



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Session ordinaire 2014-2015

TS/AF

P.V. TESS 12
P.V. ECO 08

Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

et

Commission de l'Economie

Procès-verbal de la réunion du 26 février 2015

Ordre du jour :

Accord entre le Gouvernement et l'Union des Entreprises luxembourgeoises (UEL) du 14 janvier 2015 (demande du groupe parlementaire CSV)

- Explications de Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, Nicolas Schmit, et de Monsieur le Ministre de l'Economie, Etienne Schneider

- Echange de vues

*

Présents : Mme Diane Adehm remplaçant M. Félix Eischen, M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. André Bauler, Mme Taina Bofferding, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Alexander Krieps, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Serge Urbany, M. Serge Wilmes, membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. André Bauler, Mme Joëlle Elvinger, M. Franz Fayot, M. Léon Gloden, M. Claude Haagen, Mme Françoise Hetto-Gaasch, M. Laurent Mosar, M. Marcel Oberweis remplaçant M. Emile Eicher, membres de la Commission de l'Economie

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Etienne Schneider, Ministre de l'Economie

M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Tania Sonnetti, Administration parlementaire

Excusé : M. Aly Kaes, membre de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, M. Franz Fayot, Président de la Commission de l'Economie

*

Accord entre le Gouvernement et l'Union des Entreprises luxembourgeoises (UEL) du 14 janvier 2015 (demande du groupe parlementaire CSV)

A titre d'introduction le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale rappelle que cette réunion jointe a été convoquée suite à la demande écrite du groupe politique CSV du 15 janvier 2015 afin de discuter de l'accord conclu entre le Gouvernement et l'Union des Entreprises luxembourgeoises (UEL) du 14 janvier 2015 et à une demande orale du représentant de la sensibilité politique déi Lénk, formulée au cours de la réunion de la commission du 15 janvier 2015, de mettre l'accord précité à l'ordre du jour d'une prochaine réunion de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale. A noter que des points plus spécifiques concernant le volet du travail seront examinés au cours d'une réunion de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale le 16 mars 2015.

A titre liminaire, un représentant du groupe politique CSV regrette que cette réunion n'ait eu lieu que 6 semaines après leur demande et critique qu'elle se recoupe avec une réunion jointe du Bureau et de la Commission des Affaires étrangères et européennes, de la Défense, de la Coopération et de l'Immigration.

Dans un second temps, en ce qui concerne l'accord du 14 janvier 2015 au fond, le représentant du groupe politique CSV souhaite recevoir plus d'informations notamment sur la mise en pratique concernant l'engagement du Gouvernement envers la Mutualité des employeurs dans le cadre des mesures du domaine de la sécurité sociale. En effet selon les termes de l'accord « *le Gouvernement s'engage à trouver avec la Mutualité des Employeurs un règlement conforme à l'accord tripartite sur le statut unique pour la durée de la présente législature. La participation de l'Etat à la Mutualité devra assurer un équilibre financier soutenable avec l'objectif d'éviter une augmentation généralisée des cotisations. Les efforts entrepris par toutes les parties prenantes pour réduire l'absentéisme seront renforcés.* »

Concernant les mesures de promotion de l'emploi et de réduction du chômage, et plus particulièrement la question du salaire social minimum qualifié qui a fait l'objet d'une jurisprudence (arrêt de la Cour de Cassation du 10 juillet 2014 (numéro 3349 du registre)¹ portant sur un conflit entre une salariée travaillant auprès d'une entreprise de nettoyage de bâtiments et son employeur), l'interlocuteur demande de recevoir des renseignements complémentaires en ce qui concerne l'avancement du projet de loi annoncé en la matière.

Pour ce qui est des mesures du domaine de la fiscalité, l'intervenant demande de recevoir plus de détails en ce qui concerne la volonté du Gouvernement « *d'éviter autant que possible toute hausse généralisée des impôts des entreprises sur l'ensemble de la période législative. En outre, il n'exclut pas cependant des adaptations de la fiscalité des personnes morales qui*

¹ http://www.justice.public.lu/fr/jurisprudence/cour-cassation/travail/2014/07/3349/TRAV140710_3349a-63.pdf

peuvent s'avérer nécessaires à la suite des discussions internationales sur la fiscalité transfrontalière des grands groupes. »

*

Monsieur Etienne Schneider, Ministre de l'Economie, regrette de répondre seulement lors de la présente réunion aux questions, ce retard étant notamment dû aux agendas serrés des deux ministres.

Il note que la plupart des mesures conclues ont trait à la réduction du chômage et à la promotion de l'emploi et il passe en revue sommairement les autres sujets traités dans le cadre de l'accord :

En ce qui concerne les mesures de promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, il est envisagé de flexibiliser le congé parental. En outre, le congé pour raisons familiales et les congés exceptionnels pour ordre personnel (partenariat, mariage, naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu et déménagement) seront réformés en concertation avec les partenaires sociaux. L'UEL s'est engagée à mener, ensemble avec le ministère de la Famille, des actions auprès des entreprises afin de promouvoir une meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle (notamment au niveau du congé parental ou encore au niveau des horaires de travail) afin de fidéliser les salariés.

Concernant les mesures du domaine de la fiscalité, le Gouvernement a exprimé sa volonté d'éviter autant que possible toute hausse généralisée des impôts des entreprises sur l'ensemble de la période législative. Il est relevé à cet égard qu'il s'agit d'un chiffre absolu dans la mesure où dans le cadre d'une réforme il n'est pas envisagé d'augmenter la fiscalité des entreprises mais de les taxer différemment. Dans ce cadre est soulevée l'idée du concept « flat tax » ainsi que la problématique du système dualiste (installation de sociétés étrangères en raison d'un système fiscal attractif au Luxembourg).

Par ailleurs, le Gouvernement s'est engagé à réaliser, ensemble avec l'UEL, un état des lieux de la législation relative aux transmissions d'entreprises familiales afin d'analyser la possibilité que celles-ci puissent être réalisées à des conditions similaires que lors d'une transmission par héritage. Cette question sera abordée dans le cadre de la réforme fiscale.

Au niveau des mesures du domaine de la simplification administrative, il est retenu que le Gouvernement veillera à la mise en oeuvre concrète de la simplification administrative concernant les procédures en matière environnementale. Cette simplification se fera en 2015 dans le cadre de la réforme de la loi du 19 janvier 2004 concernant la protection de la nature et des ressources naturelles ainsi que lors de la transposition en droit national de la directive 2014/52/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 modifiant la directive 2011/92/UE concernant l'évaluation des incidences de certains projets publics et privés sur l'environnement. Le Gouvernement associera activement l'UEL à la finalisation des avant-projets de loi précités.

Dans le contexte de la réforme de la législation sur la protection de la nature, le mécanisme de compensation écologique sera simplifié. Par ailleurs, la législation sur les établissements classés sera soumise à un examen critique au sein du comité de suivi « commodo incommodo » en vue d'en dégager le potentiel de simplification restant après les efforts déjà entrepris.

Le Gouvernement mettra à disposition de l'Administration de l'Eau les moyens adéquats et adaptera les procédures afin d'accélérer les délais de traitement des dossiers.

Afin de diminuer le pourcentage des dossiers « commodo » incomplets, le Gouvernement améliorera, dans le cadre de la réforme de l'Administration de l'Environnement, les informations fournies aux entreprises (notamment par le biais d'une offre de conseils)

concernant les procédures à suivre. Dans ce cadre est mis en avant le rôle important qui reviendra à la Chambre de commerce.

Le Gouvernement s'engage à mettre en oeuvre un deuxième ensemble de mesures législatives en vue de la simplification administrative (tombant dans le domaine de compétence du Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, Monsieur Dan Kersch), le premier projet de loi 6704 « Omnibus » déposé le 16 juillet 2014 et englobant 30 mesures, ne constitue qu'un début dans le processus de réformes.

Le deuxième projet de loi « Omnibus » concerne en parti le domaine de l'environnement et en partie des idées élaborées dans le Haut comité pour le soutien des PME et de l'entrepreneuriat respectivement le Haut Comité pour le soutien, le développement et la promotion de l'industrie. Au vu du fait qu'une réunion est prochainement prévue, le Ministre de l'Economie est disposé à venir présenter à la Chambre des députés ce qui a été retenu, afin que cette dernière puisse donner son avis.

En ce qui concerne les mesures du domaine de la promotion nationale, il est relevé que le ministère à la Grande Région et le ministère de l'Economie se chargeront de la coordination du pôle commercial de la Grande Région qui fera aussi partie des efforts de Nation Branding sur la promotion du Luxembourg, des mesures plus importantes que jamais. A cet égard, il est fait allusion aux révélations de la presse française dans le dossier « Mc Donald's », société qui aurait profité des rouages fiscaux du Grand-duché pour économiser des impôts. Ce dossier sera sûrement abordé lors de la visite du Président français au Luxembourg le 6 mars 2015.

Au niveau des mesures du domaine de l'Education nationale, il est souligné qu'un objectif important consiste dans le rapprochement de l'école du monde de l'entreprise. En effet, en ce qui concerne les efforts de diversification du Luxembourg sur quelques secteurs spécifiques afin de pouvoir profiter d'effets de concentration et d'économies d'échelle, notamment les technologies de l'information et de la communication (TIC), la logistique, les écotechnologies, les technologies de la santé et les technologies spatiales, il est fait allusion à la nécessité de ressources humaines qualifiées. Il est relevé qu'il est très difficile de trouver du personnel avec les qualifications requises (informaticiens, ingénieurs, mathématiciens) et ce même dans la Grande Région. Un Conseil national des programmes sera instauré, incluant la société civile et les entreprises dans l'élaboration des programmes d'études. De même l'accent sera à mettre sur une meilleure orientation des élèves.

*

Dans un second temps, Monsieur Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire présente les mesures de promotion de l'emploi et de réduction du chômage.

A titre liminaire il est fait allusion au « paradoxe » luxembourgeois selon lequel, malgré la création d'emplois (environ une création nette de 8000 à 9000 emplois par année), le taux de chômage reste stable. L'interlocuteur renvoie à cet égard au propos déjà illustré par le Ministre de l'Economie concernant le manque de personnel qualifié dans des domaines spécifiques. Il cite à cet égard l'exemple d'une grande compagnie aérienne qui a déclaré une soixantaine de postes vacants auprès de l'ADEM, mais le nombre de personnes enregistrées auprès de l'ADEM ayant correspondu au profil recherché était inférieur à la moitié. Il y a une disparité croissante entre le profil des demandeurs d'emploi et le profil recherché au marché de l'emploi.

Il est précisé qu'un programme initialement prévu sur trois ans et intitulé « Entreprises partenaires pour l'emploi » sera mis en place. Il résulte de l'accord que la collaboration entre les entreprises et l'ADEM sera renforcée, ceci dans la continuité de l'approche déjà entamée par l'ADEM pour garantir une action concertée de lutte contre le chômage. Actuellement,

environ 11.000 demandeurs d'emploi sont recrutés annuellement par l'intermédiaire de l'ADEM, ce qui correspond à un peu plus de 10% des nouvelles embauches réalisées chaque année. L'objectif est de parvenir à une réduction substantielle du nombre de demandeurs d'emploi par l'augmentation du nombre total de recrutements par des entreprises via l'ADEM de quelque 5.000 demandeurs d'emploi additionnels sur trois ans.

Monsieur le Ministre souligne que la population cible prioritaire du programme est constituée par les jeunes demandeurs d'emploi jeunes, les demandeurs d'emploi plus âgés et les demandeurs d'emploi de longue durée.

Il est soulevé dans ce cadre que l'UEL s'est engagée à contribuer à ce que le nombre d'entreprises participant au programme « Jobelo! » augmente d'au moins 50%. De même, le nombre de contrats d'initiation à l'emploi (CIE) et de stages de réinsertion professionnelle (SRP) devrait augmenter également afin d'insérer des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

Un autre problème illustré est le manque de crédibilité et de confiance des entreprises à l'égard de l'ADEM, car même si les postes vacants sont déclarés auprès de l'ADEM, il n'est pas garanti qu'une collaboration entre les deux acteurs est assurée. Une campagne de large envergure sera prévue par l'accord afin de sensibiliser les entreprises à avoir recours aux services de l'ADEM et d'embaucher ces demandeurs. A noter que l'ADEM s'est dotée d'un nouveau service employeur, constitué de conseillers spécialistes de secteurs économiques précis, qui proposent aux entreprises des actions ciblées pour les aider à identifier les meilleurs candidats ou pour faciliter la prise de poste par ceux-ci.²

L'un des éléments phares de la lutte contre le chômage est une collaboration plus étroite entre l'ADEM et les entreprises.

Les membres de l'UEL aideront l'ADEM à informer les entreprises (surtout celles de petite taille) sur les différentes mesures qui sont proposées par l'Etat, et contribueront ainsi à renforcer le message déjà transmis aux entreprises par les actions « Meet ADEM » actuellement organisées par l'ADEM. La présentation des mesures sera adaptée aux besoins des employeurs afin de leur donner une vue simple et globale du dispositif existant. Grâce à leurs expériences sur le terrain, les employeurs pourront proposer des améliorations du dispositif actuel et du processus de sélection des candidats.

Concernant l'aptitude au travail, une analyse sera réalisée sur les besoins des entreprises en main-d'oeuvre afin de pouvoir affiner le processus de pré-sélection des candidats proposés par l'ADEM. Pour les demandeurs d'emploi qui ne répondent pas au profil recherché par les entreprises, l'objectif du programme est de définir, en étroite collaboration avec les entreprises, les formations qui seront à mettre en place pour améliorer leur employabilité.

La supervision de l'implémentation de ce programme se fera par un comité de pilotage, composé de personnes désignées par l'UEL, de l'ADEM et du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire. Un bilan régulier de l'avancement des travaux de ce programme sera présenté par la direction de l'ADEM à la commission de suivi de l'ADEM à composition tripartite.

En outre, il est relevé que l'ADEM finalisera d'ici la fin 2015 la mise en place d'un nouvel outil informatique qui permettra aux employeurs de consulter les profils des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et qui permettra également aux demandeurs d'emploi de consulter les postes déclarés par les employeurs.

Monsieur le Ministre indique que les mesures de l'emploi conclues seront soumises à des contrôles réguliers d'efficacité et d'efficacités et le cas échéant adaptées, modifiées ou

² <http://www.cc.lu/en/news/detail/un-partenariat-pour-lemploi-et-le-developpement-des-entreprises/>

encore supprimées. Le suivi de l'évolution des mesures est assuré. A noter qu'à l'état actuel l'initiative sociale fait l'objet d'une évaluation coûtant 60 millions euros à l'Etat.

Des efforts supplémentaires en matière de formation et de qualification des demandeurs d'emploi seront déployés. Un groupe de travail a été instauré en collaboration avec le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, Monsieur Claude Meisch et les partenaires sociaux pour discuter de la formation et de la qualification dans le cadre du CPTÉ, une autre réunion étant prévue en vue de l'adaptation probable d'un document commun.

Il reste un important défi à relever dans le domaine de la formation continue au sein les entreprises. Dans ce contexte, Monsieur le Ministre met un accès particulier sur la formation des demandeurs d'emploi, il veut créer un droit individuel à la formation du demandeur d'emploi mais également une obligation du demandeur d'emploi de respecter sa convention de collaboration conclue avec l'ADEM (notamment suivre et s'engager dans le cadre de sa formation). Un accent particulier est mis sur les demandeurs d'emploi plus âgés (plus de 45 ans), les demandeurs d'emploi de longue durée aptes pour le marché du travail et les jeunes non qualifiés.

Tout le volet relatif à l'organisation du travail, respectivement à la durée de travail (notamment la période de référence³ ou encore le plan d'organisation du travail (POT)⁴ nécessite d'être vérifié s'il correspond encore à la réalité et aux besoins. Il pourra être révisé le cas échéant.

[A noter que la loi du 26 décembre 2012 portant modification de l'article L.211-11 du Code du travail proroge les dispositions prévues à la section 4, du Chapitre premier du Titre Premier du Livre II du Code du travail, relatives à l'organisation du travail et notamment à l'application d'une période de référence de quatre semaines ou d'un mois, à l'établissement d'un plan d'organisation du travail (POT) ainsi qu'à la possibilité d'introduire des périodes de référence plus longues par autorisation ministérielle ou par voie conventionnelle.

La validité de ces dispositions était limitée au 31 décembre 2012 par l'article L.211-11 qui dispose qu'avant cette date il sera procédé, pour une période d'observation se terminant au 31 juillet 2011, à une évaluation de l'effet de ces dispositions sur le marché de l'emploi.

Cette évaluation par un expert externe (le CEPS/INSTEAD) a été réalisée entretemps et une présentation des principaux résultats constatés a été faite au Comité permanent du travail et de l'emploi lors de sa réunion du 3 octobre 2012.

Dans le cadre des discussions qui ont suivi cette présentation les partenaires sociaux étaient unanimes à constater que les résultats de l'enquête devraient être analysés de façon approfondie par un sous-groupe de travail du Comité permanent du travail et de l'emploi, afin de décider d'une éventuelle modification des dispositions légales actuelles.

Considérant néanmoins que bon nombre de conventions collectives prévoient actuellement des périodes de référence sur base de l'article L.211-8 et pour éviter de créer un vide juridique, les

³L'article L.211- 6 du Code du travail « *Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées à l'article L. 211-5, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.*

Pour des raisons techniques ou administratives, l'entreprise peut opter en faveur d'une période de référence couvrant un mois de calendrier. »

⁴L'article L.212- 6 du Code du travail « *(1) A l'exception des entreprises qui occupent régulièrement moins de quinze salariés, y compris les entreprises à caractère saisonnier, les périodes de référence visées à l'article L. 212-4 ne s'appliquent qu'à la condition qu'un plan d'organisation du travail ait été établi conformément notamment aux dispositions des articles L. 211-7 à L. 211-10, des paragraphes (2) à (4) de l'article L. 123-1 ainsi que de l'article L. 345-6.*

(2) En l'absence d'un plan d'organisation du travail conforme aux dispositions du paragraphe (1), seules les limites résultant de l'article L. 212-2 sont applicables. »

mesures existantes sont prorogées pour la durée de trois ans, durée maximale de validité des conventions collectives de travail prévue à l'article L.162-9 du Code du travail.⁵

En effet, dans le cadre de l'accord, il a été convenu que la question de la période de référence et l'adaptation du plan d'organisation du travail (POT) feront l'objet d'une analyse dans un cadre tripartite visant à augmenter la productivité des entreprises et leur adaptation au contexte économique avec le but de favoriser également la création et le maintien de l'emploi. Parallèlement, l'UEL s'est engagée à soutenir les mesures de promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale prévues par l'accord.

Dans l'accord, la question du salaire social minimum qualifié, qui a fait l'objet d'une jurisprudence (la Cour de cassation ayant affirmé dans un arrêt du 10 juillet 2014⁶ qu'une femme de ménage avait droit au salaire social minimum qualifié après dix ans d'ancienneté), a également été abordée.

A noter qu'il est prévu dans le Code du travail que le niveau du salaire social minimum des salariés justifiant d'une qualification professionnelle pourra notamment être majoré de vingt pour cent si le salarié, qui ne dispose pas de certificat, justifie d'une pratique professionnelle minimale de 10 ans (à condition qu'il existe un certificat sanctionnant la qualification requise).⁷ Il appartient au salarié d'informer l'employeur de ses qualifications et de demander le versement du salaire social minimum qualifié, sous condition d'être en mesure de prouver qu'il a la qualité de salarié qualifié (par ses diplômes ou ses expériences concrètes). En cas de refus de l'employeur, le salarié peut agir en justice pour faire valoir ses droits.

Monsieur le Ministre estime qu'il y a un besoin d'explication alors qu'il est inacceptable que ce droit au salaire social minimum qualifié doit être réclamé systématiquement devant le tribunal en cas de désaccord de l'employeur. Il ne souhaite pas remettre en cause les

⁵ Rapport d'activité 2012 du Ministère du Travail et de l'Emploi, disponible sur le site Internet du Ministère du Travail et de l'Emploi

⁶ http://www.justice.public.lu/fr/jurisprudence/cour-cassation/travail/2014/07/3349/TRAV140710_3349a-63.pdf

⁷ « Art. L. 222-4.

(1) *Le niveau du salaire social minimum des «salariés» justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de vingt pour cent.*

(2) *Est à considérer comme «salarié» qualifié au sens des dispositions du présent chapitre, le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.*

(Loi du 17 décembre 2010)

«Sont à considérer comme certificats officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'Etat luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) de l'enseignement secondaire technique. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle ou du niveau du diplôme d'aptitude professionnelle ou du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) au sens des dispositions du présent alinéa est reconnue par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions, sur avis du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Le détenteur du certificat de capacité manuelle (CCM) ou d'un certificat de capacité professionnelle (CCP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1er du présent paragraphe après une pratique d'au moins deux années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré.»

Le détenteur du certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1er du présent paragraphe après une pratique d'au moins cinq années dans le métier ou la profession dans lesquels le certificat a été délivré.

(3) *Le «salarié» qui exerce une profession répondant aux critères énoncés au paragraphe (2) sans être détenteur des certificats prévus à l'alinéa 2 de ce même paragraphe, doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins dix années dans ladite profession pour être reconnu comme «salarié» qualifié.*

(4) *Dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme «salarié» qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante. »*

principes énoncés dans le Code du travail, mes ces dispositions nécessitent d'être clarifiées. En effet, il est estimé que la formulation de l'article du Code du travail n'est pas suffisamment claire. Il doit être défini clairement qui a droit au salaire social minimum qualifié et quelles sont les conditions à remplir pour faire valoir ce droit.

Par le biais de l'accord, le Gouvernement s'engage à faire modifier la législation en la matière, suite à des concertations avec les partenaires sociaux dans les secteurs les plus concernés. Il est précisé dans l'accord que les évolutions jurisprudentielles actuelles comportent un risque majeur pour l'emploi des moins qualifiés autant que pour les systèmes de formation et de qualification.

Un membre de la commission donne à considérer qu'une clarification des dispositions légales respectivement une nouvelle législation ne permettent pas de résoudre les litiges en cours d'instance, alors qu'en vertu de l'article 2 du Code civil la loi ne dispose que pour l'avenir et n'a point d'effet rétroactif. Concernant le projet de loi relatif à la formation professionnelle incluant une disposition relative au salaire social minimum et plus particulièrement la question relative à une éventuelle renégociation de la disposition en cause (à noter que la législation actuelle prévoit que le détenteur d'un certificat de capacité professionnelle touche à l'issue de deux ans le salaire social minimum, alors qu'en vertu de la nouvelle disposition il ne devrait y accéder qu'au bout de sept ans), il est relevé que ce projet de loi tombe dans le champ d'application du Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse qui mène des discussions avec les partenaires sociaux à cet égard. En cas de souhait de la Chambre des députés, Monsieur le Ministre est disposé à venir présenter ensemble avec le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse les évolutions du dossier et d'en discuter.

Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire soulève qu'il existe un problème semblable dans le cadre de la continuation de la rémunération et de compléments de salaire en cas d'incapacité de travail pour maladie, lié à l'imprécision des textes législatifs suite à l'introduction du statut unique.

[A noter qu'une des innovations majeures de l'introduction d'un statut unique pour tous les salariés du secteur privé consiste à la généralisation de la continuation de la rémunération ("Lohnfortzahlung"), l'employeur continuant à rémunérer le salarié en incapacité de travail pour raison de maladie ou d'accident de travail jusqu'à la fin du mois où le 77e jour de maladie est atteint dans une période de 12 mois. La période qui intervient après cette période est prise en charge par l'assurance maladie.]

En effet, la question qui se pose est de savoir si le maintien de la rémunération d'un salarié incapable de travailler devra se limiter au salaire de base de la personne concernée ou s'il devra inclure les suppléments et majorations ou autres avantages résultant de son contrat de travail, un aspect insuffisamment réglé par la loi à l'heure actuelle.

A noter qu'il résulte de la jurisprudence (notamment un arrêt de la Cour de cassation du 4 juillet 2013⁸) que sont à intégrer dans la détermination de la rémunération à maintenir en cas d'une incapacité de travail les majorations de salaire pour travail de nuit et de dimanche. Ainsi, si le régime d'indemnisation pendant la période de continuation du salaire qui devrait s'appliquer est celui qui prévalait pour les employés privés avant l'introduction du statut unique, bon nombre d'employeurs estiment que l'indemnisation du salarié en incapacité de travail devra se limiter au salaire de base, raison pour laquelle les litiges devant les tribunaux se multiplient.

Dans le cadre de l'accord, il a été retenu qu'un accord sur la question de la continuation du salaire en cas d'absence du salarié pour maladie sera finalisé sur base des travaux préparatoires effectués au comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE).

*

⁸ http://www.justice.public.lu/fr/jurisprudence/cour-cassation/travail/2013/07/3218/TRAV130704_3218a-54.pdf

De l'échange de vues subséquent, il y a lieu de retenir succinctement ce qui suit :

Le représentant de la sensibilité déi Lénk regrette qu'il ait été décidé d'examiner dans un premier temps l'accord sous examen dans le cadre d'une réunion jointe de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale avec la Commission de l'Economie. En effet, il aurait préféré que l'accord ait d'abord figuré à l'ordre du jour d'une réunion de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale et ce conformément à sa demande orale.

Par ailleurs, tant en ce qui concerne la problématique de la continuation de la rémunération ("Lohnfortzahlung") qu'en ce qui concerne la problématique du salaire social minimum qualifié, il regrette que les salariés concernés doivent à chaque fois saisir individuellement les tribunaux pour faire valoir leur droit et il estime qu'il y a lieu de procéder aux modifications/ adaptations respectivement précisions législatives (notamment au niveau des conditions légales à remplir). En ce qui concerne la jurisprudence susmentionnée relative à une demande en paiement d'arriérés de salaire d'une salariée dans le cadre du secteur de nettoyage, estimant avoir droit au salaire social minimum qualifié au bout de 10 ans, les juges ont retenu qu'il revient à la salariée concernée de rapporter la preuve d'avoir exercé la profession de nettoyeur de bâtiments pendant une période de 10 années, et ce conformément aux termes de l'article 1315 du Code civil. En effet, il résulte de l'article 1315 du Code civil que « *Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver* ». En l'occurrence la salariée concernée s'est basée sur des attestations testimoniales d'autres salariées de la société.

Il est estimé qu'il est difficile pour le salarié de rapporter cette preuve (notamment par le biais des déclarations écrites) dans un tel secteur.

A noter qu'il résulte de l'accord sous examen que comme la question du salaire social minimum qualifié a fait l'objet d'une jurisprudence, le Gouvernement s'engage à faire modifier la législation en la matière, suite à des concertations avec les partenaires sociaux dans les secteurs les plus concernés. Il est précisé que « *les évolutions jurisprudentielles actuelles comportent un risque majeur pour l'emploi des moins qualifiés autant que pour les systèmes de formation et de qualification* », bout de phrase qui nécessite des précisions et explications d'après le représentant de la sensibilité politique déi Lénk. En effet, il se demande si cette disposition signifie éventuellement que le Gouvernement envisage de revoir les conditions d'octroi du salaire social minimum qualifié. En outre, il se pose la question s'il n'y a pas lieu de réviser les dispositions légales afin de rendre le licenciement plus difficile, respectivement permettant davantage de lutter contre le licenciement abusif.

Monsieur le Ministre évoque qu'il existe un risque réel que des entreprises dans le secteur de nettoyage (sans vouloir exclure d'autres secteurs) ne souhaitent pas continuer à employer leurs salariés – rémunérés au salaire social minimum – au-delà d'une période de 10 ans, période à la fin de laquelle ces salariés sont en droit de réclamer le paiement d'un salaire social minimum qualifié, les entreprises souhaitant rester compétitives dans le cadre des marchés publics. Plus particulièrement, une entreprise employant des salariés rémunérés au salaire social minimum pour une période dépassant 10 ans est moins compétitive au niveau des marchés publics, qu'une entreprise nouvellement créée qui vient de recruter son personnel. Il s'ensuit que les personnes moins/ non qualifiées (à l'état actuel environ 60% des demandeurs d'emploi au Luxembourg) rencontrent encore davantage de difficultés à trouver un emploi respectivement à le conserver. S'y ajoute la problématique de la concurrence déloyale et le dumping social découlant du détachement abusif de travailleurs⁹.

⁹ « On entend par salarié détaché, tout salarié ayant un contrat de travail avec un employeur non établi au Grand-Duché de Luxembourg, travaillant habituellement à l'étranger et qui exécute son travail sur le territoire du Grand-Duché, pendant une durée limitée déterminée par le contrat de prestations de services.

Monsieur le Ministre relève que la législation concernant les marchés publics devra être révisée pour notamment davantage tenir compte des critères sociaux, alors qu'à l'état actuel le critère qui prévaut le plus souvent est celui du prix, le marché étant souvent adjugé à l'entreprise ayant présenté l'offre la moins chère.

[A noter que conformément à la législation en vigueur l'attribution du marché se fait soit en fonction de l'offre économiquement la plus avantageuse¹⁰, soit au prix le moins cher, hypothèse dans laquelle l'indication de critères d'attribution est superflue.]¹¹

Cette problématique est à examiner tant sous l'aspect social que sous l'aspect économique. Des discussions seront à mener avec les partenaires sociaux. Monsieur le Ministre précise qu'il saluerait que dans le secteur concerné les partenaires sociaux parviennent préalablement à se mettre d'accord sur la conclusion d'une convention collective, une position également soutenue par plusieurs membres des deux commissions.

Monsieur le Ministre est disposé à informer la commission des discussions menées dans ce contexte dans le CTE.

En outre, il souligne que cette problématique, qui se pose dans un secteur précis, peut aussi se poser dans d'autres secteurs. Si l'acquisition du salaire social minimum qualifié après 10 ans de métier devient un automatisme, les formations professionnelles seront dévalorisées. D'où la problématique soulevée ci-dessus du système de formation à réviser. Il affirme qu'il n'est sûrement pas envisagé de baisser le salaire social minimum.

A une question afférente, Monsieur le Ministre confirme qu'il est envisagé de reformer en collaboration avec le Ministère de la Sécurité sociale l'article L. 125-4 du Code du Travail disposant actuellement que le contrat de travail cesse de plein droit, entre autres, le jour de l'épuisement du droit du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie, soit après 52 semaines d'allocation de l'indemnité pécuniaire de maladie pour une période de référence de 104 semaines, bien que la personne concernée puisse le cas échéant, étant donné le caractère temporaire de l'invalidité, reprendre son ancienne activité professionnelle après le terme de l'invalidité temporaire. Cette intention de réviser l'article L. 125-4 du Code du Travail n'est effectivement pas mentionnée dans le cadre de l'accord sous examen, mais a été inscrite dans l'accord conclu entre le Gouvernement et la CGFP, l'OGBL et le LCGB à l'issue des discussions du 28 novembre 2014.

Extrait de l'accord précité :

9. Maintien du contrat de travail en cas de maladie prolongée avec perspectives de réintégration sur l'ancien poste de travail.

Le Gouvernement présentera des propositions au CTE pour régler le problème sous rubrique au cours du premier semestre 2015.

Le système, tel qu'il se présente à l'heure actuelle, ne permet pas de tenir compte des cas de rigueur extrêmement douloureux (notamment les personnes atteintes d'un cancer), ceci

En règle générale lors d'un détachement vers le Luxembourg, le contrat de travail original et donc tous les droits et devoirs y attachés restent valables (congés, salaires, sauf si ceux-ci sont inférieurs aux minima luxembourgeois ...). Cependant peuvent s'y ajouter selon le type de détachement, des frais de déplacement ainsi que des frais d'hébergement et de nourriture. »
(http://www.itm.lu/files/live/sites/Itm/files/detachement/brochuresal-det08mars2012_fr.pdf)

¹⁰ Les critères à prendre en considération pour déterminer l'offre économiquement la plus avantageuse sont prévus à l'article 11 de la loi modifiée du 25 juin 2009 sur les marchés publics. Les critères liés à l'objet du marché public en question pris en considération sont la qualité, le prix, la valeur technique, le caractère esthétique et fonctionnel, les caractéristiques environnementales, l'aspect social, le coût d'utilisation, la rentabilité, le service après-vente et l'assistance technique, la date de livraison et le délai de livraison ou d'exécution. A noter que le pouvoir adjudicateur est libre de n'appliquer, pour un marché public déterminé, qu'une partie des critères précités.

¹¹ Pour plus d'informations veuillez consulter le portail des marchés publics.

étant une situation non acceptable. D'ailleurs, il n'y a pas une telle réglementation dans nos pays limitrophes.

La commission est informée que le Ministre de la Sécurité sociale présentera des propositions et réflexions à cet égard dans le cadre d'une réunion de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Concernant la révision envisagée de l'article L. 125-4 du Code du Travail, il est relevé par un membre de la commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale qu'il y a cependant aussi lieu de tenir compte des maladies psychologiques représentant environ un tiers des cas d'incapacités de travail à l'état actuel.

Concernant le problème qu'un trop grand nombre d'étudiants décident d'étudier la psychologie, raison pour laquelle l'accent sera davantage à mettre sur l'orientation scolaire, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire informe la commission qu'il tient en date de ce jour ensemble avec le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse une conférence de presse en vue de présenter une série de mesures destinées à augmenter l'efficacité de l'orientation tout au long de la vie, mesures qui feront l'objet d'un projet de loi portant sur la Maison de l'orientation et la cohérence de l'orientation scolaire et professionnelle.¹² Si le choix des études est certes un choix individuel à prendre, il sera à prendre en toute connaissance de cause.

Concernant la problématique susmentionnée autour du marché public, et notamment la problématique relative aux critères faisant défaut ainsi que celle relative à la compétitivité des entreprises luxembourgeoises par rapport à des entreprises étrangères, un représentant du groupe politique CSV estime que l'on devrait réfléchir à introduire des labels respectivement d'autres critères afin de leur donner une chance réelle de compétitivité.

Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire tire à cet égard l'attention sur la directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE, dont le délai de transposition est fixé à avril 2016. Cette directive a notamment pour objectif d'encourager une concurrence équitable et de permettre un meilleur rapport qualité-prix, et ce tout en mettant l'accent sur des considérations environnementales et sociales et sur l'innovation.¹³ Monsieur le Ministre saluerait que les considérations sociales seront davantage intégrées dans les critères dans le cadre du projet de loi en cours d'élaboration.

Par ailleurs, le représentant du groupe politique CSV saluerait également que Monsieur le Ministre de l'Economie dans le cadre de son entrevue avec la commissaire Mme Cecilia Malmström, aborde la problématique relative aux restrictions en matière d'approvisionnement qui nuisent tant aux professionnels qu'aux consommateurs.

*[Le problème étant que le détaillant luxembourgeois doit s'approvisionner auprès d'une filiale du producteur ou d'un intermédiaire situés à l'étranger, alors que la taille du marché luxembourgeois ne justifie pas une plateforme de distribution ou un intermédiaire dans le pays. Or, très souvent, le détaillant ne peut pas librement choisir son fournisseur, et est obligé de s'adresser à un intermédiaire en Belgique.]*¹⁴

Monsieur le Ministre de l'Economie indique que le marché intérieur tombe dans le champ de compétence de Madame Elżbieta Bieńkowska, commissaire européen au Marché intérieur, et il informe la commission à cet égard qu'il a récemment eu une entrevue avec Madame Elżbieta Bieńkowska au cours de laquelle ce sujet a également été abordé. Elle a assuré de

¹²Note du secrétariat : Le projet de loi 6787 ayant pour objet l'organisation de la Maison de l'orientation et la cohérence de l'orientation scolaire et professionnelle a entretemps été déposé en date du 4 mars 2015 et a été renvoyé en Commission de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse le 12 mars 2015.

¹³ <http://www.europaforum.public.lu/fr/actualites/2015/03/csl-directive-marches-publics/index.html>

¹⁴ http://ec.europa.eu/internal_market/consultations/2013/unfair-trading-practices/docs/contributions/individuals-and-others/confederation-luxembourgeoise-du-commerce-clc_fr.pdf

s'en charger. En cas d'absence d'évolution dans ce dossier, Monsieur le Ministre de l'Economie le thématise au cours de la présidence luxembourgeoise au cours du 2^e semestre 2015.

En outre dans le cadre des CCP et DAP, et plus particulièrement concernant l'idée avancée d'introduire une formation à module en vue d'une formation plus vaste afin d'être plus facilement opérationnel en cas de changement d'entreprise, un membre de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale précise qu'une nouvelle formation respectivement et une réorientation professionnelle ne peuvent pas être exclues, voire sont indispensables en cas de changement d'entreprise/ de carrière.

Ainsi, concernant les 102 informaticiens inscrits fin décembre 2014 à l'ADEM, il est expliqué que leur profil n'est pas nécessairement en adéquation avec les offres d'emploi, un problème notamment lié à des filières sans débouchés.

L'idée de créer une école d'informatique (dans le même sens que l'école « Luxembourg School for Commerce») est encore soulevée.

Par ailleurs, les programmes à étudier dans les écoles nécessitent également d'être révisés régulièrement afin de les adapter aux besoins du marché. Il est estimé qu'une formation « sur mesure » est inévitable, répondant spécifiquement aux besoins du marché luxembourgeois.

Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire informe à cet égard la commission de la conclusion d'une convention entre l'ADEM et la Chambre de commerce visant notamment à renforcer les efforts en matière de formation des demandeurs d'emploi et permettant une formation plus ciblée aux besoins. Une convention dans ce sens sera élaborée ensemble avec la Chambre des salariés, une intention saluée par plusieurs membres de la commission.

Il mentionne dans ce contexte également la création d'une école d'informatique en France par Monsieur Xavier Niel, le patron de Free, pour illustrer qu'il faut davantage emprunter la voie d'un centre de formation / des formations sur mesures.

Il salue l'initiative de la Chambre des Métiers et la Fédération des Artisans de mettre en place les formations adéquates.

Il est disposé à venir présenter à la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale l'ampleur et les évolutions au niveau du domaine des formations.

Finalement, concernant le fait soulevé que de plus en plus de jeunes personnes doivent accepter des postes de travaux en dessous de leur qualification, il est estimé que le personnel scolaire doit également dans ce contexte assumer sa responsabilité (notamment au niveau de l'orientation scolaire).

Luxembourg, le 20 mars 2015

Le Secrétaire-administrateur,
Tania Sonnetti

Le Président de la Commission du Travail, de
l'Emploi et de la Sécurité sociale ,
Georges Engel

Le Président de la Commission de
l'Economie,
Franz Fayot

*En annexe : Accord entre le Gouvernement et l'Union des Entreprises luxembourgeoises
(UEL) du 14 janvier 2015*

Accord entre le Gouvernement et l'UEL à l'issue des discussions du 14 janvier 2015

Le présent accord est conclu entre le Gouvernement et l'UEL dans le but de renforcer la compétitivité des entreprises et de leur donner la prévisibilité en matière financière, économique et sociale dans le but de contribuer à la réduction du chômage et à la croissance économique.

Mesures de promotion de l'emploi et de réduction du chômage (Partenariat pour l'emploi)

Le Gouvernement soutient la demande de l'UEL et de ses membres d'engager une discussion de fond sur le chômage et de développer, ensemble, une stratégie concertée qui a pour objectif de réduire substantiellement le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi. Il s'agit de promouvoir l'emploi en investissant dans l'employabilité et l'activité.

Ce soutien se matérialisera notamment par les actions suivantes :

1. Un programme initialement prévu sur trois ans et intitulé « Entreprises partenaires pour l'emploi » sera mis en place. Par ce programme, la collaboration entre les entreprises et l'Adem sera renforcée, ceci dans la continuité de l'approche déjà entamée par l'Adem pour garantir une action concertée de lutte contre le chômage. Actuellement, environ 11.000 demandeurs d'emploi sont recrutés annuellement par l'intermédiaire de l'Adem, ce qui correspond à un peu plus de 10% des nouvelles embauches réalisées chaque année. L'objectif est de parvenir à une réduction substantielle du nombre de demandeurs d'emploi par l'augmentation du nombre total de recrutements par des entreprises via l'Adem de quelque 5.000 demandeurs d'emploi additionnels sur trois ans.

La population cible prioritaire du programme est composée par les demandeurs d'emploi jeunes (qualifiés et non qualifiés, en particulier ceux ayant intégré la garantie pour la jeunesse) et par les demandeurs d'emploi plus âgés, avec un accent particulier qui sera mis sur les demandeurs d'emploi de longue durée aptes pour le marché du travail.

L'UEL s'engage à aider à ce que le nombre d'entreprises participant au programme « Jobelo! » augmente d'au moins 50%. De même, le nombre de contrats d'initiation à l'emploi (CIE) et de stages de réinsertion professionnelle (SRP) devrait augmenter également afin d'insérer des demandeurs d'emploi inscrits à l'Adem.

Afin de sensibiliser les entreprises à avoir recours aux services de l'Adem et d'embaucher ces demandeurs, une campagne de large envergure sera réalisée. Les membres de l'UEL aideront l'Adem à informer les entreprises (surtout celles de petite taille) sur les différentes mesures qui sont proposées par l'Etat, et contribueront ainsi à renforcer le message déjà transmis aux entreprises par les actions « Meet Adem » actuellement organisées par l'Adem. La présentation des mesures sera adaptée aux besoins des employeurs afin de leur donner une vue simple et globale du dispositif existant. Grâce à leurs expériences sur le terrain, les employeurs pourront proposer des améliorations du dispositif actuel et du processus de sélection des candidats.

Concernant l'aptitude au travail, une analyse sera réalisée sur les besoins des entreprises en main-d'œuvre afin de pouvoir affiner le processus de pré-sélection des candidats proposés par l'Adem. Pour les demandeurs d'emploi qui ne répondent pas encore aux besoins des

entreprises, l'objectif du programme est de définir, en étroite collaboration avec les entreprises, les formations qui seront à mettre en place pour améliorer leur employabilité.

La supervision de l'implémentation de ce programme se fera par un comité de pilotage, composé de personnes désignées par l'UEL, de l'Adem et du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire. Un bilan régulier de l'avancement des travaux de ce programme sera présenté par la direction de l'Adem à la commission de suivi de l'Adem à composition tripartite.

Le Gouvernement et les partenaires sociaux dresseront ensemble, régulièrement, un bilan des progrès du programme.

2. L'ADEM finalisera d'ici la fin 2015 la mise en place d'un nouvel outil informatique qui permettra aux employeurs de consulter les profils des demandeurs d'emploi inscrits à l'Adem et qui permettra également aux demandeurs d'emploi de consulter les postes déclarés par les employeurs.
3. Le ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire réalisera, à brève échéance, une évaluation circonstanciée des mesures en faveur de l'emploi et adaptera, si besoin, le dispositif actuel aux besoins du marché du travail.
4. Des efforts supplémentaires en matière de formation et de qualification des demandeurs d'emploi seront déployés. L'Adem diversifiera ses offres de formation en étroite collaboration avec les entreprises et renforcera son offre de « formations sur mesure ». L'accord avec la Luxembourg School for Commerce sera mis en œuvre et d'autres accords similaires pourront être conclus avec des institutions actives au niveau de la formation. Les programmes sectoriels qui existent entre autres pour la construction et le secteur bancaire seront développés et étendus.
5. Le principe que la politique salariale doit être liée à l'évolution de la productivité est confirmé. Une discussion sera engagée en ce sens au sein du Conseil Economique et Social.
6. La question de la période de référence et l'adaptation du plan d'organisation du travail (POT) feront l'objet d'une analyse dans un cadre tripartite visant à augmenter la productivité des entreprises et leur adaptation au contexte économique avec le but de favoriser également la création et le maintien de l'emploi. Parallèlement, l'UEL soutient les mesures de promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale prévues par le présent accord. Le Gouvernement organisera dans les prochaines semaines une réunion avec les partenaires sociaux sur ces sujets.
7. Comme la question du salaire social minimum qualifié a fait l'objet d'une jurisprudence, le Gouvernement s'engage à faire modifier la législation en la matière, suite à des concertations avec les partenaires sociaux dans les secteurs les plus concernés. Les évolutions jurisprudentielles actuelles comportent un risque majeur pour l'emploi des moins qualifiés autant que pour les systèmes de formation et de qualification.

8. L'accord sur la question de la continuation du salaire en cas d'absence du salarié pour maladie sera finalisé sur base des travaux préparatoires effectués au comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ).

Mesures de promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

9. L'UEL appuiera le Gouvernement dans sa volonté de flexibilisation du congé parental. Le congé pour raisons familiales sera réformé et l'UEL s'engage à mener, ensemble avec le ministère de la Famille, des actions auprès des entreprises afin de promouvoir une meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle (congé parental, horaires de travail,...) afin de fidéliser les salariés. Les congés exceptionnels pour ordre personnel (partenariat, mariage, naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu et déménagement) seront également réformés en concertation avec les partenaires sociaux.

Mesures du domaine de la fiscalité

10. Le Gouvernement exprime sa volonté d'éviter autant que possible toute hausse généralisée des impôts des entreprises sur l'ensemble de la période législative. En outre, il n'exclut pas cependant des adaptations de la fiscalité des personnes morales qui peuvent s'avérer nécessaires à la suite des discussions internationales sur la fiscalité transfrontalière des grands groupes.
11. Le Gouvernement s'engage à réaliser, ensemble avec l'UEL, un état des lieux de la législation relative aux transmissions d'entreprises familiales afin d'analyser la possibilité que celles-ci puissent être réalisées à des conditions similaires que lors d'une transmission par héritage. Cette question sera abordée dans le cadre de la réforme fiscale.

Mesures du domaine de la simplification administrative

12. Le Gouvernement veillera à la mise en œuvre concrète de la simplification administrative concernant les procédures en matière environnementale. Cette simplification se fera en 2015 dans le cadre de la réforme de la loi du 19 janvier 2004 concernant la protection de la nature et des ressources naturelles ainsi que lors de la transposition en droit national de la directive 2014/52/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 modifiant la directive 2011/92/UE concernant l'évaluation des incidences de certains projets publics et privés sur l'environnement. Le Gouvernement associera activement l'UEL à la finalisation des avant-projets de loi précités.

Dans le contexte de la réforme de la législation sur la protection de la nature, le mécanisme de compensation écologique sera simplifié. Par ailleurs la législation sur les établissements classés sera soumise à un examen critique au sein du comité de suivi « commodo-incommodo » en vue d'en dégager le potentiel de simplification restant après les efforts déjà entrepris.

13. Le Gouvernement mettra à disposition de l'Administration de l'Eau les moyens adéquats et adaptera les procédures afin d'accélérer les délais de traitement des dossiers.
14. Afin de diminuer le pourcentage des dossiers « commodo » incomplets, le Gouvernement améliorera, dans le cadre de la réforme de l'administration de l'Environnement, les informations

fournies aux entreprises (notamment par le biais d'une offre de conseils) concernant les procédures à suivre.

15. Le Gouvernement s'engage à mettre en œuvre un deuxième ensemble de mesures législatives dit « omnibus » en vue de la simplification administrative.

Mesures du domaine de la sécurité sociale

16. Parallèlement aux engagements pris dans le cadre du partenariat pour l'emploi décrit au point 1, le Gouvernement s'engage à trouver avec la Mutualité des Employeurs un règlement conforme à l'accord tripartite sur le statut unique pour la durée de la présente législature. La participation de l'Etat à la Mutualité devra assurer un équilibre financier soutenable avec l'objectif d'éviter une augmentation généralisée des cotisations. Les efforts entrepris par toutes les parties prenantes pour réduire l'absentéisme seront renforcés.
17. Le Gouvernement veillera au maintien des taux de cotisations applicables pour les entreprises pendant la durée de la législature, conformément au programme gouvernemental qui stipule qu'une hausse des cotisations n'interviendra qu'en cas de nécessité avérée.

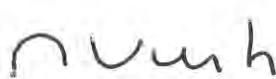
Mesures du domaine de la promotion nationale

18. Le ministère à la Grande Région et le ministère de l'Economie se chargeront de la coordination du pôle commercial de la Grande Région qui fera aussi partie des efforts de Nation Branding sur la promotion du Luxembourg.

Mesures du domaine de l'Education nationale

19. Le Gouvernement et l'UEL soulignent l'importance des objectifs suivants :
 - rapprochement de l'école du monde de l'entreprise : le Gouvernement et l'UEL saluent l'instauration d'un Conseil national des programmes, incluant la société civile et les entreprises dans l'élaboration des programmes d'études, ainsi que l'accent mis par le Gouvernement sur une meilleure orientation des élèves ;
 - mise en œuvre de la réforme de l'enseignement secondaire dans les meilleurs délais, en tenant compte de l'avis du Conseil d'Etat ;
 - réforme du système de formation professionnelle et de l'apprentissage pour établir à moyen terme une culture de formation « duale » privilégiant l'intégration des jeunes dans les entreprises ;
 - la mise en place de centres sectoriels dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Pour l'UEL

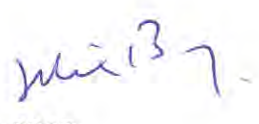

M. WURTH


R. KUHN

Pour le Gouvernement


X. BETTEL


E. SCHNEIDER


F. BRAZ