

LES NOUVELLES MESURES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE CHÔMAGE

LES PRINCIPALES MESURES EN UN CLIN D'ŒIL

Mesures applicables du 16 août 2010 au 16 août 2012

- en cas d'embauche d'un salarié venant d'être licencié, au cours de son préavis dispensé de travail, le nouvel employeur se voit rembourser par l'ancien employeur l'intégralité des charges sociales relatives au montant de la rémunération correspondant à l'ancien salaire (cf. point 1.1.);
- les prolongations de la durée d'indemnisation en matière de chômage au-delà de 12 mois pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans ayant cotisé pendant plus de 20 ans jouent dorénavant à partir de 45 ans (point 1.2.);
- les salariés licenciés par une entreprise en difficultés économiques peuvent également bénéficier d'une prolongation de leur durée d'indemnisation (point 1.2.);
- le plafond de 2,5 fois le salaire social minimum au niveau de l'indemnité de chômage joue pendant 9 mois au lieu de 6 mois avant de passer à 2 fois le salaire social minimum (point 1.3.);
- les employeurs engageant un demandeur d'emploi de plus de 30 ans en fin de droits d'indemnisation obtiennent une prime d'encouragement à l'embauche correspondant à 80% des trois premiers salaires mensuels (point 1.4.);
- les entreprises qui n'appartiennent pas à l'une des branches économiques déclarées en difficultés par le Gouvernement ont également la possibilité de bénéficier des mesures de chômage partiel (point 1.5.);
- le Fonds pour l'emploi prend également en charge les cotisations patronales de sécurité sociale sur l'indemnité de compensation en matière de chômage partiel (point 1.5.);

Mesures prolongées pour 2011

- les mesures temporaires en matière de chômage partiel applicables en 2009 et 2010 sont étendues à l'année 2011 (point 1.5.);

Mesures définitives

- les discussions des partenaires sociaux en vue d'un plan de maintien dans l'emploi doivent dorénavant également porter sur des mesures spéciales pour salariés âgés (point 2.1.);
- les travaux d'utilité publique proposés par l'ADEM sous forme de mesure en faveur de l'emploi sont réformés et prolongés pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans (point 2.2.).



1. LES MESURES TEMPORAIRES

La loi du 3 août 2010¹ modifie pour une durée temporaire de 24 mois, à compter de son entrée en vigueur, soit du 16 août 2010 au 16 août 2012, certaines dispositions du Code du travail.

Cette loi a également pour objet de compléter la loi du 17 février 2009 ayant modifié les dispositions relatives au chômage partiel de source conjoncturelle.

1.1. Exemption des charges sociales du nouvel employeur d'un salarié retrouvant un emploi pendant sa dispense de travail

En cas de licenciement avec préavis, l'employeur a la possibilité de libérer le salarié de toute prestation de travail pendant la totalité ou une partie du préavis².

Même s'il a autorisé le salarié à rester absent de son lieu de travail, l'employeur doit continuer à lui verser l'intégralité de sa rémunération et de ses accessoires, à l'exception des frais occasionnés par le travail (p.ex. : indemnité de repas, indemnité de trajet).

Le Code du travail permet au salarié libéré de tout travail de se faire embaucher par un autre employeur avant l'expiration du préavis. Dans pareil cas, il perd le droit au maintien intégral de son ancien salaire. L'employeur ayant procédé au licenciement reste seulement obligé de lui payer, le cas échéant, la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération. Ce complément est soumis à imposition de même qu'au paiement de cotisations sociales.

La nouvelle loi met à charge de l'ancien employeur, pour le restant du préavis, les charges sociales relatives au complément différentiel éventuel, ainsi que celles relatives au salaire payé par le nouvel employeur pour la durée du préavis restant à courir et jusqu'à concurrence de l'ancien salaire.

1.2. Prolongation de la durée d'indemnisation de certains chômeurs

Chômeurs de 45 ans accomplis

Jusqu'à ce jour, lorsque le chômeur indemnisé âgé de cinquante ans accomplis justifie de vingt années au moins d'assurance obligatoire à l'assurance pension, il peut bénéficier d'une prolongation de six mois de ses droits à l'indemnisation, voire de 9 ou de 12 mois en cas d'assurance obligatoire plus longue encore³.

Cette limite d'âge de cinquante ans est abaissée à quarante-cinq ans.

Salariés licenciés par une entreprise en difficultés

Le chômeur indemnisé, inscrit au chômage suite à un licenciement réalisé par une entreprise bénéficiant du chômage partiel depuis six mois au moins au moment du licenciement ou suite à une cessation des affaires de l'employeur, aura droit à une prolongation de sa période d'indemnisation de six mois au plus.

Cette prolongation vise donc des salariés qui doivent faire face à des difficultés particulières, soit en ayant déjà subi une baisse de leur revenu du fait du chômage partiel, soit en se retrouvant au chômage de façon abrupte suite à la cessation des affaires de leur employeur.

¹ Loi du 3 août 2010 1) portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail ; 2) modifiant les articles L. 513-3, L. 521-7 et L. 523-1 du Code du travail ; 3) modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant : 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail ; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du travail, Mémorial A, n°137 du 13 août 2010.

² Article L. 124-9 du Code du travail.

³ Article L.521-11 du Code du travail.



1.3. Modification du plafond d'indemnisation

Si l'indemnité de chômage, qui s'élève en principe à 80% (voire 85% si le chômeur a des enfants à charge) du salaire brut antérieur, reste plafonnée à 2,5 fois le salaire social minimum (SSM) pour salariés non qualifiés, les plafonds dégressifs que le Code du travail fixe actuellement à 2 fois le SSM après six mois d'indemnisation et 1,5 fois le SSM après douze mois d'indemnisation sont modifiés⁴.

L'application du premier taux dégressif est décalée de trois mois, c'est-à-dire le plafond passe à 2 fois le SSM après 9 mois d'indemnisation, L'application du plafond de 1,5 fois le SSM est suspendue pendant deux années pour éviter ainsi une trop grande perte de revenu au chômeur indemnisé pendant une période dépassant six, voire douze mois.

1.4. Prime d'encouragement à l'embauche

Tout employeur, qui engage, par le biais d'un contrat de travail à durée indéterminée, un chômeur indemnisé âgé de plus de 30 ans a droit au remboursement par le Fonds pour l'emploi de quatre-vingts pour cent du salaire effectivement versé pendant les trois premiers mois du contrat, y inclus la part patronale des cotisations de sécurité sociale correspondant à cette période.

Chômeurs de plus de 30 ans en fin de droits

Cette prime d'encouragement est limitée à l'embauche d'un chômeur approchant de la fin de ses droits ou qui vient de perdre ses droits à indemnisation.

Sont ainsi visés les chômeurs qui se trouvent dans l'une des périodes suivantes :

- dans les trois mois précédant la fin des droits initiaux,
- dans la période de prolongation des droits à indemnisation,
- dans les trois mois suivant la date de la cessation effective du paiement.

Contrat toujours en vigueur un an après l'engagement

Le droit au remboursement de l'employeur naît douze mois après l'engagement, à condition que le contrat soit toujours en vigueur à cette date. La demande de remboursement est à adresser à l'ADEM.

Préservation des droits à indemnisation du chômeur

Pendant les premiers 12 mois du contrat à durée indéterminée, le droit à une prolongation du chômage est, le cas échéant, préservé. Si le contrat est résilié avant l'acquisition de nouveaux droits à indemnisation, le chômeur retrouve son droit initial à une prolongation.

Durée limitée

Cette prime est temporaire et s'applique à tous les contrats conclus pendant les vingt-quatre mois suivant la date de l'entrée en vigueur de la loi du 3 août 2010, soit du 16 août 2010 au 16 août 2012.

1.5. Nouvelles dispositions temporaires en matière de chômage partiel

La loi a pour objet de compléter la loi du 17 février 2009 ayant modifié les dispositions relatives au chômage partiel de source conjoncturelle.

Cette loi de février 2009 a introduit deux mesures temporaires d'abord applicables pour l'année 2009, puis étendues à l'année 2010, afin de venir en aide à certaines entreprises :

- prise en charge de l'indemnité de compensation par l'Etat
- durée d'indemnisation calculée sur une période de référence annuelle.

⁴ Article L.521-14 du Code du travail.



Dans le cadre de la politique générale de maintien dans l'emploi, la présente loi du 13 août 2010 proroge ces deux mesures temporaires pour les rendre applicables également en 2011 et ajoute deux nouvelles mesures temporaires, à savoir l'exemption des cotisations patronales sur l'indemnité compensatoire de chômage partiel pour certaines entreprises et la possibilité pour des entreprises appartenant à des secteurs non déclarés en crise d'être admises au chômage partiel de source conjoncturelle.

Ces deux mesures additionnelles seront applicables temporairement du 16 août 2010 au 16 août 2012.

1.5.1. *Prolongation pour 2011 des deux mesures préexistantes introduites par la loi de février 2009*

Prise en charge de l'indemnité de compensation par l'Etat

Des subventions peuvent être allouées aux employeurs qui, plutôt que de procéder à des licenciements, s'engagent à maintenir le contrat de travail de leur personnel et à lui verser une indemnité de compensation pour les pertes de rémunération subies du fait que la durée normale de travail, légale ou conventionnelle, est réduite dans des entreprises ou dans un ou plusieurs de leurs établissements.

Ces indemnités compensatoires sont soumises aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires. Les cotisations patronales de sécurité sociale, y compris les cotisations d'assurance contre les accidents et les cotisations dues aux caisses d'allocations familiales, restent à charge de l'employeur.

Dans le système normal, l'indemnité de compensation est prise en charge respectivement par l'employeur et par l'Etat d'après les règles suivantes :

- l'indemnité de compensation correspondant à la première tranche de 8 heures pour les salariés travaillant normalement 20 heures par semaine ou moins et de 16 heures pour les salariés travaillant normalement plus de 20 heures par semaine, est prise en charge par l'employeur ;
- le montant de la subvention à accorder par l'Etat correspond au montant global de l'indemnité de compensation avancé par l'employeur pour les heures de travail perdues au-delà des 8 ou 16 heures par mois de calendrier à hauteur de 80 ou 90 % de la rémunération horaire brute touchée par le travailleur.

Pour la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010, l'Etat rembourse aux employeurs relevant de l'une des branches économiques rendues éligibles également la première tranche de 8 heures pour les salariés travaillant normalement 20 heures par semaine ou moins et de 16 heures pour les salariés travaillant normalement plus de 20 heures par semaine.

Cela s'applique également au chômage partiel de source structurelle lorsqu'un plan de maintien dans l'emploi a été conclu et homologué par le ministre du Travail et de l'Emploi.

La nouvelle loi étend cette disposition temporaire à l'année 2011.

Durée d'indemnisation calculée sur une période de référence annuelle

Les décisions portant désignation des entreprises admises au bénéfice de ces mesures sont limitées à un mois. Elles peuvent être renouvelées de mois en mois dans les limites de la durée de validité de la décision générale de fixation des branches économiques touchées par des difficultés conjoncturelles (< 12 mois), mais au maximum cinq fois, successives ou non, sur présentation d'une nouvelle demande par la direction de l'entreprise et sur avis du Comité de conjoncture.

Le chômage conjoncturel est donc applicable pour une durée maximale de 6 mois sur une période maximale de 12 mois.



L'octroi d'une subvention est limité aux entreprises et aux établissements dans lesquels la réduction de la durée de travail n'excède pas, par mois et par travailleur, cinquante pour cent de la durée mensuelle normale de travail.

La loi de février 2009 déroge, pour les années 2009 et 2010, aux règles relatives à la durée d'indemnisation, pour les employeurs relevant d'une des branches économiques rendues éligibles par le Conseil de Gouvernement sur avis du Comité de Conjoncture.

Elle étale la durée d'indemnisation sur une période de référence de douze mois sans pouvoir dépasser en fin d'année 50% de la durée légale ou conventionnelle du temps de travail des salariés concernés.

Il sera dès lors possible d'adapter le nombre de jours chômés mensuellement à la gravité de la situation économique tout au long de l'année sans dépasser le nombre de jours chômés correspondant à cinquante pour cent du temps de travail normalement presté.

La nouvelle loi étend l'application de cette disposition temporaire à l'année 2011.

1.5.2. Deux nouvelles mesures d'application temporaire

Exemption des cotisations patronales sur l'indemnité compensatoire de chômage partiel pour certaines entreprises

La loi du 13 août 2010 prévoit que les cotisations patronales de sécurité sociale sur l'indemnité de compensation restant à charge de l'employeur sont prises en charge par le Fonds pour l'emploi pour les entreprises qui sont en régime de chômage partiel depuis six mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi et à condition que le nombre d'heures perdues par mois dépasse 25% de la durée de travail normale.

Cette prise en charge par le Fonds pour l'emploi s'appliquera du 16 août 2010 au 16 août 2012.

Possible extension du chômage partiel aux entreprises exclues

Le Gouvernement, réuni en conseil, détermine en dernière instance les branches économiques dont les difficultés conjoncturelles sont telles que la réduction de la durée normale de travail est inévitable, ceci sur avis du Comité de conjoncture. La durée de validité de cette décision ne peut être supérieure à douze mois. La décision est renouvelable sur avis du Comité de conjoncture.

Le ministre du Travail et de l'Emploi et le ministre de l'Economie, sur avis du Comité de conjoncture, procédant par décision commune, désignent les entreprises appartenant à l'une de ces branches d'activité et décident de leur admission au bénéfice desdites subventions.

Cette décision ministérielle peut s'étendre aux entreprises qui n'appartiennent pas à une des branches visées, mais se trouvent dans un lien de dépendance économique, constaté par le Comité de conjoncture, d'autres entreprises admises au bénéfice des.

Cette décision ministérielle peut également s'appliquer aux entreprises qui n'appartiennent pas à une des branches visées, mais qui sont confrontées à un cas de force majeure, qui empêche le maintien de l'emploi par leurs propres moyens.

La nouvelle loi offre aux entreprises, qui n'appartiennent pas à une des branches économiques déclarées en difficultés par le gouvernement, la possibilité de bénéficier des mesures de chômage partiel à la condition qu'elles se trouvent confrontées à une réduction d'au moins 40% du temps de travail et à condition qu'elles aient conclu, au préalable, soit un plan de maintien dans l'emploi homologué, soit un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

Le texte pose la condition d'une réduction d'au moins 40% du temps de travail.

L'éligibilité de l'entreprise est soumise à une deuxième condition tenant dans la conclusion d'un accord préalable entre partenaires sociaux ou d'un plan de maintien dans l'emploi.



Cet accord préalable est à conclure, d'un côté, par l'employeur et, de l'autre côté, par la délégation du personnel, le groupe salarial du comité mixte d'entreprise, les organisations syndicales signataires de la convention dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail sinon, à défaut, par les salariés concernés.

Cette mesure sera applicable du 16 août 2010 au 16 août 2012.

2. LES MESURES DÉFINITIVES

2.1. Ajout d'un sujet de négociation dans le cadre du plan de maintien dans l'emploi

Un nouveau point concernant les mesures spéciales pour salariés âgés est ajouté à la liste des sujets sur lesquels doivent porter les discussions en vue d'un plan de maintien dans l'emploi. Jusqu'alors, cette liste comprend les sujets suivants⁵ :

- application de la législation sur le chômage partiel ;
- aménagements possibles de la durée de travail dont application d'une période de référence plus longue ou plus courte ;
- travail volontaire à temps partiel ;
- recours à des comptes épargne-temps ;
- réductions de la durée du travail ne tombant pas sous le champ d'application de la législation sur le chômage partiel, prévoyant le cas échéant la participation à des formations continues et/ou des reconversions pendant les heures de travail libérées ;
- possibilités de formation voire de reconversion permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise ;
- possibilités de formation, de formation continue, de reconversion permettant la réaffectation de salariés dans une autre entreprise, appartenant le cas échéant au même secteur d'activités ;
- application de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre ;
- accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en ayant recours à des experts externes ;
- application de la législation sur la préretraite-ajustement ;
- période d'application du plan de maintien dans l'emploi ;
- principes et procédures régissant la mise en œuvre et le suivi du plan de maintien dans l'emploi.

2.2. Modernisation de la mise au travail

Nouvelle dénomination

La mise au travail, qui est une mesure en faveur de l'emploi de l'ADEM, est rebaptisée : « occupation temporaire indemnisée ».

Règlements grand-ducal à adopter

Un règlement grand-ducal devra être adopté d'une part, pour définir les tâches déclarées d'utilité publique pouvant faire l'objet d'une occupation temporaire indemnisée et d'autre part, afin de fixer les modalités pratiques relatives aux occupations temporaires indemnisées et fixer le montant de l'indemnité complémentaire.

⁵ Article L.513-3 du Code du travail.



Durée limitée

La durée de l'occupation temporaire indemnisée est limitée à six mois avec une seule possibilité de prolongation de six mois au maximum.

Chômeurs de plus de 50 ans

Pour les chômeurs âgés de plus de 50 ans, bénéficiant d'une occupation temporaire indemnisée, arrivant en fin de période d'indemnisation sans avoir accès à une autre mesure sociale, l'occupation temporaire indemnisée peut être prolongée au-delà des limites définies ci-dessus et pour une durée maximale de douze mois renouvelable. Cette prolongation s'effectue dans le cadre d'une affectation temporaire indemnisée organisée par le Service national d'action sociale (SNAS), sans que la personne ne subisse aucun changement d'affectation afin de la maintenir dans l'emploi tout en garantissant une continuité de revenu. La collaboration entre l'ADEM et le SNAS sera organisée par règlement grand-ducal.

La période d'indemnisation sera prolongée en conséquence.

La décision d'une telle prolongation exceptionnelle de l'occupation temporaire indemnisée sera prise par le directeur de l'Administration de l'emploi sur avis d'une commission consultative dont la composition et les modalités de fonctionnement seront déterminées par voie de règlement grand-ducal.

La somme du montant de l'indemnité de chômage et de l'indemnité complémentaire servie pendant cette période de prolongation de l'occupation temporaire indemnisée (OTI) ne peut pas être supérieure au salaire social minimum pour salariés non qualifiés, ceci pour éviter des inégalités injustifiées entre demandeurs d'emploi bénéficiant d'une prolongation exceptionnelle de l'OTI et les personnes passant au régime du revenu minimum garanti (RMG).

Ainsi, le montant versé au chômeur indemnisé à 80% du salaire sociale minimum (SSM) peut être porté à quasi 100% du SSM via l'indemnité complémentaire.

Or, pour le chômeur touchant une indemnité de chômage supérieure au SSM, celle-ci est ramenée au niveau du SSM et l'indemnité complémentaire n'est pas due.



RESUME

Mesures visant à promouvoir l'emploi

MESURES TEMPORAIRES

Dispositions antérieures

Nouvelles dispositions

Exemption de charges sociales du nouvel employeur d'un salarié retrouvant un emploi pendant sa dispense de travail

Le salarié bénéficiaire de la dispense de travailler est autorisé à reprendre un emploi salarié auprès d'un nouvel employeur ; en cas de reprise d'un nouvel emploi, l'employeur est obligé, s'il y a lieu, de verser au salarié, chaque mois pour la durée de préavis restant à courir, le complément différentiel entre le salaire par lui versée au salarié avant son reclassement et celle qu'il touche après son reclassement. Le complément différentiel est soumis aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires.

Les charges sociales relatives au complément différentiel éventuel ainsi que celles relatives au salaire payé par le nouvel employeur restent à charge de l'ancien employeur pour la durée du préavis restant à courir et jusqu'à concurrence de l'ancien salaire.

Applicable du 16 août 2010 au 16 août 2012

Prolongation de la durée d'indemnisation des chômeurs de 45 ans accomplis

Lorsque le chômeur indemnisé âgé de cinquante ans accomplis justifie de vingt années au moins d'assurance obligatoire à l'assurance pension, il peut bénéficier d'une prolongation de six mois de ses droits à l'indemnisation.

La limite d'âge de cinquante ans est abaissée à quarante-cinq ans.

Applicable du 16 août 2010 au 16 août 2012

Prolongation de la durée d'indemnisation des salariés licenciés par une entreprise en difficultés

Pas de prolongation spécifique

Le chômeur indemnisé, inscrit au chômage suite à un licenciement réalisé par une entreprise bénéficiant du chômage partiel depuis six mois au moins au moment du licenciement ou suite à une cessation des affaires de l'employeur, aura droit à une prolongation de sa période d'indemnisation de six mois au plus.

Applicable du 16 août 2010 au 16 août 2012

Modification du plafond d'indemnisation

Le montant de l'indemnité de chômage complet est de 80% du salaire brut antérieur du salarié sans emploi, sans pouvoir être supérieur au salaire brut qui lui reviendrait en cas d'occupation comme salarié rémunéré sur la base de 250% du salaire social minimum de référence.

Le plafond de 250% est ramené à 200% à partir de 273 jours d'indemnisation.

Le passage au plafond de 150% après 12 mois est suspendu.

Lorsque le chômage dépasse la durée de 182 jours de calendrier au cours d'une période de 12 mois, le plafond de 250% est ramené à 200% du salaire social minimum de référence.

Applicable du 16 août 2010 au 16 août 2012



Prime d'encouragement à l'embauche

Tout employeur qui engage par le biais d'un CDI un chômeur indemnisé âgé de plus de 30 ans en fin de droits* a droit au remboursement par le fonds pour l'emploi de 80% du salaire effectivement versé pendant les 3 premiers mois du contrat, y inclus la part patronale des cotisations de sécurité sociale correspondant à cette période.

*Sont visés les chômeurs qui se trouvent dans la période composée des 3 mois précédant la fin des droits initiaux, de la durée de sa période de prolongation, le cas échéant, et des 3 mois suivant la date de la cessation effective du paiement.

Le droit au remboursement de l'employeur naît 12 mois après l'engagement et à condition que le contrat soit toujours en vigueur à ce moment.

Applicable du 16 août 2010 au 16 août 2012

Nouvelles dispositions temporaires en matière de chômage partiel

Prolongation des deux mesures temporaires applicables en 2009 et 2010 à 2011

Ajout de deux nouvelles mesures du 16 août 2010 au 16 août 2012

Des subventions peuvent être allouées aux employeurs qui, plutôt que de procéder à des licenciements, s'engagent à maintenir le contrat de travail de leur personnel et à lui verser une indemnité de compensation pour les pertes de rémunération subies du fait que la durée normale de travail, légale ou conventionnelle, est réduite dans des entreprises ou dans un ou plusieurs de leurs établissements.

Ces indemnités compensatoires sont soumises aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires.

Les cotisations patronales de sécurité sociale, y compris les cotisations d'assurance contre les accidents et les cotisations dues aux caisses d'allocations familiales, restent à charge de l'employeur.

L'indemnité de compensation est prise en charge respectivement par l'employeur et par l'Etat d'après les règles suivantes :

- l'indemnité de compensation correspondant à la première tranche de 8 heures pour les salariés travaillant normalement 20 heures par semaine au moins et de 16 heures pour les salariés travaillant normalement plus de 20 heures par semaine, est prise en charge par l'employeur ;

Pour la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010, l'Etat rembourse aux employeurs relevant de l'une des branches économiques rendues éligibles par décision du Conseil de Gouvernement sur avis du Comité de conjoncture la première tranche de 8 heures pour les salariés travaillant normalement 20 heures par semaine ou moins et de 16 heures pour les salariés travaillant normalement plus de 20 heures par semaine.

Cela s'applique également au chômage partiel de source structurelle lorsqu'un plan de maintien dans l'emploi a été conclu et homologué par le ministre du Travail et de l'Emploi.

Le projet soumis pour avis étend cette disposition temporaire à l'année 2011.

Nouvelle mesure temporaire applicable du 16 août 2010 au 16 août 2012 :

Les cotisations patronales de sécurité sociale sur l'indemnité de compensation restant à charge de l'employeur, seront « prises en charge par le fonds pour l'emploi pour les entreprises qui sont en régime de chômage partiel depuis six mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi et à condition que le nombre d'heures perdues par mois dépasse vingt cinq pour cent de la durée de travail normale ».



- le montant de la subvention à accorder par l'Etat correspond au montant global de l'indemnité de compensation avancé par l'employeur pour les heures de travail perdues au-delà des 8 ou 16 heures par mois de calendrier à hauteur de 80 ou 90% de la rémunération horaire brute touchée par le travailleur.

Les décisions portant désignation des entreprises admises au bénéfice de ces mesures sont limitées à un mois. Elles peuvent être renouvelées de mois en mois dans les limites de la durée de validité de la décision générale de fixation des branches économiques touchées par des difficultés conjoncturelles (< 12 mois), mais au maximum cinq fois, successives ou non, sur présentation d'une nouvelle demande par la direction de l'entreprise et sur avis du Comité de conjoncture.

Le chômage conjoncturel est donc applicable pour une durée maximale de 6 mois sur une période maximale de 12 mois.

L'octroi d'une subvention est limité aux entreprises et aux établissements dans lesquels la réduction de la durée de travail n'excède pas, par mois et par travailleur, cinquante pour cent de la durée mensuelle normale de travail.

Le Gouvernement, réuni en conseil, détermine en dernière instance les branches économiques dont les difficultés conjoncturelles sont telles que la réduction de la durée normale de travail est inévitable, ceci sur avis du Comité de conjoncture. La durée de validité de cette décision ne peut être supérieure à douze mois. La décision est renouvelable sur avis du Comité de conjoncture.

Le ministre du Travail et de l'Emploi et le ministre de l'Economie, sur avis du Comité de conjoncture et procédant par décision commune, désignent les entreprises appartenant à l'une de ces branches d'activité et décident de leur admission au bénéfice desdites subventions.

Cette décision ministérielle peut s'étendre aux entreprises qui n'appartiennent pas à une des branches visées, mais se trouvent dans un lien de dépendance économique déterminant, constaté par le Comité de conjoncture, avec d'autres entreprises admises au bénéfice des dispositions et qui empêche le maintien de l'emploi par leurs propres moyens.

Pour 2009 et 2010, la durée d'indemnisation est étalée sur une période de référence de douze mois, sans pouvoir dépasser en fin d'année cinquante pourcent de la durée légale ou conventionnelle du temps de travail des salariés concernés.

Le projet étend cette disposition temporaire à 2011.

Le projet offre aux entreprises qui n'appartiennent pas à une des branches économiques déclarées en difficultés par le gouvernement la possibilité de bénéficier des mesures de chômage partiel à la condition qu'elles se trouvent confrontées à une réduction d'au moins 40% du temps de travail et à condition qu'elles aient conclu, au préalable, soit un plan de maintien dans l'emploi homologué, soit un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

Applicable du 16 août 2010 au 16 août 2012



Cette décision ministérielle peut également s'appliquer aux entreprises qui n'appartiennent pas à une des branches visées, mais qui sont confrontées à un cas de force majeure, qui empêche le maintien de l'emploi par leurs propres moyens.

MESURES DEFINITIVES

Ajout d'un sujet obligatoire au plan de maintien dans l'emploi

La liste des sujets sur lesquels doivent porter les discussions en vue d'un plan de maintien dans l'emploi est composée de la manière suivante :

- application de la législation sur le chômage partiel ;
- aménagements possibles de la durée de travail dont application d'une période de référence plus longue ou plus courte ;
- travail volontaire à temps partiel ;
- recours à des comptes épargne-temps ;
- réductions de la durée du travail ne tombant pas sous le champ d'application de la législation sur le chômage partiel, prévoyant le cas échéant la participation à des formations continues et/ou des reconversions pendant les heures de travail libérées ;
- possibilités de formation voire de reconversion permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise ;
- possibilités de formation, de formation continue, de reconversion permettant la réaffectation de salariés dans une autre entreprise, appartenant le cas échéant au même secteur d'activités ;
- application de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre ;
- accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en ayant recours à des experts externes ;
- application de la législation sur la préretraite-ajustement ;
- période d'application du plan de maintien dans l'emploi ;
- principes et procédures régissant la mise en œuvre et le suivi du plan de maintien dans l'emploi.

Le projet de loi soumis pour avis ajoute à cette liste des mesures spéciales pour salariés âgés.



Modernisation de la mise au travail

Sur proposition du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, le Gouvernement en conseil peut décider l'organisation de travaux d'utilité publique destinés à l'occupation des demandeurs d'emploi sans emploi inscrits à l'Administration de l'emploi.

Le chômeur indemnisé affecté à une tâche déclarée d'utilité publique, décidée sur la base des dispositions de l'alinéa qui précède, a droit à une indemnité complémentaire dont le niveau est déterminé par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions compte tenu de la nature de la tâche prestée. L'indemnité complémentaire n'est pas considérée comme revenu accessoire au sens des dispositions de l'article L. 521-18. Elle est soumise aux charges sociales et fiscales conformément aux dispositions du paragraphe (3) de l'article L. 521-14.

L'indemnité complémentaire ainsi que les dépenses notamment d'assurance, de sécurité sociale, de transport, de matériel, d'outillage, de moyens de sécurité et de protection ainsi que tous autres frais connexes sont pris en charge par le Fonds pour l'emploi.

Le Gouvernement en conseil établit les conditions et modalités de déroulement, d'encadrement, de suivi et de contrôle des travaux et, le cas échéant, les modalités de participation financière de la collectivité ou de l'institution bénéficiaire des travaux.

Article L. 521-11 (5) : Le droit à l'indemnité de chômage complet du chômeur indemnisé affecté à des stages, cours ou travaux d'utilité publique peut être maintenu pour une période de 6 mois au plus à compter de l'expiration du droit à l'indemnité de chômage complet.

Article L. 521-14 (1) : Le montant de l'indemnité de chômage complet est de quatre-vingts pour cent du salaire brut antérieur du salarié sans emploi, sans pouvoir être supérieur au salaire brut qui lui reviendrait en cas d'occupation comme salarié rémunéré sur la base de deux cent cinquante pour cent du salaire social minimum de référence.

Le projet donne une nouvelle dénomination à la mise au travail : « occupation temporaire indemnisée ».

La durée de l'occupation temporaire indemnisée est limitée à six mois avec une seule possibilité de prolongation de six mois au maximum.

Pour les chômeurs âgés de plus de 50 ans, bénéficiant d'une occupation temporaire indemnisée, arrivant en fin de période d'indemnisation sans avoir accès à une autre mesure sociale, l'occupation temporaire indemnisée peut être prolongée au-delà des limites définies ci-dessus et pour une durée maximale de douze mois renouvelable. Cette prolongation s'effectue dans le cadre d'une affectation temporaire indemnisée organisée par le Service national d'action sociale (SNAS), sans que la personne ne subisse aucun changement d'affectation afin de les maintenir dans l'emploi tout en garantissant une continuité dans le revenu. La collaboration entre l'ADEM et le SNAS sera organisée par règlement grand-ducal.

La période d'indemnisation sera prolongée en conséquence.

La décision d'une telle prolongation exceptionnelle de l'occupation temporaire indemnisée sera prise par le Directeur de l'Administration de l'emploi sur avis d'une commission consultative dont la composition et les modalités de fonctionnement seront déterminées par voie de règlement grand-ducal.

La somme du montant de l'indemnité de chômage et de l'indemnité complémentaire servie pendant cette période de prolongation de l'occupation temporaire indemnisée (OTI) ne peut pas être supérieure au salaire social minimum pour salariés non qualifiés, ceci pour éviter des inégalités injustifiées entre demandeurs d'emploi bénéficiant d'une prolongation exceptionnelle de l'OTI et les personnes passant au régime du revenu minimum garanti (RMG).

Ainsi, le montant versé au chômeur indemnisé à 80% du salaire social minimum (SSM) peut être porté à quasi 100% du SSM via à l'indemnité complémentaire.

Or, pour le chômeur touchant une indemnité de chômage supérieure au SSM, celle-ci est ramenée au niveau du SSM et l'indemnité complémentaire n'est pas due.