congédiement abusif l'employé peut demander à l'employeur des dommages et intérêts. Il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail tant à durée déterminée qu'à durée indéterminée lorsque le congédiement est intervenu pour des motifs illégitimes ou qu'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Dans la fixation des dommages et intérêts éventuels il est tenu compte des usages, de la nature et de l'ancienneté de service et d'une façon générale des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur. La demande en dommages et intérêts pour congédiement abusif doit être introduite sous peine de forclusion dans un délai de trois mois francs à partir de la notification du congé ou de sa motivation. Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite émanant de l'employé, de son mandataire ou de son organisation syndicale.

L'indemnité de départ sera due à compter d'une ancienneté de service de cinq ans de l'employé.

Les ouvriers

23. Rappelons qu'au début du 20^{ième} siècle seul le „Bürgerliches- u. Handelsgesetzbuch“ réglemente en quelques articles très sommairement la relation de travail (Arbeitsmietvertrag). A l'époque, celle-ci ressemble plus à une simple prestation de services qu'à un contrat de travail comme nous le connaissons aujourd'hui (voir ci-dessus).

24. Au-delà de ces dispositions, au début du 20^{ième} siècle plusieurs lois, prises vers la fin du 19^{ième} siècle sont en vigueur et concernent essentiellement les ouvriers.

Citons quelques textes:

- Gesetz vom 13ten Dezember 1860 betreffend die Arbeiter- und Dienstbotenbücher;
- Gesetze vom 12ten Juli 1865 und vom 11ten September 1906 betreffend die Auszahlung der Arbeiterlöhne;
- Gesetz vom 6ten Dezember 1876 über die Kinder und Frauenarbeit;
- Gesetz vom 19ten Juli 1895 betreffend die Abtretung und Pfändung der Arbeiterlöhne und kleinen Gehälter der Angestellten;
- Gesetz vom 15ten Juli 1903 betreffend die Sicherheit und Gesundheit der in Fabrik- und gewerblichen Betrieben beschäftigten Arbeiter.

25. Si le taux de syndicalisation est au début du 20^{ième} siècle déjà assez élevé chez les employés, c'est beaucoup moins le cas pour les ouvriers, où seuls quelques secteurs sont organisés. La première convention collective est en effet négociée en 1871 par les typographes. D'autres conventions suivent dans ce secteur comme dans celui de la ganterie et de la brasserie.

C'est dans le contexte difficile d'après la première guerre mondiale que se créent en 1916 deux grands syndicats de la métallurgie, le „Berg-und-Hüttenarbeiter-Verband“ et le „Luxemburger Metallarbeiterverband“. Ces deux syndicats vont fusionner en 1920 pour devenir le „Luxemburger Berg-und-Metallindustriearbeiterverband“, plus connu sous la dénomination „De Verband“ devenu successivement le „Lëtzebuenger Arbechterverband (LAV)“ et le „Onofhängegen Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGB-L)“.

En janvier 1921, le Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB) est créé.

26. En 1919 le gouvernement de l'époque instaure les conseils de l'usine dans les établissements industriels qui occupent au moins 50 ouvriers. Ils ont pour mission de concilier patron et ouvriers dans

les questions concernant les salaires, les conditions de travail, les contrats de travail et les oeuvres sociales. Les syndicats obtiennent ainsi des relais importants dans les entreprises. Bon nombre d'améliorations des conditions de travail ou d'autres mesures sociales, sont alors le fruit des négociations entre les délégations ouvrières et les directions des entreprises.

Le gouvernement supprime les conseils d'usine en 1921 pour sanctionner et mettre fin au mouvement de grève qui éclate cette année dans le secteur sidérurgique.

A partir de l'année 1925, la Chambre des employés privés et la Chambre de travail s'engagent pour demander la légalisation et la généralisation des conventions collectives.

L'objectif des conventions collectives est alors de rompre avec l'individualisme des contrats du XIX^{ème} siècle où les contrats individuels de travail n'étaient que des contrats apparents. Elles permettent de fixer des conditions de travail, comme le salaire, la durée de travail, l'embauchage, le licenciement, l'organisation du travail et l'arbitrage des conflits. C'est ainsi qu'une mention relative aux conventions collectives est insérée dans la loi du 6 décembre 1926 sur le congé des ouvriers.

En 1926, soit sept ans après les employés privés, une loi du 6 décembre règle le droit au congé des ouvriers. La durée du congé varie alors entre quatre et douze jours par an suivant l'ancienneté de service de l'ouvrier.

En 1929 une loi vient réglementer les conditions de formation et de travail des apprentis dans l'industrie.

Après la manifestation de masse de 40.000 ouvriers le 12 janvier 1936, le gouvernement de l'époque institue un Conseil national du travail, composé de représentants du patronat et de deux représentants syndicaux et placé sous la direction d'un représentant du gouvernement. La tâche du conseil est d'examiner les conflits de travail et de rechercher une solution.

En 1936 est conclu le premier contrat collectif pour les mines ainsi que pour les usines. Dans les années 1937 et 1938 de nombreuses conventions collectives sont négociées sous l'égide du Conseil national du travail, notamment pour les travailleurs des petites et moyennes entreprises.

En 1938 les Conseils de prud'hommes sont mis en place pour régler les litiges entre les employeurs et les ouvriers.

Alors que les syndicats ont obtenu à partir de 1936 en même temps que leur reconnaissance légale un certain nombre de mesures et d'institutions destinées à prévenir ou à concilier tout litige entre employeur et salarié, ils deviennent dans la période d'après-guerre les interlocuteurs incontournables quant il s'agit de discuter des questions sociales.

27. Avant l'avènement de la première loi d'importance réglant le contrat de travail des ouvriers en 1970, les conditions de travail de ces travailleurs sont donc souvent régies par des règles conventionnelles issues de contrats collectifs.

Après une très longue période de gestation, la loi du 24 juin 1970 portant réglementation du contrat de louage de services des ouvriers⁵ voit le jour.

On peut lire dans l'avis du Conseil d'Etat du 20 septembre 1968 relatif au projet de loi No 76 devant mener à la loi du 24 juin 1970, que le texte proposé „... *contient une réglementation générale du contrat de travail des ouvriers en établissant, dans la mesure du possible, un parallélisme entre la situation de l'ouvrier et celle de l'employé. ... C'est à bon droit que la Commission des affaires sociales a pris pour modèle la loi régissant le contrat de louage de services des employés privés.*

A l'heure actuelle la distinction entre ouvriers et employés tend à s'estomper et, tant dans notre pays que dans les pays voisins, l'évolution législative des dernières années a pour effet de rapprocher sensiblement le statut de l'ouvrier de celui de l'employé.“

En 1970 le législateur a donc essayé de rapprocher le plus possible les deux statuts.

La loi de 1970 stipule que le contrat de travail de l'ouvrier conclu à durée indéterminée peut être conclu dans les formes qu'il convient aux parties d'adopter. Il peut être établi par tous les moyens de preuve. A défaut de convention collective l'engagement à l'essai et l'engagement à durée déterminée doivent être constatés par écrit sous peine d'être considérés comme contrats définitifs à durée indéterminée.

La durée du contrat à l'essai doit être exprimée en semaines et ne peut pas excéder six semaines.

⁵ Mémorial A No 35 du 30 juin 1970 page 882

Le contrat de travail tant à durée déterminée qu'à durée indéterminée pourra être résilié de commun accord. Il cesse de plein droit lorsque l'ouvrier est atteint par la limite d'âge de soixante-cinq ans ou par une invalidité lui donnant droit à l'octroi d'une pension légale.

Le contrat à durée indéterminée pourra être résilié par l'ouvrier oralement ou par écrit moyennant un préavis de deux semaines.

Le contrat de travail tant à durée déterminée qu'à durée indéterminée ne peut être résilié par l'employeur pendant la maladie ou l'accident professionnel de l'ouvrier, mais au maximum pendant un délai de vingt-six semaines.

Le contrat à durée indéterminée ne peut être résilié par l'employeur qu'en observant un délai de préavis lequel est fonction de l'ancienneté de service de l'ouvrier. Le salarié aura le cas échéant droit à une indemnité de départ après une ancienneté de service de plus de cinq ans.

Le contrat à durée tant déterminée qu'indéterminée peut être résilié immédiatement pour motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'une ou de l'autre des parties avec dommages intérêts à charge de la partie qui a provoqué la résiliation. La notification de la résiliation immédiate doit se faire par lettre recommandée endéans les trois jours francs avec indication du ou des motifs invoqués.

La résiliation du contrat par l'employeur devra se faire obligatoirement par lettre recommandée à la poste. L'ouvrier pourra dans un délai de quinze jours francs à dater de la notification demander les motifs du congédiement. L'employeur est tenu de les lui faire connaître par écrit dans les huit jours francs.

I.1.1.2. La première harmonisation de 1989

28. Dans sa déclaration du 23 juillet 1984 devant la Chambre des Députés, le Gouvernement avait annoncé qu'il „*entreprendra la réforme des statuts légaux des rapports individuels de travail des salariés du secteur privé, le rapprochement progressif et sélectif des statuts demeurant à cet égard un objectif à atteindre*“. *Après avoir souligné qu'il procédera, dans le contexte de cette réforme, à l'adaptation du droit de licenciement, dans le double objectif de mieux protéger les travailleurs contre les risques du licenciement et de renforcer la protection des salariés faisant l'objet d'un licenciement, le Gouvernement avait indiqué sa volonté d'articuler ses propositions de réforme „autour d'un certain nombre de choix fondamentaux à prendre sur base des orientations tracées par le CES dans son avis du 29 novembre 1983“.*

Dans cet avis du 29 novembre 1983, le Conseil économique et social tout en faisant remarquer que „*le brassage des professions ainsi que l'évolution, au cours des temps, de la définition légale de l'employé et de l'ouvrier font que la distinction historique perd de sa signification et qu'un régime unique en matière de licenciement peut être positivement envisagé*“, conclut cependant que du „*fait des charges supplémentaires que comporterait pour les entreprises une harmonisation intégrale des régimes ouvriers et employés privés, une telle réforme fondamentale ne saurait se faire dans les conditions actuelles*“.

Les travaux préparatoires à la loi de 1989 renseignent que „*Le ministre du travail a pu se rendre compte à l'occasion des consultations exploratoires qu'il a menées depuis le début de l'année 1988 avec les milieux patronaux et syndicaux que l'avis du Conseil économique et social n'est plus considéré par l'ensemble des organisations qui lui ont apporté sa caution comme plate-forme de compromis susceptible de rallier le consensus de l'ensemble des forces vives de la nation. ... Le Gouvernement est convaincu que la réforme envisagée constitue un compromis équilibré entre les impératifs de souplesse de notre appareil productif et les aspirations légitimes de nos salariés pour une protection sociale juste et équitable.*

L'unification des statuts de l'ouvrier et de l'employé à travers la généralisation du statut légal de l'employé constitue à l'évidence un objectif à atteindre. C'est pourquoi le Gouvernement demeure profondément attaché à la tâche historique de l'unification complète des statuts à moyen terme.

Il se rend cependant à l'évidence, à l'instar du Conseil économique et social, qu'une harmonisation complète des statuts s'avère difficilement défendable pour l'instant en raison des charges exorbitantes qu'elle comporterait pour les entreprises.

Les perspectives d'élargissement du marché intérieur communautaire à l'horizon 1992 commandent à cet égard une vigilance accrue.

Il faut espérer que la prise en considération de la dimension sociale d'un marché intérieur communautaire se traduira par la création d'un espace social européen régi par des normes harmonisées en matière de droit du travail.

En présentant la réforme qui fait l'objet du présent projet, le Gouvernement franchit une étape décisive sur la voie de l'unification progressive des statuts annoncée dans sa déclaration gouvernementale

La réforme est d'ailleurs largement conforme aux normes inscrites dans la convention No 158 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur adoptée par la Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) le 2 juin 1982 ainsi qu'à celles de la Recommandation No 166 qui en forme le complément.

Aussi le Gouvernement envisage-t-il de soumettre à l'approbation parlementaire la Convention No 158."

29. Ainsi, avec la loi de 1989, le législateur s'engage dans la voie de l'unification des statuts de l'ouvrier et de l'employé privé en proposant l'adoption d'un instrument légal unique fixant indistinctement l'encadrement juridique du contrat de travail comme source du rapport individuel de l'ouvrier et de l'employé privé.

Cette loi, en mettant fin à l'éparpillement des textes qui fixent l'encadrement juridique de la relation individuelle de travail, apporte en outre une contribution essentielle au renforcement de la transparence du droit du travail.

30. **La réforme de 1989** met l'accent sur la forme écrite du contrat de travail. Tout en autorisant le salarié en l'absence d'écrit de prouver l'existence et le contenu du contrat par tous moyens de preuve, elle permet à chaque partie de sanctionner le refus de la forme écrite par la résiliation immédiate du contrat.

Le contrat de travail conclu sans limitation de durée constituant le principe général, le contrat à durée déterminée est dorénavant envisagé dans une optique restrictive. La période d'essai est limitée en cas de contrat à durée déterminée à quatre semaines pour les contrats n'excédant pas six mois et à six semaines dans les autres cas.

La procédure de l'entretien préalable est rendue obligatoire dans les entreprises occupant 150 salariés. Les délais de préavis en cas de licenciement sont unifiés. Il en résulte que le délai de préavis de l'ouvrier est porté:

- de quatre semaines à deux mois pour l'ouvrier ayant une ancienneté de service de moins de cinq ans;
- de huit semaines à quatre mois pour l'ouvrier ayant une ancienneté de service de cinq à moins de dix ans;
- de douze semaines à six mois pour l'ouvrier ayant une ancienneté de service de dix ans et plus.

Les règles régissant le cours du préavis sont unifiées. Par conséquent le délai de préavis de licenciement de l'ouvrier à l'instar de celui de l'employé privé prend cours le quinze du mois ou le premier du mois qui suit.

Les délais de démission sont également unifiés. C'est ainsi que le délai de démission est porté pour l'ouvrier de 15 jours à un mois après une ancienneté de service de moins de cinq ans, à deux mois après une ancienneté de cinq et de moins de dix ans et à trois mois après une ancienneté de dix ans et plus. Le point de départ du délai de démission de l'ouvrier à l'instar de celui de l'employé privé est reporté au quinze du mois ou au premier du mois subséquent. La démission de l'ouvrier doit être notifiée par lettre recommandée et non plus oralement ou par simple écrit.

L'indemnité forfaitaire de départ due au salarié licencié après une ancienneté de service de cinq ans ne subit pas de modifications.

La loi de 1989 a finalement abrogé la loi de 1970 réglementant le contrat de louage de services des ouvriers et a abrogé un nombre important d'articles de la loi de 1937 relative au statut des employés, tout en laissant subsister dans ce dernier texte les dispositions relatives à la définition de l'employé ainsi que les règles relatives à la durée de travail des employés.

Depuis la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un code du travail⁶, la loi de 1989 est abrogée et ses dispositions sont intégrées dans le Code du travail (livre I, titre II).

⁶ Mémorial A No 149 du 29 août 2006

I.1.2. *L'évolution du congé légal des salariés ayant un statut de droit privé: harmonisation à partir de 1966*

31. La réglementation relative au congé annuel subit une évolution semblable à celle décrite ci-dessus, dans le sens qu'on observe une harmonisation certaine au fil du temps.

La première réglementation légale en matière de congé annuel des salariés ayant un statut de droit privé date de la loi précitée de 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

Au départ, le législateur distingue très nettement le régime des employés privés de celui des ouvriers.

Cette différenciation disparaît progressivement pour faire place en 1966⁷ à un régime unique s'appliquant à tous les salariés ayant un statut de droit privé sans égard à leur groupe professionnel.

I.1.2.1. Une législation distincte: 1919-1950

32. En ce qui concerne les **employés privés**, la loi précitée du 31 octobre **1919** prévoit un délai d'attente de trois ans avant que les employés ne puissent prendre leurs congés payés auprès de leur employeur.

Après ce délai, la durée du congé est de:

- 10 jours au moins après un service de trois ans;
- 20 jours au moins après un service de 5 ans.

La réforme du 7 juin **1937** réduit le délai d'attente à un an tout en fixant la durée du congé comme suit:

- 8 jours après un service de un à trois ans;
- 12 jours après un service de trois à cinq ans;
- 20 jours après la cinquième année de service.

Tant la loi de 1919 que celle de 1937 utilisent donc l'ancienneté de service de l'employé comme seul critère pour fixer la durée du congé.

33. Pour ce qui est des **ouvriers**, la loi du 6 décembre **1926** sur le congé des ouvriers dispose qu'il est accordé annuellement à tous les ouvriers, sans distinction de sexe et d'âge, un congé proportionnel aux années passées sans interruption auprès d'un même employeur.

La durée du congé est fixée à:

- 4 jours après un service d'un an;
- 5 jours après un service de cinq ans;
- 7 jours après un service de dix ans;
- 12 jours après un service de vingt ans.

En principe, la loi de 1926 est uniquement applicable aux entreprises occupant plus de vingt ouvriers. Toutefois, elle prévoit, pour tous les ouvriers et apprentis de moins de 18 ans, quelle que soit la taille de l'entreprise, un congé annuel de sept jours dès l'accomplissement d'une année de travail continue auprès d'un même patron.

L'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 détermine le congé payé des ouvriers travaillant dans les entreprises artisanales occupant moins de vingt personnes, en le fixant à douze jours.

I.1.2.2. Vers une harmonisation des régimes: 1950-1966

34. La loi du 27 juillet **1950**⁸ opère un premier rapprochement entre **employés et ouvriers** en ce qui concerne le congé annuel payé.

⁷ Loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé Mémorial A 1966, p. 403

⁸ Mémorial No 41 du 28 juillet 1950, p. 1031

Même si elle est axée prioritairement sur les ouvriers, la loi de 1950 peut, en vertu d'une instruction ministérielle du 29 décembre 1950, s'appliquer aussi aux employés occupés par l'Etat, les chemins de fer, les communes et les établissements publics ou d'utilité publique, les entreprises et établissements industriels et commerciaux occupant normalement plus de 20 salariés dans la mesure où elle contient des dispositions plus favorables.

Les employés occupés par d'autres patrons restent cependant soumis à la loi du 7 juin 1937.

La durée du congé varie suivant la taille de l'entreprise. En présence d'un effectif de plus de 20 salariés, les ouvriers ont droit à un congé de:

- 8 jours ouvrables au cours des trois premières années de service;
- 12 jours ouvrables au cours des quatrième et cinquième années de service ininterrompues auprès d'un employeur;
- 18 jours ouvrables au cours des années subséquentes.

Les apprentis et les salariés âgés de moins de 18 ans accomplis ont droit à un congé d'au moins:

- 12 jours ouvrables après six mois de travail ininterrompu auprès d'un même employeur;
- 18 jours ouvrables après un an de travail ininterrompu auprès d'un même employeur.

Dans les entreprises occupant moins de vingt salariés, la durée du congé pour les ouvriers est fixée comme suit:

- 8 jours ouvrables au cours des trois premières années de service;
- 12 jours ouvrables au cours des années subséquentes.

En ce qui concerne les **employés privés**, une loi du 20 avril 1962⁹ prévoit pour ceux âgés de vingt ans accomplis un congé annuel d'au moins:

- 15 jours ouvrables au cours des cinq premières années de service;
- 18 jours ouvrables à partir de la sixième année de service;
- 21 jours ouvrables à partir de la douzième année de service;
- 24 jours ouvrables à partir de la vingtième année de service ou en tout cas à partir de l'âge de 38 ans.

Pour les employés de plus de dix-huit et de moins de vingt ans accomplis, la durée du congé est de dix-huit jours ouvrables au moins. Elle est de vingt-quatre jours ouvrables au moins pour les employés de moins de 18 ans accomplis.

Par rapport aux lois de 1919 et 1937, la loi de 1962 introduit donc un critère supplémentaire pour fixer le congé, à savoir l'âge de l'employé (voir aussi sub 1 ci-dessus).

Autre nouveauté: la loi de 1962 introduit des congés extraordinaires pouvant être pris par un employé obligé de s'absenter de son travail pour des raisons personnelles. Ce congé correspond à:

- 1 jour avant l'enrôlement au service militaire et pour le décès d'un parent ou allié du deuxième degré;
- 2 jours pour l'accouchement de l'épouse, le mariage d'un enfant et le changement de domicile;
- 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un parent ou allié du premier degré;
- 6 jours pour le mariage de l'employé.

L'employé n'a cependant droit au congé extraordinaire qu'après une période de service de trois mois.

Enfin, un congé supplémentaire de six jours est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés du travail et aux personnes physiquement diminuées reconnues comme travailleurs handicapés. Il en est de même pour les employés ne bénéficiant pas d'un repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures.

I.1.2.3. Un régime uniforme à partir de 1966

35. La loi du **22 avril 1966**¹⁰, réalise l'uniformisation du régime du congé annuel payé des salariés ayant un statut de droit privé.

⁹ Mémorial No 019 du 21 avril 1962

¹⁰ Mémorial A No 021 du 28 avril 1966, p. 387

Cette loi prévoit un congé de:

- 18 jours pour tous les salariés;
- 21 jours à partir de l'âge de 30 ans;
- 24 jours à partir de l'âge de 38 ans.

Le personnel ouvrier des mines et minières a droit à un congé supplémentaire de trois jours ouvrables par an.

En ce qui concerne les congés extraordinaires, le salarié y a droit dès le premier jour de son contrat.

36. Avec la **réforme du 26 juillet 1975**¹¹, la durée du congé annuel est portée à vingt-cinq jours indépendamment de l'âge du salarié ou de son ancienneté de service.

A côté des ouvriers, les employés techniques des mines et minières ont également droit au congé supplémentaire de trois jours.

Notons que depuis 1975, plusieurs réformes ponctuelles sont intervenues en matière de congés légaux.

37. En résumé, depuis la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés ayant un statut de droit privé, tous ces salariés ont droit à un congé annuel payé de même durée, qu'ils aient le statut d'employé privé ou celui d'ouvrier.

Notons qu'il découle des développements qui précèdent qu'en ce qui concerne les employés, la réglementation relative au congé annuel était jusqu'en 1966 incorporée dans le corps de texte réglant leur statut, alors que les ouvriers bénéficiaient dès le départ d'un texte consacré exclusivement à cette matière.

38. Pour être complet précisons qu'à côté du congé ordinaire et extraordinaire, d'autres lois prévoient encore différents autres congés dont les salariés – tant ouvriers qu'employés – peuvent profiter au même titre:

- > le congé de maternité et le congé d'accueil instaurés par la loi du 3 juillet 1975 remplacée par la loi du 1er août 2001,
- > le congé parental et le congé pour raisons familiales créés par la loi du 12 février 1999 transposant la directive congé parental No 96/36,
- > le congé pour la recherche d'un nouvel emploi, le congé-formation, le congé sportif, etc.

A ce jour, toutes les dispositions légales en matière de congé sont intégrées dans le Code du travail.

I.1.3. La durée du travail: dispositions quasiment identiques à partir de 1999

39. L'évolution en matière de durée du travail est similaire à celle observée sous les deux points précédents. Elle présente néanmoins une particularité: si les **règles** applicables en matière de durée du travail aux employés et ouvriers sont **largement harmonisées depuis 1999**, elles n'ont cependant été intégrées dans un même texte de loi qu'avec l'avènement du code du travail en 2006.

Pendant de nombreuses années, la durée du travail était donc régie au Luxembourg par deux textes différents: la loi modifiée du 7 juin 1937¹² pour les employés privés et la loi du 9 décembre 1970¹³ pour les ouvriers.

Alors que la loi de 1970 est exclusivement consacrée à la question de la durée de travail des ouvriers, les règles relatives à la durée du travail de l'employé restent incorporées dans la loi de 1937 relative au statut de l'employé privé.

¹¹ Mémorial A No 045 du 28 juillet 1975

¹² Loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés Mémorial A 1937, page 457

¹³ Loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie Mémorial A 1970, page 1355

40. Si la base légale était ainsi pendant longtemps différente pour les deux statuts socioprofessionnels, la durée du travail est depuis quelques années identique dans les deux cas, le principe étant huit heures par jour et quarante heures par semaine.

Or tel n'a pas toujours été le cas.

La tendance à la réduction de la durée du travail est un des faits les plus marquants de l'évolution sociale au vingtième siècle.

Bien avant la création de l'organisation internationale du travail la journée de huit heures, impliquant la semaine de quarante-huit heures constituait la grande revendication des classes ouvrières.

Aussi n'est-il pas étonnant que la première convention adoptée par la Conférence internationale du travail à sa première session fut **la convention No 1 sur la durée du travail** dans l'industrie, entrée en vigueur le 1er juin **1921** et **ratifiée dans notre pays par la loi du 5 mars 1928**.

Un nouveau pas sur la voie de la limitation de la durée du travail fut franchi le 10 février 1958 par l'adoption de la convention No 30 concernant la réglementation de la durée du travail dans le commerce et dans les bureaux. Puis ce fut, en 1959, l'extension du régime de la journée de huit heures et de la semaine de 48 heures au personnel occupé dans les transports par route.

Depuis lors, un fort mouvement s'est fait jour dans les milieux syndicaux en faveur de la diminution progressive de la durée du travail sans réduction correspondante des gains vers la limite des quarante heures. C'est à partir de 1962 que la réduction de la durée du travail a été réclamée avec une insistance grandissante dans notre pays.

Le mouvement a abouti en **1962¹⁴ à l'introduction de la semaine de quarante-quatre heures au bénéfice des employés privés** (voir les développements ci-dessus).

En 1964 est publié un règlement fixant les modalités d'application de la semaine de quarante-quatre heures pour cette même catégorie de travailleurs.

Une recommandation adoptée par la Conférence internationale du travail le 6 juin 1962 préconise la réduction progressive de la durée normale du travail en vue d'atteindre la norme sociale de quarante heures par semaine sans aucune diminution du salaire des travailleurs. En effectuant le dépôt de l'instrument à la Chambre des Députés le 6 février 1964, le Gouvernement de l'époque exprimait sa conviction que „la réduction de la durée du travail devrait être progressive et qu'il devrait être tenu compte de la variété des conditions économiques et sociales prévalant dans le pays ainsi que du maintien de la production globale et de la productivité“.

La loi du 9 décembre 1970 a finalement fixé la **durée de travail des ouvriers à 44 heures par semaine** et huit heures par jour ainsi qu'à huit heures par jour et **40 heures par semaine à partir du 1er janvier 1975**.

Quant **aux employés, la réforme de 1971¹⁵** a **réduit la durée de travail hebdomadaire de 44 à 40 heures par semaine**.

Les deux textes, 1970 pour les ouvriers et 1971 pour les employés, fixent des règles identiques dans les grandes lignes en ce qui concerne la durée maximale de travail, les régimes dérogatoires, le principe de l'autorisation ministérielle en cas de prestation d'heures supplémentaires.

Après les années 1970 et 1971 la réglementation en matière de durée du travail a été largement unifiée par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998¹⁶. Ce texte, conditionné par les dispositions européennes de base, a rendu la durée du travail encore plus flexible.

La loi du 8 mars 2002 portant révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998¹⁷ a largement uniformisé le libellé des deux textes de loi, qui à ce jour sont intégrés dans le Code du travail.

14 Loi du 20 avril 1962 Mémorial A No 19 du 21 avril 1962, page 245

15 Loi du 12 novembre 1971 Mémorial A No 77 du 17 novembre 1971, page 2033

16 Mémorial A 1999, page 189

17 Mémorial A 2002, page 632

Conclusion:

41. L'aperçu de l'évolution de la réglementation en matière de droit du travail depuis le début du 20ème siècle témoigne d'une harmonisation progressive des deux régimes.

Au cours des 30 dernières années, aucune nouvelle disposition légale ne consacre une distinction entre le statut ouvrier ou employé.

Pour preuve, citons

- la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux,
- la loi du 1er août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers,
- la loi du 23 février 1993 portant réglementation du travail volontaire à temps partiel,
- la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi et réglant les licenciements collectifs.

Cependant quelques archaïsmes subsistent de nos jours en droit du travail, tels:

- > le droit à l'indemnité de départ;
- > la prise en charge de l'indemnité pécuniaire de maladie en cas d'incapacité de travail par l'employeur;
- > le décès du salarié;
- > la législation relative aux délégations du personnel qui instaure parallèlement une délégation représentant les ouvriers et une délégation représentant les employés;
- > la majoration de salaire pour heures supplémentaires.

I.2. L'uniformisation du système de sécurité sociale¹⁸

42. Le développement de la sécurité sociale au Luxembourg ne s'est pas fait d'un seul coup mais constitue une construction historique par étapes. Ainsi, on assiste, d'un côté, à un développement par catégories socioprofessionnelles, d'un autre côté, à un développement par branches de risque.

Les lois du 31 juillet 1901, du 5 avril 1902 et du 6 mai 1911 ont introduit successivement un régime obligatoire d'assurance maladie, d'assurance accident et d'assurance pension pour les ouvriers ainsi que pour les employés privés dont le revenu ne dépassait pas un certain plafond. Les différentes branches furent reprises par la loi du 17 décembre 1925 dans le Code des assurances sociales.

Progressivement la protection sociale a été étendue à toute la population active.

C'est cette évolution historique qui explique les distinctions légales existantes entre différentes catégories socioprofessionnelles.

Remarquons que pour des **branches plus „récentes“ de la sécurité sociale** (revenu minimum garanti, dépendance), il n'y a **pas de différenciation entre ouvriers et employés privés**. Au niveau de l'assurance chômage, de l'assurance maternité et des allocations familiales, il n'y a actuellement plus de différences non plus entre employés privés et ouvriers.

Mais même pour l'assurance pension ou l'assurance maladie, l'on assiste ces dernières décennies à une harmonisation progressive des régimes.

I.2.1. L'assurance pension

43. L'organisation des caisses de pension reflète l'évolution historique de la législation en matière d'assurance pension.

44. La loi du 6 mai 1911 sur l'assurance vieillesse et invalidité organisait l'affiliation obligatoire

1. des ouvriers, aides, compagnons, apprentis ou domestiques,
2. des employés d'exploitation, de bureau ou autres, des contremaîtres et agents techniques, des commis et apprentis de commerce, pour autant que leur revenu ne dépassait pas 3.750 francs par an. Ce plafond d'affiliation fut relevé en 1925 à 10.000 francs.

¹⁸ Source: Droit de la sécurité sociale Luxembourg 2006, IGSS

Le régime prévoyait des prestations d'invalidité et de vieillesse, à assurer par l'Établissement d'assurance contre l'invalidité et la vieillesse, établissement public, créé par la loi de 1911.

45. Les droits des survivants furent établis plus tard par la loi du 17 décembre 1925, qui regroupa les différentes branches de risque dans le Code des assurances sociales.

46. Par la loi du 29 janvier 1931 ayant pour objet la création d'une caisse de pension des employés privés, tous les employés privés furent couverts par une assurance pension générale.

47. Signalons aussi que les artisans ont disposé d'un régime d'assurance pension à partir de la loi du 21 mai 1951. Dans le secteur agricole, la loi du 3 septembre 1956 a créé une caisse de pension et une caisse de pension pour les commerçants et industriels a été créée par la loi du 22 janvier 1960.

Par après, une série de lois ont été adoptées qui vont dans la direction d'une harmonisation du régime de l'assurance pension.

48. La loi du 16 décembre 1963 a eu pour objet de résoudre les problèmes que pose l'affiliation successive ou alternative d'une personne à divers régimes de pension. La nécessité d'établir une coordination des régimes de pension résulte du fait que chaque organisme de pension subordonne l'octroi des prestations à l'accomplissement d'un stage d'affiliation d'une certaine durée et au maintien des droits jusqu'à la réalisation de l'évènement qui donne lieu à pension. Lors du passage d'un régime à l'autre, il se peut donc que ces conditions ne soient pas remplies et que l'intéressé soit privé de tout droit de pension ou perde le bénéfice d'une partie de sa carrière d'affiliation. La loi de 1963 pose le principe selon lequel les périodes d'affiliation auprès de tous les régimes de pension sont totalisées comme si elles étaient réalisées auprès d'un même organisme. Les conditions de stage et de maintien des droits sont donc appréciées par chaque organisme d'après sa législation sur la base de l'ensemble de la carrière assurée.

49. La loi unique du 13 mai 1964 a eu pour objet l'amélioration des régimes de pension. Elle uniformise la composition et le calcul des pensions dans tous les régimes et aligne le financement des différents régimes. Enfin, elle introduit le principe de l'ajustement des pensions au relèvement du niveau de vie dans le régime des salariés.

50. La loi du 25 octobre 1968 a apporté des améliorations substantielles en introduisant les majorations spéciales en cas d'invalidité ou de décès précoces dans les régimes de pension contributifs. Le relèvement des pensions insuffisantes par suite de l'invalidité ou du décès prématuré est obtenu par l'addition de périodes d'assurance fictives aux périodes d'assurance effectives jusqu'à l'accomplissement de l'âge de référence de l'assurance fixé à 55 ans.

51. La loi du 28 juillet 1969 institue un régime d'achat rétroactif de périodes d'assurances auprès des régimes de pension des salariés et des indépendants. Cette loi généralise la possibilité du rachat de périodes d'assurance, jusqu'alors limitée aux seuls employés privés, à tous les régimes de pension contributifs.

52. La loi du 3 septembre 1972 introduit une condition de stage supplémentaire, à savoir une condition de résidence de 15 ans, en vue de l'octroi de la part fondamentale intégrale à charge de l'Etat et des communes. Elle uniformise le stage d'assurance pour l'octroi tant de la pension de vieillesse que de la pension d'invalidité dans et entre les différents régimes de pension contributifs.

53. La loi du 17 mai 1974 apporte des améliorations substantielles au régime d'assurance pension, parmi lesquelles figurent notamment celles relatives au relèvement de la pension minimum ainsi que l'adaptation des majorations spéciales dues en cas d'invalidité précoce. La loi pose, en matière d'invalidité, des mesures destinées à garantir à l'assuré invalide une meilleure continuité de la prise en charge par les organismes de la sécurité sociale.

54. La loi du 27 décembre 1975 introduit un système de compensation (communauté de risque) entre les régimes de pension contributifs pour les charges de l'ajustement des pensions au niveau des salaires. En effet, l'ajustement engendre de graves disparités financières entre les différentes caisses.

D'un côté, l'établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité et la caisse de pension des artisans accusent un découvert important dans le financement de l'ajustement. De l'autre côté, la caisse de pension des employés privés et celle des commerçants et industriels enregistrent un excédent pour ce même élément.

55. La loi du 23 décembre 1976 organise la fusion de la caisse de pension des artisans et de celle des commerçants et industriels dans une seule caisse, en raison de problèmes financiers, engendrés par une situation démographique alarmante à cause de la proportion élevée de personnes âgées et de la régression des assurés actifs. Cette fusion des deux caisses constitue une étape en vue de la réforme générale des régimes de pension.

56. Dans cette même voie, la loi du 29 mars 1979 réalise une harmonisation complète du régime de pension agricole avec les autres régimes de pension contributifs.

57. La loi du 31 juillet 1980 introduit des mesures qui visent la revalorisation des pensions inférieures aux minima inscrits dans les régimes de pension contributifs pour certaines catégories de bénéficiaires de pension qui peuvent se prévaloir de périodes d'activité professionnelle non soumises à l'assurance obligatoire. Il s'agit principalement des générations d'entrée des assurés qui au moment de la création de leur régime de pension ou au moment de leur affiliation obligatoire avaient déjà atteint un certain âge de sorte qu'ils n'ont pas pu accomplir les stages prescrits pour l'obtention des pensions minima.

Certaines caisses de pension rencontrent des problèmes financiers, qui proviennent du fait que les modalités de financement datent du début des années 60 et n'ont pas subi de révision fondamentale, bien que les conditions économiques et la structure démographique aient connu de profondes modifications depuis lors.

58. La loi du 23 mai 1984 a entrepris une **refonte complète des modalités de financement** de l'assurance pension contributive afin de les adapter dans la mesure du possible aux contraintes économiques et démographiques actuelles et futures. Elle a introduit une **communauté de risque généralisée**. La structure administrative des quatre caisses de pension étant maintenue, la communauté de risque fonctionne par des transferts de compensation entre les quatre caisses. En outre, un système de financement unique couvrait l'ensemble des charges du régime d'assurance. La nature mixte du financement était conservée: les charges du régime étaient couvertes, d'une part, par des cotisations prélevées sur les revenus professionnels des assurés et, d'autre part, par une participation directe des pouvoirs publics. Toutefois, au lieu de se faire au niveau des prestations, cette participation se faisait dorénavant au niveau des ressources.

59. L'évolution de **l'harmonisation et de l'uniformisation des régimes de pension** contributifs s'achève avec la **loi du 27 juillet 1987**. Cette loi crée un régime contributif unique d'assurance pension en cas de vieillesse, d'invalidité et de survie en fusionnant les quatre régimes de pensions contributifs tout en maintenant l'autonomie de gestion des caisses de pension qui restent compétentes pour les groupes socioprofessionnels couverts par elles.

Cette loi comporte des **améliorations** sélectives certaines **en ce qui concerne le niveau des prestations**. Il y a lieu de signaler notamment l'abolition de la condition du maintien des droits, l'introduction de l'invalidité professionnelle, la pension de veuf, le nouveau calcul des majorations spéciales en cas d'invalidité et de décès précoces, l'uniformisation à deux tiers du coefficient de réversion dans les pensions de survie, l'ajustement de la pension intégrale.

Simultanément, elle réalise des améliorations dans la protection sociale dans des situations concrètes bien définies, notamment par l'introduction de l'„année bébé“. Pour permettre l'accomplissement des stages requis pour la pension vieillesse anticipée et la pension minimum et pour l'acquisition des majorations forfaitaires le projet prévoit notamment la mise en compte des périodes de formation professionnelle non indemnisées à partir de 18 ans ainsi que la mise en compte des périodes d'éducation d'un enfant jusqu'au moment où l'enfant atteint l'âge de la scolarité obligatoire ou s'il s'agit d'un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 18 ans.

60. Aussi le Gouvernement affichait sa volonté de veiller à ce que l'évolution des régimes contributifs et statutaires se poursuive, de sorte que le clivage entre les deux se dissipe et disparaisse progressivement.

Compte tenu de l'introduction par la loi de 1987 d'un régime contributif unique d'assurance pension, les dispositions de la loi de 1963 ayant pour objet la coordination des régimes de pension ont été ren-

dues caduques dans une large mesure. La loi du 22 décembre 1989 a procédé à une nouvelle définition précise et claire des droits et devoirs incombant à chaque caisse de pension en cas d'assujettissement d'un assuré à plusieurs régimes.

61. Actuellement, il n'existe plus aucune différence entre le régime de pension des ouvriers et celui des employés privés.

Mais les organismes de pension du régime général restent organisés à ce jour en quatre caisses:

- l'Etablissement d'assurance contre la Vieillesse et l'Invalidité;
- la Caisse de Pension des Employés;
- la Caisse de pension des Artisans, des Commerçants et Industriels;
- la Caisse de pension agricole.

Chaque catégorie socioprofessionnelle doit s'adresser à sa caisse de pension, c'est-à-dire qu'une personne travaillant ou ayant travaillé comme employé privé doit s'adresser à la caisse de pension des employés privés, un ouvrier à l'Etablissement contre la Vieillesse et l'Invalidité, etc.

I.2.2. *L'assurance maladie*

62. Les origines de l'assurance maladie légale au Grand-Duché remontent au début du 20^{ème} siècle. Avant il existait des caisses de secours mutualistes qui peuvent être considérées comme les précurseurs de l'assurance obligatoire.

63. La première loi luxembourgeoise en matière d'assurances sociales datée du 31 juillet 1901 concerne l'assurance obligatoire des ouvriers contre les maladies qui entre en vigueur le 1^{er} août 1902. Cette loi vise également les employés dont le salaire ne dépasse pas 10 francs par jour ou 3.000 francs par année.

Elle chargeait de l'assurance maladie:

- les sociétés de secours mutuels qui pour être agréées devaient accorder les secours minima prévus par la loi;
- les caisses régionales de secours;
- les caisses d'entreprise de secours.

En 1903 fonctionnent ainsi 73 caisses de secours.

La loi de 1901 prévoyait des prestations de base pour les assurés, limitées à une durée de treize semaines, qui fut augmentée à partir de 1909 jusqu'à concurrence de 26 semaines.

64. Au fil des années, l'on assiste à un regroupement des nombreuses caisses pour arriver à 14 caisses régionales et 10 caisses d'entreprise en 1938¹⁹. En 1919 subsistaient 3 caisses régionales (Luxembourg, Diekirch, Grevenmacher) et 9 caisses d'entreprise.

65. La loi du 29 août 1951 concernant l'assurance maladie des fonctionnaires et employés soumet à l'assurance maladie obligatoire tous les fonctionnaires et employés. Sur base de cette loi, fonctionnent à l'époque six caisses de maladie, à savoir:

- la caisse de maladie des employés privés;
- la caisse de maladie des fonctionnaires et employés publics;
- la caisse de maladie des fonctionnaires et employés communaux;
- l'entraide médicale des chemins de fer luxembourgeoise;
- la caisse de maladie des employés d'ARBED;
- la caisse de maladie des employés de la société Minière et Métallurgique de Rodange-Athus.

66. L'assurance maladie obligatoire est étendue à toute la population active depuis le 1^{er} septembre 1964, date à partir de laquelle les travailleurs intellectuels indépendants sont affiliés à la caisse de maladie des employés privés.

¹⁹ Reiffers Charles, L'assurance maladie dans le Grand-Duché de Luxembourg de 1900 à nos jours, in Chambre des employés privés – Cinquantième anniversaire.

Parallèlement à ces extensions, l'on assiste à une réduction des caisses de maladie des ouvriers. Les cinq caisses de maladie d'entreprise Arbed fusionnent en 1968. L'année suivante, les trois caisses régionales sont réunies en une seule, la caisse nationale d'assurance maladie des ouvriers.

67. La loi de 1901 n'a guère été modifiée au sens d'une restructuration fondamentale de l'assurance. La situation sociale cependant souffre d'une disproportion entre l'augmentation progressive de la consommation des soins de santé et les capacités de financement des caisses de maladie. Certains facteurs socio-économiques, notamment l'extension progressive de l'assurance maladie des ouvriers à d'autres catégories de travailleurs et l'amélioration caractérisée de la longévité de la population, ont créé auprès de certaines caisses une situation financière alarmante.

68. La loi du 2 mai 1974 était essentiellement motivée par le souci d'assainir d'urgence la situation financière de la caisse de maladie des ouvriers. Elle a apporté une uniformisation des conditions de financement et des prestations des différentes caisses de maladie en appliquant les principales dispositions du code des assurances sociales aux différents régimes à l'exception du régime agricole. La loi de 1974 a prévu notamment une participation accrue de l'Etat au financement des dépenses et la création d'un fonds de gros risques.

Du côté des professions indépendantes, la loi du 2 mai 1974 a uniformisé les conditions de financement et les prestations des différentes caisses.

Au moment de la réforme de 1974, l'on compte 11 caisses de maladie. Limitant la compétence de ces caisses à la gestion courante, le législateur les a regroupés dans une seule union, qui porte la dénomination „Union des caisses de maladie“ et est placée sous l'autorité d'un comité central. Cette union est chargée notamment de l'élaboration des statuts communs et de la conclusion des conventions avec les prestataires de soins.

Les assurés de la caisse de maladie agricole étaient les derniers à ne pas avoir encore bénéficié entièrement des réformes opérées par la loi du 2 mai 1974. La loi du 20 avril 1977 a assimilé le régime agricole aux autres régimes d'assurance maladie en ce qui concerne les prestations en nature, et d'autre part, elle a étendu au régime agricole différentes dispositions d'ordre financier déjà prévues pour les autres caisses de maladie.

Même si la loi du 2 mai 1974 a uniformisé les prestations de toutes les caisses de maladie, elle a laissé d'assez grandes disparités en matière de cotisations, de sorte que, suivant la caisse compétente, les assurés avaient à supporter des cotisations plus ou moins élevées pour le même montant de prestations.

A l'époque, l'idée d'une fusion des caisses, qui paraît justifiée en ce qu'elle réaliserait l'égalité de traitement des assurés en matière de cotisation dans une plus grande communauté de risque, s'est heurtée, selon l'IGSS, à des difficultés d'ordre fonctionnel et des questions de personnel.

69. La loi du 27 juillet 1978 a pour objet de réaliser le même objectif par la voie indirecte, en uniformisant pour tous les assurés, à l'exception des exploitants agricoles, tant le plafond cotisable que le taux de cotisation. Afin d'éliminer les causes des disparités sur le plan des charges de l'assurance maladie, l'uniformisation de la cotisation était accompagnée d'un système de compensation sur les soldes positifs et les soldes négatifs de toutes les caisses de maladie.

70. En vue de poursuivre l'oeuvre d'harmonisation de l'assurance maladie, la loi du 23 avril 1979 a introduit les principales dispositions du code des assurances sociales dans le régime des professions indépendantes. Elle tendait principalement vers l'harmonisation des dispositions ayant trait à la coassurance des membres de famille, à certaines questions administratives et aux voies et recours. La même loi a introduit au profit de cette catégorie socioprofessionnelle une indemnité pécuniaire en cas de maladie. L'indemnité pécuniaire consistait dans un montant forfaitaire qui ne pouvait dépasser le salaire social minimum, sauf si l'assuré justifiait une perte de gain plus élevée, auquel cas l'indemnité pouvait être augmentée d'un pourcentage déterminé. Le bénéfice de cette indemnité était étendu aux travailleurs intellectuels indépendants par le règlement grand-ducal du 24 mai 1979 et aux agriculteurs par la loi du 18 décembre 1986.

71. Vers la fin des années 1980 l'assurance maladie était gérée par neuf caisses de maladie indépendantes les unes des autres, chaque caisse de maladie ayant sa loi organique propre. Elles étaient

réunies en une union des caisses de maladie dont le rôle, plutôt effacé, se limitait à la négociation des conventions avec les prestataires de soins. En outre, le secteur de la santé connut au cours de ces années une progression dépassant sensiblement le taux de croissance économique absorbant une part toujours croissante des ressources nationales.

72. La loi du 27 juillet 1992 a introduit la codification de la législation en matière d'assurance maladie. En effet, la législation en matière d'assurance maladie faisait l'objet de lois multiples. Le régime des ouvriers était intégré au Code des assurances sociales (depuis 1925), les employés privés, les professions indépendantes, les agriculteurs étaient régis par des lois spéciales qui, néanmoins, pour les employés privés et les indépendants, contenaient de nombreux renvois aux dispositions du livre Ier du Code des assurances sociales.

Cette loi de 1992 a également réorganisé l'union des caisses de maladie, dorénavant placée sous l'autorité d'un conseil d'administration et d'une assemblée générale. En outre, cette loi a servi de cadre pour la création d'un certain nombre de services qui reprendraient une partie non négligeable des attributions incombant à l'époque aux différentes caisses. En effet, l'union des caisses de maladie ne se limitera plus à préparer les négociations avec les prestataires de soins, mais assume l'ensemble du travail administratif dans la mesure où l'assurance maladie est appelée à rémunérer directement le prestataire sans passer par l'intermédiaire du patient (tiers payant). En conséquence, les caisses de maladie n'interviennent plus et les hôpitaux, laboratoires, pharmaciens et autres, présentent leur demande en paiement auprès d'un service administratif unique pour l'ensemble des assurés. La mise en place d'un service commun de la comptabilité assure dorénavant le versement des prestations en nature dans le cadre du tiers payant, mais également des autres prestations, ceci sur ordre du service compétent de la caisse de maladie concernée, les comptabilités individuelles des différentes caisses seront en conséquence supprimées.

D'ailleurs la loi de 1992 a introduit des mécanismes de régulation de dépenses, réaménagé la procédure de négociation entre l'union des caisses de maladie et les prestataires et réaménagé l'intervention de l'Etat. Elle fait intervenir l'Etat au niveau des cotisations (et non plus au niveau des prestations), solution qui s'applique depuis 1985 à l'assurance pension.

Ensuite, cette loi instaure un double degré de juridiction en cas de litige assuré/caisse/union des caisses et introduit le budget annuel des dépenses de l'assurance maladie: le budget annuel est établi et le taux de cotisation est fixé par l'union des caisses de maladie elle-même, les budget et taux de cotisation doivent être approuvés par l'assemblée générale et l'instance de tutelle.

Finalement, cette loi a également renommé la caisse nationale d'assurance maladie des ouvriers en caisse de maladie des ouvriers.

74. Une grande différence persiste actuellement encore entre employés privés et ouvriers en ce qui concerne l'assurance maladie. Celle-ci se situe au niveau des prestations en espèces.

Si les ouvriers tombent à charge de leur caisse de maladie dès leur première journée d'absence pour cause d'incapacité de travail, les employés privés continuent à toucher normalement leur salaire de la part de leur employeur; ceci pendant le mois de la survenance de l'incapacité de travail ainsi que pendant les trois mois suivants. Le fait que la caisse de maladie des ouvriers doit intervenir beaucoup plus tôt au niveau des prestations en espèces explique donc leur taux de cotisation plus élevé. Les cotisations pour les prestations en espèces s'élèvent à 0,10% pour les employés privés, alors que celles des ouvriers sont fixées à 2,35%.

Remarquons toutefois que cette différence en termes de cotisation entre ouvriers et employés privés n'existe plus au niveau de leur pension de vieillesse.

75. Au niveau de l'assurance chômage, de l'assurance maternité et des allocations familiales, si les premières lois introduites en ces matières réglementaient spécifiquement certaines catégories de travailleurs, l'évolution s'est également faite dans le sens d'un élargissement de leur champ d'application pour assurer une couverture uniforme du monde du travail.

I.2.3. *Les allocations familiales*

76. Les allocations familiales ont été introduites pour la première fois pendant la première guerre mondiale par certains employeurs du secteur de la sidérurgie qui ont alloué un supplément de salaire

aux travailleurs ayant des enfants à charge. Les prestations familiales ont également été introduites au niveau de la Fonction publique avant la deuxième guerre mondiale.

La loi du 20 octobre 1947 a constitué la première base légale créant les allocations familiales en faveur de tous les salariés.

La loi du 10 août 1959 a étendu le bénéfice des allocations aux non-salariés, en prévoyant en outre l'adaptation du régime des salariés ayant un statut de droit privé à celui en vigueur pour la Fonction publique. Tout en faisant un pas important dans la voie de l'uniformisation des allocations familiales, la loi de 1959 laisse persister une inégalité entre le régime général et le régime des salariés surtout au niveau des taux des prestations.

Aussi la loi du 29 avril 1964 a-t-elle uniformisé les barèmes des allocations familiales des deux régimes. L'augmentation des barèmes à partir du troisième enfant a établi un meilleur équilibre entre les familles ayant des enfants à charge et les familles qui n'en ont pas. Malgré l'uniformisation des allocations et leur extension à tous les enfants élevés au Luxembourg, cette loi a maintenu le système hétéroclite de financement de 1947 et la gestion des prestations par quatre caisses distinctes.

La loi du 19 juin 1985 a réalisé la fusion des caisses existantes, soit la caisse d'allocations familiales des ouvriers, la caisse d'allocations familiales des employés et la caisse d'allocations familiales des non-salariés, au sein d'un seul organisme, la caisse nationale des prestations familiales, et a redéfini les modalités de financement des prestations, notamment en introduisant un taux de cotisation uniforme pour tous les employeurs. En outre, elle consacre le droit personnel des enfants aux allocations familiales par une nouvelle définition des ayants droit.

Relevons enfin que la contribution aux allocations familiales à charge des employeurs du privé a été abolie en 1994 et compensée par une contribution de l'Etat luxembourgeois.

1.2.4. Les prestations de maternité

77. Un certain nombre de **conventions internationales de travail** contenant des dispositions relatives à la maternité furent ratifiées par le Luxembourg au cours du 20^{ième} siècle.

En effet, l'Organisation internationale du Travail²⁰ s'est occupée dès sa constitution des problèmes relatifs à la protection de la maternité. En 1919, année où s'est tenue la première Conférence internationale du Travail, la convention No 3 concernant l'emploi des femmes avant et après l'accouchement a été adoptée. Cette convention a été ratifiée au Luxembourg par la loi du 5 mars 1928 qui constitue la première mesure réglementaire en matière de protection de la maternité dans notre pays.

La convention No 3 ne s'appliquait toutefois qu'aux femmes employées dans les secteurs du commerce et de l'industrie. Elle prévoyait principalement une protection physique et économique pendant une période de douze semaines dont six avant et six après l'accouchement ainsi qu'une protection contre le licenciement pendant la période d'absence justifiée.

En 1921 déjà, la recommandation No 12 adoptée par la Conférence internationale du Travail a exprimé le désir de voir les membres de l'Organisation étendre aux femmes occupées dans les entreprises agricoles une protection avant et après l'accouchement analogue à celle prévue dans la convention No 3.

Ce n'est qu'en 1952, lors de la 35^e session de la Conférence, qu'il a été procédé à l'adoption de la convention No 103 qui constitue une révision de la convention No 3. Le texte du nouvel instrument reprend les dispositions de la convention No 3, élargit son champ d'application, en précise un certain nombre de principes et y apporte certains assouplissements.

Cette convention qui a été approuvée au Luxembourg par la loi du 30 mai 1969, s'applique aux femmes employées dans les entreprises industrielles aussi bien qu'aux femmes employées à des travaux non industriels et agricoles, y compris les femmes salariées travailleuses à domicile. Des exceptions sont autorisées pour les entreprises familiales, ainsi qu'un certain nombre de dérogations notamment pour certaines catégories de travaux non industriels et agricoles.

La convention prescrit encore un congé de maternité de douze semaines dont six au moins doivent obligatoirement être prises après l'accouchement. Elle prévoit également la prolongation du congé

²⁰ Source: Travaux parlementaires du projet de loi concernant la protection de la maternité de la femme au travail ayant abouti à la loi du 3 juillet 1975.

lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue et en cas de maladie résultant de la grossesse ou des couches.

L'instrument prévoit encore des prestations en espèces et des prestations médicales fournies soit par un système d'assurance obligatoire soit par prélèvement sur les fonds publics. En aucun cas, l'employeur ne doit être tenu personnellement responsable du coût des prestations. Lorsque les prestations en espèces fournies dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire sont déterminées sur base du gain antérieur, elles ne doivent pas être inférieures aux 2/3 de ce gain.

Des interruptions de travail sont prévues aux fins d'allaitement dont la durée doit être déterminée par la législation nationale.

La convention interdit enfin le licenciement des travailleuses sous quelques motifs que ce soit pendant la durée de leur congé de maternité, ou à une date telle que le délai de préavis expirerait pendant ce congé.

La recommandation No 95 concernant la protection de la maternité adoptée par la Conférence internationale du Travail en même temps que la convention No 103 considère les conditions prévues par cette dernière comme des conditions minima et propose des améliorations nouvelles qui vont au-delà des dispositions de la convention No 103.

78. Sur le plan national, il convient de relever qu'entre l'adoption de la convention No 3 par la loi du 5 mars 1928 dont les dispositions en ce qui concerne l'emploi des femmes avant et après l'accouchement, ont été reprises et complétées par l'**arrêté grand-ducal du 30 mars 1932** concernant l'application des différentes conventions adoptées par la Conférence internationale du Travail au cours de ses dix dernières sessions et celle de la convention No 103 par la loi du 30 mai 1969, la protection économique des mères au travail a été précisée par les dispositions des Livres Ier et IV du code des assurances sociales institué par la **loi du 24 avril 1954** pour les ouvrières et en ce qui concerne les employées privées, par celles de la **loi du 29 août 1951** concernant l'assurance maladie des fonctionnaires et employés.

Après la ratification par la loi du 30 mai 1969 de la convention No 103 concernant la protection de la maternité, il est apparu que la mise en oeuvre de cette convention se heurtait de par ses incidences sur les dispositions légales et réglementaires existant sur le plan national en matière de protection de la maternité, à des difficultés d'application.

Conscient de cet état de choses, le Ministre du Travail et de la Sécurité sociale a institué une commission consultative d'experts avec la double mission de procéder d'une part à l'examen de l'ensemble des problèmes découlant de la mise en oeuvre de la convention No 103, et d'autre part de lui soumettre sous forme de propositions concrètes les mesures susceptibles d'assurer l'exécution intégrale de la convention dans l'ordre social interne en les complétant le cas échéant par des dispositions renforçant la protection de la travailleuse-mère au-delà de ce qui est prévu par la convention.

La commission consultative a présenté son rapport au début du mois de juin 1972. Dans une motion adoptée le 30 avril 1972 la Chambre des Députés a invité le Gouvernement à lui soumettre dans les meilleurs délais un projet de loi portant protection de la maternité de la femme au travail.

Enfin, le Conseil économique et social, dans son rapport du 11 juillet 1972 sur l'évolution économique, financière et sociale du pays a invité le Gouvernement à élaborer incessamment un projet de loi procédant d'une conception d'ensemble du problème de la maternité.

79. En s'inspirant des observations et des conclusions formulées dans son rapport par le groupe d'experts, la **loi du 3 juillet 1975** qui fait suite au voeu exprimé tant par le Conseil économique et social que par la Chambre des Députés poursuit un triple objectif:

1. Conférer en cas de maternité aux travailleuses salariées, indépendamment du type d'activité qu'elles exercent, un statut social particulier prévoyant en dehors de certaines interdictions d'emploi, le maintien du contrat de travail avec tous ses effets juridiques et avantages sociaux, la limitation rigide de la durée du travail ainsi que la sécurité économique pendant la période de la maternité.
2. Assurer la mise en oeuvre intégrale de la convention No 103 dans l'ordre social interne par l'élimination de certaines non-conformités relevées entre la législation nationale en matière de protection de la maternité et la convention en vigueur en y ajoutant sur certains points des améliorations nouvelles dépassant les normes fixées par la convention.

3. Rassembler dans un seul corps l'ensemble des dispositions relatives à la protection de la maternité de la femme au travail afin de créer un véritable statut de la femme-mère susceptible de contribuer efficacement à la promotion de la femme au travail.

Ce texte présentait tant un aspect du droit social (avec l'introduction du congé de maternité indemnisé par les caisses de maladie), qu'un aspect du droit du travail (en prévoyant notamment des interdictions de licenciement, des limitations de durée de travail etc.).

80. Après un premier renouvellement du texte initial en 1998, c'est dans le cadre des directives européennes que la **loi du 1er août 2001** a été mise en place. C'est ce texte qui précise notamment la notion de dispense de travail et qui établit aujourd'hui le cadre des prestations en espèces au bénéfice de toute salariée.

Précisons qu'à ce jour les dispositions de la loi de 2001 sont intégrées dans le code du travail.

I.2.5. *Les indemnités de chômage*

81. Le chômage, en tant que situation du travailleur se trouvant sans emploi pour des raisons indépendantes de sa volonté, figure d'après les normes internationales parmi les risques couverts par la sécurité sociale.

82. La **loi du 6 août 1921** pose la base de la législation sur le chômage en introduisant des allocations de secours de chômage financées par les communes, les patrons et les ouvriers. Pour obtenir ces secours, les chômeurs devaient établir la preuve de leur état de nécessité.

83. Alors qu'en 1921 les prestations de chômage sont réservées aux ouvriers, un **arrêté grand-ducal du 24 mai 1945** étend le droit à ces prestations à tous les travailleurs.

84. En réponse à la crise économique frappant les pays industrialisés dans la 2e moitié des années 70, la **loi du 30 juin 1976** a réformé tout le système d'aides aux chômeurs en créant un fonds de chômage et en réglementant l'octroi des indemnités de chômage complet. Le réseau des instruments protecteurs du chômeur complet est amélioré par l'extension du champ d'application personnel et matériel et par l'augmentation du niveau des prestations. D'autres mesures sont prises pour favoriser l'emploi des jeunes et la réinsertion des chômeurs dans la vie active.

Dans cette loi²¹ le statut protecteur du chômeur complet fait l'objet d'un instrument légal unique au lieu de se trouver dispersé dans une multitude d'instruments légaux et réglementaires.

L'instauration d'un fonds de chômage répond aux préoccupations exprimées par le Conseil économique et social dans un avis rendu le 21 octobre 1975. Le CES avait conclu que la mise en oeuvre d'un régime basé sur la solidarité nationale au sens le plus large du mot, impliquant nécessairement la responsabilité conjointe, non seulement des pouvoirs publics (Etat et communes) et des partenaires sociaux, mais de tous les contribuables, constituerait à son sentiment l'unique approche valable pour atteindre l'objectif recherché.

La protection légale du chômeur se trouve étendue à tous les travailleurs salariés, y compris les salariés agricoles, aux travailleurs à domicile et au personnel domestique.

Les travailleurs occupés à temps partiel et les travailleurs se trouvant au service de plusieurs employeurs sont compris parmi les bénéficiaires du régime protecteur.

Les travailleurs migrants se voient accorder l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux en matière d'indemnisation du chômage complet.

La femme mariée occupant un emploi salarié se voit reconnaître l'égalité de traitement avec le travailleur masculin dans le domaine de l'indemnisation du chômage complet.

La condition de stage inscrite dans le statut en vigueur se trouve assouplie et aménagée dans un sens favorable au travailleur. Ainsi tenant compte de la situation particulière des jeunes se présentant la première fois sur le marché de l'emploi, le projet dispense ces derniers de la condition de stage.

²¹ *Source*: Travaux parlementaires du projet de loi portant création d'un fonds de chômage et réglementant l'octroi des indemnités de chômage complet ayant abouti à la loi du 30 juin 1976.

Le statut général du chômeur complet sera complété par des règles spécifiques régissant l'indemnisation des jeunes chômeurs.

Le statut général du chômeur complet retiendra des règles particulières d'indemnisation des travailleurs indépendants se trouvant à la recherche d'un emploi salarié.

85. La loi du 12 mai 1987 introduit une véritable réforme d'ensemble de la loi de 1976 et en particulier une réforme profonde de la législation du fonds de chômage, dénommé désormais fonds pour l'emploi. La loi de 1987 élargit et renforce la couverture sociale des chômeurs et particulièrement des chômeurs âgés.

Des dispositions spécifiques ont été prévues pour le chômage partiel à cause des intempéries hivernales (loi du 28 janvier 1971) et pour le chômage partiel de source conjoncturelle (loi du 26 juillet 1975) et structurelle (loi du 24 décembre 1977). La loi du 25 avril 1995 prévoit désormais l'indemnisation en cas de chômage involontaire dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technique involontaire.

86. Notons enfin que pour des **branches plus „récentes“ de la sécurité sociale** (revenu minimum garanti, préretraite, dépendance), il n'y a **jamais eu de différenciation entre ouvriers et employés privés**.

I.2.6. *Le revenu minimum garanti*

87. La loi du 26 juillet 1986 relative à la lutte contre la pauvreté a introduit la notion de revenu garanti minimum dans le système de protection sociale. Le gouvernement entendait mettre en oeuvre une politique globale et coordonnée en matière de lutte contre la pauvreté en offrant en faveur des catégories les plus menacées un droit, sous certaines conditions, à un revenu mensuel garanti. Le revenu minimum garanti consiste en une prestation de complément accordée jusqu'à concurrence d'un seuil de ressources défini en fonction de la composition de la communauté domestique et accordé indépendamment des causes qui ont conduit à la situation de nécessité.

À l'époque, cette loi que certains qualifièrent d'historique et rangèrent parmi les grandes lois sociales du 19^e et du 20^e siècle, fut – en ce qui concerne les principes et les grandes lignes – approuvée par tous les avis et adoptée par une écrasante majorité des députés. Grâce à elle, le Luxembourg se dotait d'une législation moderne, instrument privilégié de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale qui frappent tous les pays du monde, y compris ceux de l'Union européenne. Même si, après plusieurs modifications, des désaccords persistent en ce qui concerne certaines modalités d'application, la loi modifiée du 26 juillet 1986 a fait globalement ses preuves en contribuant à maintenir la cohésion sociale et en préservant une fraction non négligeable de notre population de la pauvreté et de l'exclusion.

Dans une société riche et hautement industrialisée comme la nôtre, un dispositif tel que le revenu minimum garanti ne suffit sûrement pas pour résoudre à lui seul tous les phénomènes d'exclusion. En raison de leur caractère multidimensionnel, ces phénomènes demandent de multiples réponses de la part de toutes les instances publiques et privées concernées.

La loi, rappelons-le, a deux fonctions de base:

- conférer aux personnes qui, pour quelque raison que ce soit, ne sont pas à même de vivre des fruits de leur travail, *le droit* d'accéder à une qualité de vie minimale qui varie en fonction de la richesse de la société;
- procurer un travail à ceux qui sont aptes à travailler mais qui se trouvent plus ou moins durablement privés d'un emploi. Ceci permet leur réaffiliation aux régimes de protection de la sécurité sociale, contribue à préserver leurs capacités de travailler et leur confère le sentiment d'appartenir à la société qui continue à attacher une valeur fondamentale au travail individuel.

88. La loi du 29 avril 1999, dans la foulée des modifications antérieures, a accentué et renforcé les deux axes esquissés ci-avant, tout en s'efforçant de rendre l'accès aux prestations prévues moins restrictif et de faciliter son application concrète.

I.2.7. *La préretraite*

89. Par la loi du 24 décembre 1990 la préretraite, qui jusqu'alors était une mesure provisoire prorogée d'année en année, a reçu un caractère définitif et a été intégrée définitivement dans la législation. Il

s'agit d'une mesure qui remplit des fonctions multiples, à savoir: la prévention du chômage en cas de restructurations des entreprises ou des mutations technologiques; le raccourcissement du temps de travail; la possibilité aux entreprises de procéder à un ajustement de la situation d'âge des effectifs et des coûts en permettant l'embauche compensatrice parallèle.

A cet effet, la préretraite comprend quatre formes: la préretraite solidarité, la préretraite progressive, la préretraite ajustement et la préretraite des travailleurs postés et de nuit.

I.2.8. *La dépendance*

90. Par la loi du 19 juin 1998 une assurance dépendance a été introduite dans le système de sécurité sociale luxembourgeois. Il s'agit d'une nouvelle branche de la sécurité sociale qui crée une protection contre un risque de la vie en couvrant les aides et les soins requis par les personnes dépendantes dans les actes essentiels de la vie.

Il s'agit d'une assurance obligatoire sur base de l'activité professionnelle ou du revenu de remplacement avec couverture des membres de la famille de l'assuré. Elle est caractérisée par la création au profit des personnes protégées d'un droit inconditionnel à des prestations en nature et, subsidiairement, à des prestations en espèces pour leur permettre de se procurer des aides et des soins dans les actes essentiels de la vie auprès de tierces personnes. Un système d'évaluation, d'orientation et de prise en charge a été créé. Les relations avec les prestataires d'aides et de soins dans le cadre du maintien à domicile et en établissement ont été organisées. Un système de financement mixte afin de créer une assise financière à la nouvelle forme d'assurance a été institué.

II. Les arguments juridiques en faveur de l'harmonisation parfaite

II.1. *Le principe constitutionnel d'égalité devant la loi*

91. L'article 10bis de la Constitution énonce expressément que „**Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi.**“

92. La Cour constitutionnelle, qui statue, par voie d'arrêt, sur la conformité des lois à la Constitution, à l'exception de celles qui portent approbation de traités, n'a à ce jour pas été saisie de la conformité de cette distinction de régime ouvrier/employé privé avec cet article.

Le problème est que cette Cour ne peut être saisie directement par tout un chacun. Ce n'est que lorsqu'une partie soulève une question relative à la conformité d'une loi à la Constitution devant une juridiction de l'ordre judiciaire ou de l'ordre administratif, que celle-ci est tenue de saisir la Cour constitutionnelle, sauf lorsqu'elle estime que: a) une décision sur la question soulevée n'est pas nécessaire pour rendre son jugement; b) la question est dénuée de tout fondement; c) la Cour constitutionnelle a déjà statué sur une question ayant le même objet.

La Cour a toutefois posé le principe selon lequel „*Le législateur peut, sans violer le principe constitutionnel de l'égalité, soumettre certaines catégories de personnes à des régimes légaux différents à condition que la différence instituée procède de disparités objectives, qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but. En cas d'inégalité créée par la loi entre des catégories de personnes, il appartient au juge constitutionnel de rechercher l'objectif de la loi incriminée. Il lui incombe, à défaut de justification suffisamment exprimée dans les travaux préparatoires, de reconstituer le but expliquant la démarche du législateur pour, une fois l'objectif ainsi circonscrit, examiner s'il justifie la différence législative instituée au regard des exigences de rationalité, d'adéquation et de proportionnalité.*“

93. Dans deux arrêts (Cour Constitutionnelle, Arrêt 21/04 du 18 juin 2004, Mémorial A – 116 du 12 juillet 2004, p. 1766 et Cour Constitutionnelle, Arrêt 22/04 du 18 juin 2004, Mémorial A – 116 du 12 juillet 2004, p. 1770), la Cour a tout de même eu à statuer sur une question liée à cette problématique.

Le tribunal administratif, saisi d'un recours contre le refus de la Ville de Luxembourg d'inscrire une personne sur les listes électorales établies en vue du renouvellement de la délégation des fonctionnaires et employés de la Ville de Luxembourg, a posé la question préjudicielle suivante:

„L'article 1er de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel et l'article 43, points 5 et 9, de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, combinés, sinon pris isolément, sont-ils conformes aux articles 10bis et 11(5) de la Constitution combinés, sinon pris individuellement?“

94. Voici ses conclusions:

„La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, en ce qu'elle règle dans son article 43, points 5 et 9, la représentation des fonctionnaires et employés communaux sur la base de leur statut légal, est étrangère au problème de la non-représentation des employés privés engagés par la commune en vertu de contrats individuels, ces deux situations n'étant pas comparables.

D'après l'économie de l'article premier de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, les ouvriers liés par un contrat de louage de service à un employeur du secteur public peuvent prétendre à une représentation active et passive au sein de l'organisme public qui les emploie tandis que le texte est muet quant aux droits des salariés engagés en qualité d'employés privés dans le même secteur.

Le législateur peut, sans violer le principe constitutionnel de l'égalité, soumettre certaines catégories de personnes à des régimes légaux différents à la condition que la disparité soit objective, qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but. Les deux catégories de salariés, ouvriers et employés privés, se trouvent dans une situation comparable de dépendance et de subordination contractuelles.

La seule disparité objective entre les salariés engagés en qualité d'ouvriers et les salariés engagés en qualité d'employés privés résidant dans la nature du travail à accomplir ne justifie pas rationnellement la différence de traitement au regard de la finalité de la loi du 18 mai 1979 telle qu'elle est exprimée en son article 10 et qui confère à la délégation du personnel une mission de sauvegarde et de défense tant générale que spécifique de ceux qu'elle représente.

Dès lors le législateur, en n'incluant pas dans l'effectif visé au deuxième alinéa de l'article 1er de la loi de 1979 les salariés engagés par un employeur du secteur public en qualité d'employés privés, a créé une inégalité, se heurtant à l'article 10bis de la Constitution.“

95. A ce jour, cette loi n'a toutefois pas fait l'objet d'une modification de la part du législateur en vue de sa régularisation suite à cette décision.

Au vu de cette décision, il est légitime de mettre en doute le fait qu'une différence de régime basée sur la nature et les caractéristiques des tâches accomplies par le salarié, comme c'est le cas pour les statuts d'ouvrier et d'employé privé procède de disparités objectives, soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but.

Ainsi, les différences subsistant en droit du travail et réservant toutes un traitement moins favorable aux ouvriers, sont susceptibles d'être mises en cause comme étant contraires au principe constitutionnel d'égalité des citoyens devant la loi.

96. Signalons pour être complet que le projet de loi No 5788 relatif à l'information et la consultation des travailleurs prévoit de remédier à cette différence de traitement que subissent dans le cadre de l'article L. 411-1(1) du code du travail les employés privés au service d'un employeur relevant du droit public.

Rappelons que selon la législation actuelle (article L. 411-1 du Code du travail), les employés privés au service d'un employeur relevant du droit public ne sont pas autorisés à participer aux élections des délégués du personnel. Ils ne disposent ni du droit de vote actif, ni du droit de vote passif, à l'inverse des ouvriers de statut privé du même employeur.

Le projet de loi en question oblige tout employeur, quels que soient la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, à faire désigner les délégués du personnel dans les établissements occupant régulièrement au moins 15 travailleurs liés par contrat de travail.

Selon les auteurs du projet, tout en maintenant les dispositions spécifiques aux employés privés et aux ouvriers, en attendant l'entrée en vigueur du statut unique, le texte regroupe désormais sous un terme générique les deux catégories de salariés liés par un contrat de travail de droit privé.

II.2. *Le droit européen ne distingue pas entre employés et ouvriers*

97. Aucun texte européen ne distingue les employés des ouvriers.

En effet dans les différentes matières réglementées par le droit communautaire, il n'existe aucune directive applicable aux seuls ouvriers ou aux seuls employés.

Or, par le biais de transposition des différentes directives de plus en plus nombreuses, les droits nationaux se calquent sur ces directives.

98. En droit luxembourgeois, il en est déjà ainsi notamment **en matière de congé parental** réglementé par la Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, qui a été transposée en droit luxembourgeois par la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Ce congé parental bénéficie à toute personne, appelée „le parent“, qui est occupée légalement et d'une façon continue sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'introduction de la procédure judiciaire en vue de l'adoption de l'enfant, soit à son propre compte, soit depuis au moins une année précédant le début du congé parental auprès d'une même entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg moyennant contrat de travail ou d'apprentissage dont la durée mensuelle de travail est au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail, soit en qualité de fonctionnaire, d'employé ou d'ouvrier de l'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer, selon les mêmes conditions.

99. De même **en matière de travail à temps partiel**, la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES garantit à tout travailleur concerné par les nouvelles formes de travail flexible un traitement comparable à celui dont bénéficie le personnel à temps plein et sous contrat à durée indéterminée.

Il n'a pas été nécessaire de transposer cette directive en droit national, car la loi modifiée du 23 février 1993 réglementait déjà le travail volontaire à temps partiel sans distinction entre ouvrier et employé.

100. Il convient encore de noter que **les directives réglementant la santé et la sécurité au travail** offrent les mêmes protections à tout salarié sans distinction de statut. Citons par exemple, la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, qui a été transposée par la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

101. En matière de **durée du travail**, prenons l'exemple de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Elle ne fait pas non plus de distinction entre employés et ouvriers.

Or, du fait de la coexistence, à l'époque, des deux textes nationaux régissant la durée de travail des employés et ouvriers, cette directive est transposée par le législateur national dans deux textes différents, reprenant à deux reprises exactement les mêmes règles. Ce qui paraît aberrant et constitue une lourdeur juridique inutile.

102. Dès lors, toute réflexion portant sur les droits économiques, sociaux et culturels est à mener à la lumière d'éventuels textes européens qui, rappelons-le, déterminent une très large partie de la législation nationale.

En effet, la communauté européenne est aujourd'hui un fait induisant une harmonisation des droits nationaux conformément aux directives européennes.

2007 est d'ailleurs l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous. Elle a pour but de mieux sensibiliser les populations de l'Union européenne à leurs droits à la non-discrimination et à l'égalité de traitement, qui sont des valeurs fondamentales de l'Union.

Cette année vise à informer les personnes de leurs droits, à célébrer la diversité en tant qu'atout pour l'UE et à promouvoir l'égalité des chances pour tous, aussi bien dans la vie économique, sociale, culturelle que politique.

Il paraît donc opportun de saisir cette occasion pour définitivement et complètement mettre les ouvriers sur un même pied d'égalité que les employés.

II.3. *Les différences de régime attachées au statut employé et ouvrier au regard des textes fondamentaux supranationaux*

II.3.1. *L'influence internationale*

103. Le **droit de toute personne à l'égalité devant la loi** et à la **protection contre la discrimination** constitue un **droit universel** reconnu par:

> la Déclaration universelle des droits de l'homme:

„Art. 1er: Tous les êtres humains naissent libres et **égaux** en dignité et **en droits**. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité.

Art. 2: 1. Chacun peut se prévaloir de **tous les droits** et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, **d'origine** nationale ou **sociale**, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. [...]

Art. 7: Tous sont égaux devant la loi et ont droit **sans distinction à une égale protection de la loi**. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination.

Art. 23: 1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à **des conditions équitables** et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.

2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.“

> les pactes des Nations unies relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels:

„Art. 2: 2. Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à garantir que les droits qui y sont énoncés seront exercés **sans discrimination** aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, **l'origine** nationale ou **sociale**, la fortune, la naissance **ou toute autre situation**.

Art. 4: Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent que, dans la jouissance des droits assurés par l'Etat conformément au présent Pacte, l'Etat ne peut soumettre ces droits qu'aux limitations établies par la loi, dans la seule mesure compatible avec la nature de ces droits et exclusivement en vue de favoriser le bien-être général dans une société démocratique.

Art. 7: Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment:

a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs:

i) **Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune**; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail;

ii) Une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte;

b) La sécurité et l'hygiène du travail;

c) **La même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes**;

d) Le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés.“

> La Convention No 111 de l'Organisation internationale du travail interdit la discrimination en matière d'emploi et de travail:

„Art. 1: 1. Aux fins de la présente convention, le terme **discrimination** comprend:

- a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou **l'origine sociale**, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;
- b) **toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession**, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.“

II.3.2. *L'influence européenne*

104. Eu égard à l'influence exercée par le droit européen sur notre droit national, il convient de s'attarder plus particulièrement sur les règles européennes en cette matière et de voir notamment si une telle différenciation de statut entre ouvrier et employé existe en droit communautaire.

Le **droit à l'égalité devant la loi** et à la **protection contre la discrimination** constitue également **un droit** reconnu par

- > la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales signés par tous les États membres:

„Art. 14 – Interdiction de discrimination

La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, **l'origine** nationale ou **sociale**, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.“

L'article No 14 prohibe la discrimination. Cette interdiction est à la fois large et restreinte. En effet, d'un côté, l'article interdit tout type de discrimination fondée sur n'importe quel critère. L'article énonce une liste de ces critères, dont le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion et plusieurs autres, et plus significativement indique que cette liste n'est pas exhaustive. D'un autre côté, le champ de cette interdiction est limité à la discrimination au regard des droits couverts par la Convention. Le protocole No 12 étend toutefois cette interdiction de la discrimination à **tous les droits légaux**, même si ceux-ci ne sont pas protégés par la Convention, pourvu qu'ils le soient en droit national.

- > La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, qui reconnaît l'importance de la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes:

„Art. 20 Egalité en droit

Toutes les personnes sont **égales en droit**.

Art. 21 Non-discrimination

1. Est interdite, **toute discrimination fondée notamment** sur le sexe, la race, la couleur, **les origines** ethniques ou **sociales**, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.“

- > Les lignes directrices pour l'emploi en 2000, approuvées par le Conseil européen de Helsinki les 10 et 11 décembre 1999, qui soulignent la nécessité de promouvoir un marché du travail favorable à l'insertion sociale en formulant un ensemble cohérent de politiques destinées à lutter contre la discrimination à l'égard de groupes tels que les personnes handicapées.
- > La directive 2000/43/CE du Conseil concrétise **le principe de l'égalité de traitement entre les personnes**, indépendamment de leur race ou de leur origine ethnique, tandis que la directive 2000/78/CE porte sur la création d'un cadre général en faveur de **l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail**.

La directive 2000/43/CE du Conseil interdit la discrimination raciale et ethnique dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la sécurité sociale et des soins médicaux, ainsi qu'en ce qui concerne l'accès aux biens et aux logements.

La seconde directive 2000/78/CE du Conseil interdit toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en matière d'emploi et de travail.

Les deux directives établissent des normes destinées à garantir à travers toute l'Union un niveau commun de protection contre la discrimination et exigent une initiative législative au niveau national.

Ces directives ont été transposées en droit luxembourgeois fin 2006. Elles ne portent cependant pas spécifiquement interdiction d'une discrimination en matière de statut fondée sur la nature du travail presté.

*

PARTIE 2:

ANALYSE DU PROJET DE LOI

105. Dans la présente partie, les deux chambres se proposent de formuler tant des remarques concernant les différents articles du projet de loi que des suggestions générales destinées à appliquer correctement le projet de loi avisé.

Elles tiennent toutefois à souligner encore une fois leur satisfaction générale à l'égard du projet de loi soumis pour avis qui apporte des améliorations pour les salariés au niveau du droit du travail et du droit de la sécurité sociale en alignant, globalement, le régime des ouvriers sur celui des employés privés.

Dans cette optique, les remarques qui suivent sont à considérer de manière plutôt subsidiaire et visent à garantir une application sans problèmes des dispositions avisées.

I. Dispositions du projet de loi concernant le Code du travail

1. Modification de l'article L.121-6 actuel du Code du travail

106. La Chambre des employés privés et la Chambre de travail tiennent à souligner que le paragraphe (2) de cet article disposant que „*le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible*“ n'interdit pas clairement à l'employeur de demander au salarié un certificat médical dès le premier jour d'absence pour cause de maladie.

Or, l'exigence d'un certificat médical de la part du salarié dès le premier jour de son absence créerait des dépenses considérables à charge de l'assurance maladie. Sachant que, dans une telle hypothèse, la pratique habituelle des médecins consiste à prononcer une incapacité de travail de 5 jours, les dépenses à charge de l'assurance maladie, tant en ce qui concerne les prestations en espèces (indemnité pécuniaire de maladie) que les prestations en nature (visite médicale et l'achat de médicaments) seraient considérables.

Voilà pourquoi, les deux chambres proposent de modifier le paragraphe (2) de l'article L.121-6 actuel et de lui donner la teneur suivante:

„Le troisième jour de son absence, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.“

La teneur du texte proposé est, par ailleurs, en conformité avec l'article 171, 1er alinéa, des statuts de l'Union des caisses de maladie lequel dispose que „*la production d'un certificat médical n'est pas requise pour les incapacités de travail ne s'étendant que sur un ou deux jours ouvrés*“. Cet article doit donc être maintenu avec son contenu actuel lors de l'adoption des statuts de la CNAM.

107. Par ailleurs, il est nécessaire d'ajouter un alinéa au paragraphe (2) de l'article L.121-6 actuel afin de préciser la date à laquelle il faut présenter un nouveau certificat médical en cas de prolongation de l'absence pour cause d'incapacité de travail au-delà du certificat initial. Cet alinéa serait à libeller comme suit: „*Si l'incapacité de travail se prolonge au-delà de la période fixée initialement, le nouveau certificat médical doit être adressé à l'employeur le troisième jour ouvré suivant celui prévu initialement pour la reprise du travail.*“

De manière générale, les deux Chambres considèrent que, dans un souci de transparence et de sécurité juridique, il est indispensable que les dispositions du Code du travail et les dispositions à mettre

dans les futurs statuts de la CNAM, concernant notamment la déclaration de l'incapacité de travail par le salarié, aussi bien par rapport à l'employeur que par rapport à la CNAM, doivent être complètement harmonisées.

2. La détermination de la période d'incapacité de travail prise en charge par l'employeur telle que définie à l'article 1er, point 2° du projet de loi introduisant l'article L.121-6, paragraphe (3), alinéa 2

108. Les deux chambres tiennent à rappeler que la philosophie du statut unique, mise en application par le présent projet, consiste à adapter le statut de l'ouvrier à celui de l'employé privé.

Force est néanmoins de constater que la période de l'incapacité de travail de l'employé privé prise en charge par l'employeur telle que définie à l'article L.121-6, paragraphe (3), 2ième alinéa, dans sa version actuelle, à savoir „la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents au cours d'une période de douze mois“ ou en cas d'incapacités de travail successives au minimum à treize semaines au cours d'une période de douze mois, ce qui correspond à une période allant de 91 à 123 jours, a été raccourcie par le texte du projet de loi à une période d'incapacité de travail d'au minimum 77 jours pendant une période de référence de douze mois de calendrier successifs.

Nos chambres donnent à considérer que ce raccourcissement risque d'avoir pour effet d'anticiper la prise en charge par la caisse de maladie et, par là, d'augmenter les dépenses de celle-ci.

3. La détermination du montant de la rémunération payée par l'employeur en cas d'incapacité de travail devrait être précisée à l'article L.121-6 du Code du travail

109. La Chambre des employés privés et la Chambre de travail plaident pour l'introduction de dispositions uniformes concernant la détermination du montant de la rémunération ainsi que celle du montant de l'indemnité pécuniaire en cas de maladie du salarié. Pour ce faire, les deux chambres s'inspirent à la fois des dispositions de l'article 2, point 2° du projet de loi portant introduction d'un nouvel article 10 dans le Code de la Sécurité sociale tel que proposé par les deux chambres que de l'article 186 actuel des statuts de l'UCM.

Elles proposent par conséquent d'introduire en cas de maladie du salarié les mêmes dispositions tant à l'article L.121-6 du Code du travail pour ce qui est de la détermination de la rémunération payée par l'employeur qu'à l'article 2, point 2° et point 8° du projet de loi pour ce qui est de la détermination de l'indemnité pécuniaire de maladie payée par la caisse de maladie.

110. A l'article L.121-6, paragraphe 3, alinéa 2 tel que proposé par les deux chambres (voir point 2 précédent de l'avis commun), il est introduit le texte suivant:

„(Alinéa 3) Pour les activités salariées, le montant de la rémunération payée par l'employeur au salarié en cas de maladie est déterminé par le revenu professionnel de l'assuré.

(Alinéa 4) Pour les activités salariées, le revenu professionnel correspond à la rémunération de base ainsi qu'aux compléments et accessoires, à condition qu'ils soient payables mensuellement en espèces ou exprimés mensuellement en nature²², à l'exception de la rémunération des heures supplémentaires ainsi que de leur majoration²³.

(Alinéa 5) Le montant de la rémunération payée par l'employeur en cas d'incapacité de travail du salarié est calculé par référence à la rémunération brute que le salarié aurait gagnée en cas de continuation du travail pendant le congé de maladie en tenant compte de toute augmentation de salaire ou élément de salaire prévue par contrat de travail ou par convention collective telle que définie à l'alinéa 4.

(Alinéa 6) Si le montant de la rémunération conformément à l'alinéa 5 ne peut être déterminé, il est déterminé par rapport à la rémunération brute la plus élevée conformément à l'alinéa 4 au cours de l'un des trois mois de calendrier précédant le début de la période de maladie.

²² Voir remarque concernant l'article 2, point 2° du projet de loi

²³ idem

(Alinéa 7) La rémunération de référence est établie sur la moyenne des rémunérations touchées pendant les trois mois de calendrier précédant la survenance de l'incapacité de travail

- en cas de travail au rendement ou à la tâche,
- à défaut d'horaire hebdomadaire à rythme normal,
- en cas de rémunération instable.

(Alinéa 8) Pour les assurés dont la rémunération est fixée en pourcentage ou subit des variations saisonnières importantes, la rémunération de référence correspond aux douze mois de calendrier précédant celui de la survenance de l'incapacité de travail.

Si le salarié exerce son occupation au service de l'employeur depuis moins de trois ou de douze mois, la période de référence est réduite jusqu'à concurrence de la période de l'occupation effective."

Les éléments de rémunération entrant en ligne de compte pour la détermination du montant sont réduits au nombre indice cent du coût de la vie et adaptés à l'évolution de cet indice suivant les modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'Etat.

Les alinéas 3 et 4 actuels du paragraphe (3) de l'article L.121-6 deviennent les alinéas 9 et 10.

4. Article 1er, point 10° du projet de loi: ad article L.211-27, paragraphe 3 concernant les heures supplémentaires

111. La Chambre des employés privés et la Chambre de travail se posent la question de l'application de l'article L.211-27, paragraphe (3) en présence d'une convention collective qui prévoit une majoration de 50% pour heures supplémentaires, à savoir, si le différentiel de 10% qui constitue la différence entre la majoration de la convention collective (50%) et celle prévue par le texte de loi (40%) est également exempt d'impôts et de cotisations.

112. En ce qui concerne l'impôt sur le revenu, le nouvel article 115, paragraphe 11 LIR dispose que *„sont exempts de l'impôt sur le revenu les salaires payés pour les heures supplémentaires ainsi qu'aux conditions et limites à déterminer par règlement grand-ducal, les suppléments de salaire payés pour le travail de nuit, de dimanche et de jour férié“.*

Vu la nouvelle version de l'article 115, paragraphe 11 LIR, il y a lieu par conséquent d'adapter également le règlement grand-ducal du 28 décembre 1990 portant exécution de l'article 115, numéro 11 de la loi du 4 décembre 1967.

En effet, le règlement grand-ducal précité dans sa version actuelle prévoit que seuls les suppléments de salaires alloués en dehors de la rémunération principale en raison d'un travail effectivement presté bénéficient de l'exemption fiscale jusqu'à concurrence d'un plafond de 1.800 € par an.

113. En ce qui concerne les cotisations sociales légalement obligatoires, il ressort des articles 34, alinéa 1 et 241, alinéa 5 nouveaux que les heures supplémentaires, quel que soit le taux de majoration, ne sont pas prises en considération dans l'assiette de cotisation de l'assurance maladie.

Afin d'éviter tout équivoque, la Chambre des employés privés et la Chambre de travail proposent de préciser les articles L.211-27, paragraphe (3), alinéa 1 dernière phrase et l'article 34, alinéa 1 du projet de loi dans ce sens.

La dernière phrase du paragraphe (3), alinéa 1 de l'article L.211-27 du projet de loi sera modifiée et prendra dès lors la teneur suivante:

„La rémunération des heures supplémentaires ainsi que la majoration sont exemptes d'impôts et de cotisations sociales légalement obligatoires, à l'exception des cotisations pour prestations en nature sur l'heure supplémentaire non majorée et de la contribution dépendance.“.

Dans le même ordre d'idées, nous nous proposons d'amender l'article 34, alinéa 1 nouveau du Code de la Sécurité sociale dans le cadre de nos observations relatives au nouvel article 10 du Code de la Sécurité sociale qui renvoie à l'article précité.

114. Si les deux chambres acceptent les modalités sur les heures supplémentaires prévues au présent article sous réserve de la modification textuelle précitée, elles tiennent néanmoins à souligner que l'exemption fiscale et cotisable rend la prestation d'heures supplémentaires plus attrayante non seulement pour le salarié, mais également et surtout pour l'employeur. Afin d'éviter dorénavant que des

employeurs – au lieu de procéder à de nouvelles embauches – fassent travailler les salariés des heures supplémentaires, le cas échéant, en nivelant vers le bas leurs conditions de travail par le recours au travail à temps partiel, les deux chambres misent sur un contrôle accru par les représentants du personnel et par l'Inspection du travail et des mines.

En insistant sur la mise en oeuvre immédiate tant d'une réforme concernant le dialogue social dans les entreprises et notamment les droits de participation des représentants des travailleurs que du projet de loi portant réforme de l'ITM, nos deux chambres estiment que les acteurs précités doivent avoir accès à deux instruments concomitamment: d'une part, le registre spécial des heures supplémentaires prévu à l'article L.211-29 du Code du travail qui mérite d'être complété ainsi que, d'autre part, le fichier informatique du Centre commun de la sécurité sociale retraçant les prestations en nature payées sur les heures supplémentaires non majorées.

Concernant le premier instrument, l'article L.211-29 actuel du Code du travail stipule que *„l'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs. Ce registre ou fichier est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines“*.

Afin d'éviter des abus tels que décrits ci-dessus, les deux chambres exigent que l'employeur doive également inscrire dans ce registre la justification des heures supplémentaires ainsi que l'avis de la délégation du personnel ou, le cas échéant, l'autorisation du ministre ayant le travail dans ses attributions et présenter ce registre ou fichier à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines ou d'une représentation des salariés.

En ce qui concerne le deuxième instrument, nos chambres demandent d'ajouter un nouvel article L.211-30 dans le Code du travail dont la teneur est la suivante:

„Les heures supplémentaires prestées dans un établissement ou une entreprise, sur lesquelles des cotisations pour prestations en nature ont été payées conformément à l'article L.211-27, paragraphe (3), premier alinéa in fine, doivent être communiquées par le Centre commun à la sécurité sociale sur demande aux agents de l'Inspection du travail et des mines ou à la représentation des salariés de l'établissement ou de l'entreprise concernés.“

**5. Article 1, point 10° du projet de loi: ad article L.211-27,
paragraphe 5 concernant le régime dérogatoire des cadres supérieurs**

115. Nos chambres proposent d'intégrer les alinéas 2, 3 et 4 du paragraphe (5) de cet article après le deuxième alinéa du paragraphe (3) de l'article L.162-8 et de supprimer les actuels alinéas 3, 4, 5 et 6.

D'un point de vue légistique, il n'est pas très heureux de répéter des dispositions qui méritent d'avoir leur place dans les dispositions sur les conventions collectives.

Il en résulte que le paragraphe 5 de l'article L.211-27 du projet de loi se limitera à la teneur suivante:

„Les conditions de rémunération des heures supplémentaires visées aux paragraphes (1) à (4) ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés ayant la qualité de cadres supérieurs tels que définis à l'article L.162-8, paragraphe 3.“

**6. Article 1, point 13° du projet de loi: ad article L.234-71
concernant le congé pour mandats sociaux**

116. Il y a lieu au premier alinéa d'étendre le congé également aux salariés qui remplissent un mandat dans le cadre de la législation portant sur l'apprentissage ainsi qu'aux mandats dont disposent les syndicats ayant la représentativité nationale générale dans les différents organismes institués par la loi tels que l'Office national de conciliation, le comité de conjoncture.

Afin de disposer de la souplesse nécessaire pour inclure d'autres mandats sociaux que ceux énumérés expressément, nos deux chambres proposent une reformulation du premier alinéa de l'article en question du projet.

117. Ensuite, nos deux chambres estiment que l'alinéa 4 est équivoque dans la mesure où l'on ignore si l'employeur n'a pas le droit de licencier un salarié le jour où il exerce son mandat ou bien si l'exer-

cice de son mandat en tant que tel n'est pas une cause de résiliation du contrat de travail. Par ailleurs la formulation „contrat avant terme“ laisse supposer que cette disposition ne jouerait que pour les contrats à durée déterminée.

Voilà pourquoi nous proposons de reformuler le 4^{ième} alinéa de la façon suivante et d'ajouter une deuxième phrase interdisant à l'employeur de désavantager le salarié du fait de l'exercice de son mandat:

L'interruption du travail pendant le temps requis pour l'exercice d'un des mandats susénoncés ne constitue pas une cause de résiliation du contrat de travail. Le salarié ne peut subir aucun désavantage de la part de l'employeur du fait de l'exercice de son mandat.

118. Etant donné que l'institution ou l'organisme dans lequel le salarié exerce son mandat est obligé de rembourser à l'employeur le montant correspondant au salaire brut majoré des cotisations patronales, les deux chambres demandent que ces institutions soient consultées quant aux modalités pratiques de la mise en oeuvre de ce nouveau congé. Vu que les mandats et les réunions concernés sont très variés, il s'agit de trouver un mode de remboursement, le cas échéant, propre à chaque institution tenant compte non seulement du temps nécessaire pour assister à une réunion mais également du temps de préparation nécessaire.

119. Par ailleurs, nos deux chambres estiment que le montant remboursé au patron en cas d'absence de son salarié ne doit pas dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire, par analogie au plafond cotisable applicable en matière de sécurité sociale.

120. En raison des développements ci-dessus, l'article L.234-71 prendra la teneur suivante:

„Les salariés titulaires d'un mandat social ont droit à un congé spécial pour remplir leur mandat. Sont notamment visés par le présent article, le mandat de membre d'une chambre professionnelle, de membre d'un organe d'une institution de sécurité sociale, d'assesseur auprès du Tribunal du travail, d'assesseur-assuré et d'assesseur-employeur du Conseil arbitral des assurances sociales et du Conseil supérieur des assurances sociales, le mandat dans le cadre de la législation portant sur l'apprentissage ainsi que le mandat pour les syndicats ayant la représentativité nationale générale dans l'Office national de conciliation et le comité de conjoncture.

Ces salariés avisent leur employeur par la lettre de préavis ou de convocation envoyée aux salariés de la part de l'institution ou de l'organisme chaque fois qu'ils sont appelés à l'exercice de leur mandat.

Pendant ce congé, les salariés qui exercent un de ces mandats ou une de ces fonctions peuvent s'absenter du lieu de leur travail avec maintien de leur rémunération normale pour remplir leurs mandats ou fonctions.

L'interruption du travail pendant le temps requis pour l'exercice d'un des mandats susénoncés ne constitue pas une cause de résiliation du contrat de travail. Le salarié ne peut subir aucun désavantage de la part de l'employeur du fait de l'exercice de son mandat.

Un règlement grand-ducal, élaboré après consultation des organismes et institutions concernés, fixe pour chacun des mandats et selon les modalités et critères qu'il détermine le nombre maximum de jours de travail ou parties de jours de travail qui sont considérés au titre du présent congé.

Le montant du remboursement correspond au salaire brut majoré des cotisations patronales versées aux institutions de sécurité sociale que le salarié aurait normalement gagné pendant la période de la dispense du travail, sans pour autant dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire.“

121. Etant donné que le montant remboursé équivaut au salaire brut majoré des cotisations patronales, il convient de ne pas oublier que lesdites cotisations patronales ne peuvent pas être déduites fiscalement dans le chef de l'employeur, puisqu'elles ne représentent pas de charge pour celui-ci.

II. Dispositions du projet de loi concernant le Code de la Sécurité sociale

Article 2, point 2° du projet de loi: ad article 10 concernant le montant de l'indemnité pécuniaire

122. A l'instar de la détermination de la rémunération payée par l'employeur en cas de maladie du salarié, le montant de l'indemnité pécuniaire de maladie doit être calculé selon les mêmes modalités.

Etant donné que l'article 10 renvoie aux articles 34 et 39, parmi lesquels notamment l'article 34 alinéa 1 nouveau du projet de loi, il y a lieu de compléter également ce texte qui fait abstraction des avantages en nature dans la détermination de l'assiette de cotisation de l'assurance maladie.

123. En prenant également en considération nos observations formulées au sujet de l'article L.211-27 du Code du travail concernant l'exemption des cotisations sociales légalement obligatoires pour les heures supplémentaires, l'article 34 alinéa 1 prendra la teneur suivante:

„Pour les activités salariées, le revenu professionnel correspond à la rémunération de base ainsi qu'aux compléments et accessoires, à condition qu'ils soient payables mensuellement en espèces ou exprimés mensuellement en nature, à l'exception de la rémunération des heures supplémentaires ainsi que de leur majoration.“

124. L'article 10 prendra la teneur suivante:

„Pour les salariés, l'indemnité pécuniaire de maladie est calculée sur la base de l'assiette cotisable définie aux articles 34 et 39 relative aux affiliations en cours au moment de la survenance de l'incapacité de travail.

Le montant de l'indemnité pécuniaire de maladie est calculé par référence à la rémunération brute que le salarié aurait gagnée en cas de continuation du travail pendant le congé de maladie en tenant compte de toute augmentation de salaire ou élément de salaire prévue par contrat de travail ou par convention collective telle que définie à l'alinéa 1 de l'article 34.

Si le montant de l'indemnité pécuniaire de maladie conformément à l'alinéa 2 ne peut être déterminé, il est déterminé par rapport à la rémunération brute la plus élevée au cours de l'un des trois mois de calendrier précédant le début de la période de maladie élevée, conformément à l'alinéa 1 de l'article 34.

La rémunération de référence est établie sur la moyenne des rémunérations touchées pendant les trois mois de calendrier précédant la survenance de l'incapacité de travail

- en cas de travail au rendement ou à la tâche,*
- à défaut d'horaire hebdomadaire à rythme normal,*
- en cas de rémunération instable.*

Pour les assurés dont la rémunération est fixée en pourcentage ou subit des variations saisonnières importantes, la rémunération de référence correspond aux douze mois de calendrier précédant celui de la survenance de l'incapacité de travail.

Si le salarié exerce son occupation au service de l'employeur depuis moins de trois ou de douze mois, la période de référence est réduite jusqu'à concurrence de la période de l'occupation effective.

A défaut d'un seul mois entièrement couvert, la rémunération de référence telle que définie à l'article 34, alinéa 1 est déterminée suivant sa valeur convenue dans le contrat de travail.

Pour la détermination de l'indemnité pécuniaire due au titre de l'article 9, alinéa 2 pour la fraction d'un mois, les montants calculés suivant les dispositions de l'alinéa qui précède sont multipliés par le nombre d'heures pendant lesquelles l'assuré remplit les conditions d'octroi de l'indemnité pécuniaire et divisés par le nombre total d'heures que l'assuré est appelé à travailler au cours du mois concerné. Les statuts précisent le calcul pour les autres périodes d'incapacité de travail inférieures à un mois de calendrier.

Par dérogation aux alinéas qui précèdent, l'indemnité pécuniaire pour les assurés visés à l'article 426 est calculée sur base du nombre d'heures pendant lesquelles l'assuré remplit les conditions d'octroi de l'indemnité pécuniaire ainsi que du salaire horaire mis en compte pour le calcul des cotisations pour le mois de calendrier précédent.

Les éléments de la rémunération entrant dans le calcul de l'indemnité pécuniaire sont réduits au nombre indice cent du coût de la vie et adaptés à l'évolution de cet indice suivant les modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'Etat.

Les fractions de cents sont arrondies vers le haut si elles sont supérieures ou égales à cinq millièmes d'euros. Les fractions de cents sont arrondies vers le bas si elles sont strictement inférieures à cinq millièmes d'euros.

Le paiement du montant total de l'indemnité pécuniaire de maladie s'effectue postnumerando.

L'indemnité pécuniaire mensuelle ne saurait être inférieure au salaire social minimum, sauf cause légitime de dispense ou de réduction. En cas de travail à temps partiel, ce seuil est établi sur base du salaire social minimum horaire. Pour les apprentis, l'indemnité d'apprentissage constitue la base de calcul. L'indemnité pécuniaire mensuelle ne saurait dépasser le quintuple du salaire social minimum.“

Article 2, point 6° du projet de loi: l'excédent des prestations en espèces de la gestion „ouvriers“ des caisses de maladie

125. Actuellement, l'assurance maladie connaît un excédent dans la gestion des prestations en espèces des ouvriers.

Nos deux chambres estiment qu'à la date du 31 décembre 2008, la gestion des prestations en espèces tant des ouvriers que des employés privés doit être équilibrée, compte tenu de la constitution d'un fonds de roulement de 10%. Une partie de l'excédent dans les prestations en espèces des ouvriers pourrait être utilisée afin d'éponger le déficit dans la gestion des prestations en espèces des employés privés.

Le montant restant de l'excédent devrait être transféré à la nouvelle Caisse nationale d'assurance pension. En effet, cet excédent est justement dû au versement par le régime général d'assurance pension d'un montant compensatoire de 130.000.000 euros à l'assurance maladie au cours de l'exercice budgétaire 2004²⁴.

En effet, comme la Chambre de travail notait dans son avis du 23 octobre 2003 relatif au projet de budget de l'Etat pour l'exercice 2004, „[l']augmentation des indemnités pécuniaires de maladie au cours des dernières années est due au changement de la procédure appliquée par le contrôle médical de la sécurité sociale en matière de départ en pension d'invalidité. La loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle n'a malheureusement pas amélioré la situation financière étant donné que le Contrôle médical de la sécurité sociale n'a pas encore changé son approche en matière de reconnaissance d'incapacité de travail. Le coût financier à charge de l'assurance maladie étant généré par la procédure d'une administration publique (Contrôle médical), l'Etat devrait aussi davantage contribuer au financement“.

Article 2, point 10° du projet de loi: la Caisse nationale d'assurance maladie et la gouvernance des institutions de la sécurité sociale

126. Les deux chambres salariales constatent que la solution retenue au niveau de la réorganisation des organismes chargés de la gestion de l'assurance maladie retrace grosso modo le résultat des négociations tripartites ayant précédé l'élaboration du présent projet de loi.

La loi du 27 juillet 1992 a transféré à l'Union des Caisses de Maladie un nombre important de missions réservées jusque-là aux différentes caisses de maladie. En effet, depuis 1992, l'UCM ne se limite plus à préparer les négociations avec les prestataires de soins, mais assume l'ensemble du travail administratif dans la mesure où l'assurance maladie est appelée à rémunérer directement le prestataire sans passer par l'intermédiaire du patient (tiers payant). En conséquence, les caisses de maladie n'interviennent plus et les hôpitaux, laboratoires, pharmaciens et autres, présentent leur demande en paiement auprès d'un service administratif unique pour l'ensemble des assurés. La mise en place d'un service commun de la comptabilité assure dorénavant le versement des prestations en nature dans le cadre du tiers payant, mais également des autres prestations, ceci sur ordre du service compétent de la

²⁴ Article 48 de la loi budgétaire du 19 décembre 2003

caisse de maladie concernée, les comptabilités individuelles des différentes caisses ont en conséquence été supprimées.

En outre, pour ce qui est des recettes, c'est le Centre commun de la sécurité sociale qui est compétent pour la détermination, la perception et le recouvrement des cotisations ainsi que pour la comptabilisation et la répartition de celles-ci entre les différentes caisses.

Nos deux chambres estiment par conséquent que les négociations en vue d'un statut unique auraient pu conduire à une fusion de toutes les caisses de maladie sans qu'une telle fusion ait porté atteinte au statut des affiliés des différents groupes concernés: Etat, communes, CFL.

127. La Chambre des employés privés et la Chambre de travail insistent également sur le caractère consensuel de la gestion des organismes de la sécurité sociale. Le législateur devrait mettre en place des structures incitant les partenaires sociaux à rechercher des compromis dans la gestion de l'assurance maladie, tout en évitant que des décisions soient prises contre la volonté de l'un des groupes. Vu que l'intention du législateur lors de la réforme de l'UCM de 1992 était l'augmentation de l'autonomie de gestion des partenaires sociaux²⁵, il s'agirait de conférer au représentant de l'Etat un rôle de médiateur plutôt que de décideur.

Afin de renforcer l'autonomie de gestion par les partenaires sociaux, nos deux chambres demandent la mise en place d'un règlement d'ordre intérieur qui arrêterait les missions du président et des vice-présidents de la CNAM, en conférant à ces derniers des missions dépassant le rôle symbolique.

Les suppléants pour les réunions du Comité directeur

128. L'alinéa 4 du futur article 46 du Code de la sécurité sociale est formulé d'une façon légèrement confuse. En effet, il prévoit qu'en certaines matières, le Comité directeur de la CNAM siège en l'absence des trois délégués des cheminots et des fonctionnaires et employés publics et communaux, qui sont remplacés en l'occurrence **par le premier suppléant des délégués** des salariés ayant un statut de droit privé.

Il n'est pas compréhensible pourquoi ces 3 délégués ne seraient remplacés que par un seul des suppléants des délégués des salariés ayant un statut de droit privé. Il faudrait les remplacer par au moins 3 délégués ayant un statut de droit privé. Dans ce cas, mais aussi dans le cas du remplacement par un seul suppléant, se pose la question du rang des suppléants, étant donné qu'il n'y a plus d'élections.

La clé de représentation des assurés à la CNAM

129. La Chambre de travail et la Chambre des employés privés constatent que la pondération en fonction des membres représentés par les différents délégués au sein du Comité directeur diverge fortement en raison du statut.

En nous basant sur les données de l'IGSS²⁶ relatives aux personnes protégées en 2005, il y aurait dans la nouvelle CNAM un délégué des salariés ayant un statut de droit privé pour 66.400 assurés principaux actifs et pensionnés, alors qu'un délégué de la Fonction publique représenterait seulement 14.700 assurés principaux actifs et pensionnés (nous avons inclus les cheminots dans le groupe des fonctionnaires, employés publics et communaux).

Le vote par procuration

130. Afin de garantir pour la CNAM en toute situation une représentation paritaire des délégués, le 5e alinéa de l'article 46 nouveau CSS prévoit la détermination du nombre de voix dont disposent les délégués employeurs et le président au début de chaque séance en fonction du nombre des membres assurés effectivement présents.

Cette réglementation évite en effet des décisions intempestives qui sont le fruit du hasard si un délégué ne peut pas assister à la réunion pour des raisons fortuites, de sorte que la parité voulue par le législateur n'est plus assurée.

²⁵ „Tout comme en matière de prestations en nature, il est proposé par ailleurs d'augmenter l'autonomie des gestionnaires de l'assurance maladie en leur permettant de régler désormais les modalités de l'octroi et du calcul de l'indemnité pécuniaire dans les statuts, à approuver par l'autorité de tutelle.“ Exposé des motifs du projet de loi 3513 portant réforme de l'assurance maladie et du secteur de la santé, p. 41.

²⁶ IGSS, Rapport général sur la Sécurité sociale 2005, p. 85.

Nos deux chambres demandent cependant de garantir la parité par un autre moyen, à savoir la procuration qu'un délégué empêché pourrait remettre à un de ses collègues du même groupe. Ainsi, l'expression de la volonté émanant des organisations syndicales et professionnelles représentées serait garantie. En effet, en cas de répartition des voix en fonction des membres présents, certaines organisations pourraient être surreprésentées en termes relatifs.

Article 2, point 11° du projet de loi: la Mutualité des entreprises

131. Le projet de loi prévoit la création d'une Mutualité des entreprises ayant pour objet d'assurer les entreprises contre les charges salariales résultant de la continuation du paiement du salaire en cas de maladie.

132. La Chambre des employés privés et la Chambre de travail déplorent que, pendant les négociations ayant préparé la mise en oeuvre du statut unique, les organisations patronales aient axé le débat essentiellement sur le prétendu absentéisme des salariés et des moyens pouvant être mis en oeuvre pour y remédier. D'ailleurs, dans l'exposé des motifs, deux alinéas figurant dans la partie „Modèle de compensation (de la continuation du paiement en cas de maladie)“ sont également consacrés à cette problématique par laquelle certains aiment sans doute désigner des absences excessives et non véritablement motivées du lieu de travail.

Lorsque des salariés présentent des fréquences d'incapacité de travail anormalement élevées, nos deux chambres demandent de procéder à une analyse sérieuse des causes de ces incapacités au lieu de vouloir mener une chasse aux sorcières où chaque salarié malade est soupçonné d'abuser de l'employeur ou de la sécurité sociale.

Si certaines entreprises d'une même branche économique connaissent des taux d'incapacité de travail très élevés parmi leurs salariés, il serait nécessaire d'établir un diagnostic des conditions de travail dans ces entreprises.

Nos deux chambres saluent le fait qu'une étude approfondie est en train d'être effectuée sur cette problématique qui permettra sûrement de donner des idées plus concrètes sur la situation réelle. Il est dès lors logique, avant de se lancer dans des affirmations gratuites, d'attendre les résultats de cette étude afin de pouvoir mener une discussion sereine en connaissance de cause.

Si cette étude devait détecter l'existence de cas d'abus isolés, les conclusions à en tirer ne devraient en aucun cas consister dans l'introduction de mesures pénalisant l'ensemble des travailleurs. Plutôt est-il nécessaire d'adopter une approche positive visant l'amélioration des conditions de travail, la lutte contre le stress au travail et la prévention du harcèlement moral.

En outre, si certains médecins font preuve d'une grande largesse dans leur pratique d'émission de certificats d'incapacité de travail, pourquoi ne pas agir contre eux au lieu de vouloir pénaliser les seuls salariés?

133. Le nouvel article 53 CSS dispose que les entreprises occupant du personnel sont obligatoirement affiliées, à moins qu'elles n'aient souscrit une police auprès d'une compagnie d'assurances pour se prémunir contre le risque de continuation de paiement des salaires en cas d'incapacité de travail.

Cette disposition aura comme conséquence d'atténuer sérieusement le caractère obligatoire de l'affiliation et l'on peut imaginer le risque d'un recours massif à des assurances privées avant la mise en vigueur de la loi sur le statut unique, ce qui compromettrait la communauté de risque nécessaire à une prise en compte des charges.

134. Le nouvel article 55 CSS prévoit la constitution d'une réserve qui ne peut être inférieure à 10% du montant annuel des dépenses. Comment cette réserve est-elle calculée pour l'année 2009, alors qu'il n'y a pas encore de dépenses?

135. D'après le nouvel article 57 CSS, la gestion de la Mutualité incombe à un conseil d'administration comprenant 6 délégués désignés par la Chambre de commerce et par la Chambre des métiers, 1 délégué de la Chambre d'agriculture et 1 délégué représentant des professions libérales. Etant donné que l'Etat participe au financement de la Mutualité moyennant une participation égale à 0,3% de la masse cotisable des assurés obligatoires (donc des affiliés à la Mutualité) à partir de 2014, la représentation de l'Etat au conseil d'administration de la Mutualité s'impose.

136. En ce qui concerne les missions du conseil d'administration (nouvel article 58 CSS), ne faudrait-il pas prévoir une approbation du ministre ayant dans ses attributions la Sécurité sociale, sur avis de l'Inspection générale de la sécurité sociale, des décisions concernant la gestion du patrimoine et du personnel de la Mutualité?

137. Le texte du projet de loi ne contient pas de précisions quant au personnel de la Mutualité. L'alinéa 4 du nouvel article 58 CSS dispose que „[d]ans l'accomplissement de sa mission la Mutualité peut recourir aux services administratifs de la Caisse nationale d'assurance maladie. 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.“.

Est-ce que cette disposition signifie que la Mutualité dispose du personnel permanent propre à ses services? Dans ce cas, il faudrait préciser le statut du personnel.

De manière générale, les agents des établissements de la sécurité sociale sont des fonctionnaires et employés publics.

Qu'en est-il du personnel de la Mutualité?

Les deux chambres salariales estiment qu'il est indispensable que la Mutualité recoure à du personnel ayant un statut de droit public afin de garantir l'indépendance de celui-ci.

L'engagement d'experts par contrat de travail (à durée déterminée?) est uniquement prévu pour la réalisation de missions spécifiques.

La possibilité de recourir aux services de la CNAM laisse sous-entendre une procédure de prêt temporaire de main-d'oeuvre. Dans un tel cas, la Mutualité devrait se conformer à la législation régissant la matière (article L.132 du Code du travail). De toute façon, le recours au personnel de la CNAM ne peut en aucun cas être automatique, la CNAM devant émettre un accord formel suite à une demande de la Mutualité.

138. En outre, la Chambre de travail et la Chambre des employés privés soulignent que la Mutualité n'est en aucun cas compétente pour le contrôle des salariés en congé de maladie et le recours au personnel de la CNAM ne peut avoir pour objectif un tel contrôle. Celui-ci est en effet du ressort de la caisse de maladie.

139. Finalement, il n'est pas clair qui est l'autorité de surveillance de la Mutualité. Le dernier alinéa de l'article 58 nouveau CSS mentionne une autorité de surveillance, mais il n'est nulle part spécifié s'il s'agit de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS). Les nouveaux articles 409 et 423 disposent que l'IGSS assure le contrôle des institutions sociales, mais est-ce que la Mutualité des entreprises est une institution de la sécurité sociale ?

Pour le savoir, on pourrait se référer au commentaire relatif à l'article 45 nouveau du CSS, qui contient le passage suivant: „A noter que toutes les institutions de sécurité sociale, à l'exception toutefois du Fonds de compensation, et la Mutualité des entreprises seront gérées par un organe unique appelé Comité directeur.“ D'après ce commentaire, la Mutualité n'est pas à considérer comme institution de la sécurité sociale et ne tomberait pas sous le contrôle de l'IGSS. (Nous avons ici fait abstraction de l'erreur dans le commentaire des articles, relative au Comité directeur. En effet, la Mutualité est gérée par un conseil d'administration.)

La Chambre de travail et la Chambre des employés privés se prononcent en tout état de cause en faveur d'un contrôle public de la Mutualité des entreprises, étant donné que celle-ci bénéficiera également d'une intervention financière de l'Etat.

Article 2 point 19° du projet de loi: la gestion du Fonds de compensation

140. Le 4e alinéa de l'article 262 CSS prévoit que la présidence du conseil d'administration du Fonds de compensation est exercée par le président du Comité directeur de la Caisse nationale d'assurance pension. En cas d'absence, le président est remplacé par le fonctionnaire le plus ancien en rang.

Nos deux chambres demandent que le conseil d'administration du Fonds de compensation doive élire en son sein un vice-président qui remplace le président en cas d'absence. Le vice-président serait

élu alternativement par les délégués des assurés et les délégués des employeurs du Comité directeur. Le choix d'un vice-président pour remplacer le président s'impose en raison de la nécessité de participer de façon continue aux réunions du conseil d'administration et d'agir en connaissance des dossiers. Un fonctionnaire, fût-il le plus ancien en rang, ne satisfait pas toujours à ces critères.

**Article 2 point 20° du projet de loi: l'inclusion
dans le code de la sécurité sociale de la législation
sur les prestations familiales**

141. Les dispositions relatives aux prestations familiales forment le nouveau livre IV du code de la sécurité sociale. Les lois originaires de ces prestations sont abolies, ce qui signifie qu'il faut remplacer la référence à ces lois par la référence aux nouveaux articles correspondants du CSS.

142. Ainsi, dans le Code du travail, les références à la loi du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales sont à remplacer comme suit:

A l'article L.234-43(1): „... à l'article 270, alinéas 2 et 3 du code de la sécurité sociale ...“

A l'article L.234-43(4): „... de l'article 270, alinéas 2 et 3 du code de la sécurité sociale ...“

A l'article L.234-51: „... au sens de l'article 272, alinéa 5 du code de la sécurité sociale“.

143. Dans le code de la sécurité sociale, à l'article 391, il s'agit d'écrire „au sens de l'article 272, alinéa 5“.

**Article 2, point 22° du projet de loi: ad article 400 concernant les
mandataires des organes des institutions de sécurité sociale**

144. Le 3e alinéa du paragraphe (1) de cet article renvoie à un règlement grand-ducal pour déterminer les conditions et les modalités de l'élection ou de la désignation des membres des différents organes. Tout dépend en effet de ce règlement grand-ducal pour connaître le mode de désignation des membres.

Nos deux chambres demandent que les délégués des salariés soient désignés selon une clé de répartition tenant compte de manière proportionnelle de la répartition des sièges au sein de la Chambre des salariés. Chaque organisation syndicale désignera ses représentants, dont le nombre sera fixé en proportion au nombre de sièges obtenus par elle lors des élections pour la Chambre des salariés.

Ce mode de désignation permettra la meilleure représentation des organisations syndicales. On pourrait en effet imaginer qu'une organisation aimerait relever de ses fonctions un mandataire qui, tout en maintenant la qualité de représenter le groupe, se retire de son organisation syndicale. Cette faculté devrait être prévue dans le projet de loi, ce qui n'est pas encore le cas. En effet, le 2e alinéa du paragraphe (2) de l'article 400, qui dispose que les mandataires sont d'office considérés comme démissionnaires s'ils perdent la qualité de représenter le groupe pour lequel ils sont élus ou désignés, traite plutôt du cas où un délégué change de statut (un salarié devient fonctionnaire ou indépendant) et ne fait partant plus partie du groupe de ses mandants. En outre, le 3e alinéa du même paragraphe traite des manquements graves aux devoirs du mandataire, à cause desquels le ministre de tutelle peut relever celui-ci de ses fonctions.

**Article 2, point 22° du projet de loi: ad article 404 concernant
le personnel des organes des institutions de sécurité sociale**

145. D'après cet article, „[l]es Comités directeurs des institutions de sécurité sociale sont assistés par des employés publics, assimilés aux fonctionnaires de l'Etat, ainsi que des employés et des ouvriers, assimilés respectivement aux employés de l'Etat et ouvriers de l'Etat“. Cette disposition n'est en effet pas compatible avec l'article 8 du projet de loi qui prévoit que „[d]ans tous les articles du Code du travail les termes „travailleur“, „employé privé“, „employé“ et „ouvrier“ sont remplacés par le terme „salarié“...“.

Il faut par conséquent remplacer partout les termes „ouvriers“ et „employés privés“ par celui de „salarié“ à l'exception des employés communaux et des employés publics qui garderont toujours un statut différent.

146. De manière plus fondamentale, la Chambre de travail et la Chambre des employés privés se prononcent en faveur du respect des droits du personnel actuellement occupé par les institutions de la sécurité sociale. Il va sans dire qu'aucun licenciement ne devra être prononcé en raison de la fusion d'institutions de la sécurité sociale. Par ailleurs, il est évident, au vu de la législation actuellement en vigueur, que les dispositions relatives au personnel résultant de la loi et des conventions doivent être maintenues pour le personnel actuellement en service.

En raison des missions nouvelles que nos deux chambres demandent d'attribuer à la CNAM et afin d'augmenter la qualité du travail des institutions de la sécurité sociale, une réduction du personnel n'est pas envisageable, mais des embauches supplémentaires peuvent même être entreprises.

Nos deux chambres professionnelles demandent d'associer les délégués des assurés dans les organismes de la sécurité sociale aux discussions et décisions ayant trait au personnel.

**Article 2, point 22° du projet de loi: ad article 413
concernant les attributions du Centre commun de la
sécurité sociale: un réseau d'agences**

147. Actuellement, le Centre commun de la sécurité sociale fait partie, avec l'Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité et l'Association d'assurance contre les accidents, de l'Office des assurances sociales.

L'Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité, qui est la caisse de pension des ouvriers, constituera, avec la Caisse de pension des employés privés, la nouvelle Caisse nationale d'assurance pension.

L'Office des assurances sociales disparaîtra, mais le Centre commun de la sécurité sociale et l'Assurance accident fonctionneront comme administrations à part. L'article 414 du projet de loi dispose que la présidence du Comité directeur est exercée par le président de l'Association d'assurance contre les accidents.

L'article 17 du projet de loi prévoit qu'au moment de l'entrée en vigueur de la loi, les fonctions de président de l'Association d'assurance contre les accidents et du Centre commun de la sécurité sociale sont assumées par le président en fonctions de l'Office des assurances sociales.

148. Le 3e alinéa du nouvel article 413 CSS prévoit que „[l]e Centre maintient un réseau d'agences locales multifonctionnelles, servies par des agents détachés par les différentes institutions de sécurité sociale. Le fonctionnement de ces agences est déterminé par règlement grand-ducal“.

La Chambre de travail et la Chambre des employés privés se prononcent en faveur de la décentralisation des caisses de maladie, assurée notamment par le maintien en activité des agences de la Caisse de maladie des ouvriers. En effet, une administration n'est vraiment efficace que si elle est proche de ses administrés. La qualité des services offerts aux assurés ne doit en aucun cas souffrir à cause d'un manque de proximité des services administratifs. C'est pourquoi nos chambres demandent que les caisses d'entreprises soient également maintenues en activité et qu'elles soient chargées des attributions d'une agence comme ceci est également prévu pour la Caisse de maladie des fonctionnaires et employés publics, la Caisse de maladie des fonctionnaires et employés communaux et l'Entraide médicale de la société nationale des chemins de fer luxembourgeois.

Nos chambres demandent en outre qu'il soit assuré que les assurés de la CNAM pourront s'adresser à toute agence de leur choix, indépendamment de la caisse de maladie dont ils font partie à l'heure actuelle. A titre d'exemple, un ouvrier actuellement assuré de la CMOA, domicilié à Wiltz, devrait pouvoir s'adresser à l'avenir à l'agence de la CNAM de sa ville.

Il serait en effet inacceptable que les moyens financiers libérés par la fusion des caisses de maladie et de l'UCM soient utilisés dans un pur but de maîtrise des coûts. Ces moyens devront utilement être investis dans une amélioration de la qualité des prestations offertes aux assurés. De toute façon, les frais administratifs ne représentent que 5% du budget de la sécurité sociale à l'heure actuelle.

En outre, nos deux chambres demandent que la gestion des agences doive rester de la compétence de la CNAM, et non pas être attribuée au Centre commun de la sécurité sociale, comme ceci est prévu par le projet de loi. Le Centre commun de la sécurité sociale est en effet une administration technique, alors que la CNAM est véritablement compétente pour la gestion des incapacités de travail. En outre, la CNAM sera propriétaire des immeubles détenus actuellement par la Caisse de maladie des ouvriers et par la Caisse de maladie des employés privés.

**Article 2, point 22° du projet de loi: ad Chapitre III –
Contrôle médical de la sécurité sociale**

149. Le 2e alinéa de l'article 418 nouveau CSS dispose que les attributions suivantes du contrôle médical de la sécurité sociale sont exercées également pour les incapacités de travail indemnisées moyennant continuation du paiement du salaire, **suivant des critères à définir par les statuts de la Caisse nationale d'assurance maladie:**

- la constatation de l'incapacité de travail et, le cas échéant, la fixation de son degré provisoire ou définitif par rapport à la capacité de travail normale;
- les examens de contrôle périodiques en relation avec l'incapacité de travail, l'hospitalisation et les cures;
- la vérification et le contrôle périodique des maladies ou infirmités donnant droit à des indemnités ou subventions à charge d'institutions ou de services à caractère social pour autant que les dispositions légales ou réglementaires ne disposent pas autrement.

150. Nos deux chambres salariales considèrent qu'il est sous-entendu (et le texte proposé le laisse entendre) qu'il y a une séparation stricte entre les missions de la Mutualité des entreprises et celles des organismes de la sécurité sociale, en particulier celles du Contrôle médical de la sécurité sociale. Cette séparation stricte est expressément saluée par la Chambre de travail et la Chambre des employés privés. Il est toutefois indispensable que des règles claires et objectives pour le déroulement des missions du Contrôle médical de la sécurité sociale (contrôle médical) et de la CNAM (contrôle administratif) soient données, et ce à un niveau approprié.

Les médecins du Contrôle médical de la sécurité sociale, en vertu de l'article 343 CAS qui deviendra l'article 421 nouveau CSS, ne peuvent s'immiscer dans les rapports du malade et du médecin traitant.

Suite à un contrôle médical par le CMSS, la caisse de maladie peut prendre des décisions relatives aux indemnités pécuniaires de maladies.

Nos deux chambres tiennent à souligner que conformément à l'alinéa 1 de l'article 51 nouveau CSS, l'intéressé peut, dans les quarante jours de la notification, faire opposition aux décisions du président du Comité directeur ou d'un employé de la caisse de maladie, délégué à cette fin par le président. L'opposition est vidée par le Comité directeur.

L'article 83 CAS, qui n'est pas modifié par le projet de loi, prévoit le recours devant le conseil arbitral contre les décisions prises en matière de prestations et d'amendes d'ordre par le conseil d'administration de l'Union des Caisses de Maladie ou par les Comités directeurs des caisses de maladie.

Le conseil arbitral des assurances sociales statue en dernier ressort jusqu'à la valeur de 750 euros et à charge d'appel, lorsque la valeur du litige dépasse cette somme. L'appel est porté devant le conseil supérieur des assurances sociales.

Nos deux chambres rendent toutefois attentif à la nécessité de remplacer, à l'article 83, la référence aux articles 293 et 294, par celle aux articles 454 et 455.

III. Dispositions du projet de loi concernant la Chambre des salariés

**Article 4, point 8° du projet de loi: ad article 41
concernant la Chambre des salariés**

151. Nos deux chambres saluent l'extension de l'électorat actif et passif pour la nouvelle chambre professionnelle aux retraités. Dans la mesure où l'électorat des chambres professionnelles est désormais identique à celui des caisses de maladie, on pourra faire l'économie d'une élection.

Par ailleurs, le projet précise que les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois sont des ressortissants de la Chambre des salariés.

Etant donné que la tâche de la Chambre des salariés ne consiste pas seulement à défendre et à promouvoir les intérêts des personnes qui disposent d'un contrat de travail, et dorénavant des retraités, mais également ceux des apprentis, il y a lieu d'ajouter ces derniers à l'article 41 nouveau de la Chambre des salariés.

152. La Chambre des employés privés et la Chambre de travail aimeraient à souligner que la constitution de la nouvelle Chambre des salariés ne se résume pas uniquement à une fusion entre les deux chambres, mais, bien au contraire, à une extension et une amélioration des attributions de la nouvelle Chambre des salariés en faveur de ses affiliés. Voilà pourquoi elles exigent dans une deuxième étape, subséquente au présent projet de loi, une réforme du rôle ainsi que des attributions légales de la nouvelle Chambre des salariés. Afin de respecter l'égalité de traitement entre les chambres patronales et la nouvelle Chambre des salariés, il est indispensable que les subventions annuelles prévues jusqu'à présent pour les deux chambres salariales dans le budget annuel de l'Etat soient augmentées de façon considérable afin que la nouvelle Chambre des salariés puisse accomplir toutes ses attributions en faveur de ses affiliés.

Par ailleurs, au vu d'assurer une transition adéquate entre le fonctionnement des deux chambres salariales et la future Chambre des salariés, la Chambre de travail et la Chambre des employés privés proposent un certain nombre de dispositions transitoires à intégrer dans le présent projet (cf. infra).

IV. Dispositions du projet de loi concernant les tribunaux du travail

Article 5, point 1° du projet de loi: ad article 56-1 concernant la compétence des tribunaux du travail

153. Il y a lieu de compléter l'article 56-1 par l'article 47 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension laquelle a étendu la compétence d'attribution des tribunaux du travail aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité.

Nos deux chambres se demandent s'il ne s'agit pas d'une erreur matérielle qui s'est glissée dans le projet de loi analysé, puisqu'elle entraîne une incohérence entre la loi modifiée sur l'organisation judiciaire et le Nouveau Code de Procédure Civile, selon lequel:

„III. – Juridictions du travail

(L. 6 décembre 1989)

Art. 25. (L. 8 juin 1999) Le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.

(L. 8 juin 1999) Le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux prestations de l'assurance insolvabilité prévue au chapitre V de la loi du 8 juin 1999 sur les régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre l'organisme visé à l'article 21 ou une compagnie d'assurance vie telle que visée à l'article 24 paragraphe (1) de la même loi, d'une part, et les salariés, anciens salariés et ayants droit, d'autre part.

(L. 25 juin 2004) Le tribunal du travail connaît en dernier ressort des contestations jusqu'à la valeur de 1.250 euros et à charge d'appel de tous les autres litiges.“

Article 5, point 2 du projet de loi: ad article 56-2 concernant la durée du mandat des assesseurs auprès des tribunaux du travail

154. Comme les assesseurs sont choisis sur une liste de candidats présentée par les chambres professionnelles intéressées, il convient également d'adapter la durée du mandat des assesseurs auprès des tribunaux du travail à celle du mandat des membres auprès des chambres professionnelles. La durée du mandat des assesseurs sera par conséquent de 5 ans et non pas – comme actuellement prévu – de 4 ans.

V. Dispositions transitoires du projet de loi

Article 11 du projet de loi: dispositions transitoires concernant l'application des délais en cas de maladie

155. La question est de savoir si un assuré qui, le 31 décembre 2008, tombe malade jusqu'en janvier 2009 tombe sous le coup des nouvelles dispositions à partir du 1er janvier 2009 ou bien reste sous le bénéfice des anciennes dispositions (actuellement applicables).

Vu le deuxième alinéa en vertu duquel le niveau des indemnités pécuniaires de maladie en cours au moment de l'entrée en vigueur (1er janvier 2009) de la présente loi ne peut être réduit du fait de l'application des nouvelles dispositions, appliquera-t-on l'indemnité pécuniaire à partir du 1er janvier 2009 (pour celui qui est tombé malade le 31 décembre 2008) calculée selon les nouvelles dispositions ou selon les anciennes dispositions (distinction ouvrier/employé)?

**Article 13 du projet de loi: dispositions transitoires
concernant les délégations du personnel**

156. Afin de simplifier la transition entre le régime actuellement en place et le nouveau système, en ce qui concerne les entreprises ayant à la fois une délégation d'ouvriers et une délégation des employés privés, et pour assurer le bon fonctionnement des délégations dans une phase transitoire il est expressément prévu 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.

Cette disposition s'applique jusqu'aux élections sociales de novembre 2008 inclus et prendra fin lors du premier renouvellement de la délégation.

Nos deux chambres s'interrogent quant à l'exactitude des renvois prévus par cette disposition transitoire.

En effet, l'article 13 du projet soumis pour avis stipule que l'application du paragraphe (1) de l'article L.413-1 et des paragraphes (2) et (3) de l'article L.415-5 ne pourra pas avoir comme effet une diminution du nombre de délégués, du crédit d'heures et du nombre de délégués libérés tels qu'ils auraient résulté de l'application des paragraphes précités dans leur ancienne teneur.

La CEP•L et la Chambre de travail estiment que, au lieu de se référer au paragraphe (1) de l'article L.413-1 afin d'éviter une diminution du nombre de délégués, l'article 13 du projet devrait plutôt faire référence à l'article L.412-1 fixant (actuellement) la composition numérique des délégations du personnel en fonction de l'effectif des salariés qu'elles représentent.

Afin d'enlever toute ambiguïté, la CEP•L et la Chambre de travail préféreraient encore que la disposition transitoire de l'article 13 du projet stipule que „*l'application des points 14° à 17° de l'article 1er ne pourra pas avoir comme effet une diminution du nombre de délégués, du crédit d'heures et du nombre de délégués libérés tels qu'ils auraient résulté des dispositions en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi*“.

157. Au niveau du délégué à l'égalité, respectivement du délégué à la sécurité, les dispositions actuelles permettent la nomination de deux délégués en cas d'existence d'une délégation des employés privés et d'une délégation des ouvriers. Dorénavant, il n'y aura plus qu'un délégué à la sécurité et un délégué à l'égalité.

158. Pour le délégué à l'égalité, qui est d'office membre élu de la délégation du personnel, le crédit d'heures accordé normalement à la délégation est majoré à raison de:

- 4 heures rémunérées par mois, si l'établissement occupe régulièrement entre 15 et 25 travailleurs;
- 6 heures rémunérées par mois, si l'établissement occupe régulièrement entre 26 et 50 travailleurs;
- 8 heures rémunérées par mois, si l'établissement occupe régulièrement entre 51 et 75 travailleurs;
- 10 heures rémunérées par mois, si l'établissement occupe régulièrement entre 76 et 150 travailleurs;
- 4 heures par semaine, si l'établissement occupe régulièrement plus de 150 travailleurs.

Afin d'éviter une diminution de son crédit d'heures en vertu de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions accompagnée, le cas échéant, de la fusion de deux délégations, il est indispensable de prévoir une disposition transitoire pour l'article 414-3, (4) également de façon à éviter une diminution du crédit d'heures du délégué à l'égalité.

159. En ce qui concerne le délégué à la sécurité, qui ne dispose pas de crédit d'heures proprement dit, le projet de loi aura pour effet qu'il n'y aura plus qu'un seul délégué à la sécurité dans toutes les entreprises, ce qui risque de mener à une moindre surveillance du respect de la sécurité des salariés.

Nos deux chambres estiment qu'il est dès lors indispensable que le délégué à la sécurité „unique“ dispose dorénavant du temps nécessaire pour mener à bien sa mission. En sus des tournées de contrôle

que le délégué à la sécurité peut effectuer conformément aux dispositions légales actuelles, nos deux chambres proposent l'introduction d'un crédit d'heures similaire à celui du délégué à l'égalité permettant au délégué à la sécurité d'effectuer ses missions de manière consciencieuse (par exemple, rédiger ses constatations).

160. Par ailleurs, nos deux chambres tiennent à relever que les modifications projetées par le présent projet de loi entraînent la nécessité d'adapter le règlement grand-ducal modifié du 21 septembre 1979 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel.

Article 14 du projet de loi

161. A l'article 14(1), 3ième alinéa, la date de référence semble être le 31 décembre 2008 et non pas – comme actuellement indiqué – le 31 janvier 2008.

*Transition entre les structures actuelles et les structures nouvelles
de gestion de la sécurité sociale*

162. La transition entre l'organisation actuelle reposant sur l'Union des Caisses de Maladie (UCM) et les 9 caisses de maladie vers la CNAM n'est pas clairement régie par le projet de loi. Celui-ci prévoit uniquement qu'au moment de l'entrée en vigueur de la loi, les fonctions de président de la Caisse nationale d'assurance maladie sont assumées par le président en fonctions de l'UCM, celles de président de la Caisse nationale d'assurance pension par le président en fonctions de la Caisse de pension des employés privés et celle de président de l'Association d'assurance contre les accidents et du Centre commun de la sécurité sociale par le président en fonctions de l'Office des assurances sociales.

Or, en vertu du nouvel article 46 du Code de la sécurité sociale (CSS), les 5 délégués des salariés ayant un statut de droit privé sont désignés par la Chambre des salariés. Dans le passé, les membres des chambres professionnelles salariales, élus lors des élections de novembre, ont été institués dans leurs mandats lors des assemblées plénières constitutives du mois de janvier de l'année suivante. Si cette procédure était maintenue pour la nouvelle Chambre des salariés, les Comités directeurs de la CNAM et de la CNAP ne seraient pas encore constitués au 1er janvier 2009.

Dans ce cas, il faudrait prévoir, dans le projet de loi, une disposition transitoire concernant l'organisation des structures de gestion de la sécurité sociale.

Une disposition transitoire devrait également être prévue pour l'application des statuts de l'UCM, car même si les nouvelles structures d'organisation de l'assurance maladie étaient déjà en place au 1er janvier 2009, il faudrait encore un certain délai pour adapter les statuts aux modifications légales concernant le statut unique des salariés.

*Transition entre les structures actuelles de la Chambre
des employés privés/Chambre de travail et les structures
nouvelles de la Chambre des salariés*

163. Les deux chambres salariales proposent de compléter le projet de loi par des dispositions transitoires supplémentaires afin d'assurer la bonne transition entre les deux chambres salariales (Chambre des employés privés et Chambre de travail) et la nouvelle chambre des salariés. Il est proposé:

1. La future Chambre des salariés ne pourra fonctionner qu'après réunion de sa première assemblée constituante (qui aura probablement lieu au cours du mois de janvier 2009).

Pour éviter tout vide juridique entre

le jour fixé par le projet de loi pour la création de la Chambre des salariés (nouvelle entité juridique), soit le 1er janvier 2009,

et

l'entrée en fonction de ses organes,

il est proposé d'ajouter une disposition transitoire stipulant que „L'article 4 point 1 du projet de loi entre en vigueur le jour où aura lieu l'assemblée constituante de la future Chambre des salariés, dont la date est fixée par le Ministre du travail et de l'emploi, mais au plus tard le 31 janvier 2009“.

2. Il faudrait d'ailleurs modifier également le 3e paragraphe de l'article 15 du projet de loi dans le sens que le patrimoine immobilier et mobilier qui au jour précédant l'Assemblée constituante était propriété de la Chambre de travail ou de la Chambre des employés privés devient de plein droit la propriété de la Chambre des salariés.

Il est proposé de libeller l'article 15 paragraphe 3 du projet de loi comme suit: „*Le patrimoine immobilier et mobilier qui au jour de l'assemblée constituante de la future Chambre des salariés, est propriété de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail, devient de plein droit la propriété de la Chambre des salariés. La Chambre des salariés reprend à son compte tous les droits et obligations de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail existant au jour de l'assemblée constituante de la Chambre des salariés*“.

3. Afin d'éviter des problèmes au niveau de la gestion courante des deux chambres, voire de la nouvelle Chambre des salariés, il y a lieu de prévoir des dispositions transitoires permettant aux organes des deux chambres salariales de fonctionner et de statuer valablement jusqu'au jour de la mise en place des organes de la nouvelle chambre.

Il est partant proposé d'ajouter un article 15bis au projet de loi libellé comme suit: „*Les différents organes des deux chambres salariales en place au jour de l'assemblée constituante de la Chambre des salariés continuent à fonctionner et à statuer valablement pour toute question de gestion courante jusqu'au jour de la mise en place des organes de la nouvelle chambre*“.

4. Afin d'assurer que les règlements d'exécution prévus pour organiser le déroulement des élections des différentes institutions visées à l'article 20 du projet de loi sous rubrique disposent de la base légale nécessaire pour pouvoir être adoptés en temps utile, il y a lieu, pour des raisons de clarté juridique, de préciser l'article 20, (1) du projet comme suit:

Aux fins de la constitution de la Chambre des salariés, des délégations du personnel et des organes des institutions de sécurité sociale ainsi que pour la désignation des assesseurs-employeurs et des assesseurs-assurés auprès du Conseil arbitral et du Conseil supérieur des assurances sociales, des assesseurs auprès des tribunaux du travail il sera procédé au courant de l'année 2008 aux élections et désignations d'après les dispositions afférentes de la présente loi qui entrent en vigueur le troisième jour suivant sa publication au Mémorial.

5. Etant donné que le projet de loi n'entre en vigueur que le 1er janvier 2009 et que d'ici novembre 2008, les élections doivent être organisées en vue de la constitution de la nouvelle chambre, il est indispensable que le règlement grand-ducal ayant pour objet l'élection pour la nouvelle Chambre des salariés soit pris dans les meilleurs délais et qu'il entre en vigueur en temps utile.

La même remarque s'impose pour le règlement grand-ducal organisant les élections au niveau des délégations du personnel.

VI. Règlements grand-ducaux d'exécution

164. De manière générale, tous les projets de règlement grand-ducal d'exécution, et en particulier ceux concernant la nouvelle Chambre des salariés, doivent être rapidement mis sur la voie de la procédure consultative.

*

POSITION MINORITAIRE AU SEIN DE LA CHAMBRE DES EMPLOYÉS PRIVÉS

Tout en saluant en principe l'initiative gouvernementale de réfléchir sur la coexistence des deux statuts dans le secteur privé et en reconnaissant l'envergure sociétale de la présente réforme, une partie minoritaire des membres de la Chambre des employés privés émet des réserves sur le projet de loi soumis pour avis.

Cette partie minoritaire estime que, au lieu de procéder à une abolition immédiate de toutes les différences entre les deux statuts en question, le Gouvernement devrait introduire un statut harmonisé qui laisserait place à des spécificités pour certains types de professions afin d'éviter des problèmes que le projet risque d'engendrer. Une distinction entre les différentes professions aurait été de mise pour une nouvelle construction statutaire moderne et adaptée en remplacement de l'uniformisation et de l'égalité recherchées par le projet.

La partie minoritaire des membres de la CEP•L estime par ailleurs que les dispositions du projet de loi n'apportent pas d'avantages pour les employés privés, ni au niveau de droit du travail, ni au niveau de la sécurité sociale.

Rejoignant la position majoritaire, la partie minoritaire des membres insiste également sur l'importance d'une réforme du volet de la représentation du personnel dans les entreprises pour l'adapter aux nouveaux défis engendrés par la globalisation et les évolutions du monde du travail. Elle souligne également que les réorganisations administratives prévues par le présent projet ne doivent pas se répercuter de manière négative sur l'emploi dans les organismes concernés de sécurité sociale et des chambres professionnelles.

Luxembourg, le 14 novembre 2007

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

L'avis a été adopté à l'unanimité.

