



NEWSLETTER

N°6/2017

8 août 2017

1. Nouvelle aide à l'embauche des chômeurs de longue durée à travers la création d'emplois d'insertion

2. Les autres mesures de lutte contre le chômage

LES NOUVELLES MESURES EN MATIÈRE DE CHÔMAGE

L'objectif de cette nouvelle loi¹ est de réduire le nombre de chômeurs de longue durée. Il s'agit de transformer des emplois précaires en véritables emplois et de créer des emplois réels correspondant à de vrais besoins.

Les principales mesures en un clin d'œil :

1. Nouvelle aide à l'embauche des chômeurs de longue durée à travers la création d'emplois d'insertion
2. Limitation des possibilités de prolongation des indemnités de chômage complet
3. Extension du cercle des bénéficiaires du stage de professionnalisation
4. Modification des aides à l'embauche des chômeurs âgés

1. Nouvelle aide à l'embauche des chômeurs de longue durée à travers la création d'emplois d'insertion

1.1 Qui peut en bénéficier?

Du côté demandeur d'emploi

Le dispositif introduit s'adresse aux demandeurs d'emploi âgés de 30 ans au moins, inscrits à l'ADEM et sans emploi depuis au moins 12 mois.

Du côté employeur

Sont visés uniquement l'État, les établissements publics, les communes, les syndicats communaux, les sociétés d'impact sociétal dont le capital social est composé à 100% de parts d'impact², les associations sans but lucratif ou une fondation.

1.2. Quels emplois sont visés ?

Définition

Il doit s'agir de nouveaux emplois créés sous la forme de contrat de travail à durée indéterminée.

Ces emplois doivent être nouveaux, ne pas viser des remplacements d'emplois existants et ne pas créer des situations de concurrence déloyale par rapport au secteur marchand.

Nombre

Dans une première phase, et jusqu'à la fin 2017, le nombre de contrats à durée indéterminée pour lesquels cette nouvelle aide peut être accor-



1) Loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée.

2) Société créée par la loi du 12 décembre 2016 portant création des sociétés d'impact sociétal. Dans une société d'impact sociétal, deux types de parts peuvent coexister :

- les parts sociales ou actions d'impact ne donnent droit à aucune distribution de dividendes ;
- les parts sociales ou actions de rendement donnent droit à une partie des dividendes.

dée est limité à 150, ce qui permettra d'assurer une mise en œuvre adéquate du dispositif et d'évaluer la charge qu'il représente pour le Fonds pour l'emploi.

Pour les années suivantes, le nombre de postes sera fixé d'année en année par le biais de la loi budgétaire couvrant l'année en question.

1.3. Comment en bénéficié ?

L'employeur adresse une demande motivée à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM). Il doit démontrer la création d'un nouvel emploi, n'entraînant pas de distorsion de concurrence.

Sous peine d'irrecevabilité, cette demande doit être accompagnée de l'avis de la délégation du personnel.

Le ministre du Travail prend la décision finale sur avis de l'ADEM.

L'aide est remboursée trimestriellement sur base d'une déclaration de l'employeur introduite auprès de l'ADEM accompagnée d'une copie des fiches de salaire ainsi que d'un certificat du Centre commun de la Sécurité sociale certifiant l'affiliation du salarié concerné.

1.4. À quel montant se chiffre l'aide de l'État ?

Demandeur d'emploi âgé de 30 ans au moins qui est inscrit et sans emploi depuis au moins douze mois

Cette aide est dégressive pendant les 3

premières années consécutives à l'embauche.

Pendant les douze premiers mois du contrat, l'aide correspond au remboursement de 100% des frais salariaux réellement exposés.

Les frais salariaux exposés pris en considération sont toutefois plafonnés à 150% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Pour la deuxième année l'aide correspond au remboursement de 80% des frais salariaux plafonnés et pour la troisième année au remboursement de 60% des frais salariaux plafonnés.

Demandeur d'emploi âgé de 50 ans au moins qui est inscrit et sans emploi depuis au moins douze mois

L'aide correspond au remboursement de 100% des frais salariaux jusqu'au jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse.

Les frais salariaux exposés pris en considération sont plafonnés à 150% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Règle anti-cumul

Ces aides ne sont pas cumulables avec les aides à l'embauche des chômeurs âgés, qui prennent la forme du remboursement des cotisations de sécurité sociale aux employeurs.

1.5. Quelle sera l'incidence d'une cessation du contrat ?

Si l'une des parties met unilatéralement fin au contrat de travail à durée indéterminée pendant la période d'essai, aucune obligation de remboursement ne peut être opposée à l'employeur.

Par contre, une fois la période d'essai révolue, le remboursement des frais cesse de plein droit en cas de licenciement ou de démission du salarié ainsi engagé.

En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur avant la fin de la 6e année du contrat, pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié, l'employeur est tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi 75% des sommes perçues.

2. Les autres mesures de lutte contre le chômage

2.1. Limitation des possibilités de prolongation des indemnités de chômage complet

a. Distinction entre la participation des chômeurs à des stages/cours ou des travaux d'utilité publique²

Le droit à l'indemnité de chômage complet du chômeur indemnisé affecté à des stages et cours peut être maintenu pour une période de 6 mois au plus à compter de l'expiration du droit à l'indemnité de chômage complet, tandis que celui du chômeur indemnisé affecté à une tâche d'utilité publique est allongé d'une période égale à la durée effective de l'affectation à cette tâche au cours de la période d'indemnisation initiale.

b. Réduction de la durée maximale des occupations temporaires indemnisées (OTI)³

La durée des occupations temporaires indemnisées des chômeurs indemnisés âgés de moins de 50 ans est ramenée à six mois renouvellements compris au lieu de douze mois renouvellement compris.

De plus, il est profité de cette loi pour apporter quelques précisions dans le cadre des OTI :

- Sauf exception, le promoteur ne peut que bénéficier d'une seule occupation temporaire indemnisée de six mois maximum, renouvellements compris, pour un même poste sur une période de référence de douze mois.
- Pour tous les chômeurs qui sont occupés à des tâches d'utilité publique dans le cadre de l'occupation temporaire indemnisée, les suppléments légaux ou convention-

nels prévus pour certaines sortes de travaux (majoration pour travail de nuit, de dimanche, etc.) doivent également bénéficier aux chômeurs et ce à charge du promoteur et ne seront pas considérés comme revenus accessoires en matière de chômage complet.

- Pour les chômeurs âgés de plus de 50 ans, la possibilité de continuer l'occupation temporaire indemnisée par tranches de 12 mois, le cas échéant jusqu'à la retraite, est maintenue, mais le passage dans une mesure de la loi sur le revenu minimum garanti n'est plus prévu.

2.2. Extension du cercle des bénéficiaires du stage de professionnalisation

La limite d'âge minimale passe de 45 à 30 ans.

Pour rappel, ce stage est réservé aux promoteurs qui peuvent offrir aux demandeurs d'emploi une réelle perspective d'emploi à la fin du stage de professionnalisation ou du contrat de réinsertion-emploi subséquent.

Ce stage est non rémunéré et ne peut excéder la durée de six semaines, voire neuf semaines lorsque le demandeur d'emploi est considéré comme hautement qualifié, c'est-à-dire qu'il peut se prévaloir au moins de 3 années d'études supérieures réussies.

Le stage est soumis à l'assurance contre les accidents de travail et donne lieu au paiement des cotisations afférentes prises en charge par le Fonds pour l'emploi.

En cas de placement en stage, le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet

augmentée d'une indemnité complémentaire fixée à 331 euros et bénéficie de deux jours de congé par mois.

De même le demandeur d'emploi bénéficiant d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente ou du revenu pour personnes gravement handicapées en garde le bénéfice augmenté d'une indemnité complémentaire fixée à 331 euros et bénéficie de deux jours de congé par mois.

En cas de placement en stage, le chômeur non indemnisé touche une indemnité fixée à 331 euros et bénéficie de deux jours de congé par mois.

A la fin du stage, l'entreprise utilisatrice informera par écrit l'Agence pour le développement de l'emploi sur les possibilités d'insertion du demandeur d'emploi à l'intérieur de l'entreprise.

Si le demandeur d'emploi n'est pas embauché par l'entreprise à la fin du stage, celle-ci renseignera l'Agence pour le développement de l'emploi sur les compétences acquises par le demandeur d'emploi durant le stage ainsi que sur les éventuelles déficiences constatées.

Dorénavant dans ce cas, le droit à l'indemnité de chômage complet sera allongé d'une période égale à la durée effective du stage de professionnalisation.

2.3. Modification des aides à l'embauche des chômeurs âgés

L'aide à l'embauche d'un chômeur âgé et de longue durée permet à l'employeur de récupérer les cotisations sociales versées.

Le contrat doit être conclu pour une

2) L'objectif de la mesure d'affectation à travaux d'utilité publique (depuis 1/1/2016) est de permettre au demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe de rester actif. Le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe peut être affecté à des travaux d'utilité publique auprès de l'Etat, des Communes et des Syndicats communaux, des Etablissements publics et des Fondations.

3) Cette aide est accessible à l'Etat, aux communes, syndicats communaux, établissements publics et fondations, ainsi qu'aux entreprises du secteur privé touchées par un plan de maintien dans l'emploi. Le dispositif concerne :
- les demandeurs d'emploi indemnisés ;
- les salariés touchés par un plan de maintien dans l'emploi.

durée indéterminée (minimum 16 h/sem.), ou pour une durée déterminée d'au moins 18 mois (minimum 16 h/sem.) ou dans le cadre d'un remplacement d'un congé parental.

Jusqu'à présent, le remboursement aux employeurs des cotisations de sécurité sociale visait tant la part salariale que la part patronale. Est supprimé le remboursement de la part salariale des cotisations de sécurité sociale, alors que celle-ci n'est pas à charge de l'employeur.

a. Relèvement de l'âge des bénéficiaires

Il ne reste plus que deux catégories d'âge pour lesquelles les cotisations sociales sont remboursées pour une durée variable en fonction de l'âge, à savoir les chômeurs âgés entre quarante-cinq et quarante-neuf ans accomplis et ceux âgés de cinquante ans et plus.

Pour les premiers, le remboursement des charges sociales ne peut pas dépasser deux ans tandis que pour les seconds, le remboursement est maintenu jusqu'au jour de l'attribution d'une pension de vieillesse.

Les chômeurs de longue durée âgés de 30 à 39 ans et inscrits depuis au moins 12 mois à l'ADEM ne sont désormais plus concernés par cette aide, mais pourront

bénéficier de l'aide à l'embauche des chômeurs de longue durée à travers la création d'emplois d'insertion.

b. Ajout de conditions

Est ajoutée l'exigence que la vacance de poste ait été déclarée préalablement à l'ADEM.

Sont ajoutées certaines conditions dans le chef du demandeur d'emploi, à savoir qu'il :

- est légalement occupé auprès d'une entreprise qui dispose au Grand-Duché d'un établissement stable ;
- est assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois ;
- est apte au travail ;
- ne touche ni de pension de vieillesse anticipée, ni de pension de vieillesse, ni d'indemnité d'attente, ni d'indemnité professionnelle d'attente, ni de rente complète ;
- n'est pas le titulaire de l'autorisation d'établissement de la société auprès de laquelle il est employé ;
- n'exerce pas la fonction de gérant, d'administrateur, d'administrateur-délégué à la gestion journalière de la société ou de l'association sans

but lucratif auprès de laquelle il est employé ;

- ne détient pas de participation dans la société, non cotée en bourse, auprès de laquelle il est employé ;
- n'a pas encore travaillé pour l'entreprise ou l'entité économique et sociale au cours des cinq dernières années précédant la relation de travail pour laquelle le remboursement des charges sociales est demandé.

Aucun remboursement des charges sociales n'est dû si :

- la majorité du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé est détenu par le conjoint, le partenaire ou par un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au second degré inclus ;
- le conjoint, le partenaire ou un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au second degré inclusivement ont détenu à un moment au courant des deux années précédant la conclusion du contrat de travail la majorité des parts ou actions du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire se trouve employé. Cette condition d'application est vérifiée sur une période de deux ans se situant immédiatement avant la présentation de la demande.