



17 novembre 2015

AVIS II/73/2015

relatif au projet de loi portant modification :

1. du Code du travail ;
2. de 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 ;
3. de la loi modifiée 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 ;

..... AVIS

Par lettre du 4 novembre 2015, Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a transmis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL ci-après).

1. Ce projet de loi concerne quatre dispositifs s'appliquant en droit du travail :

- La période de référence et l'adaptation du plan d'organisation du travail
- Le stage de réinsertion professionnelle
- Le chômage partiel
- Les mesures temporaires en matière d'indemnités de chômage complet.

1. La période de référence et l'adaptation du plan d'organisation du travail

2. Aucun accord tripartite n'ayant pu être trouvé à ce jour, il est proposé de proroger la validité des dispositions existantes pour une année.

Le Gouvernement continuera les discussions avec les partenaires sociaux en vue de déposer un projet de loi de réforme conséquent de l'organisation du temps de travail début 2016.

2. Le stage de réinsertion professionnelle

3. Le présent projet propose de remplacer l'actuel stage de réinsertion professionnelle, qui s'adresse à tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, âgés de plus de 30 ans, par un stage de professionnalisation de courte durée et un contrat de réinsertion-emploi plus long.

4. Les auteurs du projet motivent cette suppression par le fait que le stage de réinsertion ne produit pas les effets escomptés en matière de réintégration sur le marché du travail.

Uniquement 26% des personnes dont le stage s'est terminé en 2015 ont été engagées par l'entreprise où elles ont effectué le stage. L'encadrement des demandeurs d'emploi est loin d'être optimal. En outre, les demandeurs d'emploi les plus fragiles en profitent peu.

5. Les deux nouvelles mesures cibleront trois types de demandeurs d'emploi, considérés comme les plus fragiles : les demandeurs d'emploi d'au moins 45 ans, les salariés à capacité de travail réduite (salariés reclassés notamment) et les salariés ayant le statut de salarié handicapé.

5bis. Une première remarque s'impose : les demandeurs d'emploi âgés entre 30 et 44 ans ne seront plus bénéficiaires d'aucune aide spécifique.

Or en septembre 2015, sur un total de 17026, les demandeurs d'emploi âgés entre 30 et 39 ans étaient tout de même au nombre de 3996. Ceux entre 40 et 49 ans 4441.

Caractéristiques des demandeurs d'emploi résidents disponibles inscrits en fin de mois

Source : Bulletin de l'emploi, septembre 2015.

1. Par genre et par âge

	Âge	< 25	25-29	30-39	40-49	50-59	60 et +	Total	%
aoû-15	Total	1873	1818	4044	4567	4211	637	17150	
	%	10,9	10,6	23,6	26,6	24,6	3,7	100	
sep-15	Hommes	1145	807	1789	2157	2243	346	8487	49,8
	Femmes	886	992	2207	2284	1886	284	8539	50,2
	Total	2031	1799	3996	4441	4129	630	17026	100
	%	11,9	10,6	23,5	26,1	24,2	3,7	100	
sep-14	Total	2228	1986	4279	4693	4154	613	17953	
	%	12,4	11,1	23,8	26,2	23,1	3,4	100	

2. Par genre, par âge et par ancienneté d'inscription

SEPTEMBRE 2015	Âge e Mois	moins de 25 ans			25-29 ans			30-39 ans			40-49 ans		
		H.	F.	Tot.	H.	F.	Tot.	H.	F.	Tot.	H.	F.	Tot.
	-1	297	237	534	121	177	298	204	268	472	159	186	345
	1-2	180	166	346	78	81	159	121	148	269	104	132	236
	2-3	130	85	215	75	91	166	139	137	276	107	92	199
	3-6	157	93	250	131	176	307	298	326	624	219	296	515
	6-9	81	84	165	97	115	212	223	314	537	198	255	453
	9-12	67	43	110	55	74	129	148	195	343	160	211	371
	12-18	63	63	126	50	80	130	159	255	414	184	262	446
	18-24	67	38	105	42	52	94	83	148	231	157	164	321
	24 et +	103	77	180	158	146	304	414	416	830	869	686	1555
	Total	1145	886	2031	807	992	1799	1789	2207	3996	2157	2284	4441

50-59 ans			60 ans et plus			Total		
H.	F.	Tot.	H.	F.	Tot.	H.	F.	Tot.
89	94	183	7	5	12	877	967	1844
68	73	141	4	4	8	555	604	1159
56	61	117	7	5	12	514	471	985
183	144	327	15	20	35	1003	1055	2058
164	143	307	19	16	35	782	927	1709
153	124	277	17	10	27	600	657	1257
204	219	423	43	35	78	703	914	1617
175	130	305	29	26	55	553	558	1111
1151	898	2049	205	163	368	2900	2386	5286
2243	1886	4129	346	284	630	8487	8539	17026

6. Le tableau ci-après compare les principales caractéristiques des deux nouvelles mesures au stage de réinsertion actuel.

	Stage de réinsertion actuel à supprimer	Nouveau stage de professionnalisation	Nouveau contrat de réinsertion-emploi
Cible	Demandeurs d'emploi de 30 ans au moins	demandeurs d'emploi âgés de 45 ans au moins ou en reclassement externe ou salarié handicapé	demandeurs d'emploi âgés de 45 ans au moins ou en reclassement externe ou salarié handicapé
Refus	Possible si motifs valables	Possible si pas un emploi approprié	Possible si pas un emploi approprié
Inscription Adem	3 mois	1 mois	1 mois
Condition pour employeur	Aucune	Réelle perspective d'emploi	Réelle perspective d'emploi
Encadrement	Périodes alternées de formation pratique et théorique	Non	Périodes alternées de formation pratique et théorique Désignation tuteur
Indemnisation mensuelle	Indemnité perçue ou indemnité versée par l'Adem (au moins SSM non qualifié)	Indemnité perçue ou 0 + indemnité complémentaire de 323 Eur	Indemnité perçue ou versée (au moins SSM non qualifié) + indemnité complémentaire de 323 Eur Majoration pour travail de nuit, JFL, dimanche, supplémentaire
Prise en charge par employeur	50% SSM Prime de mérite facultative	Aucune	50% SSM Prime de mérite facultative
Durée	12 mois, prolongation possible de 12 mois si formation qualifiante	6 semaines 9 semaines si salarié hautement qualifié	12 mois Si après stage, déduction durée stage
Congé		2 jours par mois	2 jours par mois
Evaluation	Non	A la fin du stage : - possibilités d'insertion dans entreprise - compétences acquises et déficiences constatées	Non
Prime à l'embauche	Non	Si CDI, 50% SSM X 12 mois	Si CDI ou CDD de 18 mois, remboursement des cotisations sociales
Période d'essai dans contrat postérieur	Possible sans restriction	Possible mais déduction de la durée du stage	Possible mais déduction durée du contrat + stage éventuel
Priorité d'emploi	3 mois après fin stage	Non	3 mois après fin contrat
Périodes de stage pour chômage	Oui	Oui	Oui

7. Il est assez difficile de cerner la plus-value de ces deux nouvelles mesures par rapport au stage de réinsertion professionnelle.

Notre institution voit d'un œil très critique ce nouveau stage de professionnalisation d'une durée de 6 ou 9 semaines, sans aucune prise en charge financière de la part de l'employeur, ni obligation d'encadrement pendant ledit stage ni de priorité d'emploi ultérieure.

Par contre, l'embauche subséquente sous contrat de travail à durée indéterminée permettra à l'employeur de se voir rembourser 50% du salaire social minimum non qualifiée pendant 12 mois.

Ce nouveau stage constitue ni plus ni moins qu'un cadeau à l'intention des entreprises.

Si ce dispositif devait être maintenu, des garde-fous devraient pour le moins être instaurés pour éviter que des entreprises multiplient les stages de professionnalisation au mépris d'embauche sous contrat de travail. Ainsi le nombre de stage de professionnalisation pour une même entreprise devrait-il être limité : le nombre maximum de stages par année devrait être proportionnel à la taille de l'entreprise, ce que ce soit avec le même demandeur d'emploi ou pas.

De même, un même demandeur d'emploi ne devrait pouvoir se voir proposer par l'Adem qu'un seul stage de professionnalisation au cours d'une même période de recherche d'emploi.

8. Le contrat de réinsertion-emploi (CRE) s'inspire du contrat d'initiation à l'emploi (CIE). Il sera conclu entre l'Agence pour le développement de l'emploi (Adem), le promoteur et le demandeur d'emploi.

Cependant si on le compare à l'ancien stage de réinsertion, les différences ne sont que minimes, ce qui permet de douter de son efficacité.

8bis. Ce contrat CRE comprend des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique. Le texte ne prévoit cependant pas comment sera organisée la formation théorique : dans quelle proportion et par qui ?

8ter. Manquent en outre certaines dispositions applicables au CIE, qui devraient être reprises dans l'intérêt du bénéficiaire.

Voici les passages des articles L.543-14 et suivants du Code du travail non repris dans le texte proposé :

« Le promoteur doit permettre au jeune demandeur d'emploi de répondre à ses obligations vis-à-vis de l'Agence pour le développement de l'emploi, notamment en ce qui concerne les propositions d'emploi, convocations et formations, pendant ses heures de travail.

Le promoteur doit permettre au jeune demandeur d'emploi de participer à un ou plusieurs entretiens d'embauche ayant lieu suite à sa propre initiative.

La participation du jeune demandeur d'emploi à tout entretien d'embauche doit faire l'objet d'un certificat de présence signé par l'employeur potentiel ou son représentant. A cette fin, un formulaire pré-imprimé est mis à disposition par l'Agence pour le développement de l'emploi. Ce certificat est à remettre au promoteur et à envoyer, en copie, au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Les promoteurs visés à l'article L. 543-15 adressent leur demande d'un contrat d'initiation à l'emploi au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi. Ils y joignent une description des tâches à accomplir ainsi qu'un profil du poste à remplir.

Le tuteur, d'un commun accord avec le jeune demandeur d'emploi, communique à l'Agence pour le développement de l'emploi les compétences et les déficiences constatées, ainsi que les progrès à accomplir par le jeune demandeur d'emploi pendant l'exécution du contrat.

Le délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi peut inviter le tuteur à assister à des séances de formation respectivement d'information.

Le jeune demandeur d'emploi peut résilier le contrat d'initiation à l'emploi moyennant notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours lorsqu'il peut faire valoir des motifs valables et convaincants.

Le promoteur peut résilier le contrat d'initiation à l'emploi moyennant notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours au cours des six premières semaines du contrat initial.

Au-delà des six premières semaines, le promoteur peut, avec l'accord de l'Agence pour le développement de l'emploi, résilier le contrat moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours.

En cas de motifs graves, le préavis de huit jours n'est pas applicable.

Le promoteur peut offrir au jeune demandeur d'emploi, selon le parcours d'insertion individuel établi pour lui et en fonction de son niveau de formation, des cours de formation organisés par ses soins ou par des organismes et institutions publics et privés qui ont une activité dans le domaine de la formation.

L'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que le promoteur effectuent des évaluations du jeune demandeur d'emploi sous contrat d'initiation à l'emploi six mois après le début du contrat et huit semaines avant la fin du contrat, indépendamment qu'il s'agisse d'une prolongation ou non.

Ces évaluations portent sur des éléments définis par l'Agence pour le développement de l'emploi.

A la fin du contrat d'initiation à l'emploi le promoteur établit un certificat de fin de mesure, dont les éléments sont définis par l'Agence pour le développement de l'emploi, sur la nature et la durée de l'occupation et sur les éventuelles formations.

L'Agence pour le développement de l'emploi peut refuser à un promoteur la conclusion d'un contrat d'initiation à l'emploi en cas d'abus manifeste par l'employeur de la mesure et lorsqu'un encadrement adéquat du jeune demandeur d'emploi ne peut pas être garanti. »

8quater. Il est tout à fait incompréhensible qu'aucune évaluation du demandeur d'emploi ne soit prévue, dans la mesure où il s'agit de l'une des principales critiques proférées à l'encontre du stage de réinsertion que ce contrat de réinsertion vise à remplacer. Il ne peut s'agir que d'une omission alors que cette évaluation est prévue dans le nouveau stage de réinsertion mais pas dans le CRE.

La CSL insiste pour qu'un certificat soit établi à la fin du CRE en vue d'identifier les compétences du demandeur d'emploi et éviter ainsi que sa non-embauche par le promoteur soit perçue négativement par les autres recruteurs. A ce titre, nous estimons nécessaire que le certificat mentionne également la raison pour laquelle le demandeur d'emploi n'a pas pu être embauché à la fin de la mesure. Cette précision devrait quelque peu responsabiliser les employeurs qui devront ainsi justifier de leur politique de recrutement. Cela s'inscrit dans la volonté de contrôler davantage les employeurs qui utilisent ces mesures d'emploi subventionné et éviter les abus.

Les principaux éléments que doit contenir ce certificat (durée de l'occupation, tâches accomplies, formations suivies, compétences acquises et motifs de la non-embauche) devraient être inscrits dans la loi elle-même. Il restera alors à l'Adem d'établir un modèle-type obligatoire.

8quinties. Le projet prévoit une priorité d'embauche dont certains points sont à améliorer en vue d'assurer son efficacité.

Le promoteur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien jeune demandeur d'emploi sous CRE, qui est redevenu chômeur et dont le contrat est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement. Ce délai de 3 mois est trop court et devrait être augmentée à la durée du CRE (en principe 12 mois), comme cela avait été initialement prévu pour le CIE.

Dans le cadre du CIE, le promoteur doit informer en temps utile l'Agence pour le développement de l'emploi sur le ou les postes disponibles. Et c'est l'Adem qui contacte l'ancien jeune demandeur d'emploi sous contrat d'initiation à l'emploi s'il répond aux qualifications et aux profils exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Cette intermédiation de l'Adem n'est pas reprise dans le CRE. La CSL le regrette alors qu'elle permet un certain contrôle du respect de cette priorité d'embauche et peut donc inciter à sa mise en pratique.

8sexties. Au même titre que cela fait encore défaut pour le contrat d'appui-emploi et le CIE, il faudrait permettre l'application de certaines autres dispositions protectrices du titre II du livre 1er du Code du travail, notamment les obligations du salarié et de l'employeur en cas de maladie, la continuation de la rémunération, la garantie des salaires en cas de faillite et définir le tribunal compétent.

8septies. La CSL insiste pour qu'un suivi et une évaluation des mesures soient effectués régulièrement, afin d'éviter tout abus aux dépens de l'embauche normale.

La priorité doit rester la réinsertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail « normal ».

8octies. La loi de novembre 2009 a créé l'obligation pour le chef d'entreprise d'informer et de consulter la délégation du personnel et le /la délégué-e à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi et de contrats d'initiation à l'emploi (obligation maintenue dans la réforme du dialogue social).

En outre, le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte, une fois par an au moins, sur la conclusion de ces mêmes contrats.

Cette obligation doit être étendue au stage de professionnalisation et au contrat de réinsertion-emploi.

Par ailleurs, si la Chambre des salariés avait salué cette prise en compte de la représentation des salariés dans l'entreprise, elle avait demandé que la délégation soit informée et consultée non seulement de manière générale sur la conclusion des contrats en question, mais aussi lors de la conclusion de chacun de ces contrats.

Elle réitère cette demande, en l'étendant à ces deux nouvelles mesures (stage de réinsertion et CRE), alors que seule cette information systématique peut garantir, le cas échéant, un soutien efficient du demandeur d'emploi engagé sous contrat aidé par la délégation du personnel et permettre à cette dernière d'avoir une vue globale sur la gestion de l'emploi dans l'entreprise.

Au vu du rôle assigné au certificat de fin de mesure décrit ci-dessus et à son effet potentiel sur l'avenir du demandeur d'emploi, la CSL exige que le chef d'entreprise informe et consulte la délégation du personnel lorsqu'il établit ce certificat.

8nonies. Une erreur matérielle s'est glissée à la dernière phrase de l'article L.524-6 proposé : « d'appliquent aux demandeurs d'emploi sous contrat de réinsertion-emploi ».

3. Le chômage partiel

9. L'analyse du Comité de conjoncture montre une diminution des demandes de chômage conjoncturel depuis trois ans.

Il n'est donc pas proposé de prolonger les mesures temporaires prévues en ce domaine depuis février 2009 et de revenir au droit commun, qui prévoit une intervention du Fonds pour l'emploi à partir de la 17^{ème} heure chômée, et cela à raison de 50% du temps de travail normal dans l'entreprise sur une période de 6 mois.

9bis. Le projet de loi présente des chiffres se rapportant à 2013, 2014 et 2015 pour en déduire une baisse continue des demandes de chômage partiel. Ces mesures temporaires ont cependant été introduites en février 2009. Notre institution a jugé opportun de suivre l'évolution du niveau des demandes de 2008 à aujourd'hui. En effet, cet arrêt des mesures temporaires ne se justifie que si nous sommes revenus à la situation d'avant-crise.

L'agence pour le développement de l'emploi lui a transmis les données suivantes :

Chômage partiel - demandes et montants 2007-2015

Année	demandes introduites et acceptées	Coûts prévisionnels	Demandes de remboursement	Montant accordé et remboursé
2007	33	1 877 583,6 €	29	604 054,2 €
2008	75	7 988 168,2 €	62	2 797 353,6 €
2009	1334	133 303 811,5 €	1069	44 957 507,8 €
2010	921	56 456 203,8 €	660	11 630 829,1 €
2011	306	17 210 173,2 €	210	5 834 766,7 €
2012	424	48 547 505,2 €	362	8 591 391,3 €
2013	428	28 665 281,2 €	288	6 121 621,6 €
2014	303	21 289 875,3 €	188	2 839 050,1 €
2015*	126	8 630 423,4 €	52	525 962,0 €

* = provisoire au 31.10.2015

Il en résulte que le nombre de demandes de chômage partiel ne correspond pas encore au niveau d'avant-crise.

Si pour 2015 le montant remboursé est inférieur qu'en 2007 (année d'avant crise), le nombre de demandes de remboursement reste supérieur à 2007. En plus, les données 2015 ne sont pas encore complètes (situation au 31 octobre 2015).

10. Par contre, les mesures temporaires en matière de chômage partiel de source structurelle ont d'ores et déjà été prolongées jusqu'au 31 décembre 2016 par une loi du 19 décembre 2014.

Cette prolongation spécifique doit être accompagnée d'une continuation de la prise en charge des 16 premières heures par le Fonds pour l'emploi et ce également jusqu'au 31 décembre 2016.

4. Les mesures temporaires en matière d'indemnités de chômage complet

11. Le présent projet propose de reconduire, jusqu'au 31 décembre 2017, certaines mesures temporaires en cette matière, à savoir :

- la mesure favorisant le passage rapide des salariés touchés par un licenciement vers un nouvel employeur : 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 ;
- 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 avancées à 45 ans ; de même qu'en faveur des salariés licenciés par une entreprise bénéficiant du chômage partiel pendant 6 mois au moins ;
- la modification de la dégressivité du plafond d'indemnisation chômage : le seuil de 2,5 fois le salaire social minimum prolongé à 9 mois au lieu de 6 mois avant de passer à 2 fois le salaire social minimum, suppression du dernier seuil de 1,5 fois le salaire social minimum ;

Plafonds normaux :

- 250% du salaire social minimum pour les six premiers mois;
- 200% du salaire social minimum après six mois;
- 150% du salaire social minimum en cas de prolongation.

Plafonds provisoires :

- 250% du salaire social minimum pour les neuf premiers mois
 - 200% du salaire social minimum à partir de 273 jours d'indemnisation
 - 200% du salaire social minimum en cas de prolongation.
- la possibilité pour les entreprises qui n'appartiennent pas à l'une des branches économiques déclarées en difficultés par le Gouvernement de bénéficier des mesures de chômage partiel de source conjoncturelle.

12. Concernant le bénéfice de cette exemption des charges sociales, la CSL suggère de le limiter aux entreprises ayant respecté leur obligation de déclarer les postes devenus vacants dans leur entreprise.

En effet, de manière générale, il y a lieu de prendre des mesures pour sensibiliser les employeurs au respect de cette obligation, qui est indispensable pour que l'Adem remplisse sa mission de mise en concordance des offres et demandes d'emploi. Ceci implique bien entendu que l'employeur déclare ses offres d'emploi, en précisant le profil des collaborateurs recherchés, la nature du contrat offert, soit toutes les informations nécessaires et utiles pour que les conseillers de l'Adem puissent faire un choix adéquat des candidats à proposer.

La violation de cette obligation constitue un non-respect des efforts des demandeurs d'emploi, rend difficile l'exercice des missions de l'ADEM et entraîne, le cas échéant, une charge supplémentaire pour les deniers publics.

Il convient par conséquent de prendre les mesures adéquates pour assurer le respect de cette obligation.

La CSL demande que soit établi un relevé des contrôles effectués et des sanctions prononcées à l'encontre des employeurs pour non déclaration de leur offre d'emploi. La CSL estime en outre indispensable que la loi introduise également une obligation de déclaration des postes vacants à destination des cabinets de recrutement privés à partir du moment où ceux-ci sont saisis par une entreprise.

13. Concernant la prolongation de la durée d'indemnisation de certains chômeurs, la CSL salue cette mesure qui répond à sa demande de prolonger la période d'indemnisation, bien qu'elle eût préféré une prolongation générale applicable à tous les demandeurs d'emploi.

Pour le moins, il conviendrait de procéder à une adaptation du règlement grand-ducal du 1er juin 1987 portant définition du chômeur particulièrement difficile à placer au sens des dispositions du paragraphe 3. de l'article 22 de 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.

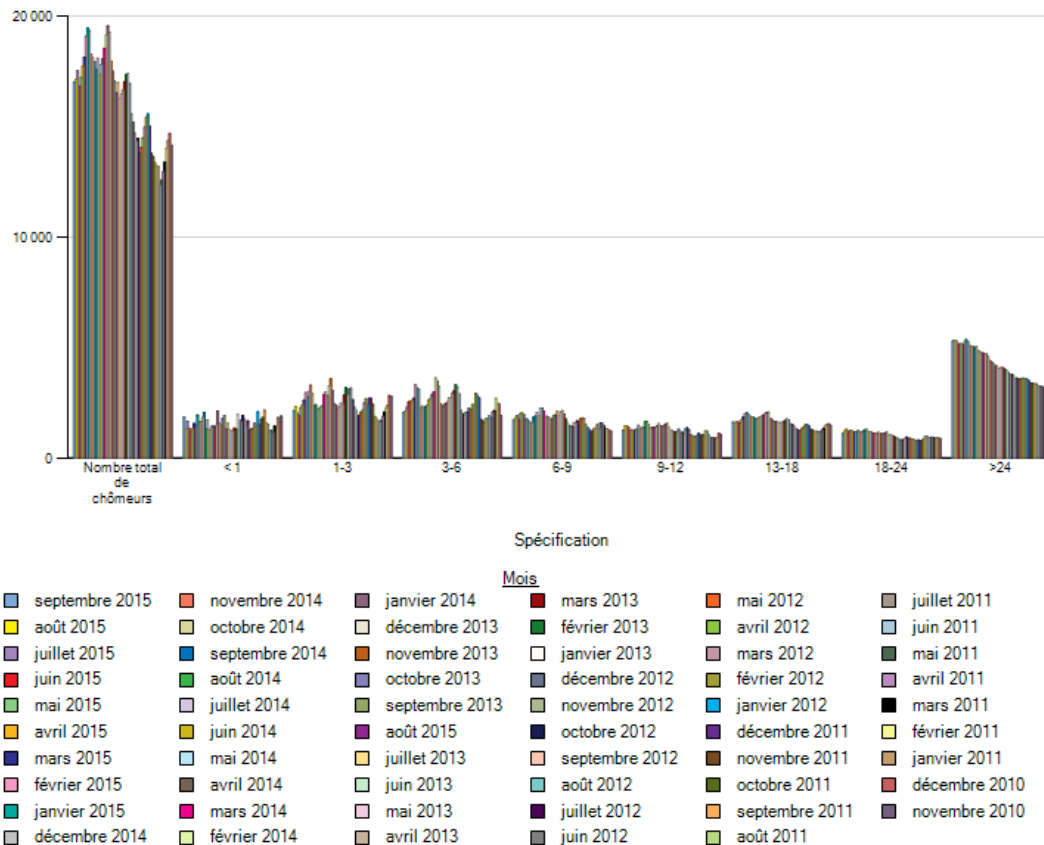
Ce règlement définit la notion de chômeur particulièrement difficile à placer, qui peut dès lors bénéficier d'une prolongation de six mois de la période d'indemnisation au-delà de la « durée normale » d'indemnisation, comme suit : « Est considéré comme chômeur particulièrement difficile à placer au sens des dispositions du paragraphe 3. de l'article 22 de 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 :

1. le chômeur atteint d'une incapacité de travail de 30% au moins constatée ou, le cas échéant, fixée par le contrôle médical de la sécurité sociale ;
2. le chômeur âgé de 50 ans accomplis au moins et atteint d'une incapacité de travail de 15% au moins constatée ou, le cas échéant, fixée par le contrôle médical de la sécurité sociale ;
3. le chômeur âgé de 55 ans accomplis au moins ».

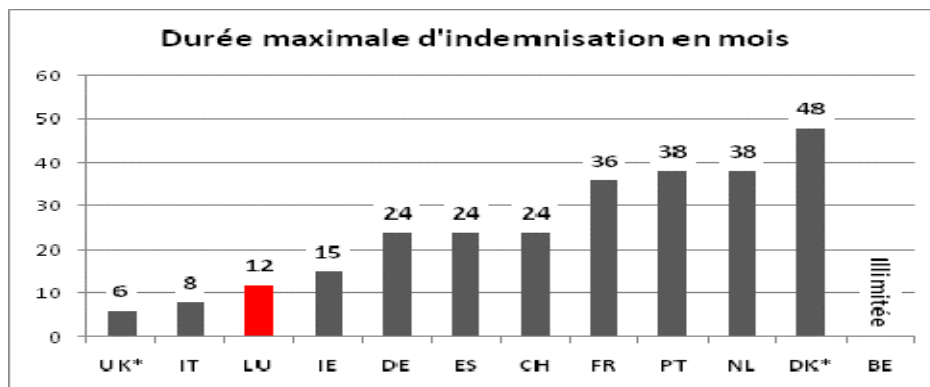
La CSL demande un abaissement des seuils d'âge prévus aux points 2. et 3. de cette disposition à 45, respectivement 50 ans.

Aux yeux de la CSL, la prolongation de la période d'indemnisation applicable à tous les demandeurs d'emploi se justifie pour plusieurs raisons. La durée pendant laquelle un demandeur d'emploi reste au chômage est en augmentation ces dernières années.

Chômeurs selon leur durée d'inscription



De plus, le Luxembourg est, avec en principe douze mois d'indemnisation maximum, un des pays pour lesquels la durée d'indemnisation maximum est la plus faible ; seuls le Royaume-Uni et l'Italie indemnisent moins longtemps leurs chômeurs.



* Durée fixe

Si une prolongation de la durée d'indemnisation ne pouvait pas être généralisée, elle devrait au moins pouvoir s'appliquer aux demandeurs d'emploi en fonction de critères objectifs, par exemple le suivi d'une mesure de formation certifiée ou qualifiante utile à leur parcours professionnel.

14. Concernant les plafonds d'indemnisation, la CSL profite du présent avis pour faire observer que l'alinéa 5 du paragraphe (1) de l'article L.521-14 contient une erreur de renvoi. En effet, il semble viser les paragraphes (3) et (4) de l'article L. 521-11, non les paragraphes (2) et (3).

14bis. Au vu de l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi qualifiés et, le cas échéant, de leur durée d'inscription, la Chambre des salariés demande un relèvement du plafond d'indemnisation au-delà de 2,5 fois le salaire social minimum afin d'éviter des pertes de pouvoir d'achat substantielles dans le chef des personnes concernées.

15. A l'inverse, ne sont pas prolongées les mesures suivantes :

- la prime d'encouragement pour les employeurs engageant un demandeur d'emploi de plus de 30 ans en fin de droits d'indemnisation, prime correspondant à 80% des trois premiers salaires mensuels, y inclus la part patronale des cotisations de sécurité sociale correspondant à cette période.

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

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

Cette prime est d'ores et déjà venue à échéance le 31 décembre 2014 du fait de sa non-reconduction par la loi du 23 décembre 2013, ce sans justification précise.

- la prise en charge par le Fonds pour l'emploi des cotisations patronales de sécurité sociale sur l'indemnité de compensation en matière de chômage partiel. Cette suppression se justifie par l'arrêt des mesures temporaires tel que décrit ci-dessus.

16. Aucun chiffre ne nous explique toutefois la non-reconduction de la prime d'encouragement à l'embauche, que ce soit aujourd'hui ou en 2013. Avait-elle été utilisée ? Si, non pourquoi ? Les employeurs en avaient-ils eu au moins connaissance ?

Vu la suppression du stage de réinsertion qui était destiné à la même catégorie de demandeurs d'emploi, ceux de 30 ans au moins et eu égard au grand nombre de demandeurs d'emploi âgés entre 30 et 39 ans au chômage depuis plus de 24 mois (voir 2^{ème} tableau ci-dessus), la CSL exige de réintroduire cette prime d'encouragement à l'embauche.

La CSL demande un suivi rigoureux des employeurs bénéficiaires de cette prime d'encouragement. A ce titre, un licenciement non justifié intervenant après la fin du délai d'un an doit entraîner le remboursement de la prime au Fonds pour l'emploi.

17. Sous réserve des remarques ci-avant formulées, la Chambre des salariés marque son accord au projet de loi soumis pour avis.

Luxembourg, le 17 novembre 2015

Pour la Chambre des salariés,

A blue ink signature, appearing to be 'Tremuth', written in a cursive style.

Norbert TREMUTH
Directeur

A blue ink signature, appearing to be 'Reding', written in a cursive style.

Jean-Claude REDING
Président

L'avis a été adopté à l'unanimité.