

Projet de loi portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé et modifiant:

- 1. le Code du travail;**
- 2. le Code des assurances sociales;**
- 3. la loi modifiée du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension;**
- 4. la loi modifiée du 4 avril 1924 portant création de chambres professionnelles à base élective;**
- 5. le chapitre VI du Titre I de la loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire;**
- 6. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;**
- 7. la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat. (3253WJE)**

*Saisine : Ministre du Travail et de l'Emploi et Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale
(7 août 2007)*

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

L'objet du présent projet de loi est d'introduire un statut social unique pour tous les salariés du secteur privé. Ce projet de loi trouve son origine dans l'avis du Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006 qui s'était réuni en vue de détecter des mesures aptes à préserver et à améliorer la compétitivité de notre économie. Le patronat a donné son accord à l'introduction du statut unique dans la mesure où celui-ci s'inscrit dans une logique d'amélioration de la compétitivité. Partant, le comité de coordination tripartite a notamment retenu de « *faire converger le statut des ouvriers et des employés privés en vue de réaliser un statut unique de tous les salariés du secteur privé (...). La réalisation du statut unique ne conduira pas à des charges financières supplémentaires pour l'économie dans son ensemble.* » Après de longues discussions entre le Gouvernement, les syndicats et le patronat, ce dernier a finalement marqué son accord, après avoir obtenu du Gouvernement un certain nombre d'assurances dont notamment celle que cette réforme ne conduira pas à des charges financières supplémentaires pour l'économie dans son ensemble. Cette neutralité financière à atteindre par une réduction du taux de l'absentéisme constitue une obligation de résultat dont le Gouvernement s'estime tenu. Le projet de loi n'est pas conforme en tous les points avec les conclusions telles que perçues par le patronat au cours des négociations ; certaines dispositions risquent dans leur teneur actuelle de peser sur la compétitivité de l'économie nationale. Il convient dès lors de les adapter afin qu'elles reflètent la lettre et l'esprit des accords conclus.

Parmi les principales critiques de la Chambre de Commerce figurent :

- Il est regrettable que le statut de la **fonction publique** – représentant pourtant 8,17 % de la population active¹ - ne soit pas inclus dans la réforme projetée afin d'aboutir à un véritable statut unique de tous les salariés travaillant au Grand-Duché.
- L'introduction du régime unique, et partant la généralisation d'une continuation prolongée du paiement du salaire par l'employeur en cas de maladie (jusqu'à la fin du mois au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour de maladie) exposera désormais toutes les entreprises au risque que constitue l'absentéisme de courte durée. Malgré les promesses gouvernementales, le projet de loi ne contient pas de moyens palpables pour permettre à l'employeur de **lutter contre l'absentéisme sur base d'un renforcement du contrôle administratif et du contrôle médical**, pendant la période de continuation de salaire en dépit des assurances données au patronat dans une lettre du Premier Ministre, datée du 23 juillet 2007 à la Fédération des Artisans. C'est pourtant sur base de ces garanties du Premier Ministre que le patronat a finalement marqué son accord au statut unique. Le projet de loi n'adresse pas non plus le phénomène des médecins délivrant des certificats de maladie de complaisance.
- En ce qui concerne **l'assiette de la Lohnfortzahlung**, la Chambre de Commerce suggère de préciser davantage son assiette afin d'éviter toute insécurité juridique. Le projet de loi est en outre à modifier pour éviter qu'un salarié ne puisse dans certaines hypothèses gagner davantage en étant en arrêt de maladie qu'en travaillant.
- Le coût annuel supplémentaire pour les employeurs, basé sur les chiffres de l'année 2005, résultant de l'effet combiné des charges additionnelles pour les employeurs des ouvriers (112,4 millions diminué de leur part patronale actuelle de 60,7 millions) et des charges supplémentaires pour les employeurs des employés privés (7,3 millions suite à l'augmentation du taux de cotisation de 0,1% à 0,25% diminué des indemnités pécuniaires entre la 13^e et la 15^e semaine à hauteur de 2,8 millions) est estimé à 56,2 millions d'euros. Si le patronat dans son ensemble a finalement marqué son accord à l'introduction du statut unique aux termes du projet de loi sous avis (sous réserve des points qui dévient du résultat des négociations tels que plus amplement développés ci-après), la Chambre de Commerce voudrait néanmoins souligner que le patronat, par le biais de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (U.E.L), avait formulé une proposition qui aurait garanti une neutralité financière intrinsèque mais qui n'a pas trouvé l'assentiment des autres parties à la négociation. Dans le cadre de la teneur actuelle du projet de loi la neutralité financière ne pourra être atteinte qu'en cas de diminution sensible du taux d'absentéisme. A cet effet, les entreprises devront être dotées des moyens nécessaires.
- Le respect de la neutralité financière du présent projet de loi devra impérativement être suivi de très près. **Le bilan intermédiaire** de la réforme prévu par le projet de loi devra être réalisé et les conclusions (en particulier en ce qui concerne la contribution étatique) devront en être mises en oeuvre dès le moment où la Mutualité des entreprises ne bénéficiera plus de l'intégralité du différentiel entre le taux de cotisation actuel des ouvriers et le taux futur (soit le 1^{er} janvier 2012). En cas de diminution insuffisante du taux d'absentéisme il y aura lieu d'entamer des réflexions allant dans le sens d'une participation du salarié.

¹ Statnews N° 22/2007 : nombre des salariés totaux au 31 décembre 2006 : 303.976, dont 128 429 ouvriers 150 696 employés privés et 24 852 fonctionnaires

- Les résultats de la réforme de l'assurance accidents ne sauraient être pris en compte pour diminuer les effets de l'introduction du statut unique sur certains secteurs économiques.
- La contribution financière de l'Etat à la nouvelle Mutualité à créer ne saurait déjà à l'heure actuelle être fixée de manière définitive, comme le prévoit pourtant le projet de loi. La hauteur de cette contribution définitive ne pourra en effet être déterminée qu'à l'issue de la période transitoire. Le texte du projet de loi devrait dès à présent retenir le mode de calcul de cette contribution.
- La Chambre de Commerce salue la création d'une **Mutualité des entreprises** sous forme d'un établissement public auquel les entreprises s'affilieront et contribueront obligatoirement (à l'exception de celles disposant d'une assurance privée). Cet organisme permet de mutualiser le risque financier de la *Lohnfortzahlung*. Afin d'assurer une certaine souplesse dans le fonctionnement de la Mutualité, cette dernière devrait bénéficier d'une plus grande liberté dans son mode d'organisation que ne le prévoit le présent projet de loi.
- En ce qui concerne les **heures supplémentaires**, la Chambre de Commerce s'oppose à ce qu'il revienne au seul salarié de décider de la forme que doit prendre la rémunération d'heures supplémentaires. L'inscription des heures supplémentaires dans un compte épargne-temps se heurte actuellement à l'absence de cadre légal.

L'introduction d'un congé spécial pour faciliter aux salariés d'exercer des mandats sociaux n'a pas été abordée au cours des négociations et ne s'avère pas nécessaire.

Le projet de loi limite le remboursement aux employeurs des indemnités de maladie versées pendant la période d'essai aux seuls contrats qui prévoient une période d'essai de maximum trois mois. Or, il ne fut pas question d'une telle limitation au cours des négociations.

Le fait que les indemnités de départ des ouvriers sont alignées sur ceux des employés privés ne respecte ni la promesse de la neutralité financière, ni les impératifs de la compétitivité. Elles rendront les restructurations encore plus onéreuses et constitueront un frein aux investissements.

- Le projet de loi permettra aux entreprises de réaliser certaines simplifications administratives dans l'organisation des ressources humaines. Ce gain financier n'est pourtant pas chiffré par le projet de loi. Il risque par ailleurs d'être en partie contrebalancé par des obligations déclaratives plus lourdes en matière de sécurité sociale.
- Les gains financiers réalisés par la fusion des différentes caisses de sécurité sociale doivent être répercutés sur les taux de cotisation auprès de la nouvelle Caisse de maladie, afin de compenser le coût de la gestion de la Mutualité (estimé à 2 ou 3% de la masse des cotisations des entreprises de la Mutualité). Ces gains financiers seraient certainement plus importants si les agences multifonctionnelles, pour lesquelles l'utilité et la pertinence restent à démontrer, étaient supprimées. Les missions des agences ne sauraient être étendues inutilement. En revanche, le **maintien des agences multifonctionnelles** du Centre commun constitue un coût inutile et va dans le sens contraire de la simplification administrative. Il en est de même de certains aspects de fonctionnement des comités directeurs des institutions de sécurité sociale.

- La Chambre de Commerce déplore qu'un projet de loi aux répercussions financières et administratives aussi importantes pour toutes les entreprises, les organismes étatiques et le budget de l'Etat ne soit pas accompagné d'une **fiche d'impact**.

Appréciation du projet de loi:

Compétitivité de l'économie luxembourgeoise	0*
Impact financier sur les entreprises	0*
Transposition de la directive	n.a.
Simplification administrative	+**
Impact sur les finances publiques	-

* sous réserve que les considérations de la Chambre de Commerce sur la neutralité financière soient prises en compte.

** à condition que le potentiel de simplification administrative du statut unique soit pleinement mis en oeuvre

Appréciations:	++	:	très favorable
	+	:	favorable
	0	:	neutre
	-	:	défavorable
	--	:	très défavorable
	n.a.	:	non applicable
	n.d.	:	non disponible

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce ne peut approuver le présent projet de loi que sous réserve expresse de la prise en considération des remarques et propositions de texte formulées ci-après, et notamment de celles ayant trait à la neutralité financière.

Considérations générales

I. Le contexte général de l'introduction du statut unique : veiller au maintien de la compétitivité et la proposition alternative du patronat

Il importe de situer le présent projet de loi portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé dans son contexte initial et dans le cadre des discussions qui ont eu lieu en 2006 qui avaient comme finalité une **amélioration de la compétitivité de l'économie luxembourgeoise**. Cet objectif majeur était censé être atteint par une modernisation de la législation économique et sociale, modernisation dotant les entreprises luxembourgeoises d'un instrument efficace permettant de les rendre davantage compétitives sur les marchés globaux et régionaux. L'introduction du statut unique poursuit aussi un objectif très précis, à savoir une diminution sensible du taux de l'absentéisme. Cet objectif fut partagé par tous les participants à la discussion tripartite. L'introduction du statut unique ne saurait constituer une fin en soi mais doit se concevoir nécessairement comme un instrument d'amélioration de la compétitivité parmi d'autres. Il est ainsi primordial de ne pas perdre de vue cet objectif des discussions autour du statut unique, à savoir le maintien, voire le renforcement de la compétitivité de l'économie luxembourgeoise.

La Chambre de Commerce voudrait insister sur le fait que dans l'esprit des représentants patronaux lors des négociations et discussions tripartites, la réalisation du statut unique ne constituait, et ne constitue toujours, qu'un élément parmi d'autres afin d'améliorer la compétitivité de l'économie luxembourgeoise. Ainsi, les accords tripartites forment un tout indissociable avec les autres engagements pris dans le cadre de l'accord tripartite de 2006, à savoir la modulation indiciaire récente valant jusqu'en 2009, la modération salariale, l'assainissement des finances publiques, la réforme de l'assurance pension dont les discussions viennent d'être entamées, la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle en cours et la réforme ponctuelle de la fiscalité.

C'est dans cette optique et sous ces prémisses que les représentants patronaux ont mené les discussions autour du statut unique de façon constructive. En vue de la réalisation de l'ensemble de ces objectifs, tous les signataires de l'accord tripartite se sont engagés à réaliser toute une panoplie de mesures et de réformes, dont le statut unique n'était qu'une composante. L'intégralité des engagements pris par le Comité de coordination tripartite doivent être honorés afin d'accroître la compétitivité de l'économie luxembourgeoise, de pérenniser les systèmes de sécurité sociale et de maintenir la cohésion sociale.

La Chambre de Commerce déplore par ailleurs qu'il y aura dans le futur toujours deux statuts nettement différents en termes de sécurité de l'emploi et de rémunération, un statut de salarié applicable au secteur privé et un statut de la fonction publique. Aux yeux de la Chambre de Commerce le maintien de cette dichotomie aux conditions actuelles est hautement préjudiciable à la cohésion sociale. L'introduction du statut unique dans le secteur privé constitue également aux yeux de la Chambre de Commerce l'opportunité d'entamer des réflexions en profondeur au sujet de la modération salariale dans la fonction publique, notamment en ce qui concerne les rémunérations en début de carrière.

La Chambre de Commerce rappelle à cet égard les revendications patronales allant dans le sens d'une ouverture plus grande de la fonction publique aux étrangers et aux non résidents et d'une plus grande convergence et osmose entre les deux marchés de travail de la fonction publique et du secteur privé.

L'introduction d'un statut unique n'a par ailleurs trouvé l'accord des représentants patronaux que sur base de l'obligation de résultat que constitue la neutralité financière, tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau sectoriel. La mise en œuvre d'un statut unique a comme finalité escomptée une diminution substantielle du taux de l'absentéisme par le biais notamment de l'introduction de la continuation généralisée de salaire par l'employeur. Toutefois, la seule introduction de cette obligation généralisée de continuation de salaire laissée à charge des employeurs ne suffira pas à endiguer l'absentéisme. Encore faudra-t-il mettre à disposition de ces derniers les moyens pour permettre un contrôle effectif. Or, aux yeux de la Chambre de Commerce, le projet de loi ne prévoit pas de façon suffisante de tels moyens. L'introduction du statut unique ne saurait constituer une fin en soi mais doit se concevoir nécessairement comme un instrument d'amélioration de la compétitivité parmi d'autres. Des discussions au sein du Comité de coordination tripartite menées entre le Gouvernement et les partenaires sociaux avec ardeur, il avait été retenu que l'introduction du statut unique devrait se faire dans la plus stricte neutralité des coûts et qu'il devrait être tenu compte des spécificités et difficultés des différents secteurs, ce qui a notamment abouti à l'idée de la mise en place d'une mutualité, ce dont la Chambre de Commerce se félicite.

Il est essentiel de vérifier que toutes les mesures contenues dans le présent projet de loi sont compatibles avec les impératifs du maintien de la compétitivité et de la neutralité financière pour l'économie dans son ensemble. Pourtant, tel ne semble pas avoir été la démarche des rédacteurs du projet de loi : il est significatif que le mot « *compétitivité* » ne soit employé qu'une seule fois dans l'exposé des motifs ou le commentaire des articles (au sujet de l'abaissement du niveau général des taux de cotisations sociales).

L'exposé des motifs se limite à analyser l'impact financier global (qui est certes un élément, mais non le seul, dans un bilan-compétitivité d'un projet de loi) de l'introduction du statut unique pour noter que « *si l'on doit dès lors fortement nuancer l'impact financier de l'introduction du statut unique pour l'économie dans son ensemble, l'on ne peut pas nier que cet impact peut être sensible pour certains secteurs.* » Les auteurs du projet de loi se contentent d'affirmer que l'impact financier sera réduit du fait de la simplification administrative et de la baisse de l'absentéisme, sans pour autant étayer ces affirmations par des chiffres. La Chambre de Commerce émet des doutes quant à la réalisation de ces affirmations dans l'avenir.

L'impact financier de l'introduction du statut unique différera pour chaque entreprise, en fonction de la proportion d'ouvriers qu'elle compte parmi son personnel. En analysant les différents secteurs de l'économie relevant de la Chambre de Commerce, on remarque une très forte disparité entre les secteurs. Ainsi, les salariés actifs dans des entreprises du domaine de l'HORECA sont dans une très grande majorité des ouvriers, alors que pour le secteur financier la proportion est inverse. D'autres secteurs, comme le commerce, le transport et les communications, présentent une répartition ouvriers/employés plus équilibrée.

Les secteurs comportant un degré important de mixité bénéficieront de la simplification administrative engendrée par la suppression de devoir suivre deux régimes distincts (en termes de détermination de calcul des salaires, de caisses de sécurité sociale, de deux délégations du personnel distinctes, etc.).

Les modifications en ce qui concerne la rémunération des heures supplémentaires semblent à première vue profiter à tous les secteurs : le coût patronal d'une heure supplémentaire d'un ouvrier reste quasi identique, du fait de l'exemption de cotisations sociales), tandis que celui d'un employé privé diminue. Toutefois, cette mesure d'exemption profitera principalement aux salariés dans leur ensemble plutôt qu'aux entreprises.

Le projet de loi laisse le choix au salarié entre un paiement en espèces ou une compensation. La Chambre de Commerce ne saurait en aucune façon approuver un tel démantèlement des pouvoirs organisationnels de l'employeur (cf. ci-après). La Chambre de Commerce a pris note que le Gouvernement entend remédier à cet état des choses. En outre, le défaut de cadre légal pour le compte épargne-temps rend le recours à ce mécanisme juridiquement périlleux. Enfin, le Luxembourg prévoit toujours une période de référence bien trop courte pour assurer une plus grande flexibilité dans l'organisation du temps de travail (cf. ci-après).

Non seulement que le projet de loi privera les employeurs de leur pouvoir organisationnel ; il ne contient aucune mesure concrète leur permettant de lutter contre l'absentéisme. Dans certains secteurs de l'économie, l'absentéisme pose avant tout un problème organisationnel majeur aux petites et micro-entreprises, auquel s'ajoutera dorénavant pour les secteurs à forte connotation ouvrière le coût financier en termes de Lohnfortzahlung. D'un point de vue macro-économique, cette charge est estimée par le projet de loi (sur base des chiffres de 2005) à 112,4 millions d'euros, qui sera contrebalancée en partie par la diminution du taux de cotisation estimée à 60,7 millions d'euros. Toutefois, il y a lieu de tenir compte des cotisations à payer à la future Mutualité. Au cours des négociations, le patronat avait obtenu de la part du Gouvernement des assurances que le projet de loi contiendrait des mesures permettant de lutter contre l'absentéisme, notamment un renforcement des contrôles. Les promesses gouvernementales n'ont jusqu'à présent pas trouvé écho dans le projet de loi, ni même dans l'exposé des motifs. La Chambre de Commerce a toutefois pris note de la volonté affichée du Gouvernement d'adresser cette problématique. Elle propose ci-après de telles mesures concrètes qui sont en partie inspirées de solutions existant dans les législations de nos pays voisins.

Les implications financières de l'introduction du statut unique pour les entreprises à forte connotation d'employés privés semblent à première vue moindres : l'augmentation du taux de cotisation à l'assurance maladie de 7,3 millions d'euros est contrebalancée par la diminution de la charge des indemnités pécuniaires de maladie (2,8 millions d'euros) due à la réduction de la période de continuation de salaire de 15 semaines à 13 semaines. On ne saurait cependant s'arrêter à une telle analyse purement comptable : la part patronale du taux de cotisation pour employés privés dans le cadre de l'assurance maladie est augmenté : de 2,80% on passe à 2,95%.

Il découle de cette brève analyse que le bilan compétitivité du projet de loi sous avis est quelque peu mitigé. Au cours des négociations, les organisations patronales avaient pourtant formulé une proposition permettant de neutraliser l'introduction de la *Lohnfortzahlung* et qui aurait été plus avantageuse pour les finances publiques que la solution finalement retenue par le projet de loi sous avis.

La proposition patronale qui n'a pas été acceptée par les autres parties aux négociations aurait consisté à ce que le salaire brut des ouvriers soit réduit à hauteur du différentiel entre le taux actuel de cotisation salariale et le taux unique de la cotisation salariale, laissant inchangé par ailleurs le niveau du salaire net. Dans ce modèle, il aurait importé que le législateur crée une base habilitante permettant de réduire à due concurrence les salaires bruts des ouvriers parallèlement à l'institution d'une *Lohnfortzahlung* dans le cadre de l'introduction du statut salarié unique. En ce qui concerne la neutralisation pour les entreprises à prépondérance employés privés, le surcoût résultant d'un taux de cotisation unique aurait pu être compensé par la réduction du niveau de l'absentéisme ainsi que par la réduction de la durée actuelle de la *Lohnfortzahlung* pour les employés privés. Cette solution aurait assuré une neutralité financière totale et n'aurait pas nécessité un apport financier étatique.

Le patronat avait encore proposé une mise en place par étapes d'une *Lohnfortzahlung* harmonisée en introduisant dans une première étape une *Lohnfortzahlung* de 2 ou 3 semaines pour le personnel ouvrier et d'en étudier l'impact pour les différentes parties prenantes au regard de l'évolution du niveau de l'absentéisme. Cette approche aurait présenté par ailleurs l'avantage de pouvoir évaluer le coût de la *Lohnfortzahlung* au fur et à mesure de l'évolution du comportement des salariés et de pouvoir ainsi ajuster plus aisément les surcoûts en résultant dans le chef des entreprises notamment dans le but de leur neutralisation.

La Chambre de Commerce fera dans le présent avis des suggestions et propositions pour améliorer ce bilan-compétitivité afin que le présent projet de loi reflète tant la lettre que l'esprit des conclusions issues du Comité de coordination tripartite et des négociations qui ont abouti à l'élaboration du projet de loi sous avis (II). D'autres propositions de la Chambre de Commerce sont motivées par le souci de la simplification administrative et un fonctionnement optimal de la Mutualité des entreprises (III).

II. Les déviations du projet de loi par rapport aux accords intervenus

Force est de constater que le projet de loi dévie en partie des conclusions arrêtées au cours des négociations : sur certains points, il va au-delà de ce qui a été convenu, voire prévoit des réformes qui n'ont fait l'objet d'aucune négociation préalable. La Chambre de Commerce ne peut marquer son accord au présent projet de loi qu'à la condition expresse qu'il reflète entièrement et exclusivement le résultat des négociations.

1. Réduction de l'absentéisme, lutte contre l'absentéisme abusif

Les rédacteurs du présent projet de loi estiment que l'introduction de la continuation de la rémunération pour les ouvriers pourrait avoir un impact sur l'attitude des

employeurs vis-à-vis de l'absentéisme. En effet, jusqu'à l'heure actuelle le risque financier de l'absentéisme des ouvriers était totalement couvert par l'assurance maladie et une action isolée d'un employeur n'aurait pas eu d'impact sur le taux de cotisation moyen à payer. Le risque le plus élevé pour les employeurs est constitué par les absences de courte durée ; ces absences constituent en effet la plus grande majorité de l'ensemble de l'absentéisme (de l'ordre de 90% des absences inférieures à six semaines et de 97% des absences inférieures à treize semaines).

En revanche, avec l'introduction de la continuation de la rémunération, chaque employeur aura un intérêt financier direct à analyser les facteurs à l'origine de l'absentéisme et à prendre les mesures adéquates au niveau de l'organisation du travail pour agir sur ces facteurs en vue d'en atténuer les conséquences.

L'exposé des motifs relève que s'il est constaté à l'issue de la période transitoire que « *les résultats escomptés en matière de réduction de l'absentéisme abusif n'auront pas été atteints* » il y aura lieu d'« *envisager des mesures complémentaires* ». La Chambre de Commerce adhère au principe que si le bilan intermédiaire (cf. ci-dessus) révélait que les efforts des acteurs économiques en vue de réduire l'absentéisme n'auraient pas entraîné une réduction sensible de ce dernier, il y aurait lieu de prendre des « *mesures complémentaires*. » Elle se montre toutefois déçue que le projet de loi ne précise pas davantage la nature de ces mesures. Pourtant le patronat avait obtenu de la part du Gouvernement des assurances quant à un renforcement des contrôles des malades qui devrait intervenir dès l'entrée en vigueur du projet de loi (1.1.) Une stagnation de l'absentéisme, voire une hausse à l'issue du bilan intermédiaire démontrerait à suffisance que les employeurs ne disposent, dans l'état actuel de notre législation, pas assez de moyens pour le réduire. Il y aurait à ce moment lieu de songer à des modifications ponctuelles du droit du travail dans le sens des propositions énoncées ci-dessous (1.2).

1.1. Renforcement des contrôles

Dans sa lettre du 23 juillet 2007, le Premier Ministre a lui-même reconnu la problématique que constitue l'absentéisme abusif pour les entreprises et donné des assurances au patronat qu'ils seront dotés de moyens pour le combattre : « *comme nombre d'employeurs se sentent désarmés face à des absences, qu'ils perçoivent comme abusives, j'ai demandé aux services publics concernés de prévoir lors de la mise en place des nouvelles structures administratives les solutions appropriées permettant aux employeurs de signaler de tels cas aux institutions de sécurité sociale, de sorte que celles-ci puissent déclencher automatiquement les mesures de contrôle qui s'imposent suivant des critères à définir par les partenaires sociaux et de sanctionner les abus dûment constatés* ». Ces assurances ne figurent pas dans l'exposé des motifs. Il convient de ne pas se limiter aux seuls abus constatés, mais également aux abus présumés.

De l'avis de la Chambre de Commerce, qui se sent confortée dans sa position par les propos du Premier Ministre, les contrôles devraient être renforcés tant au niveau du contrôle médical qu'au niveau du contrôle administratif. La Chambre de Commerce insiste à ce que les employeurs puissent déclencher ces contrôles et disposer de moyens de sanctions adéquates en cas d'abus constaté ou présumé.

De même, l'effet d'un constat d'absence du salarié de son domicile au cours d'un contrôle administratif ou d'un constat par le Contrôle médical que le salarié est apte à travailler devrait être celui que l'employeur serait habilité à ne pas verser le salaire pour le ou les jours en question au salarié. Le patronat estime avoir reçu des assurances en ce sens de la part du Premier Ministre dans la lettre du 23 juillet 2007 qui promet de doter les employeurs du pouvoir de « *sanctionner les abus dûment constatés*. » Il est certes vrai que la possibilité pour l'employeur de ne pas payer le salaire pour les absences injustifiées existe déjà à l'heure actuelle. Cette possibilité se heurte pourtant à la

circonstance que l'employeur doit, en cas de contestation devant les tribunaux, rapporter lui-même la preuve de l'absence injustifiée, par exemple au moyen de témoins ayant vu la personne prétendument malade lors d'une sortie non autorisée. Aux yeux de la Chambre de Commerce, le constat d'absence du salarié lors d'un contrôle administratif, respectivement le constat de son aptitude au travail, constitue la preuve du caractère injustifié de son absence. La Chambre de Commerce souhaite une consécration textuelle de ce principe afin de permettre à l'employeur de se prévaloir de manière incontestable en justice des résultats du contrôle médical ou du contrôle administratif.

1.1.1. Le contrôle médical

Conformément aux accords intervenus, le projet de loi étend les compétences du Contrôle médical de la sécurité sociale à la période d'incapacité de travail à charge de l'employeur. L'exposé des motifs énonce certes que « *les moyens de contrôle des malades, à arrêter dans le cadre des statuts de l'assurance maladie sur base de l'article 16 du Code des assurances sociales, seront renforcés* ». Le patronat est déçu que ni l'exposé des motifs, ni le corps du texte de loi ne précisent davantage ces moyens. Le texte du projet de loi se borne en effet à noter à l'article 418 du Code de la sécurité sociale que des critères de contrôle seront définis par les statuts de la Caisse nationale d'assurance maladie.

Le contrôle médical devrait jouer un rôle plus important qu'à l'heure actuelle dans la lutte contre l'absentéisme de courte durée. A cette fin, le patronat avait proposé à ce que le contrôle des malades puisse se faire dès le premier jour d'absence et en particulier à défaut de la présentation d'un certificat médical d'incapacité de travail. Pour ce faire, l'employeur averti par son salarié de l'arrêt de travail de celui-ci, devrait pouvoir signaler de suite les demandes de contrôle (par exemple par voie électronique) au service de contrôle. Le service de contrôle devrait en fonction de ses disponibilités réserver, du moins en principe, une suite à cette demande dans le courant de la journée. Ce contrôle constitue un élément essentiel ayant conditionné l'accord du patronat au statut unique. S'il ne voyait pas le jour, la Chambre de Commerce estime que le projet de loi devrait obliger le Contrôle médical à effectuer des contrôles pendant la période de la *Lohnfortzahlung*. Le texte de loi dans sa teneur actuelle pourrait en effet laisser croire que le contrôle médical exerce ce pouvoir de manière tout à fait discrétionnaire.

Par ailleurs, la Chambre de Commerce regrette que le texte du projet de loi n'introduise pas la fonction d'arbitrage qui reviendrait à l'Administration du contrôle médical de la sécurité sociale en matière de validation des certificats de maladie, tout comme cela a été préconisé au cours des discussions multilatérales, ce dont témoigne la note dénommée « Introduction d'un statut unique - note d'orientation » (version 0.4). Rappelons que cet arbitrage interviendrait à chaque fois que l'avis portant sur l'incapacité de travail d'un salarié émanant du médecin traitant diverge de celui du médecin de confiance de l'employeur chargé de vérifier le bien-fondé du certificat d'incapacité de travail.

1.1.2. Le contrôle administratif

En ce qui concerne les structures du contrôle administratif, il est quelque peu étonnant de ne pas retrouver, au moins dans l'exposé des motifs, trace de la promesse faite par le Gouvernement de renforcer les contrôles administratifs, promesses qui se concrétiseraient par l'embauche d'une quarantaine de nouveaux contrôleurs.

L'efficacité et l'équité commandent que le contrôle administratif efficace doit s'appliquer à l'intégralité des salariés des entreprises luxembourgeoises, peu importe le domicile privé des salariés. En ce qui concerne le contrôle administratif exercé par les contrôleurs hors du territoire luxembourgeois, l'exposé des motifs énonce que cette

pratique « *est tolérée* » et que « *des contacts ont été pris en vue d'aboutir à une collaboration renforcée des services de contrôle* ». Ces contrôles transfrontaliers qui se font à l'heure actuelle en l'absence de toute base légale et dont la valeur juridique est pour le moins douteuse, devront dans les meilleurs délais trouver une consécration légale. Etant donné que la lutte contre l'absentéisme abusif a été un élément essentiel ayant conditionné l'accord du patronat, la Chambre de Commerce fait remarquer que le Gouvernement s'est déclaré tenu en ce domaine à une obligation de résultat. Les accords de collaboration avec les pays voisins devront être en place et opérationnels au plus tard lors de l'introduction du statut unique au 1^{er} janvier 2009.

Tout comme pour le contrôle médical, il conviendrait de préciser que le contrôle administratif s'exerce aussi pendant la *Lohnfortzahlung*. La Chambre de Commerce regrette que le projet de loi soit muet sur la question. Une question aussi importante pour endiguer l'absentéisme ne saurait à son avis être réglée uniquement dans les statuts de la Caisse nationale d'assurance maladie.

Par ailleurs, les employeurs devraient en cas de suspicion quant à la réalité d'une maladie avoir la possibilité de déclencher un contrôle administratif, sur le territoire national et dans les pays de résidence des salariés frontaliers. En l'absence d'un tel outil, l'employeur n'a pas suffisamment de moyens pour lutter contre l'absentéisme. Il est impératif de prévoir dans le texte de loi des mécanismes « *permettant aux employeurs de signaler de tels cas aux institutions de la sécurité sociale* » et de retenir que le contrôle administratif est obligé de procéder à des contrôles pendant la période de la *Lohnfortzahlung*.

Au cas où toutes les mesures énoncées ci-dessus et les campagnes de sensibilisation ne se traduiraient pas par une baisse de l'absentéisme lors du bilan intermédiaire, la Chambre de Commerce pose d'ores et déjà la revendication de doter les employeurs de plus de moyens au niveau du droit du travail pour lutter contre les absences abusives et l'absentéisme.

1.2. La réforme du droit du travail en cas de bilan intermédiaire non satisfaisant

Pour arriver à une réduction significative de l'absentéisme, il importe de modifier le Code du travail afin de lutter d'une part contre l'absentéisme abusif et d'autre part d'y préciser davantage les obligations des salariés en cas d'incapacité de travail et pour y introduire une procédure de licenciement moins aléatoire notamment en cas d'absentéisme habituel ou chronique. Les mesures proposées ci-après pourront servir de pistes de réflexion en cas de bilan intermédiaire négatif.

1.2.1. Dispositif pour lutter contre l'absentéisme abusif

La Chambre de Commerce propose de modifier le Code du travail par un mécanisme permettant de lutter contre l'absentéisme abusif, à savoir l'introduction d'une sanction qui repose sur une présomption d'abus, corroborée par un faisceau d'indices concordants. Cette mesure se justifie en présence d'une diminution insuffisante du niveau de l'absentéisme due soit à un contrôle inefficace des salariés portés malades y compris les salariés frontaliers, soit à des formes d'absentéisme abusif ne pouvant être décelés par le contrôle administratif et médical des salariés portés malades.

Les indices à prendre en compte comprendraient en pareille hypothèse notamment les éléments suivants :

- multitude d'absences de courte durée (d'un ou de deux jours),
- qu'elles soient corroborées ou non par un certificat médical,
- fréquence des absences se situant dans une période de référence donnée.

Au cas où ces éléments sont vérifiés dans le chef d'un salarié, l'employeur devrait au moins être habilité, par voie de disposition législative, à retenir une partie du salaire du salarié absent. Une telle disposition reviendrait à transposer en partie en droit du travail les sanctions qui existent déjà en matière de sécurité sociale contre les malades « imaginaires ». En effet l'article 179 des statuts de l'Union des Caisses de Maladie prévoit déjà à l'heure actuelle des cas dans lesquels l'employeur d'un ouvrier n'est pas obligé de faire l'avance de l'indemnité pécuniaire de maladie, notamment pour les ouvriers qui ne sont pas reconnus comme incapables de travailler par le contrôle médical ou en cas de falsification présumée du certificat médical.

A noter que cette sanction, qui ne constitue pas une mesure d'économie en elle-même, ne devrait pas s'appliquer en cas d'hospitalisation du salarié.

1.2.2. Préciser les obligations et devoirs des salariés en cas de maladie

La Chambre de Commerce propose de modifier l'article L. 121-6 du Code du travail comme suit :

(1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement dans la première heure de travail prévue au plus tard, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

Cet avertissement peut être effectué oralement ou par écrit.

*(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. **Toutefois, l'employeur peut exiger la production d'un certificat médical dès le premier jour de l'incapacité de travail.***

Les paragraphes (1) et (2) s'appliquent également à la prolongation du certificat médical.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

Toutefois, l'employeur a le droit de vérifier le bien-fondé du certificat médical et d'envoyer le salarié auprès d'un médecin agréé à ce titre. Le salarié ne peut, même durant la maladie, refuser de se présenter auprès de ce médecin. Eu égard aux circonstances de la cause, ce refus peut en lui-même justifier un licenciement.

Le salarié a (...) (inchangé)

Les dispositions des alinéas 1 et 2 qui précèdent cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur :

1) si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié

2) si l'employeur dispose conformément à l'alinéa 2 du paragraphe 3 de preuves nécessaires pour mettre en échec le certificat médical du salarié.

La résiliation du contrat effectuée en violation(inchangé)

((4) à (6) : inchangés)

Un autre moyen de réduire l'absentéisme et d'éliminer l'absentéisme abusif pourrait consister dans une participation des salariés à l'indemnité pécuniaire de maladie sous forme de jours de carence ou de pourcentage et en laissant définitivement acquis dans le chef des entreprises le différentiel résiduel - tenant compte de la participation préconisée - du taux de cotisation des ouvriers. De nombreux pays connaissent un système de délai de carence (un jour en Belgique, 3 jours en France et en Espagne), voire

de participation du salarié au revenu de remplacement (entre 50% et 25%, selon les pays comparés)^{2, 3}.

2. La neutralité financière de l'introduction de la *Lohnfortzahlung* : établir un bilan intermédiaire à une date rapprochée

L'introduction du statut unique, et partant la généralisation d'une continuation prolongée du paiement du salaire par l'employeur en cas de maladie, aura pour conséquence d'exposer davantage d'entreprises au risque que constitue l'absentéisme de courte durée. Un des objectifs premiers de cette réforme doit donc être la diminution de l'absentéisme. Cet objectif ne peut toutefois être atteint que si les entreprises se voient attribuer en contrepartie les moyens adéquats pour réduire l'absentéisme et lutter contre l'absentéisme abusif (ces moyens ont été amplement développés ci-dessus).

Le patronat a marqué son accord à l'introduction d'un statut unique à la condition qu'il soit financièrement neutre au niveau de l'économie dans son ensemble. Il importera donc de vérifier d'exercice en exercice que l'apport étatique définitif à la Mutualité soit suffisant pour garantir ladite neutralité. A cette fin, le projet de loi prévoit la réalisation d'un bilan intermédiaire, à réaliser, selon l'exposé des motifs, dans « *un délai de trois ans après la mise en vigueur du statut unique* ». Il est évident que ce bilan devra être clôturé au moment où le différentiel du taux de cotisation ouvrier ne reviendra plus intégralement à la Mutualité, donc dès le 1^{er} janvier 2012, le bilan devant identifier l'ampleur de l'enveloppe financière. En d'autres mots, le bilan devra se faire au cours de l'an 2011 (voire en 2010) sur base des chiffres concernant l'absentéisme alors connus des exercices 2009 et 2010 afin que les lois budgétaires puissent identifier les montants adéquats pour 2012 et 2013. Or, le projet de loi sous avis fixe déjà de manière définitive à compter de l'année 2014 la contribution de l'Etat à la Mutualité à 0,3% de la masse cotisable des assurés obligatoires à l'issue de la période transitoire, alors même qu'on ignore si ces 0,3% permettront de garantir la neutralité financière. Ainsi, à titre d'exemple, ces 0,3 % correspondraient aujourd'hui à un montant approximatif annuel de 30 millions d'euros. Or, le coût supplémentaire estimé étant aujourd'hui de 56,2 millions d'euros, le solde d'environ 26 millions d'euros serait à éliminer par la lutte contre l'absentéisme.

Il est crucial que le projet de loi soit modifié dans le sens que le projet de loi n'énonce que le principe d'un taux, sans en fixer le niveau exact. La contribution étatique servant à couvrir le différentiel non couvert par les cotisations patronales sera identifiée en appliquant à la masse salariale « ouvrière » comme facteur multiplicateur la moitié du taux de cotisation théorique pour la durée de la *Lohnfortzahlung* de cette population, et ce sur la base des données statistiques les plus récentes disponibles. Cette méthode de calcul devrait faire partie intégrante du texte du projet de loi (article 56 du Code de la sécurité sociale). A partir de 2014, la méthode de calcul afférente, basée sur l'année de référence 2012 ou 2013, tient compte de la situation de l'absentéisme, en vue du calcul d'un différentiel résiduel « salarié », correspondant à un taux fixe de la masse cotisable des assurés obligatoires pour les années suivantes.

En tout cas, la Chambre de Commerce se permet de rappeler avec insistance que la neutralité financière en matière de continuation de salaire constitue une obligation de résultat suite aux promesses du Gouvernement même.

L'avancement de la date du bilan mentionné ci-avant s'impose aussi alors que les mesures escomptées pour réduire l'absentéisme, à supposer qu'elles soient efficaces, auront largement eu le temps de prendre effet et d'infléchir le cas échéant les statistiques de l'absentéisme et partant le coût de la *Lohnfortzahlung*. Dans l'hypothèse contraire,

² 40% en Belgique, 30% en Allemagne, 40% resp. 25% en Espagne, 50% resp. 33% en France

³ Etude MISSOC, La protection sociale dans les Etats membres de l'Union européenne et de l'EEE, Comm. europ., DG Emploi et Affaires sociales

l'analyse rapprochée temporellement évitera de perdre davantage de temps pour identifier des mesures complémentaires devant réduire l'impact financier de l'absentéisme, tout comme cela résulte de l'exposé des motifs du projet de loi.

Si le bilan intermédiaire ne décelait pas une réduction significative de l'absentéisme, une adaptation du droit du travail s'avérerait indispensable (telle que développée ci-dessus).

3. La détermination de l'indemnité pécuniaire de maladie

La définition de l'indemnité pécuniaire de maladie aussi précise que possible s'impose, afin de permettre à l'employeur de connaître d'avance le montant à verser au cours de la *Lohnfortzahlung* à son salarié malade et en vue d'éviter toute contestation de la part du salarié. Il en va de même de l'indemnité pécuniaire de maladie à verser par la caisse de maladie à l'issue de la *Lohnfortzahlung*. La Chambre de Commerce rejoint entièrement l'analyse des rédacteurs du projet de loi lorsqu'ils notent dans l'exposé des motifs qu' « *une harmonisation des dispositions du CAS (article 10) et du Code du travail (article L. 121-6, paragraphe 3) s'indique. Ainsi la base de calcul sera désormais celle de l'article L. 121-6 du Code du travail* ». En d'autres termes : un salarié devrait toucher la même chose, peu importe qu'il soit malade pendant la période prise en charge par l'employeur ou pendant la période de prise en charge par la Caisse nationale de maladie. De surcroît, un salarié ne devrait pas gagner plus en étant malade qu'en venant travailler. Le patronat a convenu avec le Gouvernement au cours des négociations que l'indemnité pécuniaire de maladie sera déterminée exclusivement par rapport à l'article L. 121-6 du Code du travail. Cette notion doit s'entendre comme étant le salaire et tous les avantages payés par l'employeur au salarié pour des circonstances qui ne sont pas liées à la prestation effective et individuelle du travail (par exemple les primes de productivité collectives ou encore les primes de ménage versées mensuellement par certains employeurs et qui ne sont pas liées à la prestation de travail).

En revanche, les éléments de salaire qui sont liés à la prestation individuelle du travail ne feront pas l'objet de la *Lohnfortzahlung* (par exemple les rémunérations touchées en raison d'heures supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche, etc.).

Afin d'éviter toute contestation ou flottement de jurisprudence, la Chambre de Commerce suggère de retenir soit dans le texte même des articles L. 121-6 du Code du travail et 10, 34 et 38 du Code de la sécurité sociale, soit dans un commentaire des articles, ce critère permettant de distinguer entre avantages liés à la prestation du travail et les avantages qui ne sont pas en relation avec le travail presté.

L'article 2,2° du projet de loi qui traite de l'indemnité pécuniaire de maladie dans le Code de la sécurité sociale retient comme base d'assiette la rémunération de base la plus élevée au cours des trois mois précédents et la moyenne de tous les compléments et accessoires versés au cours d'une période de référence de douze mois.

La Chambre de Commerce souhaite un remaniement de l'article et 2,2° du projet de loi, afin que :

- l'indemnité pécuniaire de maladie ne se détermine pas par rapport à la rémunération de base la plus élevée qui fait partie de l'assiette appliquée au cours de l'un des trois mois de calendrier précédant le début du paiement de l'indemnité pécuniaire de maladie, mais sur base du dernier mois connu.
- les compléments ne soient pas calculés sur une base de 12 mois, mais par rapport au dernier mois.

La mesure énoncée au premier tiret est motivée par les rédacteurs du projet de loi par le souci « *d'apporter une solution au problème de la fluctuation de la rémunération.* »

Ce problème est bien réel pour certains salariés, mais il n'est point acceptable que la solution proposée aboutisse à ce que l'indemnité pécuniaire de maladie serait dorénavant déterminée par rapport à la rémunération la plus élevée versée au cours de la période de référence de trois mois.

Il est tout aussi inacceptable pour le patronat que la détermination de l'assiette des compléments et accessoires se fasse sur une période de référence de 12 mois.

Par ailleurs, le souci de la simplification administrative ne milite certainement pas dans un sens à retenir deux points de départ différents pour déterminer les deux périodes de référence (3 mois précédant le début du paiement de l'indemnité pécuniaire de maladie, 12 mois précédant le mois antérieur à la survenance de l'incapacité de travail).

Pour toutes ces raisons, la Chambre de Commerce propose que les articles 10, 34 et 38 du Code de la sécurité sociale énoncent exactement le même texte que l'article L. 121-6 du Code du travail. En ordre subsidiaire, la période de référence à prendre en compte devrait être nettement plus courte (par exemple trois mois) et débiter au même moment tant pour le salaire proprement dit que pour les autres avantages résultant du contrat. L'indemnité pécuniaire de maladie devrait se déterminer par rapport au dernier mois comme assiette de la *Lohnfortzahlung*. L'assiette de la *Lohnfortzahlung* devra être la même que celle de l'indemnité pécuniaire de maladie assurée par la caisse de maladie à l'issue de la période de la *Lohnfortzahlung*.

4. La compensation des heures supplémentaires : maintenir le pouvoir organisationnel de l'employeur

Le projet de loi énumère en son article 1^{er} point 10, modifiant l'article L. 211-27 alinéa 1^{er} du Code de travail les moyens de compensation des heures supplémentaires : soit au moyen de repos rémunéré (une heure et demie pour une heure de travail supplémentaire), soit par une comptabilisation d'une heure et demie par heure travaillée dans un compte épargne temps. En l'absence de texte légal encadrant le compte épargne temps, la gestion d'un tel compte épargne temps soulève de nombreuses interrogations. Si le texte de projet de loi est clair en ce qui concerne l'entrée en compte (une heure et demie pour chaque heure supplémentaire), il est muet sur la sortie du compte au cas où la compensation en nature ne pourra pas se faire exceptionnellement en espèces: l'employeur devra-t-il à son salarié 140% ou au contraire 150% ? Comment est imposé le flux financier au profit du salarié ? L'employeur est-il forcé de distinguer soigneusement au sein du compte les heures supplémentaires, les jours de congés cumulés, et autres entrées ? La charge administrative liée à la gestion des comptes épargne temps ne sera pas négligeable. Cette énumération non exhaustive des problèmes liés au fonctionnement du compte épargne temps montre l'urgence de doter le Luxembourg d'un cadre légal en la matière. La Chambre de Commerce rappelle que la création d'un tel cadre légal a fait l'objet d'un avis du Conseil Economique et Social du 23 juillet 2004 et figure au programme gouvernemental de 2004.

Cet article énonce ensuite dans son alinéa 2 que dans les entreprises appliquant une période de référence légale ou conventionnelle, les heures supplémentaires se constatent en fin de période de référence. A cet égard, une période de référence plus longue serait un pas important pour doter le Luxembourg d'un droit du travail moins rigide permettant aux employeurs de répondre aux défis de la mondialisation. La Chambre de Commerce se sent confortée dans son analyse par la récente étude commanditée par le Parlement européen au sujet de l'impact de la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (Impact Assessment of certain aspects of the working directive, juillet 2007) qui souligne les effets bénéfiques de périodes de référence plus longues « *the introduction of a single reference period of one year will facilitate the introduction of more flexible working time practices across the EU. This is to be welcomed*

because it potentially benefits both employers and employees. The important element is in balancing the needs of employers and employees because there can be disadvantages too. » Il y a par ailleurs lieu de s'interroger sur la nécessité d'un maintien de l'exigence d'établir un plan d'organisation du travail.

L'alinéa 3 de l'article L.211-27 du Code du travail énonce plusieurs cas de figure dans lesquels le salarié a droit au paiement en espèces des heures supplémentaires au taux de 140%, dont celui où le salarié « *revendique expressément le paiement en espèces* ». Ce cas de figure doit être écarté alors qu'il a été retenu lors des négociations que l'entreprise doit continuer à détenir la prérogative de choisir, entre la compensation en nature ou le paiement en espèces des heures prestées. Cette approche se justifie d'autant plus que cette prise d'option est de nature à influencer l'organisation du travail au sein de l'entreprise, organisation qui relève exclusivement de la sphère de compétence du chef d'entreprise. Le bout de phrase relaté ci-avant donnant unilatéralement au salarié le pouvoir de décision en la matière, bascule en effet non seulement l'économie du texte de l'article L.211-27 du Code du travail dont la philosophie de départ consistait justement à éviter le paiement en numéraire des heures supplémentaires, mais empiète sur les prérogatives inhérentes au pouvoir de direction de l'employeur. Il est évident qu'une modification de ce principe fortement ancré en droit du travail ne peut se justifier par l'introduction du statut unique et serait contraire au souci de la compétitivité. La Chambre de Commerce souhaite dès lors la suppression de la partie du texte en question.

En ce qui concerne l'exemption fiscale des heures supplémentaires – volet non réglé par le présent projet de loi mais par le projet de loi no. 5801 – la Chambre de Commerce voudrait souligner que l'accord trouvé au cours des discussions ayant mené au présent projet de loi prévoyait une exemption intégrale au niveau fiscal, et de l'heure non majorée (rémunération de base) et du supplément (que celui-ci soit de 40% ou de plus).

5. Le lien établi entre le statut unique et la réforme de l'assurance accident

L'exposé des motifs du projet de loi sous avis entend tisser un lien étroit entre l'introduction d'un statut unique et la réforme de l'assurance accidents, en estimant que cette dernière « *pourrait continuer à diminuer les effets de l'introduction du statut unique sur certains secteurs économiques grevés d'un taux de cotisations élevé en matière d'assurance accident. La modification des modalités de financement de l'assurance accident pourrait être de nature à atténuer l'impact de l'introduction du statut unique dans ces secteurs.* » Il y a lieu de souligner qu'un tel lien ne correspond ni à l'esprit, ni au texte de l'accord tripartite du 28 avril 2006. En effet, l'introduction du statut unique est traitée dans les conclusions du comité de coordination tripartite sous la section 5, intitulée « *Introduction d'un statut unique pour les salariés au sens de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail* ». Le texte de cette section n'établit aucun lien avec la réforme de l'assurance accident. Cette réforme est en effet abordée sous une section 6, intitulée « *Mesures dans le domaine de la sécurité sociale* », qui n'établit lui non plus aucun lien avec le statut unique. Il entend au contraire s'inspirer largement de l'avis du Conseil économique et social, en réformant les dispositions sur les accidents de trajet et d'encourager une solidarité plus poussée entre les employeurs en matière de taux de cotisation⁴. L'impératif de séparation stricte et neutre entre les deux dossiers a d'ailleurs été avancé et rappelé de façon itérative par les milieux patronaux tout au long des discussions ayant mené à l'adoption du présent projet de loi.

La Chambre de Commerce devrait s'opposer à ce que le résultat de la réforme de l'assurance accident entre en ligne de compte lors du bilan intermédiaire de l'introduction du statut unique auquel il sera procédé dans les trois ans de sa mise en œuvre. La réforme de l'assurance accident et les éventuels gains financiers doivent impérativement

⁴ Page 24 des conclusions du comité de coordination tripartite

être dissociés de l'introduction du statut unique dont la neutralité financière doit être garantie de façon intrinsèque et autonome.

Le seul lien qui existe entre l'introduction du statut unique et l'assurance accidents est d'ordre technique : tous les employeurs (et non seulement les employeurs des employés privés) auront dorénavant à supporter l'indemnité pécuniaire de maladie des salariés victimes d'un accident de travail pendant la période de la *Lohnfortzahlung*. Pour le seul exercice 2006, les indemnités pécuniaires de maladie pour cause d'accidents de travail pendant les quinze premières semaines d'incapacités se sont élevées à environ 18 millions d'euros. Le projet de loi est muet en ce qui concerne la prise en charge de ce montant et il n'y a pas d'indice que cette charge ait été prise en compte par l'Inspection générale de la sécurité sociale dans la détermination de l'équilibre financier. Cette charge ne pourra en aucun cas rester au sein de la Mutualité. Une solution à cette question devra être trouvée dans le cadre de la réforme de l'assurance accidents.

Cette réforme devra être mise en œuvre au moment de l'entrée en vigueur du statut unique, soit le 1^{er} janvier 2009, afin de garantir un parallélisme entre les dispositions relatives aux incapacités de travail dues à des accidents et celles relatives aux incapacités dues à des maladies.

6. Introduction d'un congé spécial pour mandats sociaux

Le présent projet de loi introduit dans le Code du travail un nouveau congé spécial pour mandats sociaux, alors même que cette question n'a jamais été abordée au cours des négociations. L'introduction du statut unique n'aura que des retombées indirectes, de surcroît positives, sur l'exercice des mandats sociaux. La seule conséquence du statut unique est en effet de faciliter l'exercice des mandats des assesseurs-salariés au Tribunal du travail puisque le statut unique supprimera l'interdiction à un assesseur-salarié-employé privé de siéger dans une formation pour ouvriers et vice versa (article 56-1 de la loi du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire telle que modifiée).

C'est pourtant au motif que les juridictions éprouveraient souvent des difficultés pour se réunir dans les compositions prescrites, alors que les assesseurs appelés à siéger ne parviennent pas à se libérer de leur emploi, que le présent projet de loi introduit un nouveau congé spécial pour tous les salariés revêtant un mandat auprès d'une chambre professionnelle, d'un organe d'une institution de la sécurité sociale, du Tribunal du travail, du Conseil arbitral des assurances et du Conseil supérieur des assurances sociales.

La prolifération de congés spéciaux dans la législation luxembourgeoise ne contribue pas à améliorer la compétitivité luxembourgeoise. La Chambre de Commerce ne saurait marquer son accord à l'introduction d'un nouveau congé spécial dont elle ne perçoit pas la nécessité impérieuse. Par ailleurs, un tel congé pour mandats sociaux ne constituera guère un remède au problème évoqué, si, pour des raisons d'organisation de service, un salarié ne pourra pas se libérer. Prévoir autre chose reviendrait à une immixtion dans le pouvoir de direction du chef d'entreprise.

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

Au cours des négociations, le Gouvernement avait assuré que les indemnités pécuniaires de maladie versées par les employeurs pour un salarié qui tombe malade pendant la période d'essai ne seraient pas à charge des employeurs. Ce souci des employeurs n'aurait pas lieu d'être si les contrôles administratifs étaient plus systématiques et si les employeurs disposaient de moyens pour les déclencher.

Le projet de loi ne prévoit pourtant qu'une restitution que pour les apprentis et salariés qui ont conclu un contrat de travail ou d'apprentissage contenant une période d'essai qui ne dépasse pas trois mois. Or, il existe de nombreux contrats de travail contenant une période d'essai supérieure à trois mois, certains contrats contenant une période d'essai allant jusqu'à un an. Ni le commentaire des articles, ni l'exposé des motifs ne contiennent de justification à cette limitation au remboursement. Afin de se conformer aux accords intervenus, le projet de loi devrait être modifié afin que la Caisse nationale d'assurance maladie rembourse à l'employeur l'indemnité pécuniaire de maladie, quelque soit la durée de la période d'essai. Il devrait en être de même des indemnités pécuniaires de maladie versées pendant la période d'essai à un bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi.

8. L'abolition des agences locales multifonctionnelles sous la tutelle du Centre commun de la sécurité sociale

Rappelons que l'accord tripartite a prôné la convergence des statuts, en s'inspirant de celui des employés privés. Pourtant, le projet de loi propose que les agences locales soient maintenues par le Centre commun de la Sécurité sociale, sans préciser leur raison d'être. Par ailleurs, dans l'exposé des motifs, il est question de maintenir des agences spécifiques pour différents groupes socioprofessionnels, bien que l'introduction du statut unique ne justifie pas la persistance de cette distinction au niveau de la sécurité sociale. L'introduction d'un statut unique remet pourtant encore plus en cause l'utilité de ces agences et il convient de se poser la question s'il n'y aurait pas lieu de les abolir.

Dans un souci de simplification administrative et de réalisation d'économies de fonctionnement, l'idée même d'un guichet unique ne peut se concevoir avec la coexistence d'une multitude de guichets multifonctionnels, qui risque d'entraîner une dispersion des connaissances et des interprétations divergentes sur le terrain.

L'attribution de nouvelles compétences aux agences semble ainsi avoir pour unique légitimation de maintenir les agents locaux à leur poste, en contournant la problématique très sensible mais inévitable de la rationalisation des ressources humaines. La fusion des différentes caisses de maladie ne peut pas se limiter à additionner les éléments existants mais elle doit être réalisée en optimisant les compétences des ressources respectives. Pour toutes ces raisons, la Chambre de Commerce plaide en faveur d'une suppression pure et simple des agences.

9. Durée de la période transitoire relative au champ d'application des conventions collectives de travail

La Chambre de Commerce fait remarquer que le patronat avait reçu lors des négociations des assurances que la période transitoire durerait jusqu'au 31 décembre 2013 (au lieu de 2011, tel qu'énoncé à l'article 12 du projet de loi). En effet, la durée de la période transitoire devrait expirer ensemble avec les mesures transitoires en matière *Lohnfortzahlung*, période qui coïncide avec la durée pendant laquelle la distinction entre emplois à dominante manuelle ou intellectuelle devra se faire. Le projet de loi est à modifier en ce sens.

10. Le trimestre de faveur : un remboursement en tout état de cause par l'assurance pension

Le trimestre de faveur dont bénéficient à l'heure actuelle uniquement les employés privés sera étendu à tous les salariés. Afin de ne pas obérer les finances des entreprises, il a été convenu lors des négociations que ces dernières pourraient réclamer de l'assurance pension le remboursement à hauteur de la pension de survie. Or, un tel

remboursement n'est, dans le stade actuel du projet de loi, seulement possible si le survivant a effectivement droit à une telle pension de survie. Il existe en effet des situations (article 196 du Code des assurances sociales), dans lesquelles le survivant n'y a pas droit. Dans ces cas de figure, l'employeur ne bénéficiera donc d'aucun remboursement de la part de la caisse de pension : le trimestre de faveur lui incombe dans son intégralité. Une telle charge nouvelle pour les entreprises employant de nombreux ouvriers n'est ni compatible avec les accords intervenus, ni avec le souci de la compétitivité.

C'est la raison pour laquelle la Chambre de Commerce propose de prévoir que l'employeur dispose en tout état de cause d'un droit au remboursement qui sera égal à une pension de survie ainsi que le complément dont le montant sera déterminé fictivement par la caisse de pension pour les cas où le survivant n'aura pas droit à une pension de survie en application de l'article 196 précité.

11. Des indemnités de départ élevées : un frein aux restructurations et aux investissements

Les indemnités de départ des ouvriers seront adaptées à celles des employés privés pour les anciennetés de service continu de vingt années au moins. Cet alignement des indemnités de départ des ouvriers sur ceux des employés privés non seulement contrevient à la promesse de la neutralité financière. Il augmente aussi sensiblement le coût des restructurations et est dès lors contraire à l'impératif de maintenir, voire d'améliorer la compétitivité. Il constitue en outre un frein aux investissements. Pourtant, le patronat avait au cours des négociations obtenu des assurances que ces indemnités seraient aménagées en cas de fermeture ou de restructuration. Le projet de loi est dès lors à compléter par des dispositions en ce sens.

III. Autres aspects de la réforme : simplification administrative plus poussée et fonctionnement de la Mutualité

1. Une simplification administrative plus poussée

L'introduction du statut unique devrait entraîner à plusieurs niveaux des simplifications administratives. Toutefois la Chambre de Commerce est d'avis que tout le potentiel en matière de simplification administrative n'a pas été utilisé.

Du fait de la suppression des distinctions entre catégories socio-professionnelles, la structure organisationnelle de la sécurité sociale, qui se fonde sur cette distinction, ne pourra pas être maintenue. La fusion des caisses de maladie et des caisses de pension du secteur privé permet de revoir l'organisation de la sécurité sociale, sa gouvernance et ses procédures, dans une optique d'une plus grande efficacité et d'une réduction des coûts e fonctionnement qui devrait être répercutée sur les taux de cotisation. Le statut unique entraînera une fusion des caisses de maladie et des caisses de pension du secteur privé et conduira à la création d'une seule chambre professionnelle des salariés du secteur privé.

Le patronat regrette que le présent projet de loi n'introduise pas un statut unique pour tous les salariés, y compris ceux de la fonction publique. Un tel statut unique véritable aurait permis une fusion de toutes les caisses et aurait constituée une simplification administrative et des gains financiers importants.

Le statut unique permettra, par ailleurs, des allègements au niveau de la composition des juridictions du travail. Ces allègements ne justifient pourtant en rien l'introduction d'un nouveau congé spécial pour mandats sociaux (cf. ci-dessus).

Sur le plan des organes représentatifs des salariés et de l'organisation de la sécurité sociale l'introduction d'un statut unique devrait permettre de focaliser les énergies au service de la population couverte.

Faute de fiche d'impact accompagnant le projet de loi, il est malheureusement impossible de quantifier les retombées de ces simplifications administratives.

Pour les entreprises, la gestion séparée des deux catégories de personnel et de deux délégations distinctes comporte des charges administratives, qui pourront être atténuées dans une certaine mesure avec l'introduction d'un statut unifié pour tous les salariés du secteur. En outre, la notification préalable à l'Inspection du Travail et des Mines est supprimée pour les travaux de jour férié. L'exposé des motifs évalue l'économie prévisible à un ou plusieurs dixièmes de pour cent du coût salarial. A défaut de fiche d'impact financière, cette estimation demeure au stade d'hypothèse optimiste non vérifiable.

Le projet de loi passe aussi sous silence les frais administratifs non négligeables engendrés par la mise en place du statut unique (frais de nouvelle configuration de programmes et systèmes informatiques, formation du personnel en charge des ressources humaines ou de la comptabilité des salaires etc.). Les changements informatiques risquent d'être extrêmement onéreux.

La Chambre de Commerce se doit de mettre en garde contre l'introduction de nouvelles lourdeurs administratives en matière de déclarations à effectuer au Centre commun de la sécurité sociale. Sur base du commentaire à l'article 2,9° du projet de loi, le nombre de postes à déclarer par chaque employeur au Centre commun augmente.

Les rédacteurs du projet de loi restent muets sur l'utilité et l'utilisation de la déclaration sur le nombre d'heures supplémentaires. Cette information n'est en effet ni nécessaire pour calculer l'assiette cotisable (puisque les majorations sur heures supplémentaires ne font pas partie de l'assiette cotisable), ni pour déterminer l'indemnité pécuniaire de maladie ou une autre prestation sociale.

La Chambre de Commerce croit déduire du commentaire des articles une obligation de ventiler entre la rémunération de base et les compléments et accessoires payés mensuellement en espèces. Une telle ventilation ne semble pourtant pas nécessaire puisque ces deux postes rentrent dans l'assiette cotisable de toutes les prestations.

Pour les raisons qui précèdent, la Chambre de Commerce s'oppose à une obligation de déclaration du nombre des heures supplémentaires et la ventilation entre rémunération de base et les compléments et accessoires payés mensuellement.

La codification des lois relatives au contrôle médical des femmes enceintes et celles relatives aux différentes prestations familiales contribue à un meilleur accès au droit.

2. Création d'une Mutualité des entreprises

Le projet de loi prévoit la création d'une Mutualité des entreprises, qui permettra de répondre à d'éventuels déséquilibres sectoriels et de solidariser le risque par la généralisation de la continuation de la rémunération.

La viabilité d'une Mutualité reposant uniquement sur une affiliation volontaire ne serait garantie, alors que seules les entreprises dont le risque est supérieur au taux moyen maintiendraient leur affiliation. Sur base de l'accord atteint au niveau de l'Union des entreprises luxembourgeoises, qui envisage un taux de remboursement aux entreprises de 80% et une différenciation des taux de cotisation suivant plusieurs classes de risques, le principe d'une affiliation obligatoire de toutes les entreprises a été admis. Toutefois, pour tenir compte de la situation spécifique des entreprises qui ont contracté des assurances privées en vue de se prémunir contre les risques encourus en cas de maladie de leurs salariés pendant la période de continuation du salaire, la possibilité d'une exemption de l'assurance obligatoire est prévue. La Chambre de Commerce donne à considérer si le principe de l'égalité de traitement ne demanderait pas d'amender le projet de loi afin que soient également exemptées d'affiliation les entreprises qui contracteront à l'avenir une telle police d'assurance privée.

La Mutualité est ouverte, par ailleurs, sur base d'une affiliation volontaire, aux travailleurs indépendants.

La solidarité de principe ainsi instituée entre toutes les entreprises affiliées à la Mutualité ne doit pas avoir pour effet que certaines catégories d'entreprises seront *de facto* obligées de subventionner le système. Une partie du patronat a érigé cette exigence en condition essentielle de son accord à l'introduction du statut unique. La faculté offerte par l'article 2 point 11° du projet de loi sous avis de prévoir dans les statuts de la Mutualité une différenciation au niveau des taux de cotisation en raison du risque assuré, de la durée ou du niveau des prestations devrait permettre de répondre à ce souci.

Il est entendu que la mission de la Mutualité se limitera à assurer un remboursement aux employeurs pour les charges qui leur incombent en raison de l'incapacité de travail de leurs salariés pendant l'obligation patronale. La Mutualité n'aura donc pas de relations avec les salariés, assurés auprès de la Caisse nationale d'assurance maladie, qui continuera à fixer par l'intermédiaire de ses statuts les règles applicables à l'égard de ses assurés.

La Mutualité sera alimentée par les cotisations des entreprises et bénéficiera du différentiel du taux des cotisations ouvrières pendant la période transitoire de cinq ans qui expirera le 31 décembre 2013. A cette fin, le Centre commun de la Sécurité Sociale opérera une retenue sur les salaires des ouvriers qu'il reversera ensuite à la Mutualité. Pendant une première étape de trois ans, à partir de la mise en place du statut unique, les entreprises occupant du personnel ouvrier se verront attribuer la réduction de leur part de cotisation (part patronale) résultant de la différence entre leur taux actuel (prestation en espèces) (2,35%) et le taux de cotisation futur (0,5% : 2 = 0,25%). Le même différentiel sur la part salariale (2,1%) sera affecté à la Mutualité. L'ouvrier récupérera la moitié du différentiel « assuré » à partir de la quatrième année (2012), un autre quart à partir de 2013 pour arriver à une récupération totale à partir du 1^{er} janvier 2014. Il est impératif pour le patronat que la Mutualité bénéficie dès 2012 d'une participation étatique, dont le projet de loi devrait d'ores et déjà déterminer le mode de calcul (au lieu de laisser la fixation de la contribution étatique à la discrétion des lois budgétaires 2012 et 2013).

Le projet de loi sous avis prévoit que la Mutualité bénéficiera à partir du 1^{er} janvier 2014 d'un apport étatique correspondant à 0,3 pour cent de la masse cotisable des assurés obligatoires (article 2,11° du projet de loi, (concernant l'article 56 du Code de la sécurité sociale) et article 14(2) du projet de loi). Pour les raisons évoquées ci-dessus, la Chambre de Commerce estime qu'il n'y a pas lieu de fixer d'ores et déjà dans le projet de loi un taux fixe de participation étatique à l'issue de la période transitoire.

La Chambre de Commerce rappelle à cet endroit encore une fois l'obligation de résultat que constitue la neutralité financière de la continuation de salaire.

La Mutualité prendra la forme d'un établissement public, doté de la personnalité civile. Le projet de loi (article 2,22° du projet de loi, introduisant les articles 396 et suivants du Code de la sécurité sociale) prévoit que la Mutualité fonctionnera selon les mêmes modalités que l'Association d'assurance contre les accidents, la Caisse nationale d'assurance pension, le Fonds de compensation, la Caisse nationale des prestations familiales et le Centre commun de la sécurité sociale (ci-après, les « institutions de sécurité sociale »). Ce mode de fonctionnement ne tient cependant pas suffisamment compte de la spécificité de la Mutualité tenant à la circonstance qu'elle est majoritairement financée par les entreprises et qu'elle mutualise un risque incombant aux entreprises.

En raison des interactions qui existeront entre la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, le Centre Commun de la sécurité sociale d'un côté et la Mutualité de l'autre, le personnel de la Mutualité sera nécessairement fort restreint. Ce personnel ne devrait pas nécessairement avoir le statut de fonctionnaire.

La Chambre de Commerce souhaite la suppression dans le projet de loi que le président de la Mutualité peut déléguer la représentation devant les juridictions à un fonctionnaire (article 2,22° du projet de loi (article 396 quatrième alinéa du Code de la sécurité sociale)). Il en va de même de la délégation de l'évacuation des affaires courantes et la représentation devant les juridictions de sécurité sociale à un fonctionnaire. S'il y a une telle délégation elle ne devrait pouvoir se faire qu'à un employé dirigeant de la Mutualité (et non à « *un employé dirigeant de la caisse* », comme l'énonce pourtant l'article 2,22° du projet de loi, (article 397, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale)).

Il n'est pas acceptable que la plupart des décisions du conseil d'administration de la Mutualité nécessiteront l'approbation du ministre ayant dans ses attributions la Sécurité sociale. De l'avis du patronat, il peut tout au plus s'agir d'un avis consultatif, afin d'informer le ministre et d'éclairer le conseil d'administration de la Mutualité sur les vues du ministre.

Afin d'assurer un meilleur flux des informations entre les différentes institutions de sécurité sociale, la Chambre de Commerce propose que des fonctionnaires du Contrôle médical, du Centre commun de la sécurité sociale et de la Caisse nationale d'assurance maladie disposent d'un siège d'observateur au sein du conseil d'administration de la Mutualité.

Commentaire des articles

Concernant l'article 1er du projet de loi

Concernant le point 2°, (article L. 121-6 du Code du travail)

L'article L. 121-6 du Code du travail est modifié afin de prévoir une *Lohnfortzahlung* uniforme pour tous les salariés. Il importera d'aligner les statuts des Caisses Nationales de Maladie sur cette disposition. La Chambre de Commerce renvoie à cet égard ses remarques faites au point 2 de l'article 2 ci-après.

Concernant le point 3°, (article L. 124-7 du Code du travail)

La Chambre de Commerce renvoie à la rubrique « Considérations générales », pour exiger un remaniement de cet article. Les restructurations et les fermetures des entreprises ne sauraient être considérablement renchéries par la hausse considérable des indemnités de départ.

Concernant le point 4°, (article L. 125-1 du Code du travail)

Cet article généralise le trimestre de faveur au bénéfice de tous les salariés. La Chambre de Commerce ne s'oppose pas à une telle extension. Elle renvoie toutefois à ses remarques ci-dessous relatives à l'article 203 du Code de la sécurité sociale en ce qui concerne le remboursement de l'employeur par la Caisse de pension.

Concernant le point 9°, (article L. 162-6 du Code du travail)

L'article L. 162-6 du Code du travail permettra d'exclure pour des raisons objectives certaines fonctions de certaines dispositions contenues dans la convention collective.

Il est vrai que le patronat aurait préféré un système d'*opt-in*. Si le présent système d'*opt-out* est maintenu, la Chambre de Commerce regrette que les raisons objectives, citées dans le commentaire des articles (volonté d'une catégorie déterminée de salariés d'être exclus, ne pas faire tomber le personnel administratif sous les dispositions relatives au travail de nuit) ne soient pas incluses dans le texte de l'article.

Par ailleurs, la Chambre de Commerce renvoie à son commentaire relatif à l'article 12 en ce qui concerne la nécessité de maintenir la période transitoire jusqu'au 31 décembre 2013.

Concernant le point 10°, (article L. 211-27 du Code du travail)

L'article L. 211-27 du Code du travail traite de la rémunération des heures supplémentaires. Pour les raisons évoquées sous la rubrique « *Considérations générales* », le choix entre le paiement des heures supplémentaires ou leur récupération ne saurait relever de l'unique volonté du salarié. Il y a dès lors lieu de supprimer à l'alinéa 3 les termes « *ou si le salarié revendique expressément le paiement en espèces* ». Le texte gagnerait en outre en clarté si la troisième ligne de l'alinéa (3) se lisait comme suit : « (...) ou si le salarié quitte l'entreprise pour une raison quelconque avant d'avoir récupéré **les heures supplémentaires**, il a droit, (...) »

Concernant le point 12°, (article L. 232-10 du Code du travail)

La Chambre de Commerce accueille favorablement la suppression de la procédure de notification ou d'autorisation pour tout travail de jour férié légal.

Concernant le point 13°, (article L.234-71 du Code du travail)

Pour les raisons évoquées sous la rubrique « *Considérations générales* », la Chambre de Commerce s'oppose à l'introduction d'un nouveau congé spécial pour mandats sociaux. Il y a lieu de supprimer purement et simplement le point 13° du projet de loi.

Concernant l'article 2 du projet de loi

L'article 2 du projet de loi procède à des remaniements au Code des assurances sociales (qui prendra la dénomination de « Code de la sécurité sociale »).

Concernant le point 2°, (article 10 du Code de la sécurité sociale)

Le Code de la sécurité sociale est modifié pour adapter la base de calcul de l'indemnité pécuniaire de maladie. Cet article doit se lire en combinaison avec l'article L. 121-6 du Code du travail.

L'article dans sa forme actuelle peut aboutir à ce que certaines personnes gagnent plus en étant malades qu'en allant travailler. La Chambre de Commerce s'oppose en particulier à ce que l'indemnité pécuniaire de maladie se définisse par rapport à la rémunération de base la plus élevée touchée au cours des trois mois calendrier ayant précédé la maladie et sur la moyenne des douze mois en ce qui concerne les compléments et accessoires.

La Chambre de Commerce renvoie à la rubrique « Considérations générales » à sa proposition de retenir soit dans le texte du projet de loi, soit dans un commentaire des articles, la distinction entre des avantages liés à la prestation du travail et des avantages pour des circonstances non liées à une prestation de travail.

Concernant le point 3°, (article 11 du Code de la sécurité sociale)

Le texte du projet de loi devrait être mis en concordance avec les assurances données par le Gouvernement et une partie du commentaire des articles en ce qui concerne le remboursement par la Caisse nationale d'assurance maladie à l'employeur des sommes payées à titre d'indemnisation des incapacités de travail au cours de la période d'essai. Le commentaire des articles note en effet que « *le projet retient pareillement le remboursement par la caisse de maladie des sommes exposées par l'employeur en vue de l'indemnisation des apprentis et salariés malades pendant la⁵ période d'essai. La période d'essai est au maximum de six mois pour les salariés et de trois mois pour les apprentis.* » La Chambre de Commerce déduit de ce passage que les rédacteurs du projet de loi entendaient, conformément aux promesses formulées au cours des négociations, assurer aux employeurs un remboursement sur toute la durée de la période d'essai. En toute logique, il convient de supprimer à l'alinéa 3, deuxième paragraphe, second tiret, *in fine* les mots « *ne dépassant pas trois mois* ».

Par ailleurs, le projet de loi mériterait d'être clarifié sur le point de savoir si l'employeur doit cotiser à la Mutualité pour ces personnes en période d'essai.

Concernant le point 5°, (article 16 du Code de la sécurité sociale)

La Chambre de Commerce accueille favorablement le principe que les personnes malades peuvent se voir imposer, y compris en cas de suspension de l'indemnité pécuniaire, certaines règles, sous peine d'encourir une amende d'ordre. Ces amendes, et les contrôles nécessaires pour en assurer le respect, devraient être suffisamment élevées pour avoir un effet dissuasif. Elle regrette toutefois que le projet de loi laisse aux statuts de la Caisse nationale de maladie le soin de définir ces règles.

Concernant le point 9°, (article 38 du Code de la sécurité sociale)

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

⁵ C'est nous qui soulignons

⁷ Sauf pour les salariés gagnant au-delà d'un certain seuil

La circonstance que les employeurs devront dorénavant déclarer chaque mois au Centre commun pour chaque salarié de manière distincte la rémunération de base, les compléments et accessoires payés mensuellement en espèces, la rémunération des heures supplémentaires et le nombre des heures supplémentaires (à l'exclusion des majorations sur ces heures supplémentaires) et les autres avantages en nature ou en espèces, est contraire à l'impératif de la simplification administrative.

La Chambre de Commerce ne voit en particulier pas de nécessité impérieuse pour le Centre commun de disposer du nombre des heures supplémentaires. Dans un souci de simplification administrative, elle invite les rédacteurs du présent projet de loi à réduire les obligations déclaratives des employeurs au strict minimum.

Concernant le point 10°, (article 44 du Code de la sécurité sociale)

L'article 44 du Code de la sécurité sociale tient compte de la fusion des différentes caisses de maladie des ouvriers et de celles des employés privés. La Chambre de Commerce renvoie à sa proposition de fusionner aussi les caisses des employés et fonctionnaires publics, ainsi que celle des agents, employés et stagiaires de la société nationale des chemins de fer luxembourgeois.

Concernant le point 10°, (article 45 du Code de la sécurité sociale)

L'article 45 du Code de la sécurité sociale énumère les attributions du comité de la Caisse nationale de l'assurance maladie.

Le commentaire des articles énonce que toutes les institutions de la sécurité sociale, à l'exception du Fonds de compensation et de la Mutualité, seront gérées par un organe unique appelé comité directeur, en d'autres termes que l'assemblée générale et le conseil seront supprimés. Cette affirmation est inexacte en ce qui concerne l'assurance-accident : le projet de loi sous avis ne modifie en effet en rien les articles 122 à 138 du Code de la sécurité sociale qui traitent de l'administration de l'assurance-accident, à savoir par une assemblée générale et par un comité-directeur. La Chambre de Commerce devrait s'opposer à une remise en cause de ce mode d'administration et de la répartition de compétences entre le comité-directeur et l'assemblée générale de l'assurance-accident. De telles modifications n'ont pas fait l'objet de négociations relatives à l'introduction du statut unique.

A l'alinéa 5, il y a lieu de redresser l'erreur matérielle suivante : le renvoi devrait se faire à l'article 45 alinéa 3, point 5), au lieu de l'article 1^{er} point 5).

Concernant le point 10°, (article 46 du Code de la sécurité sociale)

L'article 46 du Code de la Sécurité Sociale fait passer le nombre des membres du comité directeur de la Caisse nationale d'assurances maladie de douze (actuellement pour le conseil d'administration) à seize. Une telle augmentation n'est pas de nature à faciliter les travaux du comité directeur et est de ce fait difficilement compatible avec le souci de la simplification administrative. La Chambre de Commerce ne voit pas de nécessité impérieuse à une telle augmentation et plaide pour une solution aussi proche que possible du *statu quo*, c'est-à-dire que :

- la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers disposeront ensemble de cinq délégués dont elles détermineront librement la clé de répartition ;
- les professions libérales disposeront d'un délégué qui sera désigné par la Chambre d'Agriculture, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ;
- les fonctionnaires communaux et étatiques et les employés publics et les agents du chemin de fer disposeront d'un délégué ;

- les salariés du secteur privé disposeront de cinq salariés à désigner par la Chambre des salariés.

Si la proposition de la Chambre de Commerce était retenue en ce qui concerne la composition du comité directeur, il y a lieu de modifier les renvois à l'alinéa 3 par voie de conséquence. Ce même alinéa instaure un rang entre les vice-présidents, sans pour autant expliquer la raison d'être d'un tel rang. Le commentaire des articles précise que le vice-président sort alternativement du rang des représentants des salariés et de ceux des employeurs. Etant donné que les nouveaux articles 47, 397 et 404 du Code de la sécurité sociale prévoient que le président de la Caisse est suppléé et remplacé par un ou des fonctionnaires de la caisse pour le soutenir dans l'accomplissement de ses missions ou en cas d'absence prolongée, la Chambre de Commerce ne voit pas l'utilité d'un tel rang, ce d'autant plus que le rôle des vice-présidents est purement représentatif. Dès lors, ce rang peut être supprimé.

L'avant-dernier alinéa de cet article détermine la pondération des voix entre les représentants lors de la prise de décision. Le projet de loi retient que chaque délégué dispose d'un nombre de voix pondéré en fonction du nombre des assurés relevant de la compétence des différentes chambres professionnelles et de leurs sous-groupes. Ce mode de détermination de voix obligera au début de chaque séance à un calcul compliqué. Dans un souci de simplification administrative, il serait nettement plus simple de prévoir que chaque délégué dispose d'une voix. Etant donné que le comité est composé de manière paritaire, le problème de l'équilibre des forces avancé par le commentaire des articles pour justifier le mode de calcul proposé, est écarté.

Le dernier alinéa prévoit qu'un règlement grand-ducal précisera les modalités de désignation des délégués, du remplacement par un suppléant, des votes par procuration et de la pondération et du calcul des voix. Ce dernier point deviendra superflu si les rédacteurs du projet de loi adoptent la proposition de la Chambre de Commerce de procéder par vote par tête. En ce qui concerne le remplacement par un suppléant le patronat souhaite disposer d'une grande liberté en ce domaine. Figurer la procédure de remplacement dans un règlement grand-ducal revient à restreindre cette liberté.

Concernant le point 10°, (article 48 du Code de la sécurité sociale)

Si les propositions de la Chambre de Commerce de fusionner les caisses des fonctionnaires et employés publics et communaux et celle des agents de la société nationale des chemins de fer ainsi que la suppression des agences étaient retenues, il y aurait lieu d'adapter le texte de l'article 48 du Code de la sécurité sociale par voie de conséquence.

Concernant le point 11, (article 53 du Code de la sécurité sociale)

L'article 53 traite de l'affiliation obligatoire à la Mutualité de toutes les entreprises. Sont exemptés de cette affiliation obligatoire les entreprises qui ont d'ores et déjà contracté auprès d'un assureur privé une police d'assurance qui couvre le risque couvert par la Mutualité. La Chambre de Commerce donne à considérer si le principe de l'égalité de traitement ne demanderait pas d'amender le projet de loi afin que soient également exemptées d'affiliation les entreprises qui contracteront à l'avenir une telle police d'assurance privée.

Il serait par ailleurs opportun que les professionnels du secteur de l'assurance puissent être associés à l'élaboration du règlement grand-ducal auquel il est fait référence.

Concernant le point 11, (article 56 du Code de la sécurité sociale)

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

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

Pour les organisations patronales, la neutralité financière de l'introduction du statut unique a toujours été une condition sine qua non pour donner leur accord. Par conséquent, la Chambre de Commerce exige que l'Etat intervienne à partir du 1er janvier 2012, date à partir de laquelle le différentiel ouvrier sera progressivement retourné aux anciens ouvriers, en versant un montant adapté selon une formule telle que précisée ci-dessous. Cette façon de procéder permettra réellement de garantir la neutralité financière du statut unique.

L'article 56 du Code de la sécurité prendra la teneur suivante :

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

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

A partir de 2014, la méthode de calcul afférente, basée sur l'année de référence 2012 ou 2013, tient compte de la situation de l'absentéisme, en vue du calcul d'un différentiel résiduel « salarié », correspondant à un taux fixe de la masse cotisable des assurés obligatoires pour les années suivantes. Cette méthode de calcul devrait faire partie intégrante de l'exposé des motifs. Le paragraphe (2) de l'article 14 des dispositions transitoires devra être modifié en conséquence.

Concernant le point 11, (article 57 du Code de la sécurité sociale)

L'article 57 du Code de la sécurité sociale énonce la composition du conseil d'administration de la Mutualité. Afin de laisser aux deux chambres professionnelles toute latitude dans le mode de répartition des six délégués de ces deux chambres, la Chambre de Commerce propose de supprimer à l'alinéa premier que la clé de répartition est à déterminer par règlement grand-ducal.

La Chambre de Commerce s'interroge quelles organisations représentatives sont visées par le dernier tiret à l'alinéa 1^{er} (« *organisations représentatives des professions libérales* »).

Elle propose par ailleurs de permettre aux statuts de la Mutualité de déterminer les modalités de désignation des délégués et de leurs remplaçants et les modalités de vote. A cette fin, elle suggère d'ajouter un nouvel alinéa à la teneur suivante :

« Les statuts de la Mutualité déterminent les modalités de désignation des délégués et de remplacement par un suppléant, le calcul des voix et les modalités de vote. »

Enfin, il est opportun que le Contrôle médical de la sécurité sociale, la Caisse nationale d'assurance maladie et le Centre commun de la sécurité sociale disposent chacun d'un observateur (donc avec voix non délibérative) au conseil d'administration de la Mutualité. La présence de tels observateurs permettra une meilleure coordination et un meilleur flux des informations entre ces quatre institutions de sécurité sociale. A cette fin, la Chambre de Commerce propose d'ajouter à l'alinéa 1^{er} trois nouveaux tirets :

*« - un observateur du Contrôle médical de la sécurité sociale, représenté par un fonctionnaire de l'Etat ;
- un observateur du Centre commun de la sécurité sociale, représenté par un fonctionnaire de l'Etat ;
- un observateur de la Caisse nationale d'assurance maladie, représenté par un fonctionnaire de l'Etat. »*

Concernant le point 11, (article 58 du Code de la sécurité sociale)

L'article 58 du Code de la sécurité sociale détermine les missions du conseil d'administration de la Mutualité.

Pour les décisions les plus importantes, à savoir les points 1) à 6) de l'alinéa 1^{er} de l'article 58, les décisions devraient se prendre à la majorité absolue des voix. Les décisions concernant le personnel de la Mutualité étant des décisions plus anodines, elles pourront se prendre à la majorité simple des voix. Dès lors, la Chambre de Commerce propose de donner à l'alinéa 2 de l'article 58 le libellé suivant :

« Les décisions du conseil d'administration relatives aux points 1) à 6) de l'alinéa 1^{er} sont prises parmi les délégués et le représentant des professions libérales à la majorité absolue des voix. Toutes les autres décisions du conseil d'administration sont prises parmi les délégués et le représentant des professions libérales à la majorité simple des voix. »

Le dernier alinéa de l'article 58 prévoit que la Mutualité peut engager, moyennant contrat de travail soumis à l'accord préalable du ministre ayant dans ses attributions la Sécurité sociale, des experts. La Chambre de Commerce ne voit pas la nécessité d'un tel accord. Le ministre devrait tout au plus être saisi pour avis consultatif.

Par ailleurs, il convient de préciser dans cet article que la Mutualité pourra aussi embaucher du personnel en vue de la réalisation de ses missions moyennant la conclusion de contrats de travail.

Concernant le point 12°, (article 203 alinéa 2 du Code de la sécurité sociale)

L'article 203 du Code de la sécurité sociale prévoit que l'employeur qui est obligé de payer le trimestre de faveur sera remboursé par l'assurance pension. Pour les raisons évoquées sous la rubrique « Considérations générales », il y a lieu de modifier le présent article, afin que l'employeur puisse réclamer en toute circonstance un tel remboursement, alors même que le survivant n'aurait pas droit à une pension de survie. La Chambre de Commerce propose le libellé suivant :

« En cas d'application de l'article L.125-1 du Code du travail les pensions de survie ainsi que le complément **déterminés théoriquement** par la caisse de pension en application de l'alinéa 1 du présent article sont versés à titre de compensation pour l'employeur pour le mois de survenance du décès de l'assuré et les trois mois subséquents. Le même montant sera payé même au cas où les conditions d'application pour le paiement d'une pension de survie ne seraient pas remplies. ».

Concernant le point 19°, (article 252 du Code de la sécurité sociale)

Les remarques formulées à l'encontre de l'article 46 du Code de la sécurité sociale en ce qui concerne la composition de l'assurance maladie s'appliquent *mutatis mutandis* à l'assurance pension.

Concernant le point 20°, (articles 269 à 333 du Code de la sécurité sociale)

Ce point codifie dans le Code de la sécurité sociale les lois applicables en matière de prestations familiales. La Chambre de Commerce accueille favorablement le principe de cette codification qui contribue à un meilleur accès au droit. Elle soumet toutefois son accord à la condition expresse que cette codification se fasse réellement à droit constant.

Concernant le point 22, (article 396 du Code de la sécurité sociale)

Pour les raisons évoquées sous la rubrique « Considérations générales », point III.2., le personnel de la Mutualité ne saurait être constitué de fonctionnaires. En toute logique, il convient dès lors d'exclure la possibilité offerte au président de déléguer la représentation devant les juridictions sociales à un fonctionnaire pour la Mutualité.

Concernant le point 22, (article 397 du Code de la sécurité sociale)

L'article 397 du Code de la sécurité sociale traite de la représentation des institutions de sécurité sociale vis-à-vis des tiers par leurs directeurs respectifs et de la délégation des pouvoirs du président à un fonctionnaire ou employé dirigeant de la caisse (sic).

Pour les raisons évoquées sous la rubrique « Considérations générales », le patronat estime que le personnel de la Mutualité ne saurait être constitué de fonctionnaires. En toute logique, le président de la Mutualité ne saurait déléguer ses pouvoirs à un fonctionnaire. Le troisième alinéa est donc à modifier pour exclure la Mutualité de son champ d'application. En outre, il y a lieu de remplacer *in fine* le terme « *caisse* » par « *institution de sécurité sociale* ».

En ce qui concerne le dernier alinéa, il y a aussi lieu d'exclure la Mutualité du champ d'application de la première phrase (remplacement du président par un fonctionnaire en cas d'absence prolongé du premier).

Concernant le point 22, (article 400 du Code de la sécurité sociale)

L'article 40 du Code de la sécurité sociale règle la désignation, la démission et la décharge des membres des organes d'une institution de sécurité sociale. Il est toutefois muet sur les remplacements et les suppléants. Le fonctionnement actuel des organes d'une institution de sécurité sociale est parfois déficient en raison d'un mode de désignation contraignant qui rend le remplacement de personnes long et fastidieux. Ces remplacements risquent dans les années à venir à aller en s'accroissant : les carrières

professionnelles ne sont plus forcément caractérisées par une stabilité quasiment à vie d'un poste de travail auprès d'un même employeur.

Le projet de loi énonce en son paragraphe (1) alinéa 3 que les conditions et les modalités d'élection ou la désignation des membres sont déterminées par règlement grand-ducal. La Chambre de Commerce suppose que ce règlement grand-ducal est à l'heure actuelle le règlement grand-ducal du 13 juillet 1993 ayant pour objet la désignation des délégués des assurés et des employeurs dans les différentes institutions de sécurité sociale. Ce règlement manque pourtant de souplesse et ne retient pas les mêmes modalités pour toutes les institutions. Afin de garantir le bon fonctionnement des institutions de sécurité sociale, la Chambre de Commerce estime que chaque délégation devrait être maître de sa composition, et qu'elle devrait donc disposer de la liberté de révoquer ou de remplacer une personne, même en cours de mandat. En tout état de cause, la Chambre de Commerce souhaite être consultée sur le règlement grand-ducal à intervenir le cas échéant sur base de l'article 400 (1), alinéa 3.

Le paragraphe (2) énonce entre autres que les mandataires peuvent à leur demande être déchargés de leurs fonctions en cas de force majeure. Au vu de la définition particulièrement restrictive de la notion de force majeure en droit luxembourgeois, un mandataire est quasiment dans l'impossibilité de démissionner de son mandat. La Chambre de Commerce estime pourtant qu'il convient de faciliter la démission des membres. Elle propose à cet effet de que la démission peut se faire à tout moment.

Concernant le point 22, (article 404 du Code de la sécurité sociale)

L'article 404 du Code de la sécurité sociale traite du personnel des institutions de sécurité sociale (dont la Mutualité). Ce personnel est constitué d'employés publics, assimilés à des fonctionnaires de l'Etat, ainsi que des employés et des ouvriers, assimilés respectivement aux employés de l'Etat et ouvriers de l'Etat.

Etant donné que la Mutualité vise avant tout à mutualiser un risque qui incombe aux entreprises et que son financement provient en grande partie des entreprises, le personnel ne saurait être constitué de fonctionnaires. La Chambre de Commerce propose dès lors de modifier le premier alinéa comme suit :

« Art.404. Les comités-directeurs des institutions de sécurité sociales, à l'exception de la Mutualité des entreprises visée à l'article 52, sont assistés (..) » (le reste demeurant inchangé).

Concernant le point 22°, (article 413 du Code de la sécurité sociale)

L'article 413 alinéa 1^{er} du Code de la sécurité sociale énumère les missions du Centre commun de la sécurité sociale. En vertu du commentaire des articles, il ne ferait que reprendre les dispositions des articles 320 et 321 du Code de la sécurité sociale, tout en ajoutant des compétences nouvelles nécessaires au fonctionnement de la Mutualité. Pourtant, le point 9) de cette énumération (autorisation donnée au Centre commun de communiquer au ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions ainsi qu'aux administrations et services qui en relèvent des données nécessaires à l'application de la législation du travail) ne constitue pas la reprise d'une mission préexistante du Centre commun. Le statut unique ne saurait servir de prétexte à une extension des missions du Centre commun qui n'a pas fait l'objet de discussions préalables. Il y a donc lieu de supprimer le point 9).

Le point 8) qui énumère les informations à communiquer par le Centre commun à la Mutualité est d'une importance capitale pour le fonctionnement de la Mutualité. La Chambre de Commerce propose de préciser encore davantage le flux d'informations :

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

Pour les raisons énoncées sous la rubrique « Considérations générales », la Chambre de Commerce souhaite la suppression de l'alinéa 3 qui traite du réseau d'agences multifonctionnelles. Elle regrette par ailleurs que le règlement grand-ducal auquel il est fait référence au dernier alinéa ne soit pas annexé au projet de loi et souhaite en être saisie pour avis.

Concernant le point 22°, (article 418 du Code de la sécurité sociale)

Cet article reprend les missions du Contrôle médical. Les missions de celui-ci sont étendues à la période pendant laquelle les incapacités de travail sont à charge de l'employeur au titre de l'article L.121-6 du Code du Travail. (article 418 alinéa 2). A titre principal, il y a lieu de modifier l'article 418 dans le sens que l'employeur puisse déclencher un contrôle médical.

A titre subsidiaire, si cette promesse ne serait en fin de compte pas honorée, le patronat souhaite que le texte de l'article soit précisé pour disposer que le Contrôle médical est **obligé** d'exercer ses pouvoirs pendant la période de continuation de salaire (*Lohnfortzahlung*). En l'absence d'une telle précision, on pourrait croire que le Contrôle médical ne dispose que d'une faculté, qu'il exercerait de surcroît souverainement (voire arbitrairement) de procéder à de tels contrôles.

Il est par ailleurs regrettable que cet article renvoie simplement aux statuts de la Caisse d'assurance maladie pour préciser davantage les critères des contrôles, alors même que la réduction de l'absentéisme de courte durée constitue un point essentiel pour la réussite financière du statut unique. La Chambre de Commerce renvoie à ses pistes de réflexions quant au rôle du Contrôle médical et ses interactions avec l'employeur énoncées dans la rubrique « Considérations générales ». Elle insiste sur le fait que la lutte contre l'absentéisme constitue aux yeux des employeurs une nécessité et une priorité absolue ainsi qu'un élément fondamental ayant conditionné leur accord au statut unique.

La Chambre de Commerce propose de donner à l'article 418 alinéa 2 le libellé suivant :

« Le Contrôle médical de la sécurité sociale est obligée d'exercer les attributions prévues à l'alinéa 1, points 1), 2) et 8) également pour les incapacités de travail indemnisées au titre de l'article L.121-6 du Code du travail, suivant des critères à définir par les statuts de la Caisse nationale d'assurance-maladie. »

Concernant l'article 6

Cet article modifie la loi de l'impôt sur le revenu du 4 décembre 1967 telle que modifiée afin d'exonérer les salaires payés pour les heures supplémentaires. La Chambre de Commerce accueille favorablement cette exonération : la prestation des heures supplémentaires deviendra de ce fait plus attrayante pour de nombreux salariés.

L'article 1^{er} du règlement grand-ducal du 28 décembre 1990 portant exécution de l'article 115 numéro 11 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 devient dès lors sans base légale en ce qui concerne ses dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Concernant l'article 8

L'article vise à harmoniser la terminologie dans le Code du travail. Il y a non seulement lieu de procéder à cette harmonisation dans les articles eux-mêmes, mais aussi dans les titres dudit code. La Chambre de Commerce s'interroge sur les raisons de maintenir dans le Code de la sécurité sociale le terme de « *travailleurs* », alors qu'il est abrogé dans le Code du travail.

Concernant l'article 9

En vertu du commentaire des articles, cette disposition entend procéder à une harmonisation de terminologie dans le Code de la sécurité sociale. Or, cet article emploie non pas ce terme, mais le terme générique et général de « *loi* ».

Concernant l'article 10

L'article 10 abroge les lois qui sont consolidées dans le Code de la sécurité sociale. N'y aurait-il pas lieu d'abroger aussi les articles 1^{er} à 3 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales qui sont consolidés par les articles 306 à 308 du Code de la sécurité sociale ?

Concernant l'article 12

Pour les raisons évoquées sous la rubrique « *Considérations générales* », le texte de cet article doit être modifié pour refléter l'accord sur la période transitoire. Il y a donc lieu de lire *in fine* « *31 décembre 2013.* »

Concernant l'article 13

La disposition transitoire prévue au paragraphe (1) s'applique jusqu'aux élections sociales de novembre 2008 et prendra fin lors du premier renouvellement de la délégation.

La Chambre de Commerce suppose qu'il faut lire « *article L.412-1* » au lieu de « *article L. 413-1* ». Ainsi, si une entreprise disposait d'une délégation des ouvriers et d'une délégation des employés, elle devrait faire élire lors des prochaines élections sociales une délégation unique en se basant sur le nombre de délégués à élire comme si elle mettait en place une délégation pour les deux corps électoraux existant à l'heure actuelle (ouvriers et employés). Néanmoins, la disposition transitoire doit être complétée de façon à ce que le nouvel article L.412-1. soit déjà applicable au moment des élections qui auront lieu en novembre 2008 et pas seulement au 1^{er} janvier 2009 tel que prévu à l'article 22 du projet de loi.

En outre, il doit être précisé que la disposition transitoire de l'article 13 ne s'applique qu'à la délégation principale et ne concerne pas les délégués à la sécurité et les délégués à l'égalité, de sorte qu'au sein de la délégation du personnel il ne saurait y avoir qu'un seul délégué à la sécurité et qu'un seul délégué à l'égalité, alors qu'il ne peut y avoir une politique divergente à l'intérieur de la délégation du personnel sur ces sujets.

De plus, les dispositions transitoires devraient préciser que, si l'application de l'article L. 412-1 ne peut pas avoir pour effet une diminution du nombre de délégués du

personnel au sein de la délégation unique, la composition de la délégation du personnel doit tout de même refléter la composition du personnel de l'entreprise, alors que la distinction entre ouvriers et employés ne disparaîtra définitivement qu'à la fin de la période transitoire. Retenir un autre principe rendrait superfétatoire la disposition transitoire visant une non-régression par rapport à la situation actuelle prévue à l'article 13.

Enfin, la Chambre de Commerce fait remarquer que les règlements grand-ducaux relatifs aux procédures d'élection pour les organes de représentation du personnel doivent être adaptés en conséquence.

Concernant l'article 14

L'article 14 du projet de loi traite de l'affectation du différentiel ouvrier pendant la période transitoire et la participation étatique de l'Etat au financement de la Mutualité.

La Chambre de Commerce renvoie à ses développements sous la section « Considérations générales » et son commentaire relatif à l'article 56 du Code de la sécurité sociale. Le premier alinéa du paragraphe (2) de l'article 14 devra donc prendre le libellé suivant :

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

(...)

En outre, il y a lieu de corriger l'erreur matérielle qui s'est glissée dans l'alinéa 3 du paragraphe (1) de l'avis de la Chambre de Commerce, il y a lieu de lire « *31 décembre 2008* », au lieu de « *31 janvier 2008* ».

Enfin, la Chambre de Commerce demande à supprimer le dernier alinéa du paragraphe (1) de l'article 14. En effet, il existe des entreprises du secteur privé qui font actuellement la retenue des 2,35% (part salariale) pour les prestations en espèces pour l'assurance maladie afin de financer une continuation de salaire pendant une période de 52 semaines sur base d'une convention entre le ou les syndicats, l'entreprise elle-même ainsi que la Caisse de maladie des ouvriers. Cette retenue à hauteur de 2,35% faite actuellement sera continuée à l'avenir à hauteur de 2,1% à la Mutualité et à hauteur de 0,25% à la Caisse nationale d'assurance maladie, à l'instar de ce feront toutes les autres entreprises qui, tout en opérant la même retenue, la continuent déjà dans le système actuel à la Caisse de maladie des ouvriers. Prévoir, comme le fait le dernier alinéa du paragraphe (1) de l'article 14 du projet de loi, que cette retenue ne pourra pas être opérée par les entreprises visées à cet alinéa, reviendra à traiter celles-ci de façon différente de toutes les autres.

Concernant l'article 18

L'article procède au renforcement des effectifs de l'Inspection générale de la sécurité sociale, du Contrôle médical de la sécurité sociale et du Conseil arbitral des assurances sociales. Le commentaire des articles renseigne que le renforcement auprès du Contrôle médical n'est en fait que la régularisation d'agents travaillant déjà au Contrôle médical. En d'autres termes, le Contrôle médical n'est pas renforcé d'un point de vue personnel.

Faute d'un renforcement en moyens humains, un accroissement des contrôles médias, pourtant indispensables pour lutter contre l'absentéisme, ne saurait être réalisé.

* * *

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce ne peut approuver le présent projet de loi que sous réserve expresse de la prise en considération des remarques et propositions de texte formulées ci-dessus, et notamment de celles ayant trait à la neutralité financière.

WJE/TSA