



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

Procès-verbal de la réunion du 15 janvier 2015

Ordre du jour :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 12 janvier 2015
2. Projet de loi modifiant l'article L. 222-9 du Code du travail
 - Désignation d'un rapporteur
 - Présentation et examen du projet de loi
 - Examen de l'avis du Conseil d'Etat
 - Présentation et adoption d'un projet de rapport
3. 6545 Projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises
 - Rapporteur : Monsieur Frank Arndt
 - Evacuation définitive des points en suspens
 - Présentation et adoption des amendements parlementaires

*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. André Bauler, Mme Taina Bofferding, M. Félix Eischen, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Serge Urbany, M. Serge Wilmes

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

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

M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 12 janvier 2015

Le projet de procès-verbal de la réunion du 12 janvier 2015 est approuvé dans la teneur rediffusée, tenant compte d'un complément de texte proposé par le représentant de la sensibilité politique déi Lénk.

2. Projet de loi modifiant l'article L. 222-9 du Code du travail

Le président de la commission M. Georges Engel est désigné comme rapporteur du projet de loi.

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire M. Nicolas Schmit présente le projet de loi.

Aux termes du paragraphe (1) de l'article L. 222-2 du Code du travail, le niveau du salaire social minimum est fixé par la loi.

Le paragraphe (2) de l'article précité oblige à cette fin le gouvernement à soumettre, toutes les deux années, à la Chambre des Députés un rapport sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus, accompagné, le cas échéant, d'un projet de loi portant relèvement du niveau du salaire social minimum. Sur le vu de ce rapport, le gouvernement a la faculté de proposer un relèvement du salaire social minimum.

Le présent projet de loi a pour objet l'adaptation des taux du salaire social minimum à l'évolution du salaire moyen pendant les années 2012 et 2013.

L'indicateur déterminé conformément à la méthodologie retenue accusant une progression de 0,1%, l'augmentation du salaire social minimum sera de 0,1% au 1^{er} janvier 2015.

Dès lors, les nouveaux montants du salaire social minimum (en euros) seront les suivants:

a) Les changements au nombre 100 de l'indice

	Montant actuel	Montant proposé
Taux mensuel 100%	247,8200	248,0700
Taux mensuel 80%	198,2560	198,4560
Taux mensuel 75%	185,8650	186,0525
Taux mensuel 120%	297,3840	297,6840

b) Taux mensuel indexés

	Taux mensuel actuel (indice 775,17)	Taux mensuel proposé au 01/01/2015
100%	1.921,03	1922,96
80%	1.536,82	1538,37
75%	1.440,70	1442,22
120%	2.305,23	2307,56

c) *Taux horaires indexés*

	Taux horaire actuel (indice 775,17)	Taux horaire proposé au 01/01/15 (indice 775,17)
100%	11,1042	11,1154
80%	8,8834	8,8923
75%	8,3282	8,3365
120%	13,3250	13,3385

Article 1^{er}

L'article 1er fixe le montant du salaire social minimum mensuel pour salariés non qualifiés à 248,07 € au nombre 100 de l'indice pondéré du coût de la vie. A l'indice de 775,17 au 1^{er} janvier 2015, ledit salaire social minimum mensuel sera de 1922,96 €.

Le taux horaire correspondant sera de 11,1154 € (indice 775,17).

Conformément à l'article L. 222-4 du Code du travail, le niveau du salaire social minimum pour salariés qualifiés, définis conformément à l'article en question, est majoré de vingt pour cent. Les montants mensuels correspondants du salaire social minimum pour salariés qualifiés seront de 297,6840 € (indice 100) respectivement de 2.307,56 € (indice 775,17).

Le taux horaire correspondant sera de 13,3385 € (indice 775,17).

A l'indice 775,17 les montants mensuels du salaire social minimum augmentent donc, respectivement de 1,93 € (salaire social minimum non qualifié) et de 2,33 € (salaire social minimum qualifié).

Le tableau complet des différents salaires minimaux se trouve inséré à l'exposé des motifs ci-avant.

Dans son avis du 13 janvier 2015, le Conseil d'État considère que, comme l'alinéa 2 de l'article L. 222-9 du Code du travail ne subit aucune modification, il se recommande de limiter la modification envisagée à l'alinéa 1^{er} de cet article et de supprimer l'alinéa 2. Le dispositif introductif se lira donc comme suit:

« **Art. 1^{er}**. L'article L. 222-9, alinéa 1^{er}, du Code du travail prend la teneur suivante : (...) ».

Par ailleurs, le Conseil d'Etat remarque que le terme « euro » est en l'occurrence à mettre au pluriel.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale se rallie à ces observations à caractère légistique et rédactionnel du Conseil d'État.

Article 2

L'article 2 fixe la date de prise d'effet de la revalorisation du salaire social minimum au 1er janvier 2015.

Cet article ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'État.

*

M. le Ministre ajoute que, compte tenu du très faible pourcentage de l'augmentation, la question a été posée, notamment dans le cadre des négociations avec les partenaires sociaux, de savoir s'il est opportun de procéder à cette augmentation en ce moment ou s'il ne serait pas préférable de l'intégrer dans l'adaptation du SSM intervenant à la prochaine échéance.

Eu égard au fait que les organisations syndicales ont insisté sur la nécessité de préserver l'automatisme des adaptations légales périodiques du SSM effectuées, s'il y a lieu, toutes les deux années et qu'elles ont exprimé la crainte que toute interruption pourrait être interprétée comme un signal dans le sens d'une remise en question de ce rythme, le Gouvernement a introduit le présent projet de loi.

A noter que tout comme à l'occasion du dernier relèvement du SSM, il n'est pas procédé à une augmentation parallèle du revenu minimum garanti (RMG). En attendant une réforme approfondie du RMG, le découplage des deux paramètres initié lors de la dernière adaptation du SSM est donc confirmé.

Suite à une question d'un représentant du groupe politique CSV concernant la prise en compte, à en croire certains commentaires de presse, de la proposition formulée par la Chambre des Métiers dans son avis sur le présent projet de loi visant la création d'un salaire minimum de formation, dans le cadre de l'accord conclu entre le Gouvernement et l'Union des Entreprises luxembourgeoises (UEL) du 14 janvier 2015, il est précisé par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire que le prédit accord ne contient pas de disposition en ce sens.

Le Ministre fournit quelques explications concernant les points majeurs de cet accord - annexé au présent procès-verbal - dont le point 4 traite de l'importance particulière à accorder à la formation, dans les termes suivants:

"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 oeuvre 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."

L'accord ne comporte donc pas d'élément nouveau concernant la rémunération durant la formation et il convient donc à cet égard de se rapporter aux instruments existants (indemnité d'apprentissage, financement de la formation continue).

A la demande du représentant de la sensibilité politique déi Lénk, il est retenu que l'accord précité figurera à l'ordre du jour d'une prochaine réunion de la commission, avec les explications y relatives à fournir par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

*

Finalement, la commission adopte à l'unanimité le projet de rapport établi par le président-rapporteur M. Georges Engel.

3. 6545 Projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises

La commission procède à l'évacuation des points tenus en suspens tels qu'ils figurent dans le projet de lettre de transmission des amendements au Conseil d'Etat, communiqué aux membres de la commission.

I. Amendement 16 [Article L. 413-1, paragraphe 7]

L'article L. 413-1, paragraphe 7 du texte gouvernemental dispose ce qui suit:

"(7) A défaut de présentation de candidats, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut, à la demande de la majorité des salariés, désigner par arrêté les membres titulaires et suppléants parmi les salariés éligibles de l'entreprise."

La commission a été informée que pendant la période quinquennale de 2008 à 2013, il a été procédé à 21 désignations d'office. Par rapport au droit positif, le projet de loi initial a proposé de ne déclencher dorénavant la procédure de désignation d'office que si la majorité des salariés en fait la demande. Cette innovation a été critiquée, notamment par la Chambre des salariés, comme pouvant engendrer des situations abusives où l'absence de candidatures résulterait de la pression exercée par l'employeur.

La Commission a reconnu le bien-fondé de ces critiques et avait déjà retenu le principe d'une désignation d'office par le Ministre après une enquête préalable à réaliser par l'ITM. A présent et compte tenu des discussions menées au cours de la dernière réunion, la commission propose un amendement prévoyant des délais précis dans le cadre de cette procédure. Il dispose que le procès-verbal dressé par le chef d'entreprise sera transmis au directeur de l'Inspection du travail et des mines au plus tard à la date fixée pour les élections et que le Ministre se prononcera, dans les deux mois suivant la date des élections, sur la désignation d'office après une enquête préalable à réaliser par l'ITM. Cette enquête devra montrer si l'absence de candidatures résulte du désintérêt des salariés ou de pressions éventuelles exercées par l'employeur. Elle propose de donner à l'article L. 413-1, paragraphe 7 la teneur amendée suivante:

"(7) A défaut de présentation de candidats, le chef d'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal qu'il transmet, au plus tard à la date fixée pour les élections, au directeur de l'Inspection du travail et des mines, qui procédera à une enquête au sein de l'entreprise.

Sur proposition du directeur de l'Inspection du travail et des mines, les délégués effectifs et les délégués suppléants sont alors désignés d'office par arrêté du ministre ayant le Travail dans ses attributions parmi les salariés éligibles de l'établissement, endéans les deux mois suivant la date des élections."

*

La commission se rallie à cette proposition de texte.

II. Amendement 60 (Article L. 415-10, paragraphes 2, 4 et 5)

La commission propose de réaménager et d'harmoniser plusieurs délais dans le dispositif légal de protection spéciale du délégué.

Additionnellement aux modifications initialement proposées, la commission propose encore, au paragraphe (2), alinéa 2, de remplacer le délai de 15 jours dont le délégué dispose à la suite de son licenciement pour demander par requête au président de la juridiction de travail de constater la nullité du licenciement par un délai d'un mois, le délai actuellement prévu de 15 jours étant manifestement, pour des raisons pratiques évidentes, insuffisant. Le début de cet alinéa se lira donc comme suit:

"Dans le mois qui suit un licenciement, le délégué peut demander ...".

*

La commission se rallie à cette proposition d'amendement.

III. Article L. 415-10: Protection spéciale du délégué - Attribution de l'indemnité de chômage a posteriori au délégué obligé de rembourser les salaires à l'issue de la procédure judiciaire (amendement 61)

Suivant le procès-verbal de la réunion du 12 novembre 2014, la commission avait évoqué dans cette réunion *"les risques graves que court le délégué qui, à l'issue d'une procédure de plusieurs années, peut être contraint de rembourser tous les salaires touchés dans l'intervalle. Plusieurs intervenants critiquent la situation d'incertitude et de précarité résultant de cette disposition. Dans la mesure où la jurisprudence ne permet pas au juge de moduler le remboursement en fonction du litige et de la situation du salarié, la commission évoque la possibilité d'accorder dans ce cas au salarié concerné un droit a posteriori à l'indemnité de chômage dans les limites légales du droit commun."*

Cette question avait été tenue en suspens et avait donné lieu à une proposition de texte du Ministère du Travail et de l'Emploi consistant à compléter l'article L. 415-10 par un paragraphe supplémentaire de la teneur suivante :

"(7) Le délégué dont le contrat a été résolu par la juridiction du travail et pour lequel le président de la juridiction du travail a ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige peut, s'il est condamné à rembourser à son employeur le salaire entretemps perçu, demander auprès du Directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi d'être admis rétroactivement au bénéfice de l'indemnité de chômage complet dans les limites prévues à l'article L. 521-11 et au maximum jusqu'au jour de la solution définitive du litige.

Le Directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi se réserve le droit de réclamer le remboursement de la somme totale des fonds ainsi versés si le délégué subit une condamnation au pénal pour les faits invoqués pour justifier la mise à pied."

*

Au cours de la réunion du 12 janvier 2015, cette proposition de texte a donné lieu à un large échange de vues à la suite duquel les experts gouvernementaux ont été chargés de réaménager ce texte en tenant compte des éléments de réflexion suivants:

Le premier alinéa du paragraphe 7 nouveau vise le cas de figure d'un délégué dont le contrat de travail a été résolu par la juridiction du travail et pour lequel le président de cette juridiction a ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige. Le fait que le délégué peut se prévaloir d'une ordonnance juridictionnelle de maintien de son salaire

constitue un indice que sa situation n'est pas a priori totalement défavorable et qu'il dispose d'une certaine expectative d'être rétabli dans ses droits au cours de la procédure juridictionnelle.

Si toutefois au bout de la procédure juridictionnelle ce délégué est condamné, sur base d'une faute grave n'ayant pas de nature pénale, de rembourser les salaires perçus au cours de la procédure, l'innovation proposée par l'alinéa 1^{er} du paragraphe 7 consiste dans la création d'un droit pour l'intéressé de demander rétroactivement son admission au bénéfice de l'indemnité de chômage complet dans les limites légales. Compte tenu de la longueur de la procédure juridictionnelle cette solution permet, en tenant compte des enseignements de la jurisprudence, d'assurer au délégué licencié pour faute grave sans s'être rendu coupable d'une faute pénale, de bénéficier pour la période écoulée pour le moins de l'indemnité de chômage et de lui épargner ainsi d'être privé sur une longue période de tout revenu.

Cette admission au chômage est de droit, sauf si le délégué a subi une condamnation au pénal pour les faits invoqués par la mise à pied; ce cas de figure étant prévu par le deuxième alinéa du paragraphe 7 ci-dessus reproduit.

Au cours de la dernière réunion, il a été retenu que cet alinéa doit être réécrit en disposant que le délégué faisant l'objet d'un jugement pénal coulé en force de chose jugée pour des faits identiques à ceux invoqués dans la mise à pied n'a pas de droit à l'admission rétroactive au chômage telle qu'elle est définie à l'alinéa 1^{er} et que les fonds lui versés éventuellement par l'ADEM doivent obligatoirement être remboursés.

Au cours de cette même réunion, le représentant de la sensibilité politique déi Lénk a précisé que le lien entre les faits pénaux et les motifs graves invoqués par l'employeur doit obligatoirement être constaté dans le jugement définitif de la juridiction du travail. L'hypothèse d'un remboursement du chômage après ce jugement ne se poserait donc pas en réalité, car s'il y a condamnation au pénal après ce jugement, ce sera forcément pour d'autres faits. Voilà pourquoi le représentant de déi Lénk a proposé la formulation suivante à l'alinéa 2: "Cette admission au chômage est de droit, sauf si le délégué a subi une condamnation au pénal pour les faits invoqués pour justifier la mise à pied."

Compte tenu de ces réflexions, les experts gouvernementaux proposent à présent de conférer au paragraphe (7) nouveau la teneur suivante:

« (7) Le délégué dont le contrat a été résolu par la juridiction du travail et pour lequel le président de la juridiction du travail a ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige peut, s'il est condamné à rembourser à son employeur le salaire entretemps perçu, demander auprès du Directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi d'être admis rétroactivement au bénéfice de l'indemnité de chômage complet dans les limites prévues à l'article L. 521-11 et au maximum jusqu'au jour de la solution définitive du litige.

Cette admission à l'indemnité de chômage complet est de droit, sauf si le délégué a subi une condamnation au pénal coulée en force de chose jugée, pour les mêmes faits invoqués pour justifier la mise à pied. Si cette condamnation intervient après le versement de tout ou partie de l'indemnité de chômage complet, il doit rembourser au Fonds pour l'emploi les montants payés à ce titre. »

Le premier alinéa du paragraphe 7 reste inchangé par rapport à la proposition de texte initiale.

Au deuxième alinéa, la première phrase du deuxième alinéa reprend la proposition de texte précitée en précisant que l'admission à l'indemnité de chômage est de droit, sauf si le délégué a subi une condamnation au pénal coulée en force de chose jugée, cette condamnation devant intervenir pour les mêmes faits invoqués à l'appui de la mise à pied.

La deuxième phrase a été ajoutée pour couvrir des cas de figure théoriques et réels dans lesquels la condamnation pénale définitive pour les faits invoqués dans la mise à pied est prononcée après la clôture du litige civil devant la juridiction de travail. Il peut en être ainsi lorsque la partie lésée par l'infraction pénale est une personne tierce qui déclenche l'action pénale postérieurement à l'évacuation du litige devant le tribunal de travail (par exemple: collègue de travail victime d'un vol ou d'un harcèlement sexuel de la part du délégué mis à pied). Une autre hypothèse pourrait être celle où le Fonds pour l'emploi prend connaissance de faits à l'origine de la mise à pied dont il considère qu'ils sont constitutifs d'une infraction pénale. Dans ce cas, l'Administration doit, en vertu de l'article 23, paragraphe 2 du Code d'instruction criminelle, donner avis sans délai au Parquet des faits susceptibles de constituer un crime ou un délit. Si, sur base de cette dénonciation émanant soit du Parquet, soit d'une personne tierce, une condamnation pénale définitive intervient à l'égard du délégué mis à pied pour les mêmes faits ayant justifié cette dernière, le remboursement constitue une suite directe de cette condamnation pénale définitive. Le remboursement s'applique donc de plein droit et ne nécessite pas de décision administrative de la part du Fonds pour l'emploi. Le texte proposé tient compte de la complexité et de la diversité des situations théoriquement envisageables en garantissant dans le cas d'une condamnation pénale devenue définitive le remboursement des indemnités de chômage éventuellement payées.

Le représentant de la sensibilité politique déi Lénk constate que la première phrase du deuxième alinéa reprend grosso modo sa propre proposition de texte. Toutefois, il s'oppose à la deuxième phrase dans la mesure où il considère qu'il incombe à la juridiction de travail de constater le lien de causalité entre une éventuelle infraction pénale et les motifs ayant justifié la mise à pied. Or, dans les hypothèses ci-dessus énoncées, le litige devant cette instance est à considérer comme clôturé. Ceci implique que la juridiction de travail a, du moins implicitement, constaté l'absence d'un tel lien. Par conséquent, la juridiction de travail a retenu que l'éventuel volet pénal n'est pas de nature à se répercuter sur l'issue du litige en matière de droit de travail. D'une façon générale, il faut rappeler que le litige devant la juridiction de travail oppose traditionnellement deux parties, à savoir l'employeur et le salarié qui en l'occurrence est délégué. En l'espèce cependant deux nouvelles parties sont susceptibles d'intervenir ex post dans ce même litige, à savoir une personne tierce lésée ou l'administration en dénonçant des faits pénaux imputables au délégué, sans que le lien avec la mise à pied n'ait été judiciairement établi. A son avis, un nouveau champ de contentieux judiciaire est ainsi en voie de naissance risquant même de faire intervenir un autre ordre de juridiction, pour ce qui est de la décision administrative visant l'exécution du remboursement des indemnités de chômage payées.

Finalement la Commission se rallie à la proposition de texte ci-dessus reproduite.

IV. Amendement 62 [Article L. 415-12 (nouvel Article L. 415-11)]

Par ailleurs, la commission propose de compléter l'alinéa unique de l'article L. 415-11 par la phrase suivante:

"En cas de contestation d'élections suivies de nouvelles élections, cette durée est prolongée jusqu'aux nouvelles élections."

Cet amendement tient compte de l'hypothèse de la refixation de la date des élections par décision ministérielle, en particulier suite à des irrégularités constatées par l'Inspection du travail et des mines. Dans ce cas de figure, l'amendement garantit la continuité de la protection du délégué jusqu'à cette nouvelle date des élections.

Suite à une intervention d'un représentant du groupe politique DP, il est décidé de supprimer le bout de phrase "à condition que le délégué soit à nouveau candidat". Cette subordonnée est superflue et n'ajoute rien à la protection spéciale qui doit être garantie au délégué. Par ailleurs, il n'est de toute façon pas possible de faire dépendre cette protection de l'obligation d'une nouvelle candidature.

*

Il est encore procédé à une modification matérielle à l'article L. 417-3 où, en début du texte, la référence à l'article L. 411-4 doit être supprimée.

*

La commission procède au vote sur l'ensemble des amendements sur base du projet de lettre communiqué aux membres de la commission.

Ce projet de lettre est adopté avec 7 voix pour (M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. André Bauler, Mme Taina Bofferding, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Alexander Kriepps,) et 6 abstentions (M. Félix Eischen, M. Aly Kaes, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes, M. Serge Urbany). Pour la motivation de l'abstention des représentants du groupe parlementaire CSV, il est renvoyé au procès-verbal de la dernière réunion. Le représentant de la sensibilité politique déi Lénk motive son abstention par le fait que bien que ces amendements comportent de réelles améliorations auxquelles il peut adhérer, il demeure des points qu'il désapprouve ainsi qu'il résulte des procès-verbaux des réunions antérieures.

Luxembourg, le 23 janvier 2015

Le Secrétaire-administrateur,
Martin Bisenius

Le Président,
Georges Engel

Annexe: Accord Gouvernement - UEL

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 (CPTE).

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

Pour le Gouvernement

M. WURTH R. KUHN

X. BETTEL E. SCHNEIDER F. BRAZ