

Luxembourg, le 8 novembre 2006

**Objet: Projet de loi promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement (3098WJE/DAN/BJE/TRO)**

*Saisine : Ministre d'Etat (18 septembre 2006).*

**AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE**

L'objet du présent projet de loi est de créer le cadre légal nécessaire à la mise en œuvre des décisions prises dans le cadre du Comité de Coordination Tripartite arrêtées le 28 avril 2006 en ce qui concerne le maintien dans l'emploi, des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement.

**1. Les mesures promouvant le maintien dans l'emploi**

*a) La procédure de maintien dans l'emploi*

La Tripartite a retenu de mieux anticiper d'éventuels problèmes économiques dans une entreprise. La philosophie d'« *employment security* » doit éviter le chômage aux salariés et privilégier les transitions anticipatives. Les entreprises devront communiquer les licenciements économiques au Comité de conjoncture. Ce dernier pourra procéder à un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise avant d'inviter les partenaires sociaux d'entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi. Le projet de loi énumère toutes les mesures possibles tendant à éviter un licenciement des travailleurs que les partenaires sociaux devront aborder dans le cadre de l'établissement de ce plan. Une fois que le plan sera arrêté et homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, le Comité de conjoncture assurera le suivi du plan.

La Chambre de Commerce estime que cette procédure est fortement imprégnée de la philosophie de « *job security* ». Elle compliquera et renchérra les restructurations d'entreprises, pourtant nécessaires pour les adapter aux mutations économiques et sociales. Il en est de même de la réforme proposée de l'élaboration du plan social, qui dictera aux employeurs dans les moindres détails, les points à aborder dans le plan social et l'ordre dans lequel ils devront être abordés. Pour faire correspondre la procédure de maintien dans l'emploi au concept d'« *employment security* », il conviendrait que l'établissement du plan de maintien dans l'emploi reste une faculté pour l'employeur. Son élaboration ne doit pas être un préalable nécessaire et indispensable à l'ouverture des négociations en vue de l'établissement d'un plan social. Un employeur qui omet de procéder à l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi ne devrait pas supporter des répercussions négatives lors de l'établissement du plan social (notamment en ce qui concerne sa participation à la préretraite-ajustement). Les pouvoirs du Comité de conjoncture devront être précisés davantage, afin d'éviter une immixtion quelconque de cet organe dans le choix des décisions stratégiques de l'entreprise. En vue d'éviter la divulgation d'informations économiques sur des entreprises en difficulté, les membres et le secrétariat du Comité de conjoncture devraient être soumis à un secret professionnel sanctionné pénalement.

*b) Les modifications de la législation sur le chômage*

Toutes les mesures du présent projet de loi tendant à une activation précoce et une plus grande responsabilisation des demandeurs d'emploi, en particulier des jeunes, sont à saluer. Des situations de véritable dépendance à l'égard des aides sociales seront de la sorte évitées. Une autre voie à explorer le cas échéant à l'avenir serait l'introduction d'une certaine dégressivité du montant de l'allocation chômage, telle que préconisée par l'OCDE dans son étude économique du Luxembourg 2006.

Le projet de loi ne contient que très peu de mesures tendant à réduire le chômage des personnes plus âgées, qui sont de surcroît contradictoires. Si la durée du stage de réinsertion professionnelle peut être portée à vingt-quatre mois, l'avantage financier accordé aux employeurs embauchant des demandeurs d'emploi âgés suite à un plan social est abrogé. La possibilité donnée aux chômeurs âgés de demander plusieurs fois une prolongation de la durée d'indemnisation risque de les rendre entièrement dépendants des aides sociales. La cause majeure du chômage de longue durée, à savoir le manque de formation, n'est pas résolue par le présent projet de loi. Afin d'allier plus étroitement le patronat à l'effort national de réduire le chômage des personnes plus âgées, et d'inciter davantage d'entreprises de recourir à des stages de réinsertion professionnelle, la Chambre de Commerce propose que la possibilité de recourir à cette mesure devrait aussi pouvoir s'inscrire dans le cadre d'une convention cadre à conclure entre l'Administration de l'emploi et les organisations patronales.

L'Administration de l'emploi voit ses compétences et ses moyens de sanctions à l'encontre de demandeurs d'emploi manquant de collaboration élargis. Afin d'assumer ses nouveaux devoirs, elle devra être dotée à court terme de plus de moyens et être réformée à moyen terme. L'audit des mesures en faveur de l'emploi et celui de l'Administration de l'emploi actuellement en cours constitueront un point de départ intéressant à une réflexion sur toutes les mesures en faveur de l'emploi et les formations existantes en vue de les réformer le cas échéant.

*c) Les contrats d'initiation à l'emploi*

Si le nouveau régime du contrat d'initiation à l'emploi lève d'un côté des ambiguïtés et silences de la législation actuelle du stage d'insertion, il introduit de l'autre de nombreuses contraintes administratives, organisationnelles et financières qui constituent de sérieux freins à la conclusion de tels contrats. En outre, la possibilité de conclure des contrats d'initiation à l'emploi qui s'inscrivent dans des conventions cadre conclues par les organisations patronales devrait être maintenue.

*d) Autres modifications législatives*

Tout en saluant que l'autorisation préalable par l'Inspection du Travail et des Mines pour recourir à des heures supplémentaires soit remplacée par une notification préalable, la Chambre de Commerce estime qu'une réforme administrative plus courageuse aurait consisté en l'introduction d'une seule notification *ex post* annuelle, voire une abolition pure et simple de cet anachronisme.

La Chambre de Commerce s'oppose à ce que le système actuel de partage de la charge financière entre l'employeur et ses salariés en cas de chômage dû aux intempéries ou de chômage accidentel ou technique involontaire soit remis en question.

Enfin, la réduction du plafond d'exemption fiscale et sa fixation à un chiffre absolu des indemnités transactionnelles en cas de résiliation à l'amiable du contrat de travail prive *de facto* l'employeur de la possibilité de se séparer à l'amiable d'un collaborateur, en

particulier des cadres du secteur financier. La Chambre de Commerce propose au contraire la fixation d'un plafond certes plus faible qu'à l'heure actuelle, mais qui continue à prendre en compte le salaire réel touché par le salarié. Ce plafond devrait être au moins de 25% du salaire annuel touché par le salarié.

## 2. Mesures en matière de sécurité sociale

La Chambre de Commerce regrette que le transfert vers les caisses de pension de la prise en charge des majorations proportionnelles au titre des *baby years* et le transfert de la prise en charge du complément différentiel ainsi que l'abrogation de la prise en charge d'un tiers des dépenses d'adaptation et d'ajustement de l'assurance accident ne soient pas accompagnés de prévisions financières plus longues. Elles auraient permis de s'assurer qu'elles ne remettent pas en cause la viabilité du système de sécurité sociale à moyen et long terme au regard des dépenses exponentielles – en particulier les *baby years* – que les mesures prévues engendreront à l'avenir.

## 3. Mesures en matière de politique de l'environnement

La Chambre de Commerce constate que les mesures prises sont conformes aux conclusions de l'accord Tripartite. Toutefois, elle demande que les augmentations de la taxe sur véhicules routiers soient neutralisées d'un point de vue échelle mobile des salaires. Concernant la « contribution changement climatique », la Chambre de Commerce approuve l'approche prudente adoptée par le Gouvernement mais met en garde contre les effets néfastes de hausses futures sur la situation compétitive du Luxembourg dans ce domaine.

### Appréciation du projet de loi:

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

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

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce ne peut approuver le projet de loi sous avis que de manière partielle. Elle approuve les modifications apportées à la loi de l'impôt sur le revenu, au Code des assurances sociales (tout en mettant en garde contre la mise en péril de la viabilité à long terme du système de sécurité sociale) au Code du travail (à l'exception du volet maintien dans l'emploi) et les mesures en matière de politique de l'environnement, sous réserve de la prise en compte des remarques formulées ci-après. La Chambre de Commerce approuve le principe de

l' « *employment security* ». Elle estime toutefois que les dispositions du volet maintien dans l'emploi sont au contraire inspirées de celui de « *job security* ». C'est la raison pour laquelle la Chambre de Commerce ne peut approuver ces dispositions dans leur teneur actuelle.

## Considérations générales

Les acteurs du Comité de Coordination Tripartite ont souhaité proposer des mesures visant à « *générer plus d'emplois* » (I) et « *à augmenter la compétitivité du pays (II) (...).*<sup>1</sup>» La Chambre de Commerce adhère entièrement à ces objectifs. Elle doute toutefois qu'ils puissent être entièrement atteints par les mesures préconisées dans le présent projet de loi.

### I. Générer plus d'emplois

Malgré la croissance du PIB et de l'emploi salarié intérieur, le nombre de chômeurs reste depuis plusieurs mois à un taux élevé. Le présent projet de loi entend endiguer le chômage en veillant à une meilleure gestion des conséquences de restructurations économiques (1), en stimulant la création de postes (2) et en activant davantage les demandeurs d'emploi (3).

#### 1. Le maintien dans l'emploi : la politique inadéquate de la « *job security* »

Le Comité de Coordination Tripartite s'est mis d'accord sur le principe du renforcement de la politique active de maintien des salariés sur le marché de l'emploi. Les partenaires sociaux ont déclaré adhérer au principe de l' « *employment security* », par opposition au principe de « *job security* » qui revient à instituer en faveur des salariés une garantie d'emploi auprès d'une même entreprise menacée d'une restructuration. Le principe de déclencher aussi tôt que possible un mécanisme d'alerte visant à redresser la situation de l'entreprise et d'éviter la destruction définitive d'emplois est à saluer.

Force est de constater que les solutions préconisées par le présent projet de loi ne sont guère en ligne avec cette finalité. L'exposé des motifs du présent projet de loi fait en effet clairement référence à la finalité de « *rechercher des solutions alternatives au licenciement* », en d'autres mots de maintenir les salariés aussi longtemps que possible au sein de la même entreprise, souvent au détriment de la survie à moyen et long terme de l'entreprise elle-même.

La Chambre de Commerce doute que la procédure d'élaboration d'un plan de maintien dans l'emploi prévue au présent projet de loi soit le moyen approprié pour maintenir l'employabilité des salariés. La procédure prévue par le présent projet de loi se déroulera chronologiquement de la manière suivante : (a) établissement d'un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise , (b) des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi , enfin, (c) l'homologation du plan de maintien dans l'emploi par le Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions et son accompagnement par le Comité de conjoncture .

a) *L'établissement d'un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise*

---

<sup>1</sup> Accord du CoordinationComité de Coordination Tripartite du 28 avril 2006, page 1

Tout employeur occupant régulièrement au moins quinze salariés devra notifier au secrétariat du Comité de conjoncture tout licenciement pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié. Même si cette notification devait se faire sur une base non nominative des salariés licenciés, une telle transmission de données relèvera néanmoins de la législation en matière de protection des données à caractère personnel, étant donné que le Comité de conjoncture n'aura souvent que très peu de difficultés à rendre les personnes licenciées identifiables. Il suffira en effet à l'Administration de l'emploi de consulter ses propres fichiers des nouvelles inscriptions des demandeurs d'emploi. Il en résulte que toutes les entreprises luxembourgeoises de plus de quinze salariés devraient procéder à une notification préalable à la Commission nationale de la protection des données. Le secrétariat du Comité de conjoncture devrait lui aussi procéder à une telle notification, afin de pouvoir traiter ces données. Ces charges administratives ne vont certainement pas dans le sens d'une simplification administrative.

Il va de soi que les informations sur le nombre de licenciements économiques effectués par une entreprise à un moment donné est une donnée hautement sensible dont la divulgation publique risquerait d'avoir des répercussions extrêmement préjudiciables sur l'image de l'entreprise, sur ses relations commerciales, le climat social, etc. Il est donc primordial pour la survie de l'entreprise que l'information sur le nombre de licenciements, de même que sur les résultats de l'examen économique, social et financier ne soient pas divulguées. C'est la raison pour laquelle la Chambre de Commerce recommande d'imposer tant aux membres du secrétariat qu'aux membres du Comité de conjoncture et aux experts externes une obligation au secret professionnel, sanctionnée pénalement par l'article 458 du Code pénal.

Le Comité de conjoncture peut à tout moment demander à son secrétariat de procéder à un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale d'une entreprise, afin de l'éclairer sur l'opportunité de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi. A cet effet, il pourra faire appel à des experts externes.

La Chambre de Commerce tient d'abord à souligner que l'établissement d'un tel rapport ne saurait se faire qu'avec l'accord préalable de l'entreprise concernée. Le Comité de Coordination Tripartite a en effet retenu que « *le Comité de conjoncture ou l'employeur pourront initier un audit (...) <sup>2</sup>* ».

On peut douter tant de l'efficacité de cette mesure que de son déroulement pratique. Si le contenu de ce rapport est censé donner une vue d'ensemble de la situation de l'entreprise, il est évident que son établissement suppose une collaboration étroite avec l'entreprise visée. Ce rapport est en effet établi à un stade où l'entreprise n'a pas encore reçu d'invitation officielle de la part du Comité de conjoncture d'entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi. On conçoit à un tel stade difficilement un chef d'entreprise collaborer activement avec des personnes tierces (qu'il n'a pas lui-même choisies) et leur communiquer des données sur son entreprise dont une grande partie sont hautement confidentielles, voire couvertes par la législation en matière de protection des données et/ou le secret professionnel : appréciation de la solvabilité de l'entreprise, de ses propres débiteurs, évaluation du stock, clientèle d'une banque, brevets d'invention d'un site industriel, compétence du personnel etc., contrats couverts par une obligation légale ou contractuelle de confidentialité. Un accès à un certain nombre de ces données présupposerait que l'employeur soit délié de son secret professionnel, et au moins une notification, voire une autorisation (s'il s'agit de données sensibles) à délivrer par la Commission nationale de la protection des données en vue de permettre aux entreprises de communiquer au secrétariat du Comité de conjoncture ces données. Le Comité de conjoncture nécessiterait à son tour une notification, voire une autorisation, afin de traiter ces informations recueillies dans le cadre de l'établissement de cet examen approfondi. De surcroît, l'établissement de tout examen approfondi prendra au moins quelques jours. Son établissement risque donc de faire perdre aux partenaires sociaux du

---

<sup>2</sup> Accord Tripartite page 21

temps précieux en vue de redresser la situation de l'entreprise, pourtant déjà compromise. Un examen approfondi de la situation sociale pourrait cependant présenter une utilité pour les entreprises, en particulier les petites entreprises, s'il était effectué par des experts de ressources humaines qui seront en mesure de proposer à l'employeur des mesures en vue de mieux gérer son personnel et de l'informer le cas échéant sur les aides étatiques et les mesures en faveur de l'emploi auquel il pourrait avoir recours.

Au vu de tous ces problèmes pratiques qui se poseraient par l'établissement d'un tel rapport approfondi, et afin de ne pas faire perdre à l'employeur du temps précieux en vue de redresser la situation de son entreprise, la Chambre de Commerce estime que les investigations ne devraient pas aller au-delà des points déjà examinés à l'heure actuelle par le Comité de conjoncture en cas de demande de chômage partiel.

Au cas où le Comité de conjoncture décide de faire appel à des experts externes, le choix devrait nécessairement porter sur des personnes couvertes par un secret professionnel. Elles devront être agréées par l'employeur. Ce dernier devra impérativement recevoir une copie des conclusions du rapport.

*b) L'invitation adressée aux partenaires sociaux d'entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi*

Le Comité de conjoncture peut inviter les partenaires sociaux à l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi.

En ce qui concerne le mode d'établissement du plan de maintien dans l'emploi, force est de constater que sa négociation rassemblerait en règle générale autour d'une même table les mêmes intervenants que ceux appelés à discuter le contenu d'un plan social et que par ailleurs les sujets à évoquer dans ces discussions se recoupent avec ceux à discuter dans le cadre de l'établissement d'un plan social. Ainsi, la valeur ajoutée d'une telle procédure anticipative serait définitivement compromise. En effet, le risque de prêter à des doubles emplois est encore plus flagrant alors que l'objectif d'anticiper des licenciements, voire de trouver des solutions alternatives au licenciement dans le cadre d'un plan social sera encore renforcé par le projet sous avis.

Le projet de loi énonce ensuite pas moins de douze mesures qui devront être impérativement discutées lors de l'établissement du plan pour l'emploi. Le fait que la loi imposera dorénavant le contenu des discussions n'est certainement pas compatible avec le souci de simplification administrative, pourtant réaffirmé par les acteurs de la Tripartite. La Chambre de Commerce déplore le décalage entre les visées exprimées dans l'exposé des motifs du présent projet de loi, qui témoignent du souci de « *laisser aux partenaires sociaux la flexibilité nécessaire et d'accorder au plan de maintien dans l'emploi une connotation positive* » en se limitant à dessiner « *un cadre minimal dans lequel les discussions se dérouleront* » et le carcan de négociation proposé par le texte du projet de loi proprement dit.

En outre, toutes les mesures qui devront être abordées dans le plan de maintien dans l'emploi s'ouvrent déjà à l'heure actuelle aux employeurs. Les auteurs du projet de loi relèvent eux-mêmes que « *la législation du travail actuelle compte déjà bon nombre de mécanismes de sauvegarde d'emplois qui ne sont cependant pas toujours utilisés d'une manière adéquate.* » Ces différentes mesures découlent soit de l'exécution de prérogatives relevant du pouvoir de direction du chef d'entreprise, soit de l'application de dispositions légales prévues à cette fin.

Il est permis de s'interroger si une immixtion aussi directe du législateur dans la vie d'une entreprise est encore compatible avec le droit de propriété, notamment protégé par l'article 1<sup>er</sup> du Protocole 1 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme : « *toute personne physique ou morale a droit au respect de ses biens. Nul ne peut être privé de sa*

*propriété que pour cause d'utilité publique et dans les conditions prévues par la loi et les principes généraux du droit international.* » La Cour Européenne des Droits de l'Homme adopte une approche de plus en plus extensive de la notion de propriété. C'est ainsi qu'elle a estimé dans un arrêt remarqué que les outils de travail tombent pareillement sous le champ de cette protection<sup>3</sup>. L'arrêt Sporrong et Lönnroth du 23 septembre 1982 avait déjà transformé le deuxième alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du Protocole 1 d'une disposition initialement destinée à maintenir les prérogatives étatiques en une disposition protectrice des intérêts des propriétaires<sup>4</sup>. L'arrêt Chassagnou du 29 avril 1999 a par après entériné le principe qu'une réglementation de l'usage d'un bien, telle que prévue par le présent projet de loi, même poursuivant un but d'intérêt général, peut néanmoins constituer une violation de l'article 1<sup>er</sup> du Protocole 1 au cas où elle est disproportionnée. Le concept du plan de maintien dans l'emploi, tel que projeté, comporte un risque inhérent d'être qualifié de mesure rompant le juste équilibre entre protection du droit de propriété, d'une part, et exigences de l'intérêt général, d'autre part. Un entrepreneur luxembourgeois, qui se verrait contraint par le législateur d'entamer de longues discussions de plan de maintien dans l'emploi et dont la situation de son entreprise irait pendant ce temps en dégradation, se trouve en effet dépourvu de jouir librement de son droit de propriété sur son entreprise, afin de prendre les mesures qui s'imposent à ses yeux pour redresser la situation de son entreprise.

L'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi doit donc relever de la décision de l'entreprise, invitée le cas échéant par le Comité de conjoncture à cette fin, sur une base facultative. Toute pénalité consistant à ne pas accorder à l'entreprise ou à ses salariés le bénéfice notamment des mesures relatées dans le projet de loi sous avis est évidemment à proscrire car contraire au souci de maintenir l'emploi. La Chambre de Commerce déplore en particulier que la participation financière de l'employeur à la préretraite ajustement sera en tout état de cause plus élevée si cette mesure est appliquée dans le cadre d'un plan social que si elle est utilisée dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi.

La Chambre de Commerce regrette aussi que l'aide financière à l'embauche de chômeurs touchés par un plan social introduite seulement il y a quelques mois soit à nouveau supprimée. Une telle suppression pénalise non pas l'ancien employeur, mais au contraire le demandeur d'emploi touché par un plan social qui voit son employabilité diminuer. Elle pénalise aussi le nouvel employeur de ce demandeur d'emploi qui ne peut pas bénéficier de cette incitation financière à l'embauche de demandeurs d'emploi. Elle va donc à l'encontre de la « volonté visant surtout l'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés », pourtant affirmée dans le commentaire des articles. Une mise en œuvre correcte du principe de l'*employment security* commanderait au contraire d'accorder cette incitation financière à tous les employeurs qui embauchent des salariés (indépendamment de leur âge et de leur durée d'inscription à l'Administration de l'emploi) ayant perdu leur emploi à la suite d'un plan de maintien dans l'emploi, d'un plan social, ou encore d'une faillite. Il existe en effet pour toutes ces personnes un réel besoin de faciliter une transition de carrière rapide.

Au cas où l'employeur décide d'établir un plan de maintien dans l'emploi, il devrait faire l'objet de discussions entre lui-même et les représentants du personnel dans le cadre des procédures d'information et de consultation prévues par le livre IV (représentation du personnel) du Code du travail.

---

<sup>3</sup> Lallement c/ France 11 avril 2002 au sujet du bénéfice d'un agriculteur, qui, après expropriation de 50% des terres adjacentes à sa ferme, se trouvait dans l'impossibilité de poursuivre sur la superficie restante ou sur des terrains d'échange, l'activité lui permettant d'assurer décemment sa subsistance et celle de sa famille.

<sup>4</sup> « Les dispositions précédentes ne portent pas atteinte au droit que possèdent les Etats de mettre en vigueur les lois qu'ils jugent nécessaires pour réglementer l'usage des biens conformément à l'intérêt général ou pour assurer le paiement des impôts ou d'autres contributions ou des amendes. »

*c) L'homologation du plan de maintien dans l'emploi par le Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions et son accompagnement par le Comité de conjoncture*

Le Comité de conjoncture sera chargé d' « accompagner la mise en œuvre et le suivi des plans de maintien dans l'emploi. » Le commentaire des articles, dépourvu de force juridique, précise davantage les visées des rédacteurs du présent projet de loi en parlant d'un droit à l'information du Comité de conjoncture, d'un pouvoir d'intervention et le cas échéant la définition de nouvelles approches par le Comité de conjoncture. La Chambre de Commerce s'oppose à une éventuelle immixtion directe du Comité de conjoncture dans le fonctionnement, la gestion et les choix stratégiques de l'entreprise. Des pouvoirs aussi larges accordés au Comité de conjoncture sont par ailleurs de nature à rompre le consensus et les compromis qui furent souvent âprement négociés aux cours des discussions en vue de l'établissement du plan de maintien dans l'emploi.

A supposer que le projet de loi soit maintenu dans sa version actuelle, le fonctionnement du Comité de conjoncture devrait être revu, afin de lui permettre d'assumer les nouvelles missions. Cet organe qui assure pour le moment des missions essentiellement consultatives n'est à l'heure actuelle dotée d'aucune procédure de délibération pour assurer les larges pouvoirs décisionnels qui lui seront attribués.

Le concept de plan de maintien dans l'emploi tel que préconisé est donc inutile et n'apporte dans de nombreux cas de figure aucune valeur ajoutée. Il entraîne toutefois un coût financier non négligeable : frais de fonctionnement accrus du secrétariat du Comité de conjoncture (non évalués dans le présent projet de loi), gaspillage de temps du côté de l'entreprise, surcharge administrative etc. Par ailleurs, il retarde d'autant d'éventuels licenciements et en renchérit le coût.

Le concept rendra le droit du travail luxembourgeois encore plus rigide et alourdira considérablement la procédure de licenciement collectif, ce qui préjudicie l'objectif de redresser la compétitivité de l'économie. A moyen et long terme, le concept de maintien dans l'emploi est donc de nature à contrecarrer l'objectif de la création d'emplois, puisqu'il complique et allonge inutilement les restructurations d'entreprises. Tout au plus convient-il de procéder à quelques ajustements législatifs afin d'encadrer des mesures devenues trop onéreuses (telle que la préretraite ajustement), d'assouplir certaines mesures (prêt de main d'œuvre) et de mieux faire connaître ces mesures ainsi que celles en faveur de l'emploi (aides à l'embauche, etc.) auprès des entreprises, afin qu'elles soient déployées de manière précoce. Pour toutes ces raisons, la Chambre de Commerce estime en résumé que:

- l'établissement de l'examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise ne saurait être effectué qu'avec l'accord de l'employeur, par une personne couverte par un secret professionnel. L'entreprise devrait recevoir copie des conclusions de cet examen ;
- l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi ne doit pas constituer une condition nécessaire et indispensable à l'ouverture des discussions en vue de l'établissement d'un plan social. Il doit au contraire revêtir un caractère facultatif ;
- le plan de maintien dans l'emploi ne doit pas être le résultat de négociations avec les syndicats ou les délégations d'entreprise, mais peut tout au plus refléter le concept développé par l'entreprise, en concertation, le cas échéant, avec les représentants des salariés et/ou les personnes chargées d'un rapport économique et social de l'entreprise, pour gérer les restructurations de personnel qui s'imposent ;
- une homologation par le Ministre du Travail et de l'Emploi tombe partant en fonction de ce qui précède ;
- une réduction, même temporaire, du temps de travail est une mesure inappropriée alors qu'elle ne décharge pas l'entreprise en terme de coût de main-d'œuvre.

## 2. Stimuler l'offre de l'emploi : des mesures timorées

Les organisations patronales entendent contribuer activement à la réduction du chômage. Des efforts considérables ont été déployés au cours de ces derniers mois par le patronat en vue de faire réduire le chômage des jeunes : campagnes de sensibilisation auprès des entreprises afin d'augmenter les postes d'apprentissage, conclusions de nouvelles conventions cadre avec des fédérations et organisations patronales afin de développer la conclusion de stages d'insertion.

La Chambre de Commerce soutient les mesures proposées dans le présent projet de loi dans leur principe. Elle se doit toutefois de mettre en garde contre certains points de détail qui risquent en pratique de constituer pour les entreprises un frein à la création d'emplois, de postes d'apprentissage ou encore de contrats d'initiation à l'emploi.

La Chambre de Commerce décèle en particulier dans le régime proposé pour le contrat d'initiation à l'emploi de nombreuses contraintes qui sont autant de barrières financières et psychologiques pour les entrepreneurs à recourir à cette mesure. Il en est ainsi de l'obligation d'établir avec le jeune un plan de formation, alors même que de nombreuses PME ne disposent pas de formation de nature à pouvoir être formalisée et de la nécessité de nommer un tuteur qui devra communiquer à l'Administration de l'emploi les compétences et déficiences du jeune. L'obligation légale de payer une prime de mérite au cas où l'entreprise est couverte par une convention collective dépouille cette prime de son aspect méritoire, permettant à l'employeur de gratifier un jeune. La priorité d'embauche accordée au jeune à l'issue du contrat n'est à long terme certainement pas à l'avantage de la mesure. En outre, l'employeur risque de ressentir comme une injustice le fait qu'il devra rembourser une partie de l'aide financière accordée par le Fonds pour l'emploi au cas où le contrat d'initiation à l'emploi ne se solde pas à l'issue d'une prolongation de douze mois supplémentaires par un contrat de travail. Enfin, la possibilité de conclure des contrats d'initiation à l'emploi dans le cadre d'une convention cadre conclue entre l'Administration de l'emploi et une organisation professionnelle devrait être maintenue.

Si la Chambre de Commerce salue la possibilité d'allonger les stages de réinsertion à vingt-quatre mois, elle regrette qu'elle ne soit ouverte qu'aux entreprises couvertes par une convention collective. Ces dernières seront obligées de payer aux bénéficiaires de stages de réinsertion une prime de mérite, qui ne sera alors plus perçue comme un encouragement et une gratification, mais comme un élément du « salaire » qui est dû.

La suppression de l'avantage financier accordé aux entreprises embauchant des employeurs âgés qui ont perdu leur emploi suite à un plan social, qui fut pourtant introduit très récemment, n'est pas une mesure qui va dans le sens de la création de postes.

En outre, les démarches administratives en vue de l'embauche d'un nouveau collaborateur qui pèsent particulièrement pour les PME, pourtant premières créatrices d'emplois, devraient être limitées au strict nécessaire. C'est ainsi que les employeurs qui contribuent à l'effort national de réduction du chômage en embauchant un chômeur devraient être dispensés de la démarche bureaucratique de devoir solliciter la bonification d'impôt pour embauche de demandeurs d'emploi. Ils devraient au contraire bénéficier de manière automatique de ladite bonification. L'obligation légale de déclarer à l'Administration de l'emploi tout poste vacant n'a de sens pratique que si cette dernière est en mesure de proposer des profils adéquats à l'employeur.

## 3. Du côté des demandeurs d'emploi : vers une plus grande responsabilisation des demandeurs d'emploi

La Chambre de Commerce soutient toutes les mesures visant à une plus grande responsabilisation et activation précoce des demandeurs d'emploi :

- la précision de certaines conditions d'ouverture afin de contrecarrer certains abus ;
- l'obligation pour le demandeur d'emploi de justifier de ses propres démarches en vue de trouver un emploi ;
- l'obligation pour les personnes bénéficiaires d'une mesure en faveur de l'emploi de respecter un délai de carence avant de pouvoir s'inscrire à nouveau comme demandeur d'emploi, évitant de la sorte que le bénéficiaire n'alterne sur une longue période mesure et indemnisation ;
- le fait que la durée d'indemnisation ne pourra pas dépasser la durée de travail effectuée pendant la période de référence ;
- la conclusion d'une convention d'activation individualisée entre l'Administration de l'emploi et le demandeur d'emploi ;
- la suppression de l'admissibilité au bénéfice de l'indemnité de chômage du jeune qui à la fin de sa formation s'inscrit comme demandeur d'emploi ;
- le renforcement des sanctions susceptibles d'être prononcées à l'encontre de demandeurs d'emploi faisant preuve d'un manque de collaboration avéré.

Pourtant, le défi majeur de « *doter les personnes à la recherche d'un emploi des qualifications et compétences nécessaires* » prôné à l'exposé des motifs du présent projet de loi n'est relevé que de manière très partielle par les dispositions de la loi. Le lien entre le niveau de formation et de compétences d'une part et le risque de chômage est évident. Mis à part la révision de la législation sur le stage d'insertion en ce qui concerne le secteur privé, et le contrat d'auxiliaire temporaire en ce qui concerne le secteur public, censée faciliter le recours à cette mesure et la possibilité de prolonger dans certains cas de figure le stage de réinsertion professionnelle et le stage d'insertion professionnelle, la Chambre de Commerce ne décèle pas dans le projet de loi sous avis des mesures concrètes en ce qui concerne l'amélioration des qualifications des demandeurs d'emploi.

La Chambre de Commerce est confiante que l'audit des mesures en faveur de l'emploi actuellement en cours constituera un point de départ intéressant à une réflexion sur toutes les mesures en faveur de l'emploi et les formations existantes en vue de les réformer le cas échéant.

Afin d'augmenter l'employabilité des résidents luxembourgeois, les insuffisances du système de l'enseignement luxembourgeois, révélées au grand jour par les résultats du cycle d'évaluation PISA, devront trouver des réponses satisfaisantes à brève échéance. Le taux d'élèves en rupture de scolarité est particulièrement inquiétant, alors que le lien entre le manque de qualification et le risque de chômage n'est plus à faire : presque 50% des demandeurs d'emploi résidents ont un niveau de formation inférieur<sup>5</sup>. En outre, le système scolaire luxembourgeois reproduit les inégalités sociales et présente des déficiences en matière d'orientation professionnelle. Pourtant, le coût de l'enseignement au Luxembourg est parmi les plus élevés au monde. La Chambre de Commerce invite les instances gouvernementales à explorer davantage les pistes esquissées par l'OCDE dans son étude économique du Luxembourg 2006 en vue d'améliorer les résultats du système éducatif luxembourgeois.

#### 4. Le trait d'union entre l'offre et la demande : la réforme de l'Administration de l'emploi

En raison de la hausse considérable du chômage au Luxembourg au cours des dernières années, il convient d'améliorer constamment les services de l'Administration de l'emploi, voire de la doter de nouveaux outils. A cet égard, une collaboration plus étroite entre cette administration et le secteur du travail intérimaire et du recrutement est à saluer,

---

<sup>5</sup> Bulletin luxembourgeois de l'emploi août 2006

mais ne saurait dispenser d'une analyse critique du fonctionnement actuel de l'Administration de l'emploi et d'entamer le cas échéant des réformes au sein de cette administration.

En ce qui concerne la lutte contre le chômage des jeunes, la réforme des contrats d'initiation à l'emploi (anciens stages d'insertion) dépendra largement de la capacité de l'Administration de l'emploi d'informer les jeunes sur cette mesure et de diriger des profils adéquats vers les entreprises. Il en est de même des efforts accrus du patronat de créer davantage de postes d'apprentissage.

La Chambre de Commerce regrette que le présent projet de loi ne comporte pas de mesures efficaces à l'encontre des demandeurs d'emploi âgés et de longue durée qui représentent pourtant presque la moitié des inscrits auprès de l'Administration de l'emploi. Il est vrai que la loi du 31 juillet 2006 modifiant 1. la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet; 2. la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs; 3. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi accorde un incitatif financier non négligeable aux employeurs pour embaucher cette catégorie de demandeurs d'emploi. Toujours est-il que cette mesure ne remédie pas à la cause majeure du chômage dans cette tranche d'âge, à savoir le manque de qualification. La possibilité ouverte par le présent projet de loi à des chômeurs âgés de longue durée de solliciter à plusieurs reprises des prolongations du maintien de l'indemnisation (article L. 521-11 du Code du travail) revient à un aveu d'échec partiel de la politique de réinsertion des chômeurs âgés de longue durée, qui est en contradiction avec la volonté des partenaires sociaux que « *toute politique en faveur de l'emploi doit rester l'intégration et la réintégration du marché du travail concurrentiel*<sup>6</sup>. » Au lieu de rendre ces personnes dépendantes d'aides sociales, il conviendra au contraire de les faire bénéficier d'un suivi personnalisé spécifique, notamment par la création d'un département spécialisé au sein de l'Administration de l'emploi, qui offrirait des formations adaptées aux besoins de cette catégorie de demandeurs d'emplois qui représente presque la moitié des demandeurs d'emplois inscrits.

La Chambre de Commerce se rallie à l'analyse du Médiateur du Grand-duché dans une récente conférence de presse<sup>7</sup> et celle de l'OCDE dans son rapport 2006 sur le Luxembourg: le personnel de l'Administration de l'emploi est trop insuffisant au regard du taux de chômage actuel. Ce besoin va encore s'accroître avec les nouvelles missions confiées par le présent projet de loi : suivi administratif et humain des contrats d'appui-emploi et des contrats d'initiation à l'emploi, la conclusion et le suivi des conventions d'activation individualisée. La Chambre de Commerce déplore que le projet de loi ne soit pas accompagné de prévisions financières sur le surcoût engendré.

En outre, les placeurs devraient disposer d'une meilleure formation, leur permettant de faire correspondre les compétences professionnelles et sociales des demandeurs d'emploi avec les exigences, souvent de plus en plus pointues, des employeurs.

L'accompagnement offert par l'Administration de l'emploi ne devrait pas se limiter à faire rencontrer l'offre avec la demande, et le cas échéant à offrir des formations professionnelles en vue d'améliorer la demande. Elle devrait se focaliser davantage sur la présentation que les demandeurs d'emploi sont amenés à faire d'eux-mêmes lors d'entretiens d'embauche, en tenant notamment compte du fait que bon nombre de directeurs du personnel ne maîtrisent pas la langue luxembourgeoise.

---

<sup>6</sup> Accord Tripartite, page 19

<sup>7</sup> Luxemburger Wort du 28 septembre 2006

Par ailleurs, la Chambre de Commerce espère que les études sur l'Administration de l'emploi qui sont en cours depuis plusieurs mois seront rapidement finalisées, afin qu'elles servent de base de discussion à une réforme des missions et du mode de fonctionnement de l'Administration de l'emploi. En tout état de cause, la Chambre de Commerce plaide pour une gestion de l'Administration de l'emploi plus proche de celle d'une entreprise privée et un renforcement de la mission et du rôle des conseillers en entreprises.

## II. Augmenter la compétitivité du pays

La capacité de l'économie luxembourgeoise de continuer à créer des emplois dépend à moyen et long terme des efforts des instances gouvernementales et du législateur de maintenir et d'améliorer un cadre législatif propice à la création et au développement d'entreprises. Si le présent projet de loi contient un certain nombre de points positifs, la Chambre de Commerce décèle néanmoins certaines tendances difficilement compatibles avec l'exigence d'un cadre légal souple et attrayant aux créateurs d'entreprises. Il en est ainsi en particulier en ce qui concerne le droit du travail en général, qui contient encore trop de freins à la création d'emplois (1), la lourdeur des restructurations d'entreprises (2), les charges administratives qui continueront à peser sur les entreprises, voire qui vont en s'alourdissant (3), et enfin un risque à moyen et long terme de dérapage des dépenses de sécurité sociale (4).

### 1. Des mesures incitatives à la création d'emplois

Afin d'endiguer le phénomène du chômage, obérant lourdement les finances publiques et menaçant la cohésion sociale, il convient d'adapter l'environnement réglementaire, afin que les employeurs soient en mesure de créer encore plus de postes. Le projet de loi ne contient que quelques adaptations ponctuelles en matière de conclusion de stages d'insertion (futurs contrats d'initiation à l'emploi). Il comporte certes une incitation financière d'embaucher des demandeurs d'emploi de plus de quarante ans touchés par un plan de maintien dans l'emploi, mais retire ce même avantage à l'embauche de demandeurs d'emploi touchés par un plan social. La Chambre de Commerce déplore en outre qu'il n'existe à l'heure actuelle aucune aide financière aux employeurs qui embauchent des salariés ayant perdu leur emploi suite à une faillite.

La Chambre de Commerce ne décèle guère dans le présent projet de loi de mesures incitant les employeurs à générer davantage d'emplois. De telles mesures devraient nécessairement passer par une plus grande mobilité des personnes sur le marché du travail, tout en leur garantissant un niveau adéquat de droits et, le cas échéant de prestations sociales. C'est cette idée force d' « *employment security* », que la Chambre de Commerce invite les rédacteurs du présent projet de loi et les instances gouvernementales à explorer davantage. Elle renvoie aux propositions formulées par l'UEL :

- « - *faciliter le recours au contrat de travail à durée déterminée et allonger la durée des contrats en question ;*
- *allonger les périodes d'essai dans les contrat de travail devant stimuler l'embauche de personnes difficilement plaçables ;*
- *faciliter le recours au prêt temporaire de main d'œuvre ;*
- *revêtir d'un caractère supplétif davantage de dispositions du droit du travail afin de permettre aux partenaires sociaux de conclure en toute sécurité juridique des arrangements spécifiques pouvant dénuer des solutions uniformes imposées par le législateur et répondant ainsi mieux aux ambitions des parties concernées ;*
- *retirer aux revenus de remplacement les éléments dissuadant les allocataires de rechercher un nouvel emploi ;*

- *appliquer des grilles de salaires reposant davantage sur les compétences et les performances que sur l'âge et l'ancienneté dans l'intérêt de l'employabilité des travailleurs âgés ;*
- *optimiser les services de médiation de l'ADEM et réagencer les mesures pour l'emploi sur la base des enseignements à tirer des études et des rapports respectifs en voie d'élaboration ;*
- *enfin, dans une optique de rendre le travail plus attractif, de revoir la disposition qui crée des droits à des jours de congé de récréation pendant les périodes d'absence prolongée pour maladie, maternité, etc.<sup>8</sup> »*

En outre, le présent projet de loi met de nouvelles dépenses financières à charge des employeurs, qui obèrent d'autant leur capacité à créer de nouveaux postes : il en est ainsi des 16 premières heures de travail perdues mises exclusivement à leur charge et des frais administratifs et humains liés à la gestion des contrats d'initiation à l'emploi.

Enfin, le projet de loi rendra nettement plus difficile la résiliation à l'amiable des contrats de travail en ramenant le plafond d'exemption fiscale de l'indemnité bénévole à douze fois le salaire social minimum. Un tel montant s'avère pourtant bien trop faible dans des secteurs aux salaires relativement élevés, tels que le secteur financier. Une telle réforme privera *de facto* l'employeur de cette technique discrète, dans laquelle les deux parties trouvent leur compte, qui consiste à se séparer à l'amiable d'un collaborateur, en particulier des cadres aux salaires élevés dans le secteur financier, moyennant paiement d'une indemnité transactionnelle. La Chambre de Commerce estime qu'une telle législation ne serait pas le signal à donner par un pays qui souhaite attirer des expatriés hautement qualifiés aux salaires élevés. La Chambre de Commerce exige dès lors de fixer le montant du plafond *in concreto*, afin de tenir compte des spécificités de la situation salariale donnée. Un tel plafond devrait au moins être égal à 25% du salaire annuel alloué pendant les douze premiers mois qui précèdent immédiatement le mois de la résiliation.

## 2. Un alourdissement considérable des restructurations des entreprises

Un cadre réglementaire attirant d'un pays doit non seulement permettre la création facile et peu bureaucratique d'entreprises et d'emplois. Il doit aussi permettre à une entreprise de pouvoir réagir rapidement aux bouleversements micro- et macro-économiques pour pouvoir survivre sur un marché de plus en plus concurrentiel, notamment en aménageant le travail, en passant à d'autres formes de travail, voire en se séparant d'une partie de son personnel. Ces adaptations ne doivent, dans la mesure du possible, pas se prendre exclusivement au détriment des intérêts légitimes des travailleurs. Pourtant, la flexibilisation et les mutations profondes et rapides du monde économique devront nécessairement et inévitablement trouver leur réponse dans une flexibilisation accrue des travailleurs. Le principe de l'« *employment security* » répond à cet impératif de flexibilisation : en cas de mutation économique de l'employeur, les travailleurs devront accepter de ne pas voir leur emploi maintenu dans la même entreprise. Il revient aux instances gouvernementales d'instaurer un cadre légal facilitant à l'entreprise et aux travailleurs le passage vers d'autres formes de travail, les transitions de carrière, voire les transitions vers d'autres emplois.

La Chambre de Commerce soutient ce principe, qui constitue un juste équilibre entre la nécessité des restructurations économiques et les intérêts des travailleurs. Elle adhère aussi au principe de la mise en place d'une procédure anticipative d'éventuels problèmes économiques dans une entreprise ou un secteur déterminés<sup>9</sup>. Cette procédure anticipative est constituée par le volet « maintien dans l'emploi » du présent projet de loi. Elle estime toutefois que cet équilibre penche largement en défaveur de l'impératif de

<sup>8</sup> UEL – Journée de la presse le 3 mai 2006 : Trois problèmes – trois défis

<sup>9</sup> Accord Tripartite page 21

pouvoir dans certains cas de figure procéder aux restructurations nécessaires à la survie de l'entreprise. Pour toutes les raisons évoquées au point I.1. ci-dessus, la procédure telle que prévue par le présent projet de loi enferme l'employeur dans une procédure longue et formaliste et le prive *de facto* de son pouvoir de direction.

Il en est de même de la réforme de la procédure du licenciement collectif. Le projet de loi impose en effet non seulement les points à aborder lors de l'élaboration du plan social, mais même le déroulement chronologique des discussions.

L'ensemble de ces mesures risque de donner l'image d'un pays qui a peur des bouleversements économiques. Elle n'est guère propice à attirer des entreprises vers le Luxembourg. Pour toutes ces raisons, la Chambre de Commerce invite les rédacteurs du projet de loi à assouplir considérablement la procédure de maintien dans l'emploi, afin de la mettre en ligne avec le principe de l' « *employment security* ».

### 3. Vers une simplification administrative courageuse

Alors même que le Comité de Coordination Tripartite a réaffirmé la volonté de procéder à une simplification administrative, le présent projet de loi fait supporter aux entreprises de nouvelles charges administratives. Il en est ainsi du déroulement de toute la procédure, particulièrement lourde et formaliste, du plan de maintien dans l'emploi et du plan social (cf. II. 1 ci-dessus), ou encore de l'obligation en matière de contrat d'initiation à l'emploi de désigner un tuteur, d'établir par écrit un plan de formation et de communiquer à l'Administration de l'emploi les compétences et déficiences du jeune (cf. I.2 ci-dessus).

En ce qui concerne le régime des heures supplémentaires, la réforme consistant à remplacer l'autorisation préalable par une notification préalable s'avère bien timide. Or, dans de nombreux secteurs, les prévisions de charges de travail deviennent de plus en plus aléatoires, notamment du fait de la multiplication des demandes à brève échéance d'une clientèle de plus en plus exigeante et de l'extension de la gamme des produits offerts. Le recours à des heures supplémentaires s'avère dès lors inéluctable.

Rappelons qu'à l'heure actuelle, une autorisation préalable de l'Inspection du Travail et des Mines est en principe requise pour prester des heures supplémentaires. Le présent projet de loi la remplace par une notification préalable. S'il semble s'agir à première vue d'une simplification administrative appréciable, toujours est-il que toutes les formalités nécessaires à la notification seront *de facto* quasi identiques à celles relatives à l'autorisation préalable actuelle, à savoir compléter un formulaire à envoyer à l'Inspection du Travail et des Mines pour chaque heure supplémentaire prestée.

Un allègement administratif nettement plus appréciable aurait constitué en l'abolition pure et simple de cette curiosité législative et anachronique. A titre subsidiaire, un système plus simple pourrait constituer en une seule déclaration annuelle ex-post des heures prestées supplémentaires prestées à l'Inspection du Travail et des Mines. Elle permettrait à cette administration de vérifier l'exacte rétribution des heures prestées ainsi que le bien-fondé de leur prestation.

La Chambre de Commerce note une nette contradiction entre la volonté affichée de simplification administrative et le fait d'introduire une formalité supplémentaire, à savoir celle de solliciter « *l'avis des salariés concernés par la prestation d'heures supplémentaires* » dans les entreprises ne disposant pas de délégation. Cette démarche supplémentaire alourdit considérablement la prestation d'heures supplémentaires dans les petites et micro entreprises. Une telle autorisation soulève en outre de nombreuses questions pratiques non abordées par le présent projet de loi : quel sort sera réservé à une notification d'heures supplémentaires qui ne sera avisée favorablement que par une partie des salariés concernés ou qui sera refusé par la totalité des salariés concernés ? Est-ce qu'un tel refus ne revient pas à dénier au chef d'entreprise son pouvoir de

direction ? Que convient-il d'entendre par « *salariés concernés* » ? A première vue, on pourrait penser qu'il ne s'agit que des seuls salariés qui seront amenés à prêter des heures supplémentaires. Mais on peut tout aussi bien soutenir que tout le personnel est concerné : en effet, il se peut qu'il y ait des salariés désireux de prêter des heures supplémentaires afin de toucher une rémunération supplémentaire. Toutes ces questions démontrent que la sollicitation d'un tel avis risque d'être source de problèmes d'interprétation, voire de conflits. C'est pourquoi la Chambre de Commerce prône la suppression pure et simple de l'exigence de l'avis des salariés concernés prévue à l'article L. 211-21 alinéa 5 du Code du travail.

#### 4. Surveiller les dépenses des régimes de sécurité sociale

Il est un fait avéré que tant l'assurance-maladie que l'assurance pension connaîtront à plus au moins brève échéance des problèmes de financement de taille.

En ce qui concerne l'assurance-pension, une comparaison entre les pronostics faits en 2001 par le Bureau International du Travail (BIT) et la réalité d'aujourd'hui montre que la situation financière du régime général de pension se situe bien en deçà du scénario pessimiste prévu par l'étude du BIT. L'étude économique présentée en printemps 2006 par l'OCDE met en exergue la nécessité de préfinancer des paiements futurs. A défaut, le déséquilibre financier sera atteint au plus tard en 2030, en raison de la concentration des promesses de paiement dès 2030.

La Chambre de Commerce renvoie à l'analyse de l'UEL<sup>10</sup> : « *il est impératif de se placer dans une véritable optique du long terme, c'est-à-dire de prévoir une couverture du système de pension s'étalant sur un minimum de 60 ans si l'on prend en compte que la durée moyenne d'une carrière professionnelle s'élève à 40 ans et celle d'une retraite à 20 ans. Car si aucune mesure n'est prise, les salariés qui ont moins de 40 ans aujourd'hui ne bénéficieront pas des prestations pour lesquelles ils auront cotisé tout au long de leur carrière au même titre que la génération actuelle des personnes retraitées.* »

Dans le cadre du Comité de Coordination Tripartite, les partenaires sociaux ont accepté le principe du transfert des « *baby years* » et du complément différentiel de l'administration centrale vers les caisses de pension. Le présent projet de loi transfère en outre le complément différentiel des suppléments de pension à allouer aux personnes devenues victimes d'actes illégaux de l'occupant en cas d'invalidité ou de décès précoces à charge des caisses de pension. Une gestion saine et prudente de la gestion des avoirs de caisses de pension commanderait que la mise à charge de toute nouvelle dépense fasse l'objet de projections financières à long terme. Il est regrettable que la fiche financière en annexe du projet de loi ne contienne que des prévisions sur une seule année (2007).

La Chambre de Commerce rappelle ses réserves quant au mécanisme même des *baby years* qu'elle avait déjà exprimées lors de la dernière réforme des « *baby years* »<sup>11</sup> : ce mécanisme comporte un coût élevé pour les caisses de pension qui risque de s'avérer trop onéreux dans un avenir plus au moins proche. Etant donné que de plus en plus de salariées exercent une activité salariale, le nombre des bénéficiaires de ces « *baby years* » va probablement s'accroître de manière considérable pendant plusieurs décennies. Des estimations faites sur base des coûts actuels et de l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail pendant les dernières décennies (y compris

---

<sup>10</sup> UEL- Journée de la presse du 3 mai 2006 : Trois problèmes – trois défis

<sup>11</sup> Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers du 4 mars 2002 relatif au projet de loi n° 4887 a. adaptant le régime général et les régimes spéciaux de pension ; 2. portant création d'un forfait d'éducation ; 3. modifiant la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti

les frontalières) révèlent un montant de l'ordre de 100 millions d'euros<sup>12</sup> pour l'année 2035, sans tenir compte ni d'ajustements éventuels sur les pensions en général, ni de l'inflation ou des tranches d'index à venir. Afin d'assurer à moyen et long terme le financement des *baby years*, qui est une mesure tendant à renforcer le taux d'emploi des femmes, tout en leur permettant de concilier l'éducation de leurs enfants en bas âge, il conviendrait de s'interroger sur un mode de financement analogue à celui de cette autre mesure ayant un but similaire, à savoir le congé parental. C'est l'Etat qui finance à l'heure actuelle les cotisations d'assurance-pension au titre du congé parental. Il convient donc de s'interroger si l'Etat ne devrait pas, au même titre que le financement des cotisations en ce qui concerne le congé parental, intervenir à nouveau dans le financement de cotisations au titre des *baby years*.

Par ailleurs, la Chambre de Commerce s'étonne que le présent projet de loi soit muet sur le sort des cotisations effectuées par l'Etat jusqu'en 2002 dans les caisses de pension au titre des *baby years*: suite aux décisions du « Rentendesch 2001 », les cotisations ainsi versées (100 millions d'euros<sup>13</sup>) furent transférées, afin d'être considérées comme avances sur le paiement des prestations dues par l'Etat au titre des « *baby years* » échus ou venant à échéance. Il paraît logique et équitable qu'un désengagement de l'Etat dans le paiement des prestations qui sera dorénavant à charge des caisses de pension s'accompagne aussi d'une restitution de ces montants aux caisses de pension.

La Chambre de Commerce persiste à considérer que le seul moyen d'assurer le financement à long terme des caisses de pension sera de repenser le fonctionnement du système de protection sociale actuel, en concertant les mesures sur les actions sociales nécessaires, efficaces, opportunes et ciblées découlant d'objectifs politiques et sociaux bien déterminés. Elle est confiante que les partenaires sociaux discuteront de telles mesures (notamment le forfait d'éducation et les « *baby years* ») dans le cadre du groupe de réflexion chargée d'« élaborer des propositions pour assurer la viabilité à long terme des régimes de pensions et d'étudier les différentes mesures qui pourront être envisagées pour garantir cette viabilité à long terme »<sup>14</sup>. Au lieu d'une réforme hâtive et nécessairement partielle des régimes de pension, il serait prudent d'attendre les conclusions de ces discussions globales avant de faire porter aux régimes de pension le fardeau de nouvelles charges.

Au contraire, il convient d'alléger la charge du régime général de pension afin de pérenniser un niveau de prestation résiduel important. La Chambre de Commerce invite le groupe de réflexion à s'inspirer des solutions esquissées par l'UEL<sup>15</sup> :

- « - limiter le niveau des prestations et les droits à acquérir par les assurés à l'avenir ;
- examiner la situation financière du régime des pensions à des intervalles plus rapprochés ;
- revenir sur les décisions prises lors du « Rentendesch » en 2001, alors que les réalités économiques vécues pendant quatre années de suite n'ont pas été en ligne avec les paramètres qui servaient de base aux conclusions y arrêtées majoritairement ;

---

<sup>12</sup> D'après la fiche d'impact financière du présent projet de loi, le montant réservé aux ajustements pour *baby years* pour l'année 2006 s'élève à 6,2 millions d'euros, le nombre de femmes actives a augmenté d'un facteur 3.3 entre 1970 et 2000, le nombre de femmes en retraite augmentera donc du même facteur entre 2005 et 2035. En 2035 le nombre d'années de femmes en retraite est estimé à 20 (en 2006 seul 4 années de femmes bénéficient des ajustements pour *baby year*), donc l'augmentation sera d'un facteur 5. Sous l'hypothèse que le pourcentage de femmes remplissant les conditions pour l'octroi des *baby years* reste constant (actuellement à 10%), les ajustements totaux annuels dans les années 2035 à prendre en charge seront de l'ordre de 100 Mill. EUR (6.2\*3.3\*5) à prix constants.

<sup>13</sup> Travaux parlementaires N° 4887, page 9

<sup>14</sup> Accord Tripartite, page 23

<sup>15</sup> UEL – Journée de la presse- ibidem

- *revoir les dispositions de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension (2<sup>e</sup> pilier). »*

En ce qui concerne l'assurance-accident, le projet de loi prévoit que la prise en charge par l'Etat d'un tiers des dépenses d'adaptation et d'ajustement des rentes de l'assurance-accident industriel sera abrogée. Là encore, la Chambre de Commerce déplore que de désengagement financier ne fasse pas l'objet de projections financières à moyen et long terme.

Enfin, le projet de loi prévoit la hausse de la contribution dépendance à 1,4 pour cent. La contribution de l'Etat au financement sera gelée jusqu'en 2009. Alors que l'accord Tripartite prévoit une renégociation de ce financement fin 2009 en tout état de cause, le projet de loi ne prévoit pas une telle renégociation, mais une remise à niveau de cette participation à 40% au cas où la contribution tomberait en dessous de ce seuil de 40%. La Chambre de Commerce s'interroge si une participation si peu élevée permettra à l'avenir de faire face aux dépenses, qui risquent d'aller en augmentant.

### **III. Mesures en matière de politique de l'environnement**

Conformément aux engagements pris dans le cadre du Protocole de Kyoto et à la répartition des charges au sein de l'Union européenne, le Luxembourg pourra émettre environ 9,135 millions de tonnes de dioxyde de carbone (CO<sub>2</sub>) par an durant la période 2008-2012 (une réduction de plus de 3,5 millions de tonnes (-28%) par rapport à l'année de référence 1990).

Les émissions du secteur des transports à elles seules ont augmenté de 4,2 millions de tonnes entre 1990 et 2004, où elles ont atteint 6,7 millions de tonnes. Alors que les exportations de carburants sont en grande partie à l'origine de cette hausse spectaculaire, les émissions en provenance du parc automobile national ont également plus que doublé au cours des 15 dernières années (0,740 millions de tonnes de CO<sub>2</sub>-équivalent 1990 contre 1,59 millions de tonnes en 2004).

Dans ce contexte, le présent projet de loi vise à mettre en œuvre les décisions prises par le Comité de Coordination Tripartite visant à permettre au Luxembourg de remplir ses engagements internationaux en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Au niveau de la politique de l'environnement, le présent projet de loi vise à :

- réformer la taxe sur les véhicules routiers selon des critères environnementaux,
- introduire une contribution changement climatique par le relèvement progressif du taux des accises sur les carburants routiers
- définir les modalités de gestion du Fonds de financement des mécanismes de Kyoto ainsi que d'autoriser la participation du Luxembourg aux Fonds Carbone de la Banque mondiale et de la Banque européenne pour la Reconstruction et le Développement.

En premier lieu, le présent projet de loi prévoit de réformer la taxe sur les véhicules routiers de manière à tenir compte des émissions de CO<sub>2</sub> des véhicules taxés. Le calcul de la taxe sur les véhicules routiers sera fondé sur trois éléments différents, à savoir :

- les émissions de CO<sub>2</sub> (a) du véhicule immatriculé, déterminées suivant un cycle européen harmonisé que chaque constructeur doit indiquer dans le certificat de conformité CE

- un multiplicateur (b) destiné à pondérer le déséquilibre au niveau des émissions de CO2 respectivement du véhicule fonctionnant au diesel et de celui fonctionnant à l'essence
- un facteur exponentiel (c) destiné à éviter que le montant de la taxe évolue de façon linéaire et constitue donc un facteur aggravant du facteur (a), à savoir des émissions de CO2.

La réforme de la taxe sur les véhicules routiers reflète d'un côté une adaptation générale des tarifs à l'évolution des prix au cours des vingt dernières années, et d'un autre côté, une préoccupation environnementale qui se matérialise par une hausse modérée des tarifs pour les voitures à faible consommation de carburant et par une hausse sensible pour celles présentant des valeurs d'émissions élevées. Ainsi, le présent projet de réforme de la taxe sur les véhicules routiers devra encourager le consommateur à faire un choix réfléchi lors de l'acquisition d'un véhicule neuf.

Les auteurs du présent projet de loi précisent que la recette escomptée de la taxe sur les véhicules automoteurs s'élève actuellement à 35 millions d'euros, dont 20% reviennent aux communes. Ils estiment que le produit de la taxe, pour ce qui est de la part des voitures particulières, doublera suite à l'entrée en vigueur de la réforme prévue par le présent projet de loi. En outre, il est proposé que 40 % du produit de la taxe alimente le fonds de financement des mécanismes de Kyoto. Ainsi, une part substantielle des recettes supplémentaires ainsi générées sera utilisée pour la mise en oeuvre de mesures dans le cadre de la lutte contre le changement climatique.

La proposition de réformer la taxe sur les véhicules routiers remonte au 12 octobre 2005, lors de la déclaration de politique générale sur les priorités du gouvernement. L'accord Tripartite du 28 avril 2006 prévoit que « *les augmentations de taxes et accises existantes ainsi que les taxes et accises nouvelles prélevées sur certains biens pour être affectées à des objectifs écologiques ou de santé publique, dont notamment les accises prélevées sur les carburants dans le cadre de l'alimentation du Fonds de financement des mécanismes de Kyoto et la hausse des prix de l'eau qui résultera de la mise en application de la directive 2000/60/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2000 établissant un cadre pour une politique communautaire dans le domaine de l'eau, seront neutralisées du point de vue de l'échelle mobile des salaires.* »

La réforme de la taxe sur les véhicules automoteurs est conforme à l'annonce faite par le Premier Ministre le 12 octobre 2005.

La Chambre de Commerce constate cependant que l'accord Tripartite prévoit une neutralisation des augmentations de toutes les taxes affectées à des objectifs écologiques. L'augmentation de la taxe sur les véhicules routiers est clairement justifiée par des objectifs environnementaux. Or, l'article 65 du présent projet de loi prévoit uniquement la neutralisation du droit d'accises autonome additionnel dénommé « contribution changement climatique ».

Dans ces conditions, la Chambre de Commerce demande que, conformément à l'accord Tripartite du 28 avril 2006, cette augmentation de taxe soit neutralisée du point de vue de l'échelle mobile des salaires.

En second lieu, le présent projet de loi prévoit l'introduction d'une « contribution changement climatique » sur les carburants.

A l'heure actuelle l'on estime que près de 75% des quantités de carburant vendues au Grand-Duché de Luxembourg sont exportées. Lors des ateliers de travail organisés dans le cadre de l'élaboration du « *1<sup>er</sup> plan d'action en vue de la réduction des émissions de CO2* », le *Finanzwissenschaftliches Forschungsinstitut (F/FO) an der Universität zu Köln* a démontré qu'un relèvement progressif du taux des accises sur les carburants s'avère être un élément régulateur indispensable pour freiner la croissance préoccupante des

exportations de carburants et limiter les émissions de CO<sub>2</sub> y relatives attribuées au Luxembourg. Une approche graduelle est préconisée, avec une évaluation régulière des incidences sur l'équilibre budgétaire et une adaptation annuelle de la contribution en cas de nécessité absolue.

A l'heure actuelle, les taux pratiqués pour l'essence au Luxembourg dépassent depuis longtemps les minimas communautaires (440 euros/1000L, minimum communautaire 359 euros/1000L). Il n'en reste pas moins qu'un différentiel important subsiste avec l'Allemagne, la Belgique et la France. Dans un premier temps, la hausse des accises se fera selon les modalités suivantes:

- A partir du 1/1/2007: Essence: 2 cents/L Diesel: 1,25 cents/L :
- A partir du 1/1/2008: hausse supplémentaire pour le diesel de 1,25 cents/L.

Le produit de la recette supplémentaire générée par cette « contribution changement climatique » est estimé à environ 300 millions EUR entre 2007 et 2012. En application du principe pollueur-payeur, les recettes ainsi générées seront affectées intégralement au Fonds de financement des mécanismes de Kyoto.

La Chambre de Commerce constate que, conformément au principe retenu dans l'avis du Comité de Coordination Tripartite du 28 avril 2006, l'augmentation des accises proposée par les auteurs du présent projet de loi sera neutralisée du point de vue de l'échelle mobile des salaires au vu du fait qu'il s'agit d'une contribution qui est affectée à un objectif écologique.

La Chambre de Commerce peut approuver l'introduction de la « contribution changement climatique » qui vise à compenser les émissions liées aux « exportations de carburants » par une partie des recettes réalisées sur ces exportations, sachant que cette solution de la compensation constitue la solution qui est économiquement et écologiquement la mieux adaptée à la situation particulière du Luxembourg sous la contrainte de la méthodologie IPCC propre à l'accord de Kyoto.

Elle approuve l'approche prudente choisie par la Gouvernement en matière d'accises qui vise à éviter un ébranlement des importantes recettes budgétaires en provenance des taxes indirectes sur les carburants. Malgré cette approche prudente, les volumes des ventes de diesel et les recettes de taxes et redevances réalisées sur ce produit risquent d'être affectées par l'évolution future des taux d'accises. En effet, les hausses successives programmées au Luxembourg, accompagnées par des baisses successives d'accises en Belgique résultant de l'effet du dit « cliquet négatif » et le régime belge de remboursement d'accises aux clients professionnels, mèneront à un alignement des fiscalités belge et luxembourgeoise sur le diesel. À taux d'accises égaux, le Luxembourg risque fort de perdre son avantage compétitif au profit de ses voisins occidentaux en raison de surcoûts liés notamment aux redevances sur autoroutes et aux frais de logistique.

En troisième lieu, le présent projet de loi prévoit de redéfinir les modalités de gestion du Fonds de financement des mécanismes de Kyoto ainsi que d'autoriser la participation du Luxembourg aux Fonds Carbone de la Banque mondiale et de la Banque européenne pour la Reconstruction et le Développement.

La loi du 23 décembre 2004 établissant un système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre a instauré le fonds de financement des mécanismes de Kyoto. A côté du financement de projets et de programmes visant la réduction des émissions de CO<sub>2</sub> au niveau national, ce fonds permet au ministre de l'Environnement, sur conseil du comité interministériel instauré à cet effet, d'intervenir dans les domaines de l'échange de droits d'émission (achat ou vente de crédits d'émission), des projets de mise en oeuvre conjointe (MOC), des projets de mécanisme de développement propre (MDP),

ainsi que de participer à des fonds multilatéraux gérés par des organismes internationaux ou régionaux.

Pour participer à ces projets, une loi spéciale d'autorisation est requise conformément à l'article 80(1)d) de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat, si le seuil légal de 7,5 millions d'euros est dépassé.

Or, il convient de souligner qu'en général la participation aux mécanismes flexibles peut requérir à la fois des engagements financiers importants et des délais d'action / de réponse très courts. Si à chaque engagement dépassant 7,5 millions euros, une loi spéciale devait être votée, il est certain que le Luxembourg ne pourra pas participer à des transactions importantes ni à des projets MOC ou MDP, vu notamment les délais dans lesquels une décision doit être prise et le nombre d'acteurs intéressés.

C'est pourquoi l'approbation est demandée de pouvoir dépasser le seuil de 7,5 millions euros, sans pour autant dépasser la somme de 25 millions euros.

Par ailleurs, le présent projet de loi prévoit d'autoriser le Gouvernement à participer financièrement à trois fonds multilatéraux, à savoir le « Community Development Carbon Fund » de la Banque Internationale pour la Reconstruction et le Développement (10.000.000 dollars US), le « BioCarbon Fund » de la Banque Internationale pour la Reconstruction et le Développement (5.000.000 dollars US), et le « Multilateral Carbon Credit Fund de la Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement (10.000.000 euros).

La Chambre de Commerce peut approuver ces propositions, dans la mesure où ceci permettra au Luxembourg de respecter ses engagements par une participation plus efficace et plus active à des projets internationaux de réduction d'émissions de gaz à effet de serre.

## Commentaire des articles

### **Concernant l'article 1<sup>er</sup> :**

La Chambre de Commerce renvoie à ses réserves de principe et ses revendications à l'encontre de la procédure d'élaboration d'un plan de maintien dans l'emploi tel qu'exposée aux articles 1 et 2 du présent projet de loi, développées dans la section « Considérations générales, I.1. ». Les commentaires d'ordre plus technique qui suivront sont formulés à titre subsidiaire, au cas où les auteurs du présent projet de loi entendent maintenir les articles 1 et 2 dans leur version actuelle.

### Article L. 511-27 :

La Chambre de Commerce estime utile de préciser que le relevé mensuel soumis par le secrétariat du Comité de conjoncture aux membres se présentera sous une forme non nominative.

En outre, l'obligation de « discrétion professionnelle » imposée aux membres du Comité de conjoncture qui n'est pas sanctionnée en cas de violation risque de s'avérer en pratique insuffisante pour garder le secret des informations économiquement sensibles auxquelles seront confrontés ces membres. La Chambre de Commerce recommande de soumettre tant les membres du secrétariat que les membres du Comité

de conjoncture, et de sanctionner son non respect par les peines prévues à l'article 458 du Code pénal.

Ces deux mesures seront en effet la protection la plus efficace contre une divulgation dans le public de données économiques sensibles, qui risqueraient d'avoir des conséquences économiques néfastes pour l'entreprise, et, par ricochet, pour les salariés de cette dernière. Ce n'est que si le Comité de conjoncture décide, conformément à l'article L. 510-1 (1), de déclencher l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi que le caractère non nominatif serait levé par le secrétariat du Comité de conjoncture.

Il y a lieu de déduire de l'absence de disposition contraire dans le présent projet de loi que le préavis de licenciement ne sera pas suspendu ni par la notification au Comité de conjoncture, ni par la réalisation d'un examen approfondi visé par l'article L.510-1 (2), ni enfin par les discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi.

## **Concernant l'article 2 :**

### Article L. 510-1 :

En vertu de l'article L. 510-1 du Code du travail, le Comité de conjoncture peut, à tout moment, et au plus tard au moment du dépassement de certains seuils numériques en termes de licenciements pour motifs économiques, inviter les partenaires sociaux à entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi. Cette invitation peut être précédée d'un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise.

La Chambre de Commerce relève deux flous rédactionnels dans le paragraphe (1) du présent article, susceptibles de soulever des problèmes pratiques d'interprétation. La première incertitude concerne les circonstances dans lesquelles le Comité de conjoncture peut exiger des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi. Il résulte de l'esprit du présent article que le Comité de conjoncture ne peut formuler une telle demande qu'au cas où il estime que l'entreprise est menacée à terme de devoir procéder à des licenciements. L'invitation adressée par le Comité de conjoncture aux partenaires sociaux d'entamer des discussions devrait contenir, avec autant de précision possible, les circonstances qui ont convaincu le Comité de conjoncture de la nécessité de procéder à l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi. En l'absence d'une telle précision, les discussions manqueront dès le début d'une analyse quant à la gravité de la situation.

Le second flou rédactionnel concerne le déroulement de la procédure qui aboutit à la demande du Comité de conjoncture adressée aux partenaires sociaux. La Chambre de Commerce relève une discordance entre le texte de l'article L. 510-1 et le commentaire des articles : il semble se dégager du libellé de l'article que tout membre du Comité de conjoncture et le président peuvent saisir ce dernier d'une demande d'élaboration d'un plan de maintien dans l'emploi. Ce sera ensuite au Comité de conjoncture de délibérer d'une telle demande en son sein, et d'inviter le cas échéant ensuite les partenaires sociaux à entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi. Or, le commentaire des articles réserve la « *faculté d'initiative à la présidence ou à un des membres du Comité* » i.e. sans qu'une délibération n'ait eu lieu au sein du Comité de conjoncture. Un tel droit d'initiative direct court-circuiterait pourtant la plateforme de discussion et d'échange que constitue le Comité de conjoncture et serait par ailleurs contraire au règlement grand-ducal du 18 août 1975 portant institution d'un comité de conjoncture qui ne reconnaît aucun droit individuel aux différents membres du Comité de conjoncture.

Le paragraphe (2) donne au Comité de conjoncture la possibilité de procéder à un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise avant

de formuler une invitation de discussion. Pour les raisons évoquées dans la rubrique « Considérations générales », la Chambre de Commerce estime que l'établissement d'un tel examen ne devrait pouvoir se faire qu'avec le consentement de l'employeur. Un refus de sa part ne devrait pas avoir de conséquence sur l'octroi ou non d'aides.

Il paraît étrange qu'en vertu du paragraphe (4) de l'article L. 510-1 du Code du travail seul le secrétariat reçoive les conclusions de cet examen, et non l'entreprise ayant fait l'objet de l'examen en tant que première concernée et qui en supporte pourtant une partie des frais d'établissement. Elle n'est de la sorte pas mise en mesure de contrôler si les frais facturés sont proportionnés et justifiés par un travail de qualité. Etant donné que cet avis sert de base au Comité de conjoncture pour inviter les partenaires sociaux à des discussions menant à terme à des concessions importantes de la part de l'employeur (cf. panoplie des mesures énumérées à l'article L. 510-3), une non communication de ce rapport heurterait en outre les principes de la procédure administrative non contentieuse. La Chambre de Commerce invite dès lors les rédacteurs du présent projet de loi à modifier le paragraphe (4) de la manière suivante :

*« Les conclusions de l'examen sont communiquées par le secrétariat aux membres du Comité de conjoncture et à l'entreprise. Les membres du Comité de conjoncture sont soumis au secret professionnel dont la violation est sanctionnée conformément à l'article 458 du Code pénal. »*

Le paragraphe (5) prévoit que le Comité de conjoncture fixe le taux de participation de l'Etat aux frais d'établissement de l'examen. La Chambre de Commerce devra s'opposer à la prise en charge de frais engendrés par un rapport dont l'établissement serait confié à des personnes que l'entreprise n'a pas la liberté de choisir elle-même, dont le contenu lui serait dicté par une entité externe et dont les conclusions ne lui seraient même pas communiquées.

#### Article L. 510-2 :

Pour les raisons évoquées sous la section « Considérations générales », la Chambre de Commerce estime qu'il relève du seul pouvoir de direction de l'employeur d'entamer des discussions avec les représentants du personnel. L'article L. 510-2 serait à modifier en ce sens.

#### Article L. 510-3 :

Le paragraphe (1) énumère les aspects qui devront en tout état de cause être abordés par le plan de maintien dans l'emploi. Il est permis de douter de l'efficacité d'un certain nombre de ces mesures y énumérées.

Si une réduction temporaire de la durée du temps de travail pour certaines catégories de travailleurs menacées de restructurations dans le but de leur permettre de suivre des formations de reconversion peut s'avérer utile, il en va autrement d'un recours généralisé et définitif de réduction de la durée du temps de travail de tout le personnel des entreprises concernées. Il est par ailleurs difficilement imaginable comment une période de référence plus courte soit de nature à apporter un soulagement à des situations de sous-emploi.

La Chambre de Commerce fait encore remarquer que cet article dénote les velléités réelles et est significatif pour la philosophie et l'état d'esprit qui se cachent derrière le projet de loi sous examen. Il est en effet moins question de trouver des remèdes ou de mettre à disposition des employeurs en difficultés financières des instruments et des moyens qui leur permettraient de redresser le cas échéant la situation, que d'essayer d'éviter des licenciements, au risque de mettre en péril la société dans son ensemble.

La Chambre de Commerce note que l'énumération du paragraphe (1) a recours au symbole « ■ », pourtant étranger au Code du travail. Dans un souci de cohérence, il s'avère plus judicieux d'employer des tirets.

En ce qui concerne le paragraphe (2), l'inclusion dans le plan de maintien dans l'emploi des salariés déjà licenciés supposerait une renaissance du lien contractuel, pourtant rompu par l'expiration du délai de préavis. Ce serait le seul cas de figure en droit du travail où le contrat de travail renaîtrait contre le gré de l'employeur. Même dans le cadre d'un licenciement déclaré abusif par le tribunal de travail, le juge ne peut jamais contraindre l'ex-employeur à réintégrer le salarié licencié (article L. 124-12). Il se peut aussi que l'employeur se fût séparé du salarié au moyen d'une transaction, comportant notamment des compensations financières. L'obligation d'englober l'ex-salarié dans le plan de maintien dans l'emploi reviendrait *de facto* à annuler cette transaction, ce qui constitue aux yeux de la Chambre de Commerce une atteinte inacceptable du législateur à la liberté contractuelle. Le salarié devra-t-il rembourser les compensations financières, ou encore l'indemnité de départ (dans le cas d'un licenciement) ? Le procès que le salarié licencié aura le cas échéant intenté pour faire déclarer le licenciement abusif deviendrait-il sans objet ? Au cas où le licenciement aurait déjà été déclaré abusif et que l'employeur aurait payé des dommages et intérêts à l'ex-salarié, ce dernier devra-t-il les rembourser lorsqu'il sera englobé dans le plan de maintien dans l'emploi ? A supposer même que l'ex-salarié puisse être réintégré nonobstant tous les problèmes juridiques énoncés ci-dessus, il conviendrait encore de s'interroger si le travailleur jouira de la même ancienneté (notamment pour calculer les indemnités de départ), ou si au contraire il s'agira d'un nouveau contrat de travail. Pour tous ces problèmes d'ordre juridique et pratique soulevés par une réintégration des travailleurs déjà licenciés, la Chambre de Commerce s'oppose à ce qu'ils soient englobés dans le plan de maintien dans l'emploi et prône la suppression pure et simple de ce paragraphe 2.

Le paragraphe 4 dispose que le plan de maintien dans l'emploi est soumis pour homologation au Ministre ayant l'emploi dans ses attributions. Il y aurait lieu de préciser que le plan de maintien dans l'emploi ne prendra effet qu'après avoir obtenu cette homologation.

Nonobstant une telle homologation, l'entreprise devra en l'état actuel du projet de loi procéder à toutes les démarches administratives nécessaires auprès des différentes instances concernées pour solliciter une à une le bénéfice des mesures négociées (par exemple : le prêt temporaire de main d'œuvre nécessite une information de l'Administration de l'Emploi et une autorisation du Ministre du travail et du Ministre de l'économie, le chômage partiel une demande auprès du Comité de conjoncture, etc.). Dans un souci de simplification administrative, et afin de ne pas retarder la mise en œuvre du plan de maintien dans l'emploi dans l'attente de toutes les autorisations nécessaires, la Chambre de Commerce suggère que la notification du plan de maintien dans l'emploi au secrétariat du Comité de conjoncture vaudra soit demande formelle de toutes les mesures dans le plan de maintien dans l'emploi, soit permettra de déroger aux notifications et autorisations requises. Etant donné que toutes les administrations susceptibles d'être saisies d'une demande de mesure sont représentées au sein du Comité de conjoncture, il est proposé de charger son secrétariat de coordonner toutes les démarches nécessaires auprès des administrations. Une fois ce travail de coordination terminé, le secrétariat pourra soumettre le dossier pour avis au Comité de conjoncture.

La Chambre de Commerce s'interroge sur l'utilité de cet avis du Comité de conjoncture. Il y aura lieu de préciser dans le projet de loi sur quoi est censé porter cet avis : s'agit-il d'un contrôle purement formel de savoir si toutes les douze mesures ont bien été abordées dans le plan de maintien dans l'emploi, ou au contraire d'un avis sur l'opportunité de recourir à telle mesure plutôt qu'à telle autre ? Dans ce dernier cas, la Chambre de Commerce devrait doré et déjà y marquer son opposition.

Le paragraphe (5) charge le secrétariat du Comité de conjoncture d' « accompagner la mise en œuvre et le suivi des plans de maintien dans l'emploi. » Ce nouveau rôle du Comité de conjoncture n'a pas été discuté au sein de la Tripartite. Les termes particulièrement flous de cette nouvelle mission du Comité de conjoncture sont regrettables. Le Comité de conjoncture peut-il exiger l'établissement d'un plan de redressement, comme c'est déjà le cas dans le cadre d'un chômage partiel de type structurel (article L. 512-11), l'entreprise doit-elle procéder, de sa propre initiative, ou au contraire sur demande du Comité de conjoncture à un rapport régulier sur son évolution ? Quelle sera l'attitude du secrétariat si elle constate que le plan n'est pas respecté ou n'a pas l'effet escompté ? La sécurité juridique impose de clarifier tous ces points dans le projet de loi. En tout état de cause, la Chambre de Commerce ne saurait admettre que le Comité de conjoncture s'immisce directement dans la gestion de l'entreprise, en imposant à l'employeur des mesures concrètes. Elle donne aussi à considérer que ces nouvelles missions entraîneraient une surcharge de travail supplémentaire considérable au secrétariat du Comité de conjoncture qui nécessiterait des moyens humains et financiers substantiels. Un suivi efficace des plans de maintien dans l'emploi, une surveillance des notifications des licenciements économiques et l'établissement d'examen approfondis des entreprises supposeraient l'embauche de comptables, d'analystes financiers, d'économistes, etc.

#### Article L. 510-4 du Code du Travail :

L'article L. 510-4 définit les partenaires sociaux chargés de la discussion du plan de maintien dans l'emploi. Le paragraphe (2) permet à la délégation du personnel et au groupe salarial du comité mixte d'une entreprise qui n'est pas liée par une convention collective de travail d'étendre leur mandat à une ou plusieurs organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale. Cette disposition est démunie de pertinence alors qu'elle ne fera qu'anéantir les chances d'aboutissement concernant l'établissement de tels plans. La Chambre de Commerce doit s'opposer fermement à ce que des personnes externes à l'entreprise, potentiellement animées par un dogmatisme théorique et non directement concernées par les emplois en cause, viennent envenimer les discussions délicates et difficiles en cours. Dans un tel cas de figure, les discussions devraient être menées avec l'intégralité du personnel.

#### **Concernant l'article 4 :**

L'article 4 permet aux entreprises ayant conclu un plan de maintien dans l'emploi homologué de recourir au prêt de main d'œuvre. La Chambre de Commerce s'interroge sur la plus-value de cette modification. En effet, en vertu de l'article L. 132-1 (1) alinéa 2, un employeur est déjà à l'heure actuelle autorisé à recourir au prêt de main d'œuvre en cas « de menace de licenciement ou de sous-emploi ». S'il y a eu conclusion d'un plan de maintien dans l'emploi, c'est que ce cas de figure se trouve nécessairement rempli.

Pour les raisons de simplification administrative évoquées dans le commentaire de l'article 2 ci-dessus, le prêt de main d'œuvre qui s'effectue dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ne devrait recueillir plus aucune autorisation ou notification supplémentaire.

D'un point de vue formel, il y a lieu de noter que le point 1. du présent article 4 entend modifier le deuxième tiret du paragraphe (1) de l'article L. 132-1 du Code du travail, alors que ce paragraphe ne se présente pas sous forme de tirets, mais sous forme d'alinéas.

### **Concernant l'article 5 :**

Conformément au rapport du Comité de Coordination Tripartite, la participation de l'employeur au financement de l'indemnité de préretraite pourra dorénavant aller jusqu'à soixante-quinze pour cent. En présence d'un plan de maintien dans l'emploi, cette participation peut même être inférieure à trente pour cent. Néanmoins, cette possibilité doit également exister pour les entreprises qui procèdent à la négociation d'un plan social sans avoir au préalable établi un plan de maintien dans l'emploi.

### **Concernant l'article 6 :**

L'article 6 vise à harmoniser le montant maximal de défiscalisation des indemnités de départ. La Chambre de Commerce met en garde contre la fixation d'un montant maximal uniforme du plafond de l'exemption en ce qui concerne les indemnités bénévoles de départ (article 115 9° d) L.I.R.). Elle donne à considérer que ce plafond est bien trop faible par rapport aux salaires réels et aux indemnités bénévoles pratiqués dans certains secteurs, en particulier dans le secteur financier. En instaurant un plafond d'exemption fiscale nettement trop faible, le législateur rendra particulièrement difficile la possibilité de se séparer à l'amiable d'un collaborateur. Or, elle est sans conteste un moyen efficace de préserver la paix sociale au sein de l'entreprise et d'éviter des licenciements qui seront par la suite contestés devant les tribunaux. Tant l'ex-employeur que l'ex-salarié y trouvent leur compte : le premier est certain qu'il n'y aura pas de procès public de nature à porter atteinte à l'image de son entreprise et à la divulgation d'informations sensibles ; on évite au second les tracasseries et dépenses liées à un contentieux au résultat souvent aléatoire. La Chambre de Commerce craint une augmentation non négligeable du contentieux devant les tribunaux de travail si le texte du projet de loi était adopté dans sa teneur actuelle.

Pour toutes ces raisons, la Chambre de Commerce estime que le plafond de l'exemption fiscale de l'indemnité transactionnelle devrait comme à l'heure actuelle pouvoir être fixé *in concreto*, c'est-à-dire par rapport au salaire réel touché par le salarié. La Chambre de Commerce propose un plafond de 25% du salaire annuel alloué pendant les douze premiers mois qui précèdent immédiatement le mois de la résiliation.

De manière plus générale, la Chambre de Commerce s'interroge ensuite sur la fixation du plafond des montants exonérés, qui n'est pas autrement justifié au commentaire des articles. En ce qui concerne le numéro 10 de l'article 115 L.I.R., la réforme revient en effet à une défiscalisation supplémentaire maximale de 5.500 € par salarié. Sur base des chiffres fournis au commentaire des articles, le relèvement du plafond d'exonération correspondrait pour l'année 2005 à un manque à gagner maximal de 80 dossiers x € 5.500 soit € 440.000, alors même que l'un des buts assignés de la Tripartite était pourtant de remédier à un déséquilibre financier. La Chambre de Commerce estime en outre que les indemnités de départ convenues le cas échéant dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi devraient subir le même traitement fiscal que les indemnités de départ convenues dans le cadre d'un plan social. Elle propose dès lors d'ajouter ces indemnités à l'énumération figurant au numéro 10 de l'article 115 L.I.R.

Il y a lieu de remplacer à l'article 115 numéro 10 a) in fine la référence à l'article 6 de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, qui fut supprimé par l'article 2.28 du Code du Travail, par un renvoi à la disposition appropriée du Code du Travail.

### **Concernant l'article 7 :**

L'article 7 modifie la législation actuelle en matière de chômage partiel dans un sens qui n'a pas été retenu dans l'accord de la Tripartite.

C'est ainsi qu'il n'a pas été convenu que le Comité de conjoncture procédera désormais à partir de la deuxième demande de chômage partiel à un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de chaque entreprise. S'il est vrai que la périodicité actuelle de chaque sixième demande n'est dans bien des cas pas suffisamment élevée pour procéder à une gestion prévisionnelle plus efficace de l'emploi, il est à craindre que la périodicité retenue par le présent projet de loi ne soit trop élevée et n'aboutisse à engorger le Comité de conjoncture et son secrétariat. Une périodicité à hauteur de chaque troisième demande devrait s'avérer largement suffisant.

Dans l'état actuel du projet de loi, l'examen approfondi exigé par le présent article peut le cas échéant venir se cumuler avec l'examen approfondi prévu à l'article L. 510-1 (2) du Code du travail. Ces deux rapports feraient probablement double emploi. La Chambre de Commerce suggère dès lors d'accorder au Comité de conjoncture le pouvoir de se dispenser de cet examen approfondi s'il s'avère que le Comité est déjà suffisamment informé sur la situation économique, financière et sociale de l'entreprise.

Le projet de loi charge en outre le secrétariat du Comité de conjoncture d'effectuer « *le suivi de l'évolution des entreprises bénéficiant des décisions visées par l'article L. 511-4, paragraphes (2), (3) et (4).* ». Pour les raisons évoquées dans le commentaire à l'encontre de l'article L. 510-3 (5) ci-dessus, la Chambre de Commerce estime qu'un tel suivi ne devrait en aucun cas dégénérer dans une immixtion directe du Comité de conjoncture dans la gestion de l'entreprise.

Dans un souci de cohérence avec les autres dispositions du Code du Travail, il y a lieu d'écrire le mot d'écrire le mot « comité » avec une lettre majuscule et d'employer au second alinéa du paragraphe (2) le présent (au lieu du futur).

#### **Concernant les articles 8 et 9 :**

L'article 8 met les seize premières heures de travail perdues en cas de chômage partiel, de chômage involontaire dû aux intempéries et de chômage accidentel ou technique involontaire à charge des entreprises. Du moins en ce qui concerne le chômage involontaire dû aux intempéries et le chômage accidentel ou technique, il est pourtant inéquitable de faire supporter aux seules entreprises les conséquences financières d'événements accidentels ou météorologiques sur lesquels elles n'ont aucune emprise. En tout état de cause, la Chambre de Commerce propose de préciser que l'employeur pourra imposer aux salariés de prendre d'abord les jours de congé non encore pris. Cette obligation ne serait qu'une illustration de l'article L. 511-2 du Code du travail, disposant que le recours au chômage partiel n'est possible après que « toutes les possibilités de maintien d'un niveau normal de l'emploi par des moyens propres des entreprises sont épuisées. »

En outre, faire supporter les seize premières heures de travail au seul employeur constituerait une charge financière particulièrement lourde à supporter pour les entreprises, notamment les PME : les rédacteurs du présent projet de loi semblent en effet perdre de vue que l'employeur ne supporte non seulement le coût de l'indemnisation, mais aussi la perte de production. La Chambre de Commerce s'oppose à ce que le système actuel de partage de la charge financière entre l'employeur et ses salariés en cas de chômage dû aux intempéries ou de chômage accidentel ou technique involontaire soit remis en question.

#### **Concernant l'article 10 :**

La Chambre de Commerce réitère ses réticences déjà exprimées lors de l'adoption de la loi du 31 juillet 2006 modifiant 1. la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi ; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage

complet ; 2. la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs ; 3. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi ; 4. la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes quant au surcoût engendré par cette mesure qui risquera de grever de manière excessive les finances du Fonds pour l'Emploi. Il est regrettable que cette mesure ne soit accompagnée d'aucune prévision financière. Elle estime que les efforts de résorption de chômage des personnes âgées devraient se focaliser davantage sur l'amélioration de leurs qualifications et des formations pour y arriver.

En outre, la Chambre de Commerce estime injustifiée la suppression de l'aide financière non négligeable à l'embauche de demandeurs d'emploi touchés par un plan social, qui fut seulement introduite il y a quelques mois. Elle pénalise en effet non pas l'ancien employeur, mais au contraire le demandeur d'emploi touché par un plan social qui voit ses chances de réemploi diminuer. Elle pénalise aussi le nouvel employeur de ce demandeur d'emploi qui ne peut pas bénéficier de cette incitation financière à l'embauche de demandeurs d'emploi. Une application concrète du principe de *l'employment security* commande au contraire qu'on facilite à tous les salariés (indépendamment de leur âge et durée d'inscription à l'Adem) qui ont perdu leur emploi suite à un plan de maintien dans l'emploi, un plan social ou encore une faillite, de retrouver rapidement un autre emploi, en incitant les employeurs à les embaucher. La Chambre de Commerce suggère dès lors d'étendre l'aide financière à tous les employeurs embauchant de tels salariés.

D'un point de vue formel, il y aura lieu de veiller à ce que ladite loi du 31 juillet 2006 soit déjà intégrée dans le Code du Travail avant l'adoption du présent projet de loi. En effet, au moment de la rédaction du présent avis, l'article L. 541-1 du Code du travail n'a pas encore la teneur que le présent projet de loi entend modifier.

#### **Concernant l'article 11 :**

L'article 11 oblige les partenaires sociaux à évoquer lors des discussions en vue de l'élaboration d'un plan social au moins les neuf mesures énoncées au présent article. Ces mesures sont quasi identiques à celles devant être abordées dans l'élaboration d'un plan de maintien dans l'emploi et témoignent là encore d'une philosophie de « *job security* », au lieu de celle, plus réaliste, d'« *employment security* ». La Chambre de Commerce tient tout d'abord à souligner que la modification de la législation proprement dite sur les licenciements collectifs ne figure pas au rapport du Comité de Coordination Tripartite.

Le fait que les négociations devront impérativement aborder tous ces points risque de prolonger considérablement et de bureaucratiser le déroulement des négociations, de sorte que le délai de quinze jours pour finaliser le plan social peut s'avérer trop court. Il est préjudiciable à la conduite des négociations que leur déroulement soit encadré de manière si stricte par le législateur. La Chambre de Commerce déplore que les mesures envisageables soient dorénavant strictement hiérarchisées : en effet, les mesures de compensations financières ne pourront être abordées qu'en tout dernier lieu. Or, un plan social forme toujours un ensemble de mesures économiques, sociales et financières. Afin d'assurer une cohérence à ce plan, il est important que toutes les mesures puissent être envisagées en même temps, sur un pied d'égalité.

Le projet de loi ajoute encore que toutes les mesures énumérées devront être abordées « sous peine de nullité » dans le plan social. Une annulation pure et simple s'avère toutefois contreproductive pour toutes les parties impliquées. Elle signifierait en

effet que toutes les négociations devraient être reprises dès le début. Pendant que durent les renégociations, la situation de l'entreprise risque de se détériorer irrémédiablement.

Pour toutes les raisons qui précèdent, la Chambre de Commerce estime la réforme envisagée superflue, voire contreproductive. L'article L. 166-2 du Code du travail devrait être maintenu dans sa teneur actuelle.

La Chambre de Commerce invite toutefois les rédacteurs du projet de loi à combler deux lacunes. La première a trait au fait que le nombre des licenciements qui a déclenché l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi en vertu de l'article L. 510-1 (1) ne devrait pas être pris en compte pour déclencher l'obligation d'établir un plan social (article L. 166-1). En l'absence d'une telle exclusion, le plan social suivrait dans de nombreux cas de figure le plan de maintien dans l'emploi à trop brève échéance pour que ce dernier puisse déployer ses effets. La seconde lacune a trait au dispositif actuel : le plan social doit être négocié avec des représentants du personnel (art. L. 166-2). L'article L. 166-2 ne prévoit pas de procédure pour les entreprises qui ne sont pas obligées de désigner des représentants du personnel (c'est-à-dire les entreprises qui occupent moins de quinze travailleurs). La Chambre de Commerce propose de modifier l'article L. 166-2 en ce sens que le plan social sera dans ce cas de figure négocié avec tous les travailleurs.

A titre subsidiaire, au cas où l'article 11 serait néanmoins maintenu, la Chambre de Commerce invite les auteurs du présent projet de loi à abolir pour les raisons invoquées ci-dessus la hiérarchisation instaurée entre les différentes mesures. Il y a donc lieu de supprimer le dernier alinéa et de rajouter un nouveau point au paragraphe 2 à la teneur suivante:

« - mesures de compensation financière ».

Enfin, la Chambre de Commerce note que le présent article a recours au symbole « ■ » pourtant étranger au Code du travail. Dans un souci de cohérence, il s'avère plus judicieux d'employer des tirets.

### **Concernant l'article 12 :**

Le premier point de l'article 12 vise à faire supporter par le Fonds pour l'emploi les frais engendrés par la collaboration entre les services de l'Administration de l'emploi et les entreprises du secteur du travail intérimaire ou du secteur du recrutement. La Chambre de Commerce soutient le principe d'une telle collaboration. Elle ne saurait cependant pallier au souci constant d'améliorer les services offerts par l'Administration de l'emploi. Elle renvoie à cet égard aux pistes esquissées dans sa rubrique « Considérations générales ».

Le deuxième et le troisième point de l'article 12 prévoient la prise en charge par le Fonds pour l'emploi d'une part des frais engendrés par les mesures de maintien dans l'emploi dans un plan de maintien dans l'emploi et d'autre part des frais de personnel du secrétariat du Comité de conjoncture liés à la gestion des notifications de licenciements, ainsi que l'accompagnement et le suivi de ces plans de maintien dans l'emploi. Si le principe de ces prises en charge est louable, force est de constater que le projet de loi n'est accompagné d'aucune prévision budgétaire. En ce qui concerne les mesures en faveur de l'emploi, il conviendrait de préciser quelles mesures sont censées être visées par le présent article, étant donné que d'autres dispositions du présent projet de loi mettent le coût de ces mesures en partie à charge des entreprises : la préretraite-ajustement, ou encore le chômage partiel.

En particulier, en ce qui concerne l'extension des compétences et les nouveaux rôles assignés par le présent projet de loi au Comité de conjoncture, ceux-ci devront se traduire par un renforcement substantiel en personnel et en moyens de cet organe.

**Concernant l'article 13 :**

L'article 13 apporte quelques précisions en ce qui concerne les conditions d'admission au bénéfice de l'indemnité de chômage complet, afin de contrecarrer certains abus. Elles ne soulèvent pas de remarques de la part de la Chambre de Commerce.

**Concernant l'article 14 :**

Les modifications à l'article L. 521-6 du Code du travail tendent à préciser, voire modifier, certains mécanismes : l'article précisera notamment utilement que le chômeur indemnisé doit avoir été lié par un ou plusieurs contrats de travail ou d'apprentissage et que les périodes de détention ne seront plus considérées comme des périodes d'activité.

**Concernant l'article 15 :**

Les modifications à l'article L. 521-9 du Code du travail précisent les conditions d'inscription à l'Administration de l'emploi en vue de bénéficier de l'indemnité de chômage. La réforme tendant à exiger de la part des personnes bénéficiaires d'une mesure en faveur de l'emploi d'accomplir à l'issue desdites mesures un délai de carence et d'inscription comme demandeur d'emploi de six mois est à saluer : elle constitue un incitatif financier non négligeable pour ces personnes de rechercher activement un emploi à l'issue de la mesure en faveur de l'emploi. Elle endiguera les risques de voir des personnes alterner pendant de longues périodes des mesures en faveur de l'emploi avec des périodes d'indemnisation.

La Chambre de Commerce note une discordance entre l'orthographe des mots « plus tôt », écrits « plutôt » au paragraphe (1) et « plus tôt » au paragraphe (5).

**Concernant l'article 16 :**

L'article 16 tend à responsabiliser davantage les demandeurs d'emploi dans la recherche active d'un emploi et de les activer à un stade précoce.

A cet égard, les mesures tendant à sanctionner un chômeur indemnisé qui omet de manière itérée de se présenter aux services de l'Administration de l'emploi (paragraphe (2) et (3) de l'article L. 521-9 du Code du travail) et le chômeur indemnisé qui ne déploie pas d'efforts propres en matière de recherche active d'un emploi approprié (paragraphe (5) de l'article L. 521-9 du Code du travail) sont à saluer.

Le paragraphe (4) prévoit que l'Administration de l'emploi peut proposer à tout demandeur d'emploi la conclusion d'une convention d'activation individualisée précisant les droits et obligations respectifs de l'Administration de l'emploi et du demandeur d'emploi. La Chambre de Commerce soutient le principe de cette mesure qui devrait permettre des mesures plus ciblées et personnalisées à l'adresse des demandeurs d'emploi.

Le fait que l'objectif et le contenu de la convention seront « *un plan d'insertion respectivement de réinsertion* », et non seulement des « *mesures en faveur de l'emploi* »<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Page 19 de l'accord Tripartite

montre que toute mesure (et non seulement les mesures en faveur de l'emploi prises *stricto sensu* : stage d'insertion, stage de réinsertion, suivi de cours dans le cadre du CNFPC, contrats d'appui-emploi) dont l'Administration de l'emploi estime qu'elle aboutit à terme à une (ré)insertion dans le monde du travail pourra être proposée, par exemple un apprentissage ou une formation. Les mesures en faveur de l'emploi sont certes des outils utiles, voire indispensables pour rapprocher une certaine catégorie de demandeurs d'emplois le plus possible de ce premier marché. Mais le but premier du travail de l'Administration de l'emploi devra être de placer un maximum de demandeurs d'emplois sur le premier marché de l'emploi. Tout « parage » de personnes dans des mesures en faveur de l'emploi devra être évité. Le passé a en effet montré qu'un certain nombre de bénéficiaires de ces mesures s'estimaient à tort se trouver déjà sur le premier marché et comptaient sur une pérennisation de leur statut (par exemple : un stage d'insertion transformé à son issue en contrat à durée indéterminée).

La mise en œuvre pratique de cette convention d'activation individualisée soulève un certain nombre d'interrogations, qui ne sont pas levées par le commentaire des articles qui se borne à reprendre mot à mot les termes du paragraphe (4).

C'est ainsi qu'il faudra veiller que l'Administration de l'emploi dispose du personnel nécessaire pour procéder à une juste adéquation entre le profil et les besoins du demandeur d'emploi d'une part et le plan d'insertion proposé d'autre part.

La durée de la convention n'est pas précisée par le présent article : prendra-t-elle fin à l'expiration de la durée d'indemnisation ? Une durée allant au-delà de douze mois risque de rendre illusoire tout effort de planification de l'insertion. La convention pourra-t-elle être renégociée au cas où la situation personnelle du demandeur change ou si le marché de l'emploi subit une modification substantielle dans le secteur dans lequel le demandeur d'emploi recherche un travail ?

Alors que l'article prévoit des sanctions au cas où l'Administration de l'emploi ne remplit pas ses obligations découlant de la convention d'activation, il est muet sur les sanctions encourues par le demandeur d'emploi qui ne respecterait pas ladite convention. La menace de sanctions s'avère pourtant nécessaire, notamment à l'égard des jeunes demandeurs d'emploi manquant parfois de discernement et de maturité. La menace de sanctions leur permettrait de prendre conscience que le non respect des obligations souscrites aura des répercussions, par exemple perte du droit à l'indemnité de chômage complet dont la durée serait à apprécier au cas par cas par les services de l'Administration de l'emploi en fonction de la gravité du manquement.

Le succès de cette mesure dépendra largement de la réponse à ces questions. La Chambre de Commerce invite les rédacteurs du projet de loi à les résoudre, soit dans le cadre du présent projet de loi, soit dans le cadre d'un règlement grand-ducal, à soumettre pour avis aux chambres concernées.

Le paragraphe (5) de l'article L. 521-9 du Code du travail prévoit que les bénéficiaires des indemnités de chômage complet sont tenus, sur demande du service de placement, de prouver leurs efforts propres déployés en matière de recherche d'un emploi. La Chambre de Commerce note que ce texte s'écarte des décisions de la Tripartite qui avait retenu un rapport régulier<sup>17</sup> (sous-entendu : automatique) de la preuve des efforts déployés. La contrainte d'une régularité automatique (au lieu d'un rapport sur demande, tel que préconisé par le texte) incitera davantage les chômeurs indemnisés à s'impliquer dès le premier jour dans la recherche active d'un emploi.

#### **Concernant l'article 17 :**

---

<sup>17</sup> Accord Tripartite page 19

L'article 17 prévoit que la durée d'indemnisation ne pourra pas dépasser la durée de travail effectuée pendant la période de référence à prendre en considération pour le calcul de la condition de stage. Cette mesure incitera les demandeurs à rechercher un emploi dès le début du chômage. Ainsi, la personne qui à l'issue d'un contrat à durée déterminée de six mois se retrouve sans emploi sera admise aux indemnités de chômage pour une durée maximale de six mois. Cette mesure évitera la tentation d'alterner de brèves périodes de travail avec des périodes de chômage. Si la Chambre de Commerce soutient cette réforme, elle estime néanmoins qu'une allocation chômage agencée de façon dégressive constituerait un incitatif financier non négligeable supplémentaire à l'activation précoce des demandeurs d'emploi.

Le paragraphe (3) ne modifie pas les différents paramètres en fonction desquels les chômeurs âgés de longue durée peuvent solliciter une demande de prolongation de la durée d'indemnisation. Il autorisera cependant dorénavant plusieurs demandes en ce sens. La Chambre de Commerce tient à signaler que cette mesure n'a pas été abordée au sein de la Tripartite. Elle va à l'encontre du principe de l'activation précoce des demandeurs d'emploi : la possibilité de telles demandes réitératives peut en effet dissuader un demandeur d'emploi à procéder avec toute l'énergie nécessaire à la recherche d'un emploi et le rendra de surcroît dépendant des aides sociales. Au cas où une seule prolongation ne permet toujours pas au chômeur de trouver un emploi, il conviendrait de ne pas le « parquer » jusqu'à l'âge de la retraite dans une pure logique d'indemnisation, mais le cas échéant de le diriger vers les initiatives en faveur de l'emploi.

On peut regretter que les rédacteurs du présent projet de loi n'aient procédé à une projection financière ni des économies dégagées par l'introduction de ces nouvelles dispositions en matière de durée d'indemnisation, ni des dépenses supplémentaires engendrées par la possibilité des demandes de prolongation itératives. En raison du nombre élevé de demandeurs d'emplois âgés de longue durée, la mesure risque de s'avérer onéreuse.

La Chambre de Commerce estime donc que le texte actuel qui ne prévoit qu'une seule demande de prolongation devrait être maintenu dans sa version actuelle. En revanche, les efforts de l'Administration de l'emploi à l'encontre des chômeurs âgés et de longue durée devraient être renforcés. La Chambre de Commerce renvoie aux pistes de réflexion qu'elle a soulevé dans la rubrique « *Considérations générales.* »

#### **Concernant l'article 18 :**

La suppression de l'admissibilité au bénéfice de l'indemnité de chômage du jeune qui à la fin de sa formation s'inscrit comme demandeur d'emploi au bénéfice de l'indemnité de chômage complet est à saluer. Le « bonus » d'un abandon scolaire est ainsi supprimé. Cette mesure incitera les jeunes à rechercher activement un emploi dès la fin de leur formation.

#### **Concernant l'article 19 :**

Il sera désormais possible d'étendre la durée de stage de réinsertion à deux années, à condition que le demandeur s'inscrive dans le cadre d'une formation qualifiante ou une formation pratique prévue dans une convention collective.

La possibilité de prolonger le cas échéant la durée du stage de réinsertion permettra au demandeur d'emploi de bénéficier d'une meilleure formation, de nature à augmenter son employabilité. Bien que le nouvel alinéa 2 fasse référence à des formations pratiques prévues par des conventions collectives de travail déclarées d'obligation générale, il convient de préciser que les stagiaires ne tombent pas dans le champ d'application personnel des conventions collectives de travail défini à l'article L.

161-1 du Code du travail. On peut toutefois regretter que l'extension de la durée ne soit pas possible pour des entreprises qui ne sont pas couvertes par une convention collective, respectivement pour celles-ci qui sont liées par une convention collective qui ne s'appliquent qu'à son entreprise.

La convention collective ne saurait se prononcer sur la prime de mérite, étant donné que le stagiaire n'est pas couvert par la convention collective, faute d'être lié par un contrat de travail au sens du titre II livre 1<sup>er</sup> du code du travail (article L. 161-1 (1) du Code du travail). A supposer même qu'il soit couvert par la convention collective, tout versement d'une prime de mérite doit néanmoins rester facultatif. Il constitue en effet un moyen de stimulation financier et psychologique non négligeable pour l'entreprise.

#### **Concernant l'article 20 :**

L'article L. 525-1 du Code du travail semble à première vue assouplir les conditions d'obtention de l'indemnité de chômage par des indépendants. Il réduit en effet la durée d'affiliation de cinq à deux ans. Cette mesure, visant à inciter les jeunes créateurs d'entreprises à franchir le pas du statut de salarié au statut de l'indépendant, est à saluer. La Chambre de Commerce déplore toutefois que la possibilité prévue actuellement à l'article L. 525-1 (1) alinéa 3 pour le Directeur de l'Administration de l'emploi de réduire cette durée à un an ait été supprimée.

Conformément à l'accord Tripartite qui exprimait le souhait de vouloir éviter certains abus, les périodes pendant lesquelles les cotisations sociales n'ont pas été réglées ne seront désormais pas prises en considération pour déterminer les périodes d'affiliation et l'indemnité de chômage est ramenée à quatre-vingt, ou quatre vingt cinq pour cent du salaire social minimum qualifié.

Il y a lieu de préciser au dernier alinéa dans quel cas de figure l'indemnité se monte à quatre-vingt pour cent ou quatre-vingt-cinq pour cent du salaire social minimum qualifié. Par analogie au paragraphe (3) alinéa 1, la Chambre de Commerce suppose que l'indemnité se montera à quatre-vingt-cinq pour cent au cas où l'indépendant est en charge d'une famille.

#### **Concernant l'article 21 :**

L'article L. 527-1 du Code du travail est modifié afin de supprimer le recours ouvert au directeur de l'Administration de l'emploi contre les décisions de la commission spéciale de réexamen.

#### **Concernant les articles 22, 23 et 24 :**

Les articles 22, 23 et 24 visent à « *alléger les charges administratives des entreprises* »<sup>18</sup> en ne soumettant la prestation d'heures supplémentaires ou de travail de jour férié légal qu'à une notification préalable à l'Inspection du Travail et des Mines. La Chambre de Commerce renvoie à son analyse menée sous la rubrique « *Considérations générales* ». Elle estime qu'un vrai effort de simplification administrative devrait se limiter à une simple notification *ex post* annuelle de toutes les heures supplémentaires prestées, voire la suppression pure et simple d'une quelconque autorisation ou notification. Pour les raisons évoquées sous les « *Considérations générales* », la Chambre de Commerce suggère la suppression de l'exigence d'un avis favorable des salariés concernés.

---

<sup>18</sup> Page 22 de l'accord Tripartite

Au cas où la notification préalable serait maintenue, il y aurait lieu d'adapter l'article L. 211-26 du Code du travail qui énonce actuellement la procédure en vue d'une autorisation ministérielle de prester des heures supplémentaires.

**Concernant l'article 25 :**

L'Administration de l'emploi sera dorénavant autorisée à suspendre pour une plus longue période le dossier d'un demandeur d'emploi non indemnisé qui fait de manière répétée preuve d'un manque de collaboration avec les services de l'Administration de l'emploi.

**Concernant l'article 26 :**

La Chambre de Commerce approuve les critères d'accès modifiés à l'apprentissage des adultes proposés dans le projet de loi sous rubrique. Les nouveaux critères contribueront sans doute à contrecarrer le nombre croissant d'abus constatés de façon assez régulière dans le passé. Ces abus trouvent leur motivation dans le différentiel existant entre les indemnités d'apprentissage de l'apprentissage initial et celles de l'apprentissage des adultes. Les modifications proposées devraient contribuer à rétablir la philosophie de principe qui consistait à réserver l'apprentissage pour adultes aux personnes ayant une certaine expérience professionnelle en leur offrant une formation sanctionnée par un diplôme.

La Chambre de Commerce propose toutefois de prévoir une phase d'observation de la pertinence des nouveaux critères et leurs répercussions sur le nombre de contrats enregistrés après leur mise en vigueur. Dans ce contexte, la Chambre de Commerce se demande s'il ne serait pas plus opportun d'insérer les critères d'admission dans un règlement grand-ducal afin de pouvoir les adapter plus rapidement en cas de besoin.

La Chambre de Commerce souligne que l'apprentissage initial doit rester la règle. L'apprentissage des adultes est une voie de formation professionnelle qui s'intègre dans la perspective d'école de la 2e chance et du life-long learning .

**Concernant l'article 27 :**

L'article 27 remplace le régime du contrat d'auxiliaire temporaire dans le secteur public par le contrat d'appui-emploi. Cet article reprend en principe les dispositions initialement prévues au projet de loi N° 5501 modifiant 1. la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi ; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet ; 2. de la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs ;3. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi ;4. la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes. L'article ne soulève pas de commentaires de la part de la Chambre de Commerce.

Elle invite les rédacteurs du présent projet de loi à modifier l'article 56-1 de la loi du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire afin de préciser que le tribunal du travail sera la juridiction compétente pour les contestation relatives aux contrats d'appui-emploi et de contrats d'initiation à l'emploi.

**Concernant l'article 28 :**

L'article 28 remplace les deux mesures en faveur de l'emploi existant actuellement à destination des jeunes dans le secteur privé, à savoir le stage d'insertion et le contrat d'auxiliaire temporaire dans le secteur privé, par une seule mesure : le contrat d'initiation à l'emploi. Le présent projet tient compte d'un certain nombre des commentaires de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers exposés dans leur avis commun daté du 31 mars 2006. D'autres suggestions n'ont pourtant pas été retenues. Etant donné que les employeurs ne recourront à cette initiative qu'à condition que le régime soit suffisamment souple, la Chambre de Commerce estime utile de rappeler brièvement ses propositions d'amélioration. Elle se doit aussi de rappeler que le succès de cette mesure dépendra largement des efforts déployés par l'Administration de l'emploi de canaliser des profils valables vers ce type de mesure.

Article 543-16 :

Dans le système actuel du stage d'insertion, seules les entreprises couvertes par une convention-cadre conclue avec l'Administration de l'emploi, soit directement, soit par l'entremise d'une organisation ou chambre professionnelle d'employeurs peuvent avoir recours à un stage d'insertion (article L. 543-15 du Code du travail). La possibilité de recourir à de telles conventions cadre a fait ses preuves dans le passé. Elles ont d'ailleurs été renouvelées il y a quelques mois. Ce mécanisme de la convention cadre dispense notamment les petites entreprises de rédiger elles-mêmes les termes du stage d'insertion. Le présent projet de loi supprime purement et simplement l'exigence de ces conventions cadres. Dorénavant, toute entreprise pourra donc conclure des contrats d'initiation à l'emploi. Cette liberté comporte cependant comme corollaire l'exigence de rédiger un contrat d'initiation à l'emploi. Cette formalité risque de dissuader les petites et micro entreprises à recourir à cette mesure, par peur de se voir imposer par l'Administration de l'emploi un contrat standard, non adapté au secteur en question. La Chambre de Commerce invite donc les auteurs du présent projet de loi à maintenir la possibilité de conclure des conventions cadre via les organisations ou chambres professionnelles. Une entreprise aurait dès lors la liberté soit d'inscrire ses propres contrats d'initiation à l'emploi dans le cadre de ces conventions cadres, soit de les négocier et signer elle-même.

Articles L.543-17 et L.543-18 :

Par rapport au projet de loi initial numéro 5501, on relève l'amélioration toute relative que le plan de formation sera dorénavant établi avec le jeune. Or, de nombreuses PME ne disposent ni des moyens humains, ni des moyens financiers pour offrir une formation spécifique au jeune. En raison de leur petite taille, elles sont cependant en mesure d'assurer un encadrement humain particulièrement propice à une formation qui se fait selon le principe « *learning by doing* » et à une immersion totale du jeune dans la vie de l'entreprise. Il serait regrettable que les PME, pourtant premières créatrices d'emplois, seraient *de facto* dans l'incapacité de conclure des contrats d'initiation à l'emploi faute de disposer de programmes de formation formalisés.

En outre, l'obligation d'établir un tel plan de formation, autant que celle de désigner un tuteur et de communiquer à l'Administration pour l'emploi les compétences et déficiences constatées, seront ressenties par les entreprises, comme autant de paperasses qui les dissuaderont à conclure un tel contrat. Ces formalités ne vont certainement pas dans le sens de la simplification administrative. La Chambre de Commerce suggère dès lors d'abandonner ces deux obligations.

Tout au plus conviendrait-il de donner au promoteur la faculté de communiquer avec l'Administration de l'emploi s'il rencontrait un problème majeur avec un jeune.

Article L. 543-19 :

Le fait que la durée du contrat soit maintenue à douze mois (au lieu de neuf mois) est à accueillir favorablement.

La possibilité de prolongation du contrat prévue au paragraphe (2) permettra une formation plus poussée dans des secteurs couverts par une convention collective de travail déclarée d'obligation générale.

Le projet de loi prévoit que la convention collective fixera la prime de mérite à verser au jeune. Or, la convention collective ne saurait se prononcer sur la prime de mérite, étant donné que le jeune n'est pas couvert par la convention collective, faute d'être lié par un contrat de travail au sens du titre II livre 1<sup>er</sup> du code du travail (article L. 161-1 (1) du code du travail). A supposer même que le jeune soit couvert par la convention collective, tout automatisme de versement d'une prime de mérite, outre la charge financière, ôte *de facto* le promoteur de la possibilité d'encourager un jeune particulièrement méritant. Par ailleurs, la différenciation qui est de la sorte introduite entre un promoteur qui n'est pas couvert par une convention collective et qui est de ce fait libre d'accorder ou non une prime de mérite au jeune et le promoteur couvert par une convention collective et qui devrait en tout état de cause verser une telle prime, ne s'avère guère justifiée. Il y a partant lieu de supprimer la dernière phrase du paragraphe (2). Au cas où elle serait néanmoins maintenue, la Chambre de Commerce estime que cette prime de mérite devrait, au même titre que l'indemnité proprement dite, être au moins partiellement prise en charge par le Fonds pour l'emploi. L'article L. 543-21 serait à modifier en ce sens.

Il est à craindre que les promoteurs rechigneront en pratique à recourir à une prolongation du contrat en raison de la sanction en cas de non embauche à l'issue de la prolongation prévue au paragraphe (3). Le promoteur sera en effet contraint d'embaucher le jeune, sous peine de remboursement des sommes perçues par le Fonds pour l'emploi pendant la durée de prolongation. L'entreprise qui a dispensé pendant deux ans une formation précieuse au jeune que ce dernier peut valoriser sur le marché de l'emploi risque de ressentir comme une sanction injustifiée ce remboursement forcé. En outre, cette mesure revient *de facto* à accorder au jeune une garantie de l'emploi, incompatible avec l'idée d' « *employment security* ».

Au cas où cette mesure aurait été inspirée par le souci d'éviter un recours abusif à des contrats d'initiation à l'emploi, la Chambre de Commerce estime que l'article L. 543-29 prévoyant l'exclusion du bénéfice de la mesure à des entreprises ayant fait un abus manifeste de cette mesure constitue un garde-fou suffisant. Afin de ne pas dissuader les entreprises de conclure des contrats d'initiation à l'emploi, il y a lieu de supprimer le paragraphe (3) de l'article L.543-19.

#### Article 543-22 :

A défaut de précision dans le texte, la Chambre de Commerce suppose que le Fonds pour l'Emploi remboursera toutes les prestations de sécurité sociale, i.e. part patronale et part salariale.

#### Article L. 543-23 :

Le contrat d'initiation à l'emploi n'est pas à considérer comme un contrat de travail. A ce titre, il convient d'exclure non seulement le titre II du livre premier du Code du travail (consacré au contrat de travail), mais aussi les dispositions du Livre I Titre VI (rapports collectifs de travail : les bénéficiaires de contrats d'initiation à l'emploi ne sont pas des employés/ouvriers au sens de l'article L. 161-1 du Code du travail et ne tombent pas dans le champ d'application des conventions collectives), Livre II, Titre III, Chapitre III (congé annuel des salariés), Chapitre IV (congés spéciaux) et Livre IV (Représentation du personnel). Il y a lieu de compléter l'article L. 543-23 en ce sens.

L'article L.543-23 énonce les conditions dans lesquelles il peut être mis fin au contrat d'initiation à l'emploi. L'équilibre contractuel bascule en faveur du jeune qui peut

mettre à tout moment fin au contrat (sous réserve d'un préavis de huit jours et de motifs valables), tandis que l'employeur ne peut mettre fin au contrat à l'issue d'une période de six semaines que moyennant accord de l'Administration de l'emploi. La Chambre de Commerce espère que l'Administration de l'emploi fera preuve de pragmatisme dans le cadre de cette autorisation et ne s'opposera pas à la résiliation d'un contrat d'initiation qui ne peut pas être maintenu en présence de faits ou de circonstances suffisamment graves pour rendre la continuation du contrat impossible aux yeux de l'entreprise

Article L. 543-25 :

L'article 543-25 maintient la priorité d'embauche au profit du bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi qui est redevenu chômeur et dont le contrat est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement. Une telle priorité s'avère en pratique peu utile, voire contreproductive. Les entreprises la percevront en effet comme une contrainte que de devoir offrir un nouveau poste par priorité à un ancien bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi qui n'a pourtant pas donné satisfaction à l'entreprise. Si tel avait été le cas, elle lui aurait en effet probablement proposé un contrat de travail à l'issue du contrat d'initiation à l'emploi

Article L. 543-26 :

Le droit au congé reconnu au jeune par le présent article risque d'avoir un effet dissuasif pour les entreprises : non seulement qu'elles s'engagent à dispenser une formation aux jeunes et qu'elles n'ont pas la certitude de disposer de cette main-d'œuvre pendant toute la durée du contrat d'initiation au cas où le jeune accepte un autre emploi, mais en plus, elles sont obligées de lui accorder des congés payés (24 jours, soit plus d'un mois de travail). Afin de ne pas amputer de manière substantielle le contrat d'initiation à l'emploi de sa durée, tout en assurant au jeune un droit à un repos, la Chambre de Commerce propose de lui accorder un jour de congé par mois travaillé. A l'instar des salariés du secteur privé, aucun congé ne devrait pouvoir être sollicité pendant les trois premiers mois de travail.

Article L.543-29 :

La Chambre de Commerce invite les rédacteurs du présent projet de loi à formuler des critères précis d'abus manifeste.

**Concernant l'article 31 :**

Point 1° :

En raison du fait que l'Etat se retire du financement de l'assurance-accident et de celle des *baby years* (voir ci-dessous), certains errements du passé concernant la gestion de l'assurance doivent être revus, en particulier l'engagement futur de personnel sous le statut de fonctionnaire public.

Point 2° :

La modification de l'article 239 du Code des Assurances Sociales supprime le financement par l'Etat des majorations proportionnelles résultant des « baby-years », qui fut introduite par une loi du 28 juin 2002. Le financement de cette prestation sera désormais entièrement à charge des caisses de pension et obérera le financement à long terme des pensions. La Chambre de Commerce renvoie à son analyse menée sous la rubrique « Considérations générales » en ce qui concerne l'extrême prudence qui devrait gouverner tout transfert de charges financières vers les caisses de pension.

**Concernant l'article 32 :**

Par la modification apportée à la loi du 26 mars 1974 portant fixation de suppléments de pension à allouer aux personnes devenues victimes d'actes illégaux de l'occupant en cas d'invalidité ou de décès précoces, l'Etat se retire du financement du complément différentiel des pensions d'invalidité ou de survie. La Chambre de Commerce renvoie à son analyse menée sous la rubrique « Considérations générales »: avant toute nouvelle charge financière à supporter par les régimes de pension, il y aurait lieu de procéder à des projections financières sur plusieurs années.

**Concernant l'article 33 :**

Le présent article garantit le financement de l'ajustement des rentes agricoles par le budget de l'Etat. La Chambre de Commerce tient à souligner que ce point n'a pas fait l'objet de conclusions au sein de la Tripartite. Le patronat a donc estimé que le retrait de l'Etat du financement des assurances frapperait tous les assurés. Il paraît ni cohérent, ni équitable que le principe d'austérité budgétaire qui a commandé le retrait de l'Etat du financement des *baby years* et de l'abrogation de la prise en charge de l'Etat d'un tiers des dépenses d'adaptation et d'ajustement des rentes de l'assurance-accident ne s'applique pas aussi au financement de l'ajustement des rentes agricoles.

**Concernant les articles 34 et 35 :**

La Chambre de Commerce renvoie à son analyse menée sous la rubrique « Considérations générales - Mesures en matière de sécurité sociale : surveiller les dépenses de sécurité sociale ».

**Concernant l'article 37 :**

Le paragraphe (1) de l'article 37 prévoit que la valeur a) représente la valeur des émissions de CO<sub>2</sub> en g/km lors d'un cycle d'essai standardisé mixte telle que reprise soit à la rubrique 46.2. du certificat de conformité communautaire tel que défini à l'annexe IX de la directive modifiée 70/156/CEE, soit dans un autre certificat équivalent délivré par le constructeur du véhicule et enregistré dans le fichier de la base de données nationale sur les véhicules routiers.

Dans la mesure où les informations sur les émissions CO<sub>2</sub> en g/km sont d'utilité publique, la Chambre de Commerce propose que chaque utilisateur/propriétaire/détenteur de véhicule automoteur puisse avoir accès à cette base de données nationale pour calculer le taux d'émission exact de CO<sub>2</sub> en g/km et pouvoir ainsi calculer le montant de la taxe dont il sera redevable.

En outre, la Chambre de Commerce propose l'application de paliers de 10 ou 15 g/km et ceci pour éviter des discussions et des polémiques sur la perception et le redressement éventuel de cette taxe.

**Concernant l'article 38 :**

Le paragraphe 3 prévoit que « la taxe fixée en vertu de l'article 38 (1) peut être différenciée pour les véhicules équipés d'un moteur à carburant diesel ». La Chambre de Commerce souhaite avoir des précisions quant à la signification et la portée exacte de cette disposition.

**Concernant l'article 42 :**

L'article 42 du présent projet de loi prévoit une exonération de taxe pour les « tracteurs utilisés exclusivement pour les travaux agricoles, horticoles, dans la pisciculture et la sylviculture ». La Chambre de Commerce approuve cette dérogation, mais souhaite rappeler que les entreprises agricoles, horticoles, piscicoles ou sylvicoles utilisent également nombre de véhicules utilitaires ou de véhicules tout terrain à des fins professionnelles. Ces professions seront pénalisées par l'augmentation de la taxe sur les véhicules routiers, alors que le but du projet de loi est d'inciter les consommateurs à effectuer un choix réfléchi lors de l'achat d'un véhicule neuf et non pas de pénaliser les professionnels de ces secteurs d'activité.

C'est pourquoi la Chambre de Commerce propose d'étendre le champ d'application de l'exonération prévue à l'article 42 du présent projet de loi à « tous les véhicules routiers utilisés exclusivement pour les travaux agricoles, horticoles, viticoles, dans la pisciculture et la sylviculture ».

**Concernant l'article 52 :**

La Chambre de Commerce rappelle que le défaut de vignette fiscale provoque un retrait de points de permis de conduire en cas de contrôle. Il serait utile de prévoir un délai maximal de jours au cours duquel l'Administration des douanes et accises devra expédier les vignettes au débiteur de la taxe après enregistrement du paiement.

**Concernant l'article 61 :**

La Chambre de Commerce constate que l'application des dispositions concernant la régularisation de la taxe due à partir de l'entrée en vigueur du présent projet de loi risque d'engendrer une surcharge de travail disproportionnée au regard des sommes concernées (dédoublement d'avis d'échéance, dédoublement des opérations de paiements etc.). Dans un souci de simplification administrative, la Chambre de Commerce propose de mettre en place une solution qui s'appliquerait pendant la période transitoire qui préverrait la facturation de la nouvelle taxe, soit lors de date d'expiration de l'ancienne taxe sur les véhicules automoteurs, soit en cas de transfert de propriété. Par ailleurs, la Chambre de Commerce propose de réfléchir à la mise en place d'une solution automatique d'encaissement des taxes pour les professionnels.

\* \* \*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce ne peut approuver le projet de loi sous avis que de manière partielle. Elle approuve les modifications apportées à la loi de l'impôt sur le revenu, au Code des assurances sociales (tout en mettant en garde contre la mise en péril de la viabilité à long terme du système de sécurité sociale), au Code du travail (à l'exception du volet maintien dans l'emploi) et les mesures en matière de politique de l'environnement, sous réserve de la prise en compte des remarques formulées ci avant. La Chambre de Commerce approuve le principe de l'« *employment security* ». Elle estime toutefois que les dispositions du volet maintien dans l'emploi sont au contraire inspirées de celui de « *job security* ». C'est la raison pour laquelle la Chambre de Commerce ne peut approuver ces dispositions dans leur teneur actuelle. Elle approuve les modifications apportées en matière de politique environnementale mais demande la neutralisation du point de vue échelle mobile des salaires de toutes les taxes à objectif écologique, y compris la taxe sur véhicules routiers.

WJE/DAN/BJE/TRO/PPA