



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

Projet No 101/2016-1

19 octobre 2016

Modifications du Code du travail et mesures d'emploi

Texte du projet

Projet de loi portant modification

- 1) du Code du travail ;
- 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) de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ;

Informations techniques :

No du projet :	101/2016
Date d'entrée :	19 octobre 2016
Remise de l'avis :	meilleurs délais
Ministère compétent :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Commission :	Commission sociale

.... Procedure consultative



Projet de loi portant modification

- 1) du Code du travail;
 - 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) de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
-

I. Exposé des motifs

Le présent projet de loi regroupe un certain nombre de dispositions qui complètent, précisent ou modifient des articles du Code du travail. Elles ont fait l'objet de discussions et de négociations au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) et de groupes de travail ad hoc ou d'un accord du Gouvernement avec les syndicats respectivement les employeurs. Le projet de loi poursuit principalement les trois objectifs suivants : mieux protéger les droits des salariés; améliorer l'efficacité des mesures pour l'emploi en favorisant l'insertion sur le marché du travail notamment des catégories de chômeurs les plus vulnérables; assurer une meilleure connaissance de l'évolution du marché du travail permettant ainsi la mise en œuvre de politiques mieux ciblées.

La première disposition du projet de loi concerne le « maintien intégral » du salaire en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie. L'accord conclu entre le Gouvernement et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (U.E.L.) prévoit expressément que « l'accord sur la question de la continuation du salaire en cas d'absence du salarié pour maladie sera finalisé sur base des travaux préparatoires effectués au CPTE.

La modification du Code du travail vise à mettre fin à une incertitude juridique existant depuis l'introduction du statut unique. Cette insécurité a donné lieu à un grand nombre de recours individuels devant la juridiction du travail qui a à chaque fois tranché ces litiges en retenant une très large assiette comme base de calcul du salaire dû par l'employeur en cas d'absence pour maladie. Le texte proposé est le fruit d'une longue négociation au sein du CPTE, voire d'un groupe de travail ad hoc. Il énonce avec précision les règles applicables dans les différents cas de figure pour ainsi mettre fin à l'insécurité juridique ayant mené à des interprétations divergentes et à une application non homogène des textes en question.

Ensuite, le projet de loi augmente la durée hebdomadaire de travail que les étudiants sont autorisés à travailler dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 5 ans en dehors des vacances scolaires de 10 à 15 heures. De nombreux étudiants voudraient en effet avoir une activité salariée pendant leurs études, souvent pour financer une partie de celles-ci.

Le projet de loi adapte le Code du travail pour tenir compte de deux arrêts de la Cour constitutionnelle en matière de démission du salarié pour faute grave de l'employeur. En effet, il résulte de ces arrêts que les dispositions de l'article L.124-6 du Code du travail en ce qu'elles n'accordent pas au salarié qui a résilié son contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur et dont la résiliation est déclarée justifiée par la juridiction du travail, le bénéfice des indemnités de préavis et de départ qui reviennent de plein droit au salarié dont le licenciement avec effet immédiat par l'employeur est déclaré abusif et instituent de ce fait, entre

ces deux catégories de salariés se trouvant dans des situations comparables, une différence de traitement qui ne procède pas de disparités objectives et qui n'est pas rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but.

De même, le projet vise à compléter le Code du travail en précisant que si la démission du salarié résulte d'une faute grave de l'employeur, comme le non-paiement du salaire, ce dernier devra rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

En effet, il est injuste que l'employeur doive uniquement rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées en cas de démission motivée par un acte de harcèlement sexuel et non pas dans les autres cas de motifs graves, notamment le cas relativement fréquent d'une démission du salarié pour non-paiement du salaire.

De même, il a été constaté que bon nombre de salariés licenciés font une transaction avec leur ancien employeur dans le but de mettre fin à une action judiciaire relative à un licenciement abusif. En fait, les parties s'arrangent au détriment du Fonds pour l'emploi alors que l'employeur évite la condamnation au remboursement des indemnités de chômage que l'Agence pour le développement de l'emploi a versé à son ex-salarié tandis que celui-ci cumule et les indemnités de chômage et l'indemnité que l'employeur a accepté de lui payer. Pour éviter une telle situation, le projet de loi propose une solution intermédiaire prenant en compte les intérêts de toutes les parties impliquées.

Le projet vise une adaptation de certaines mesures en faveur de l'emploi, à savoir l'aide au réemploi et différentes autres aides favorisant l'insertion et la réinsertion des demandeurs d'emploi.

Concernant l'aide au réemploi qui a été introduite par la loi du 24 janvier 1979 complétant l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet et complétant l'article 115 de la loi concernant l'impôt sur le revenu dans le contexte de la crise sidérurgique, elle a été dans une première phase limitée au personnel de la sidérurgie avec le but d'encourager les salariés de ce secteur de prendre un emploi dans d'autres secteurs d'activité sans pour autant connaître une perte de salaire. Son application a été par la suite élargie. La loi du 8 avril 1982 fixant les mesures spéciales en vue d'assurer le maintien de l'emploi et de la compétitivité générale de l'économie et modifiant entre autres l'article 2 de la loi précitée du 30 juin 1976 (devenu par la suite l'article L.631-2, 9° du Code du travail) a finalement généralisé le principe de l'aide au réemploi.

L'aide consentie a pour finalité d'encourager les salariés faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique ou menacés de façon immédiate de faire l'objet d'un tel licenciement à accepter un emploi moins bien rémunéré. Par la suite les modalités pratiques de cette aide ont été précisées par le règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1994 fixant entre autres les modalités et conditions d'attribution de l'aide au réemploi.

Si l'aide consentie n'est que temporaire et limitée à 48 mois, l'idée est de laisser aux intéressés une période d'adaptation assez longue, accompagnée d'adaptations salariales de la part du nouvel employeur, afin de leur permettre de se rapprocher de l'ancien niveau de rémunération.

Ainsi, de nombreuses personnes ont pu bénéficier au fil des années de l'aide au réemploi de sorte que les conséquences de l'acceptation d'un nouvel emploi moins bien rémunéré ont pu être atténuées.

Toutefois, au cours des dernières années, il a été constaté que dans bien des cas, l'aide au réemploi versée mensuellement dépasse le niveau du salaire social minimum, voire le niveau du nouveau salaire payé par l'employeur.

Aussi, l'expérience des cinq dernières années a montré que surtout en ce qui concerne les demandeurs d'emploi qualifiés et bien rémunérés, l'aide au réemploi a été détournée de ses fins initiales et a pris la forme d'une subvention de salaire.

Dans ce contexte il faut noter qu'en date du 31 août 2016, quelque 915 personnes pour un total de 3.093 percevaient une aide au réemploi dépassant le salaire social minimum et 1.478 étaient âgés de moins de 45 ans. 1.518 personnes percevaient une aide au réemploi supérieure à la moitié du salaire payé par le nouvel employeur.

La conséquence directe est qu'après l'expiration de la période de paiement de l'aide au réemploi, le salaire effectivement payé par l'employeur est toujours loin d'atteindre le salaire augmenté de l'aide au réemploi. Les personnes sont donc souvent mises devant le choix, soit d'accepter un salaire qui ne correspond ni à leurs compétences ni à la qualité du travail presté, soit de quitter l'emploi. Afin d'éviter de telles situations, la réforme de l'aide au réemploi consiste à amener l'employeur à payer un salaire « réaliste » qui, s'il est inférieur au salaire gagné précédemment, doit néanmoins prendre en compte l'expérience et les compétences du salarié bénéficiaire de l'aide au réemploi dont l'objectif est d'atténuer la différence qui peut exister entre les rémunérations en question. Comme l'aide est accordée pendant 48 mois, ce laps de temps doit permettre de rapprocher le nouveau salaire payé par l'employeur de l'ancien salaire perçu. Or, ceci n'est guère possible si l'écart est trop important, d'où la nécessité de limiter le montant payé au titre de l'aide au réemploi au niveau de la moitié du salaire payé par le nouvel employeur. Si l'écart entre l'ancien salaire et le salaire proposé auquel devrait s'ajouter l'aide au réemploi est trop important en dépit des qualifications et de l'expérience du salarié et n'a guère de chance d'être considérablement réduit pendant la durée des 48 mois le poste proposé n'est pas considéré comme emploi approprié.

Par ailleurs, les services du Ministère du Travail et de l'Emploi et de l'Agence pour le développement de l'emploi ont constaté qu'au cours des dernières années de nombreuses personnes ont profité de l'aide au réemploi tout en créant leur propre entreprise par l'intermédiaire soit de leur conjoint ou d'un proche parent, soit par personne interposée et en simulant l'existence d'un lien de subordination. Par la suite, elles ont demandé l'aide au réemploi sur base d'un nouveau salaire égal ou légèrement supérieur au salaire social minimum tandis que l'ancien salaire frôlait parfois les 10.000 euros. Pour éviter ce genre d'abus, les conditions d'attribution ont été précisées.

Pour des raisons de lisibilité, de clarté et de sécurité juridique, le texte a été reformulé dans son intégralité et intégré complètement dans le Code du travail tout en abandonnant le recours à un règlement grand-ducal d'exécution.

Le règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1994 fixant entre autres les modalités et conditions d'attribution d'une aide au réemploi sera abrogé par voie appropriée.

La réforme de l'aide au réemploi a fait l'objet de discussions approfondies au sein du CPTÉ. Un accord a été trouvé entre le gouvernement et les syndicats, qui ont agréé les modalités traduites dans ce projet de loi dans le cadre de l'accord entre le Gouvernement et la CGFP, l'OGBL et le LCGB à l'issue des discussions du 28 novembre 2014. Il résulte de cet accord que le Gouvernement a pris l'engagement de réformer l'aide au réemploi dans le sens que le salaire plus l'aide au réemploi doivent garantir 90 % du salaire précédent, respectivement le montant résultant du plafond de 3,5 fois le salaire social minimum mais que l'aide au réemploi ne pourra dépasser 50 pour cent du salaire payé par l'employeur.

L'accord entre le Gouvernement et les syndicats du 28 novembre 2014 retient : « Le Gouvernement s'engage à réformer l'aide au réemploi dans le sens que le salaire plus l'aide au réemploi doivent garantir 90% du salaire précédent, respectivement le montant résultant du plafond de 3,5 fois le salaire social minimum. L'aide au réemploi ne pourra dépasser 50% du salaire payé par l'employeur. La durée de l'aide au réemploi reste fixée à un maximum de 4 ans. »

L'objet de l'aide au réemploi est principalement d'aider les salariés qui ont perdu leur emploi suite à un plan social, une faillite, une liquidation respectivement dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi. Elle doit aider ces salariés à retrouver plus rapidement un emploi sans perte de salaire trop importante. L'entreprise où le salarié a travaillé précédemment doit être déclarée éligible à l'aide temporaire à l'emploi par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions. Par ailleurs tous chômeurs indemnisés âgés de quarante-cinq ans et inscrits depuis un mois à l'ADEM après avoir travaillé au moins 24 mois qui précèdent leur inscription à l'ADEM dans une entreprise établie au Luxembourg, peuvent également en bénéficier même si cette entreprise n'a pas été déclarée éligible. Il s'agit d'aider plus particulièrement les salariés plus âgés qui ont souvent plus de mal à retrouver un travail sans perte notable de salaire.

En ce qui concerne la prise en charge des cotisations sociales en cas d'embauche d'un chômeur indemnisé il est envisagé par le présent projet de limiter cette aide à l'embauche de chômeurs âgés de quarante-cinq ans et au remboursement de la part patronale, alors que le remboursement de la part salariale à l'employeur ne se justifie pas.

En 2013, le Fonds pour l'emploi a remboursé les charges sociales pour 3.022 salariés pour un coût de 18 971 485 €; en 2014, les employeurs ont bénéficié d'un remboursement de charges sociales pour 5.909 salariés pour un coût de 18 518 957 €; en 2015, le coût de la mesure s'est élevé à 28 775 190 € et concernait 7.233 salariés.

Le projet de loi revoit les obligations des demandeurs d'emploi qui veulent créer leur entreprise ou reprendre une entreprise existante. Cette mesure va de pair avec un dispositif mis en place par l'ADEM en coopération avec la Chambre de commerce pour encourager et accompagner l'entrepreneuriat.

Aussi il adapte également les mesures en faveur de l'emploi des jeunes et il introduit une aide à la formation de 323 € indice 775,17 pour tous les demandeurs d'emploi non indemnisés qui participent régulièrement à une mesure de formation proposée par l'ADEM. Cette mesure doit principalement bénéficier aux jeunes demandeurs d'emploi sans ressources, peu qualifiés qui doivent suivre des formations de préparation en vue de leur intégration sur le marché du travail. Il s'agit notamment des jeunes qui fréquentent les Centres d'orientation socio-professionnelle (COSP) et qui y sont préparés à des mesures d'entrée sur le marché du travail telle que le contrat appui-emploi (CAE). Il introduit aussi la possibilité pour les employeurs d'accepter des demandeurs d'emploi en stage qui sont couverts par l'assurance accident. En effet la modification proposée permet l'application du régime spécial en matière d'assurance accident de sorte que si un participant subit un accident du travail, l'Etat prend en charge les frais.

Enfin le projet de loi donne une base légale au réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL) qui associe un certain nombre d'acteurs pour améliorer la collecte de données sur le marché du travail, faciliter les évaluations des politiques de l'emploi qui doivent être fondées sur une meilleure prise en compte des évolutions du marché du travail. Le RETEL fonctionne déjà sur une base ad hoc et comme projet cofinancé par le Fonds social européen. Il publie régulièrement ses analyses. Il faut encore renforcer ses capacités pour en faire un outil performant au service des politiques de l'emploi. Il remplace l'observatoire national des relations du travail et de l'emploi.

Finalement, pour assurer un meilleur suivi des chômeurs qui peuvent relever d'administrations différentes, le projet de loi propose d'introduire la possibilité d'un échange de données tout en garantissant la protection de celles-ci.

II. Texte du projet

Art. 1er. Le Code du travail est modifié comme suit :

1° Sont insérés après l'alinéa 2 du paragraphe 3 de l'article L.121-6 les neuf alinéas suivants :

« Pour le salarié tombé malade qui disposait de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail on entend par maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail au sens de l'alinéa qui précède le salaire de base du mois concerné augmenté de toutes les primes et suppléments courants ainsi que des majorations auxquelles le salarié aurait eu droit s'il avait travaillé conformément à son horaire de travail prévu pour la période d'incapacité de travail.

Pour le salarié tombé malade qui ne disposait pas de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail on entend par maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail au sens de l'alinéa qui précède le versement d'une indemnité journalière égale au salaire journalier moyen des six mois précédant immédiatement la survenance de la maladie.

Pour les salariés qui sont payés au rendement ou à la tâche ou dont le salaire est fixé en pourcentage, au chiffre d'affaires ou soumis à des variations prononcées, la moyenne du salaire des douze mois précédents sert de base au calcul de l'indemnité journalière à verser.

Si le salarié exerce son activité professionnelle auprès de cet employeur depuis moins de six respectivement douze mois, la période de référence pour établir la moyenne est réduite à la période d'occupation effective.

Au cas où les six respectivement douze mois précédant immédiatement la survenance de la maladie comprennent des périodes de congé, de congé maladie, de chômage partiel, de chômage dû aux intempéries, ou de chômage accidentel ou technique involontaire, celles-ci sont immunisées.

Le salaire journalier moyen est établi à partir du salaire mensuel brut du salarié.

Il est obtenu en multipliant le salaire horaire brut, qui est calculé en divisant le salaire mensuel brut par cent-soixante-treize heures respectivement par le nombre d'heures de travail mensuels normal résultant de la convention collective ou du contrat de travail applicable, par le nombre d'heures travaillées par jour.

Si pendant la période de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de maladie ou pendant la durée de la maladie interviennent des majorations de salaire définitives résultant de la loi, de la convention collective ou du contrat individuel de travail, il doit, pour chaque mois, en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité de maladie.

Pour le calcul de l'indemnité, il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, notamment des gratifications et primes de bilan, des frais accessoires occasionnés par le travail ainsi que des heures supplémentaires. »

2° Les alinéas 2 et 3 du point 5 du paragraphe 3 de l'article L.122-1 sont modifiés comme suit :

« Pour les contrats visés ci-dessus, la durée hebdomadaire ne peut pas dépasser quinze heures en moyenne, sur une période d'un mois ou de quatre semaines.

La limitation de la durée maximale de quinze heures par semaine prévue à l'alinéa qui précède ne s'applique pas aux activités salariées exercées durant les vacances scolaires. »

3° Entre le premier et le deuxième alinéa de l'article L.124-6 il est inséré un nouvel alinéa deux de la teneur suivante :

« En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail respectivement reconnue par l'employeur, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur. »

4° À l'article L.124-6 l'ancien alinéa 2 devenu alinéa 3 prend la teneur suivante:

« L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L. 124-7 ni avec la réparation visée à l'article L. 124-10. »

5° Le premier alinéa du premier paragraphe de l'article L.124-7 prend la teneur suivante :

« (1) Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de service continu de cinq années au moins auprès du même employeur. »

6° Le point 2 du premier paragraphe de l'article L.125-1 du Code du travail est complété comme suit :

« L'indemnité de préavis est calculée conformément au paragraphe 3 de l'article L.124-3. »

7° L'intitulé du Chapitre VI du Titre II du Livre Ier « Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur » prend la teneur suivante : « Chapitre VI – Garantie des créances du salarié en cas d'insolvabilité de l'employeur ».

8° L'alinéa premier du paragraphe 1 de l'article L.131-13 du Code du travail est modifié comme suit :

« (1) Le salaire du salarié intérimaire engagé par l'entrepreneur de travail intérimaire ne peut être inférieur à celui auquel pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme salarié permanent par l'utilisateur. »

9° L'article L.233-8 prend la teneur suivante :

« Le congé peut être pris en une seule fois, à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés du salarié n'exigent un fractionnement, auquel cas une des fractions du congé doit correspondre à au moins deux semaines de calendrier. »

10° L'article L.521-3 est modifié comme suit :

a) le point 4 prend la teneur suivante :

« 4. être apte au travail, disponible pour le marché du travail et prêt à accepter tout emploi approprié dont les critères relatifs au niveau de rémunération augmenté, le cas échéant de l'aide temporaire au réemploi, de l'aptitude professionnelle, de l'aptitude physique et psychique, du trajet journalier et de la situation familiale, du régime de travail, de la promesse d'embauche et des conditions de travail sont fixés par règlement grand-ducal, et ceci sans préjudice de l'application des dispositions des articles L.551-1 à L.552-4. »

b) après le point 7 sont ajoutés les points 8 et 9 de la teneur suivante :

« 8. n'exerce pas la fonction de gérant, d'administrateur, d'administrateur-délégué ou de responsable à la gestion journalière dans une société;

9. n'est pas titulaire d'une autorisation d'établissement. »

c) après le point 9 sont ajoutés trois alinéas de la teneur suivante :

« Les salariés qui ne remplissent pas une des conditions posées sous les points 8 et 9 ci-avant peuvent néanmoins être admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet en précisant dans leur demande d'admission qu'ils y ont droit après application de l'article L.521-18.

Le salarié est tenu de remettre à l'Agence pour le développement de l'emploi les bulletins concernant l'impôt sur le revenu se rapportant à la période pendant laquelle des indemnités de chômage ont été versées pour permettre à l'Agence pour le développement de l'emploi d'établir un décompte des indemnités de chômage dues compte tenu des revenus accessoires touchés.

En cas de fausses déclarations, l'intéressé doit rembourser à l'Agence pour le développement de l'emploi les indemnités de chômage perçues. »

11° L'article L.521-4 est modifié comme suit :

a) Le premier alinéa du paragraphe 5 de l'article L.521-4 prend la teneur suivante :

« (5) Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée. »

b) Le premier alinéa du paragraphe 6 de l'article L.521-4 est complété comme suit :

Après les termes « acte de harcèlement sexuel » sont ajoutés les termes « ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur. »

c) L'article L.521-4 est complété par un nouveau paragraphe 8 de la teneur suivante :

« Dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. »

12° A la suite de l'article L.521-4 il est inséré un nouvel article L.521-4bis de la teneur suivante :

« Art. L.521-4bis. Dans les cas d'un licenciement pour motif grave, d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur, le demandeur d'emploi est tenu de mener à terme son action contre le licenciement devant la juridiction du travail compétente. S'il se désiste, il doit rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage brutes lui versées par provision.

Si ce désistement résulte d'une transaction entre le salarié et l'employeur, les indemnités de chômage brutes versées par provision doivent être remboursées au Fonds pour l'emploi à part égale par l'employeur et le salarié. »

13° Au paragraphe 1 de l'article L.521-9 il est ajouté un deuxième alinéa de la teneur suivante:

« Ils peuvent être dispensés, pour une durée maximale de vingt-cinq jours ouvrables par an, de l'observation de l'alinéa qui précède. Cette dispense est accordée à raison d'un douzième par mois entier d'inscription comme demandeur d'emploi sans emploi. L'Agence pour le développement de l'emploi l'accorde sur requête du demandeur d'emploi, à moins que des considérations inhérentes au marché de l'emploi, ou les possibilités d'offres d'emploi déclarées à l'Agence pour le développement de l'emploi s'y opposent.

14° Au paragraphe 5 de l'article L.521-9 quatre nouveaux alinéas de la teneur suivante sont ajoutés:

« La condition d'être prêt à accepter tout emploi approprié prévue au point 4 de l'article L.521-3 n'est pas applicable pour une durée maximale de six mois au chômeur indemnisé qui, sur demande et après avoir reçu l'accord de l'Agence pour le développement de l'emploi, prépare au cours de la période d'indemnisation la création d'une entreprise ou la reprise d'une entreprise existante, dans laquelle il ne détenait et ne détient pas de parts, sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg dans laquelle il viendra à détenir la majorité du capital. Cette demande doit être introduite et accordée au plus tard avant la fin du sixième mois d'indemnisation par le demandeur d'emploi indemnisé. Elle doit être accompagnée d'un plan d'affaires, d'un plan financier ainsi que d'une attestation délivrée par le Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions qu'il remplit les conditions pour la délivrance d'une autorisation d'établissement.

Si la durée de la période d'indemnisation restant à courir au moment de l'accord de l'ADEM est inférieure à six mois, celle-ci peut être prolongée en application du paragraphe 5 de l'article L.521-11.

Un suivi de l'avancement du projet de création d'entreprise est assuré par l'Agence pour le développement de l'emploi ou par un expert désigné par elle.

Dans le cadre de ce suivi les bulletins concernant l'impôt sur le revenu et, le cas échéant, le revenu des collectivités se rapportant à la période pendant laquelle des indemnités de chômage ont été versées déterminent les revenus qui sont portés en déduction de l'indemnité de chômage en application du paragraphe 1 de l'article L.521-18.

En cas de fausses déclarations, l'intéressé doit rembourser à l'Agence pour le développement pour l'emploi les indemnités de chômage perçues à partir de la date de l'accord prévu à l'alinéa ci-avant, ainsi qu'à un stage non rémunéré organisé par les institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif auprès d'entreprises privées. »

15° Le paragraphe 3 de l'article L.521-12 prend la teneur suivante :

« (3) L'indemnité de chômage est suspendue si le bénéficiaire touche la rente professionnelle d'attente prévue à l'article 111 premier paragraphe et à l'article 112 du Code de la sécurité sociale. Il en est de même pendant la durée de la dispense, accordée par l'Agence pour le développement de l'emploi sur base de l'alinéa deux du premier paragraphe de l'article L.521-9, laquelle ne peut être imputée pour le calcul de la durée d'indemnisation du chômeur. »

16° L'article L.523-1 est modifié comme suit :

« (1) Le concours de la section spéciale du Fonds pour l'emploi au sens de l'article L.631-2, paragraphe (2) du Code du travail est également attribué aux institutions publiques et privées qui organisent des cours de préformation, d'initiation, de formation professionnelle complémentaires, à l'intention de demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi, dans les limites et sous les conditions prévues dans une convention conclue entre l'institution formatrice et le Ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

Une indemnité de formation de quarante-et-un euros et soixante-sept cents^[1] par mois à l'indice 100 du coût de la vie est attribuée aux demandeurs d'emploi non-indemnisés inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi participant régulièrement et sur injonction de l'Agence pour le développement de l'emploi, à une mesure de formation visée par l'alinéa qui précède. Au cas où la mesure de formation n'est pas à temps complet, l'indemnité de formation est proratisée.

Est considéré comme participant régulièrement à une mesure de formation, le demandeur d'emploi présentant un taux de fréquentation d'au moins quatre-vingts pour cent de la durée totale des cours.

Les mesures de formation visées à l'alinéa 1 ainsi que d'autres mesures de préparation, d'évaluation, d'initiation et d'orientation à la vie professionnelle organisées par l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent comporter l'affectation temporaire du demandeur d'emploi à une expérience de travail utile auprès de l'Etat, des communes, des établissements publics ou d'autres organismes, institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif ou à un stage non rémunéré auprès d'entreprises privées, ainsi qu'à un stage non rémunéré organisé par les institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif auprès d'entreprises privées. »

17° La dernière phrase du paragraphe 3 de l'article L.524-1 et le premier alinéa du premier paragraphe de l'article L.524-4 sont modifiés comme suit :

« De même, le demandeur d'emploi bénéficiant d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente, d'une rente professionnelle d'attente, ou du revenu pour personnes

^[1] 323 € Indice 775,17

gravement handicapées en garde le bénéfice augmenté d'une indemnité complémentaire fixée à quarante-et-un euros et soixante-sept cents¹ à l'indice 100 et bénéficie de deux jours de congé par mois. »

18° Le dernier alinéa du paragraphe 3 de l'article L.525-1 est modifié comme suit :

« Pour le travailleur indépendant n'ayant pas suffi aux obligations de paiement des cotisations sociales, l'indemnité de chômage est ramenée à quatre-vingts respectivement quatre-vingt-cinq pour cent du salaire social minimum pour salarié non-qualifié. »

19° L'intitulé du Chapitre Premier du Titre IV du Livre V « Placement des salariés » prend la teneur suivante : « Chapitre Premier – Aides à l'embauche de demandeurs d'emploi et de chômeurs indemnisés ».

20° Le chapitre Premier du Titre IV du livre V est subdivisé en deux sections qui prennent les dénominations suivantes :

« Section 1.-Aides à l'embauche des chômeurs âgés et des chômeurs de longue durée
Section 2.-Aide temporaire au réemploi »

21° La « Section 1.-Aides à l'embauche des chômeurs âgés » comprend les articles L.541-1 à L.541-4.

22° L'article L.541-1 prend la teneur suivante :

« Art. L.541-1 (1) Le Fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs du secteur privé la part patronale des cotisations de sécurité sociale pour les chômeurs embauchés, qu'ils soient indemnisés ou non indemnisés, à condition qu'ils soient âgés de quarante-cinq ans accomplis et qu'ils soient inscrits comme demandeurs d'emploi sans emploi auprès d'un des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi depuis au moins un mois.

Le poste vacant doit avoir été déclaré préalablement à l'Agence pour le développement de l'emploi par l'employeur.

La condition d'inscription auprès d'un des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi, la condition de la déclaration de vacance de poste et la condition de la durée d'inscription précitée ne s'appliquent pas en cas d'embauche d'un salarié âgé de quarante-cinq ans accomplis affecté par un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L.513-3, homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, ou dont le contrat de travail a été résilié suite à une déclaration en état de faillite ou en liquidation judiciaire.

(2) Le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale est dû si le bénéficiaire :

- a) est légalement occupé auprès d'une entreprise qui dispose d'un établissement stable au sens de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales au Grand-Duché;
- b) est assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois;
- c) est apte au travail;

- d) ne jouit ni d'une pension de vieillesse anticipée, ni d'une pension de vieillesse, ni d'une indemnité d'attente, ni d'une indemnité professionnelle d'attente, ni d'une rente complète;
 - e) n'est pas le titulaire de l'autorisation d'établissement de l'entreprise auprès de laquelle il est employé;
 - f) 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;
 - g) ne détient pas de participation dans la société, non cotée en bourse, auprès de laquelle il est employé;
 - h) n'a pas travaillé pour l'entreprise ou l'entité économique et sociale au sens de l'article L.161-2 alinéa 2 au courant des cinq dernières années précédant la relation de travail pour laquelle le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale est sollicitée.
- (3) Aucun remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale n'est dû si le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ou un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au second degré inclus:
- détiennent la majorité du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé;
 - 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 est employé. »

23° L'article L.541-2 prend la teneur suivante :

«Art. L.541-2. Pour les chômeurs âgés de cinquante ans accomplis, le remboursement des cotisations prévu à l'article L.541-1 qui précède est maintenu jusqu'au jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse.

Pour les chômeurs âgés de quarante-cinq à quarante-neuf ans accomplis, le remboursement ne peut pas dépasser deux ans. »

24° La « Section 2.-Aide temporaire au réemploi » prend la teneur suivante :

« Art. L.541-5. Une aide temporaire au réemploi peut être accordée :

- au salarié quittant volontairement l'entreprise confrontée à des difficultés économiques d'ordre structurel ou conjoncturel;
- au salarié faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique;
- au salarié menacé de façon immédiate de faire l'objet d'un licenciement pour motif économique;
- au salarié licencié dans le cadre de mesures de redressement, de réorganisation ou de restructuration comportant suppression d'emplois;
- au salarié perdant son emploi en raison de la déclaration en état de faillite, du jugement ordonnant la liquidation judiciaire, de l'incapacité physique, du décès de l'employeur;
- au salarié en prêt temporaire de main d'œuvre dans une autre entreprise ne faisant pas partie du même groupe dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions conformément aux dispositions de l'article L.513-3.

Dans tous les cas le personnel de l'entreprise d'origine doit avoir été déclaré éligible par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions qui statue sur requête de toute partie intéressée.

En plus, le salarié doit avoir travaillé légalement dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée pendant les vingt-quatre mois qui précèdent immédiatement son départ de l'entreprise d'origine disposant d'un établissement stable au sens de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales au Grand-Duché.

(2) Pour que le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions puisse déclarer éligible une entreprise à l'aide temporaire au réemploi, il faut que:

- soit le chef d'entreprise ait engagé les procédures de notification et de consultation prévues aux articles L.166-2 et suivants, concernant les licenciements collectifs;
- soit l'entreprise ait sollicité et obtenu l'application du régime d'indemnisation des chômeurs partiels conformément aux articles L.511-3. et suivants;
- soit l'entreprise ait sollicité et obtenu l'application du régime d'indemnisation des chômeurs partiels sur la base des dispositions de l'article L.512-7;
- soit l'entreprise se trouve placée sous le régime de la gestion contrôlée ou des autres mesures préventives de la faillite;
- soit l'entreprise se trouve en voie de liquidation;
- soit l'entreprise ait conclu un plan de maintien dans l'emploi conformément à l'article L.513-3 homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions;
- soit l'entreprise ait été déclarée en état de faillite ou en liquidation judiciaire.

Art. L.541-6.

Peut également bénéficier de l'aide temporaire au réemploi le chômeur indemnisé qui accepte d'être embauché dans un emploi comportant un niveau de salaire inférieur à son salaire antérieur à condition qu'il soit âgé de quarante-cinq ans accomplis, inscrit à l'Agence pour le développement de l'emploi de façon continue depuis un mois au moins et ait travaillé légalement et de façon ininterrompue comme salarié au Grand-Duché de Luxembourg pendant les vingt-quatre mois qui précèdent immédiatement son inscription à l'Agence pour le développement de l'emploi dans une entreprise qui dispose d'un établissement stable au sens de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales au Grand-Duché.

Le poste vacant doit avoir été déclaré préalablement à l'Agence pour le développement de l'emploi par l'employeur.

Art. L.541-7.

(1) L'aide temporaire au réemploi est due si le bénéficiaire :

- a) est occupé moyennant contrat de travail à durée indéterminée ou contrat de travail à durée déterminée dont la durée initiale est de dix-huit mois auprès d'une entreprise qui dispose d'un établissement stable au sens de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales sur le territoire du Grand-Duché;

Ce contrat de travail peut être conclu pour une période inférieure à dix-huit mois en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent en raison de l'exercice de son droit au congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil.

- b) est assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois;
- c) est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche au nouveau poste de travail;

- d) ne jouit ni d'une pension de vieillesse anticipée, ni d'une pension de vieillesse, ni d'une indemnité d'attente, ni d'une indemnité professionnelle d'attente, ni d'une rente complète;
 - e) n'est pas le titulaire de l'autorisation d'établissement de l'entreprise auprès de laquelle il est employé;
 - f) n'exerce pas la fonction de gérant, d'administrateur, d'administrateur-délégué ou de responsable à la gestion journalière de la société ou de l'association sans but lucratif auprès de laquelle il est employé;
 - g) ne détient pas de participation dans la société, non cotée en bourse, auprès de laquelle il est employé.
- (2) Aucune aide temporaire au réemploi n'est due si :
- a) le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ou un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au second degré inclus:
 - détiennent la majorité du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé;
 - 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 est employé;
 - b) le bénéficiaire a déjà travaillé pour l'entreprise ou l'entité économique et sociale au sens de l'article L.161-2 alinéa 2 au courant des cinq dernières années précédant la relation de travail pour laquelle l'aide temporaire au réemploi est sollicitée.

Art. L.541-8.

(1) L'aide temporaire au réemploi doit garantir au bénéficiaire, compte tenu du nouveau salaire perçu, un salaire annuel maximal égal à quatre-vingt-dix pour cent du salaire antérieur pendant les quarante-huit premiers mois de la nouvelle embauche.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, l'aide temporaire au réemploi ne peut pas être allouée pour une période dépassant la durée de la relation de travail auprès de l'employeur en vertu duquel le bénéficiaire a été admis au bénéfice de l'aide temporaire au réemploi.

(2) Le salaire perçu avant l'embauche est calculé sur base du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des douze mois précédant immédiatement la fin de son dernier contrat de travail. Sont compris dans ce salaire, les indemnités pécuniaires de maladie et les primes et suppléments courants, à l'exclusion toutefois des rémunérations pour heures supplémentaires, des éléments variables, des avantages en nature cotisables et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

La gratification et le treizième mois sont à prendre en considération à raison d'un douzième par mois.

Pour le chômeur indemnisé, qui répond aux conditions de l'article L.541-6, le salaire perçu avant la nouvelle embauche est calculé sur base du salaire brut ayant servi au calcul de son indemnité brute de chômage complet.

(3) Nonobstant les paragraphes 1 et 5 l'aide temporaire au réemploi ne peut pas dépasser la moitié du salaire brut payé par le nouvel employeur.

(4) Pour les salariés en prêt temporaire de main-d'œuvre dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions conformément aux dispositions de l'article L.513-3 l'aide temporaire au réemploi couvre le coût résiduel du prêt temporaire de main d'œuvre jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix pour cent du salaire de la personne en prêt temporaire de main d'œuvre et elle sera versée à l'employeur.

L'aide temporaire au réemploi ne peut pas dépasser la moitié du salaire brut de la personne en prêt temporaire de main d'œuvre.

Le salarié continuera à être payé par l'employeur couvert par le plan de maintien dans l'emploi.

(5) Pour le calcul de l'aide temporaire au réemploi, la rémunération antérieure est plafonnée à trois cent cinquante pour cent du salaire social minimum pour un salarié non-qualifié âgé de dix-huit ans.

Art. L.541-9.

(1) Pour la détermination du montant de l'aide temporaire au réemploi, tous les revenus en provenance de l'exercice d'une activité salariée, autres que celle qui donne droit au paiement de l'indemnité temporaire de réemploi ou d'une activité non salariée, sont à déduire.

(2) Au cas où le salarié reprend un emploi comportant une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée de travail hebdomadaire pendant laquelle il a régulièrement été occupé dans l'emploi qu'il a quitté, l'aide temporaire au réemploi est réduite proportionnellement à la durée de travail.

Art. L.541-10.

L'aide temporaire au réemploi peut être accordée pour une nouvelle période de quarante-huit mois au maximum auprès d'un autre employeur, sur décision du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, à condition que le demandeur remplisse les conditions énumérées à l'article L.541-5.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, l'aide temporaire au réemploi accordée pour une nouvelle période ne peut pas être allouée pour une période dépassant la durée de travail effectivement prestée auprès de l'employeur en vertu duquel le bénéficiaire a été admis au bénéfice de l'aide temporaire au réemploi.

Art. L.541-11.

(1) La décision d'attribution de l'aide temporaire au réemploi est prise par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi à la demande du salarié réengagé.

(2) La demande doit être introduite, sous peine de forclusion, dans les trois mois qui suivent l'engagement du salarié par le nouvel employeur.

(3) Le paiement de l'aide temporaire au réemploi se fait mensuellement. »

25° Le premier alinéa du premier paragraphe de l'article L.543-1 est modifié comme suit :

« (1) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le jeune demandeur d'emploi, sans emploi, inscrit depuis trois mois au moins auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi et âgé de moins de trente ans accomplis, d'un contrat d'appui-emploi conclu entre l'Agence pour le développement de l'emploi et le jeune demandeur d'emploi. »

26° L'article L.543-3 est modifié comme suit :

a) Après le premier alinéa il est inséré un deuxième alinéa de la teneur suivante :

« Pour les jeunes demandeurs d'emploi en reclassement externe conformément à l'article L.551-1 ou les jeunes demandeurs d'emploi ayant la qualité de salarié handicapé au sens de l'article L.561-1 cette durée peut être réduite jusqu'à vingt heures. »

b) Le nouvel alinéa 3 prend la teneur suivante :

« Pendant les heures de travail le jeune demandeur d'emploi sous contrat d'appui-emploi doit pouvoir participer à des formations telles que définies à l'article L. 543-9. »

27° Le premier alinéa du premier paragraphe de l'article L.543-14 est modifié comme suit :

« (1) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le jeune demandeur d'emploi, sans emploi, inscrit depuis trois mois au moins auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi et âgé de moins de trente ans accomplis, d'un contrat d'initiation à l'emploi. »

28° L'article L.621-3 est modifié comme suit :

a) Le premier alinéa du premier paragraphe est modifié comme suit :

« Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions ou son délégué et l'Agence pour le développement de l'emploi bénéficient, à leur demande, de la part du Centre commun de la sécurité sociale par voie informatique des données nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. »

b) Il est inséré après le premier alinéa du premier paragraphe un nouvel alinéa de la teneur suivante :

Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent procéder, dans le cadre de l'accomplissement de leurs missions, par la voie d'interconnexions ou par la voie d'un échange d'informations aux données à caractère personnel détenues par le Ministre ayant l'immigration dans ses attributions, le Ministre ayant la pauvreté et l'intégration dans ses attributions, le Ministre ayant l'intégration des étrangers et l'action sociale en faveur des étrangers dans ses attributions, le Ministre ayant l'éducation dans ses attributions, le Ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions, le Ministre ayant l'économie dans ses attributions, le Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions, le Ministre ayant l'enseignement supérieur dans ses attributions, le Ministre ayant les finances dans ses attributions, le Ministre ayant la santé au travail dans ses attributions, le Ministre ayant la jeunesse dans ses attributions, la Caisse nationale de santé, la Caisse nationale d'assurance pension, l'Inspection générale de la sécurité sociale, les Chambres professionnelles, le Registre de commerce et des sociétés ainsi que tous les Instituts de formation et les associations sans but lucratif financés par le Fonds pour l'emploi.

c) L'ancien alinéa 2 devient l'alinéa 3.

d) Il est ajouté un nouveau paragraphe 4 de la teneur suivante :

« Les images électroniques archivées définitivement sur support numérique dans le cadre du système de gestion électronique de documents du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et de l'Agence pour le développement de l'emploi conformément à la norme standard ont la même valeur probante que les documents papier dont elles sont issues par numérisation sans la moindre altération par rapport à l'original et dont elles sont présumées, sauf preuve contraire, être une copie fidèle.

La banque d'images, constituée de copies numérisées, de documents papier et de copies directes de documents électroniques, a valeur d'archives légales du Ministère ayant le travail et/ou l'emploi dans ses attributions et de l'Agence pour le développement de l'emploi. Ceux-ci sont autorisés à détruire chaque document original six mois après l'archivage définitif de l'image correspondante tel que défini à l'alinéa qui précède. Les images visées ci-avant ou la copie imprimée sur papier de ces images sont recevables en justice à l'égal des documents originaux.

Un règlement grand-ducal peut préciser la norme standard. »

29° L'article L.631-2 est modifié comme suit :

(a) La première phrase du point 5. du premier paragraphe de l'article L.631-2 prend la teneur suivante :

« 5. de la garantie des créances de salaire et d'indemnité en cas de faillite ou de jugement ayant décidé soit l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité, soit constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur.»

(b) Le point 9 du premier paragraphe de l'article L.631-2 prend la teneur suivante :

« 9. de l'octroi d'une aide temporaire au réemploi conformément aux articles L.541-5 et suivants; »

(c) Le point 13 est abrogé.

(d) Le paragraphe 3 de l'article L. 631-2 est abrogé.

30° Il est ajouté un article L.631-3 de la teneur suivante :

« Art. L.631-3. Les aides pouvant être sollicitées par l'employeur pour favoriser l'insertion et la réinsertion des demandeurs d'emploi sur le marché de l'emploi en application de l'article L.631-2 ne sont pas cumulables avec la bonification d'impôt prévue à l'article 3 de la loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu.

31° L'intitulé du Titre IV du Livre VI prend la teneur suivante : « Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL) ».

32° Les articles L.641-1 à L.641-3 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Art. L.641-1.

(1) Il est créé auprès du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions un réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi, ci-après désigné par le sigle RETEL.

(2) Le RETEL a pour missions:

1. l'organisation d'un travail en réseau des producteurs, analystes et utilisateurs d'études et de données sur le marché du travail et de l'emploi au Grand-Duché;
2. la création, centralisation et gestion de bases de données et d'études garantissant une meilleure connaissance et compréhension de la situation et des évolutions du marché du travail et de l'emploi;
3. la réalisation d'évaluations des politiques en faveur de l'emploi;
4. la réalisation d'études statistiques ponctuelles sur l'emploi pour répondre aux demandes du Ministre ayant le travail et/ou l'emploi dans ses attributions ou aux demandes d'un autre membre du gouvernement;

5. la conceptualisation et réalisation d'indicateurs statistiques sur l'emploi;
 6. l'élaboration de prévisions et d'évolutions futures du marché du travail;
 7. la collaboration avec les organismes européens et internationaux œuvrant dans le même domaine.
- (3) Le RETEL remplit ses missions en étroite collaboration et en concertation avec le Comité des statistiques publiques et le Comité permanent du travail et de l'emploi, qui peut lui donner des missions ponctuelles à réaliser.
- (4) Dans le cadre de ses missions prévues au premier paragraphe, le RETEL peut recevoir communication de données de la part de l'Agence pour le développement de l'emploi, de l'Inspection générale de la sécurité sociale, du Ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions, du Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur, et de l'Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue, en vue de la création d'un fichier ayant pour finalité la réalisation d'études et de recherches statistiques ou scientifiques dans le domaine du marché du travail et de l'emploi.

Les catégories de données communiquées peuvent être précisées dans un règlement grand-ducal.

Le fichier ne peut contenir que des données pseudonymisées, soit à travers une solution logicielle, soit par un tiers intermédiaire.

Le RETEL peut accorder, à des fins d'analyses statistiques ou scientifiques du marché du travail, l'accès aux données pseudonymisées de son fichier. La recevabilité de la demande et l'autorisation d'accès à des fins statistiques ou scientifiques aux données pseudonymisées sont subordonnées à l'examen du bien-fondé et de l'intérêt scientifique des projets de recherche pour lesquels l'autorisation est sollicitée, ainsi qu'à l'examen de la qualification scientifique du ou des demandeurs. Les modalités d'accès sont déterminées par le RETEL.

Art. L.641-2.

- (1) Le RETEL est présidé par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions ou un fonctionnaire par lui délégué à cette fin.
- (2) Un comité de gestion est présidé par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions ou un fonctionnaire par lui délégué à cette fin et il définit l'orientation générale des travaux du RETEL. Ce comité de gestion est composé d'un ou de plusieurs représentants des institutions suivantes : l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) et l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché du Luxembourg (STATEC). L'activité de ces représentants au sein du comité de gestion est honorifique. Les membres du comité de gestion sont nommés par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, sur proposition des institutions respectives.

- (3) Pour réaliser ses missions, le RETEL peut recourir à des experts externes.

Art. L.641-3.

Un règlement grand-ducal peut préciser la composition et le fonctionnement du RETEL. »

33° L'article L.641-4 est abrogé.

Art. II. La loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs est modifiée comme suit :

1° Le premier alinéa de l'article 3 prend la teneur suivante :

«Les chômeurs ouvrant droit à la bonification d'impôt sont les demandeurs d'emploi sans emploi assurés en application des articles 1er et 2 du Code de la sécurité sociale ou auxquels s'étend le bénéfice de l'assurance en application de l'article 7 du même code inscrit au moins depuis six mois auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et proposés par celle-ci aux fins de pourvoir à des emplois autres que ceux libérés par des salariés admis à la préretraite progressive. »

2° L'article 5 est modifié comme suit :

«Pour la durée des douze mois à compter du mois de l'embauche et sous réserve de la continuation du contrat de travail pendant une période de douze mois, la bonification mensuelle d'impôt par chômeur visée à l'article 3 est de dix pour cent du montant de la rémunération mensuelle brute déductible comme dépense d'exploitation.

En cas de rupture du contrat de travail, le droit à la bonification d'impôt s'éteint à partir du mois de la rupture du contrat. »

Art. III. La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 15 de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est modifiée comme suit :

« Elle ne peut être inférieure à 30% et peut être portée jusqu'à 100% du salaire versé au salarié handicapé, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale. »

Disposition transitoire

Art. IV. Les dispositions modificatives de la présente loi ne s'appliquent pas aux décisions prises avant son entrée en vigueur.

III. Commentaire des articles

L'article 1er du présent projet de loi modifie différentes dispositions du Code du travail.

Ad 1°

Aux termes de l'alinéa 2 du paragraphe 3 de l'article L.121-6 « le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier successifs (...) ».

Suite à de nombreuses jurisprudences intervenues en la matière ayant trait à la question de savoir si des heures supplémentaires, des suppléments pour travail de dimanche, respectivement pour travail de nuit sont à payer par l'employeur au salarié en congé de maladie, le point 1° de l'article 1^{er} du projet complète ledit article L.121-6 en énonçant avec précision les règles applicables pour le calcul du salaire à payer par l'employeur en cas d'incapacité du salarié de travailler pour cause de maladie.

Ainsi il distingue entre le salarié qui disposait de son horaire de travail au moment de la survenance de la maladie et celui que n'en disposait pas. Alors que la première catégorie est payée comme si elle avait travaillé suivant le plan préétabli pendant les jours de maladie, la deuxième se voit verser une indemnité journalière correspondant au salaire journalier moyen des six derniers mois.

Le texte prévoit de même une solution particulière pour les salariés payés à la tâche et pour ceux dont l'ancienneté est inférieure à six voire douze mois. Pour déterminer la période de référence en question, les périodes de congé, de congé de maladie, de chômage partiel, de chômage lié aux intempéries et de chômage accidentel et technique involontaire sont indemnisées pour ne pas indûment préjudicier le salarié concerné.

Finalement il est précisé qu'il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques dont les frais accessoires occasionnés par le travail et les heures supplémentaires.

Ad 2°

En vue de permettre aux étudiants de travailler pour financer leurs études, il est prévu d'élever la durée maximale hebdomadaire pouvant être travaillée dans le cadre d'un contrat à durée déterminée conclu par dérogation aux paragraphes 1 et 2 de l'article L.122-1 de 10 à 15 heures en moyenne sur une période d'un mois respectivement 4 semaines. Par ailleurs cette nouvelle durée de travail hebdomadaire maximale correspond à la durée demandée dans la motion adoptée lors du vote de la loi du 19 août 2008 qui a introduit la possibilité de conclure des contrats de travail à durée déterminée avec des élèves et des étudiants.

Ad 3°

Il résulte d'un arrêt de la Cour constitutionnelle du 8 juillet 2016 (affaire n° 00124) que les dispositions de l'article L.124-6 en ce qu'elles n'accordent pas au salarié qui a résilié son contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur et dont la résiliation est déclarée justifiée par la juridiction du travail ou acceptée par l'employeur, le bénéfice des indemnités de préavis qui reviennent de plein droit au salarié dont le licenciement avec effet immédiat par l'employeur est déclaré abusif, instituent entre ces deux catégories de salariés, se trouvant dans des situations comparables, une différence de traitement qui ne procède pas de

disparités objectives et qui n'est pas rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but. De ce fait, la Cour constitutionnelle a jugé que l'article L.124-6 n'est pas conforme au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10bis de la Constitution.

La modification proposée de l'article L.124-6 tient compte de cette jurisprudence et introduit le principe que le salarié qui démissionne avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur bénéficie de la même indemnité compensatoire de préavis que celle qui revient au salarié dont le licenciement avec effet immédiat par l'employeur a été déclaré abusif.

Ad 4°

L'adaptation de la terminologie de l'ancien alinéa 2, devenue alinéa 3, s'impose afin de tenir compte de l'introduction d'un nouvel alinéa 2.

Ad 5°

Il résulte d'un arrêt de la Cour constitutionnelle du 8 juillet 2016 (affaire n° 00124) que les dispositions de l'article L.124-7 en ce qu'elles n'accordent pas au salarié qui a résilié son contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur et dont la résiliation est déclarée justifiée par la juridiction du travail ou acceptée par l'employeur, le bénéfice des indemnités de départ qui reviennent de plein droit au salarié dont le licenciement avec effet immédiat par l'employeur est déclaré abusif, instituent entre ces deux catégories de salariés, se trouvant dans des situations comparables, une différence de traitement qui ne procède pas de disparités objectives et qui n'est pas rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but. De ce fait la Cour constitutionnelle a jugé que l'article L.124-6 n'est pas conforme au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10bis de la Constitution.

La présente modification de l'article L.124-7 tient compte de cette jurisprudence et introduit le principe que le salarié qui a démissionné avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur bénéficie de la même indemnité de départ que celle qui revient au salarié dont le licenciement avec effet immédiat par l'employeur a été déclaré abusif.

Par ailleurs, il est profité de l'occasion pour supprimer le bout de phrase « lorsqu'il ne peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale; la pension de vieillesse anticipée n'est pas considérée comme pension pour les besoins de l'application du présent article ».

Cette modification abroge la disposition qui prévoit que le paiement d'une indemnité de départ, *en cas de licenciement pour motifs économiques*, n'est pas dû si le salarié peut faire valoir son droit à une pension de vieillesse normale alors qu'il résulte d'un arrêt du 19 avril 2016 de la Cour de justice européenne (Dans Industri (DI) c/ Succession Karsten Eigil Rasmussen) que toute disposition de droit national qui prive un salarié d'une indemnité de licenciement au seul motif du droit à une pension de vieillesse, indépendamment du fait qu'il reste sur le marché du travail ou qu'il prenne sa retraite, est contraire au principe général de non-discrimination en raison de l'âge.

Ad 6°

L'ajout au point 2 du premier paragraphe de l'article L.125-1 de la référence à l'article L.124-3 que dorénavant l'indemnité de préavis à laquelle un salarié dont le salaire est garanti par le Fonds pour l'emploi en raison de la faillite ou la liquidation de son employeur a droit, commence à courir le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la faillite ou la liquidation judiciaire (article L.126-1, premier paragraphe du Code du travail) ont été prononcées lorsque cette date est antérieure au quinzième jour respectivement au 1^{er} jour de calendrier qui suit

celui au cours duquel la faillite ou la liquidation judiciaire a été prononcée si cette date est postérieure au quatorzième jour du mois.

La période entre le prononcé de la faillite ou de la liquidation judiciaire et le début du préavis est à considérer comme arriéré de salaire au sens du même article L.125-1.

Ad 7°

L'intitulé du Chapitre VI du Titre II du Livre premier est adapté pour tenir compte du fait que la garantie de créances ne s'applique pas seulement en cas de faillite mais également en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise.

Ad 8°

Cet article ne vise qu'à redresser une formulation incorrecte qui est la résultante du remplacement généralisé du terme « rémunération » par « salaire » par la loi portant introduction du statut unique.

Ad 9°

Il y a lieu d'adapter cet article en le mettant à jour par rapport à l'organisation du temps de travail actuelle en prévoyant qu'en cas de fractionnement du congé annuel de récréation une des fractions doit comporter deux semaines de calendrier au moins, indépendamment du nombre de jours sur lesquels s'étend la durée de travail hebdomadaire.

Ad 10°

- a) Aux termes du point 4 de l'article L.521-3, le bénéficiaire de l'indemnité de chômage doit être apte au travail, disponible pour le marché du travail et prêt à accepter tout emploi approprié.

Pour tenir compte de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, notamment de l'arrêt N° 108/13 du 29 novembre 2013, indiquant que l'essentiel du cadrage normatif doit résulter de la loi, il est proposé d'ajouter les critères permettant de définir l'emploi approprié dans le Code du travail et de régler le détail au niveau d'un règlement grand-ducal.

Pour garantir la sécurité juridique des demandeurs d'emploi indemnisés en discussion avec l'Agence pour le développement de l'emploi pour déterminer si oui ou non l'emploi proposé est à considérer comme emploi approprié le texte proposé indique les critères sur lesquels l'Agence pour le développement de l'emploi devra se baser pour retenir que l'emploi proposé puisse être qualifié d'emploi approprié.

Pour déterminer si oui ou non l'emploi est à considérer comme approprié, sept différents critères sont pris en considération, à savoir : le niveau de rémunération augmenté, le cas échéant de l'aide au réemploi, l'aptitude professionnelle, l'aptitude psychique et physique, le trajet journalier et la situation familiale, le régime de travail, la promesse d'embauche et les conditions de travail.

Cette énumération limitative devrait mettre le demandeur d'emploi indemnisé à l'abri de l'arbitraire de l'Agence pour le développement de l'emploi étant donné qu'elle ne pourra ajouter des critères supplémentaires.

- b) Les points 8. et 9. qui sont ajoutés précisent qu'en principe aucune indemnité de chômage n'est due si le demandeur d'emploi est le gérant, l'administrateur-délégué, le responsable à la gestion journalière, un des administrateurs d'une société commerciale ou encore est le titulaire d'une autorisation d'établissement alors que ces faits peuvent avoir une répercussion sur la disponibilité du demandeur d'emploi d'accepter tout autre emploi approprié offert par l'ADEM.
- c) Par exception à ce principe et pour favoriser l'entrepreneuriat, le salarié peut tout de même toucher l'indemnité de chômage complet si les revenus bruts qui découlent de ces activités sont inférieurs à 10% du salaire de référence prévu à l'article L.521-14, soit 10 pour cent du salaire servant de base au calcul de l'indemnité de chômage complet.

Pour éviter cependant que l'intéressé puisse cumuler intégralement l'indemnité de chômage complet avec des revenus en provenance de l'exercice de la fonction de gérant, d'administrateur, d'administrateur-délégué, de responsable à la gestion journalière ou encore de titulaire d'une autorisation d'établissement, le deuxième alinéa du point c) précise que les revenus qui découlent de cette activité sont considérés comme revenus accessoires.

En vertu du premier alinéa du premier paragraphe de l'article L.521-18 de tels revenus sont compatibles avec l'indemnité de chômage complet pour autant qu'ils n'excèdent pas dix pour cent du salaire de référence visé à l'article L.521-14, c'est-à-dire du montant qui sert de base à la détermination de l'indemnité de chômage complet. Au cas où ces revenus excèdent 10% du salaire de référence, cette fraction est portée en déduction de l'indemnité de chômage.

Pour savoir si les revenus tirés de l'exercice de la fonction de gérant, d'administrateur, d'administrateur-délégué, de responsable à la gestion journalière ou encore de titulaire d'une autorisation d'établissement pendant la période de paiement des indemnités de chômage sont inférieurs au plafond autorisé, l'intéressé devra soumettre à l'Agence pour le développement de l'emploi les bulletins concernant l'impôt sur le revenu émis par l'Administration des contributions et qui se rapportent à cette période.

En cas de fausses déclarations, l'intéressé doit rembourser à l'Agence pour le développement pour l'emploi l'intégralité des indemnités de chômage perçues.

Ad 11°

Suite à différents jugements rendus en matière de démission d'un salarié motivée par une faute grave de l'employeur (Cour 4 octobre 2012, n° 37333 du rôle, Cour 2 mai 2013 n° 38260 du rôle), le Conseil d'Etat avait rendu le Gouvernement attentif au fait que les paragraphes 5 et 6 de l'article L.541-4 du Code du travail se limitaient au seul cas de la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel et non pas à la démission du salarié pour une autre faute de l'employeur, notamment le cas relativement fréquent d'une démission du salarié pour non-paiement du salaire ou encore le harcèlement moral.

Au lieu de reprendre au paragraphe 5 de l'article L.521-4 du Code du travail la formule proposée par le Conseil d'Etat dans le cadre de son avis du 8/4/2011 (doc. parl. 6232³, page 8) sur le projet de loi relatif à la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi, le Gouvernement propose de se tenir aux dispositions de l'article L.124-10 et d'ajouter « *ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur* », pour remédier à cette situation et garantir que si la démission du salarié résulte

d'une faute grave de l'employeur, notamment le non-paiement du salaire, ce dernier devra rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.

La nouvelle formulation du paragraphe 5 de l'article L.521-4, précise également que l'employeur doit rembourser les indemnités de chômage que le Fonds pour l'emploi est tenu de rembourser aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Dans la même logique, la modification du paragraphe 6 de l'article L.541-4 du Code du travail a pour but d'assurer que le salarié ne doit pas seulement rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage en cas de licenciement justifié ou de démission non justifiée motivée par un acte de harcèlement sexuel mais encore si le jugement ou l'arrêt a déclaré la démission non justifiée pour les motifs invoqués par le salarié.

Quant au nouveau paragraphe 8 de l'article L.521-4, il reprend la solution jurisprudentielle en matière de remboursement au Fonds pour l'emploi des indemnités de chômage versées au salarié en cas de licenciement avec préavis pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

En effet, un arrêt de la Cour de Cassation du 30 octobre 1997 (Etat c/ Valvasori et Skrijelj, Pas. 30, p.79) interdit la distinction entre le licenciement abusif immédiat et le licenciement abusif avec préavis. Il s'ensuit que l'employeur est tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes en relation causale avec le licenciement abusif.

Ad 12°

L'article L.521-4 paragraphe 7 du Code du travail prévoit la mise en intervention du Fonds pour l'emploi lors de la saisine de la juridiction de travail compétente du fond du litige lorsque le salarié a introduit auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi une demande en obtention de l'indemnité de chômage complet en cas de licenciement pour faute grave.

Cette mise en intervention vise à garantir au Fonds pour l'emploi son droit au remboursement lorsqu'une des parties au contrat de travail en a fautivement provoqué la résiliation.

Pour éviter cependant un remboursement de l'indemnité de chômage par la partie mal fondée en cas de licenciement avec effet immédiat pour faute grave, il arrivait fréquemment que l'employeur et le salarié concluaient une transaction à la suite de laquelle le salarié se désistait de son recours contre l'employeur car pendant un certain nombre d'années, les juridictions du travail ont jugé que l'action en intervention de l'Etat était éteinte à défaut de condamnation de l'employeur (Cour de Cassation du 18 mars 2004, Etat du Grand-Duché de Luxembourg c/ Amadeu Tavares da Costa et Maître Isabel Dias, agissant en sa qualité de curateur de la faillite sàrl Ferber Boissons).

La Cour de Cassation a cependant opéré à cet égard un revirement lorsque dans l'affaire Etat du Grand-Duché de Luxembourg c/ 1) Carlos Marques Do Vale et 2) Real Estate Asset Management S.A. (No 51/10 du 15 juillet 2010) elle a jugé que le salarié et l'employeur peuvent valablement transiger sur les contestations qui les opposent et mettre ainsi fin au litige mais que la transaction, conclue par le salarié ayant touché par provision des indemnités de chômage en application de l'article L.521-4 (2) n'est pas opposable à l'Etat intervenant en sa qualité de

gestionnaire du Fonds pour l'emploi en exerçant le recours institué par l'article L.521-4 (5) et (6) du Code du travail.

Dans la lignée de cet arrêt, la Cour d'appel (Etat c/ Rui Paulo DA SILVA SANTOS et VIP AUTO, n° 38349) a jugé en date du 30 mai 2013 que « toute issue du procès autre que celle déclarant le licenciement abusif aura pour conséquence l'obligation pour le salarié de rembourser les indemnités de chômage lui avancées à titre provisoire. Il en sera ainsi non seulement pour le cas où le licenciement est déclaré régulier, mais encore pour toute situation où le tribunal n'aura pas l'occasion de statuer sur le fond du litige, notamment en cas d'irrecevabilité de la demande pour quelque cause que ce soit, de désistement, de péremption, voire de forclusion.

Dans ces derniers cas, la juridiction du travail ne déclarera pas, tel que prévu expressément par l'article L. 521-4 (6) du Code du travail, le licenciement régulier, mais déclarera le requérant forclos, respectivement irrecevable dans sa demande en indemnisation. Il sera cependant condamné à rembourser les indemnités de chômage non pas en raison du caractère régulier du licenciement – régularité que la juridiction n'a pas eu l'occasion de constater – mais en raison du défaut d'avoir rapporté la preuve du caractère abusif du licenciement avec effet immédiat.

L'obligation du salarié qui entend ne pas être condamné au remboursement est partant double : il doit non seulement intenter une action en indemnisation du chef de licenciement abusif contre l'employeur, mais il doit encore faire constater le caractère irrégulier du licenciement.

La double obligation du salarié lui impose de mener à terme son action en indemnisation, tout incident de procédure l'empêchant de ce faire entraînant pour lui l'obligation de rembourser les indemnités de chômage.

Il doit également en être ainsi au cas où le salarié qui a intenté une telle action décide – pour une raison ou une autre – de s'en désister, mettant ainsi fin au litige avec l'employeur. Etant donné que ce désistement n'est pas opposable à l'Etat, ce dernier conserve le droit de voir décider qui du salarié ou de l'employeur sera tenu de lui rembourser tout ou partie des indemnités de chômage.

C'est le salarié qui, du fait de son désistement, se met lui-même dans l'impossibilité de rapporter la preuve du caractère abusif du licenciement.

Il lui appartient dès lors de rembourser à l'Etat les indemnités de chômage qu'il s'est vu verser à titre provisoire sous la condition, non respectée en l'espèce, de provoquer une décision judiciaire se prononçant sur le caractère régulier ou abusif du licenciement. »

Le nouvel article L.521-4(bis) tient largement compte de cette solution jurisprudentielle en prévoyant néanmoins une situation plus équilibrée en cas de transaction entre les deux parties.

En effet, au lieu de prévoir dans tous les cas où l'affaire n'est pas portée à terme, une obligation pour le salarié de rembourser à lui seul les indemnités de chômage perçues par provision le texte partage cette obligation à part égale entre le salarié et l'employeur pour le cas où ces deux parties signent une transaction pour mettre fin au litige qui les oppose.

Ad 13°

Il s'avère en outre que la base légale de la dispense de présentation du demandeur d'emploi indemnisé, notamment en raison d'un séjour à l'étranger, fait défaut. Il est donc proposé d'ajouter cette dispense de présentation au point 4 de l'article L.521-3.

Cette dispense de présentation figurait dans le règlement grand-ducal définissant les critères de l'emploi approprié visé à l'actuel article L.521-3 point 4 du Code du travail.

Ad 14°

Quant au demandeur d'emploi indemnisé créant sa propre entreprise celui-ci se voit actuellement retirer le bénéfice des indemnités de chômage complet soit à partir de son affiliation en tant qu'indépendant soit à partir du moment de l'obtention de l'autorisation d'établissement parce qu'il n'est plus disponible pour le marché de l'emploi.

Les nouvelles dispositions favorisent la création et la reprise d'entreprise en permettant au chômeur indemnisé de continuer à toucher des indemnités de chômage tout en ne devant pas accepter tout emploi approprié pendant une durée maximale de six mois dans le but de mettre en place les structures de sa nouvelle entreprise. Pour éviter cependant des abus, cette exception est limitée dans le temps et n'est accordée que sur demande. Tant la demande à l'ADEM que l'accord de l'ADEM doivent intervenir avant la fin du sixième mois d'indemnisation pour éviter qu'un demandeur d'emploi indemnisé n'essaie de prolonger artificiellement le paiement des indemnités de chômage peu avant le terme de son droit aux indemnités de chômage.

Néanmoins pour les demandeurs d'emploi indemnisés dont la période d'indemnisation est inférieure à douze mois, celle-ci peut être prolongée afin de couvrir la totalité de la période de six mois visée au nouvel alinéa 2 du paragraphe 5 de l'article L.521-9.

La demande à l'ADEM doit être accompagnée d'un plan d'affaires, d'un plan financier ainsi que d'une attestation du Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions que le demandeur d'emploi remplit les conditions pour se voir attribuer une autorisation d'établissement. Ces documents sont absolument nécessaires pour permettre à l'ADEM de vérifier si le projet a des chances d'aboutir et si le demandeur dispose des qualifications requises par la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

Dans le but de pouvoir s'assurer du bon avancement du projet de création d'entreprise, l'ADEM doit organiser un suivi régulier du projet.

Si les revenus que le chômeur a retirés de la nouvelle entreprise ou de l'entreprise qu'il a repris, respectivement si la nouvelle entreprise a généré des revenus pendant la période de paiement des indemnités de chômage le paragraphe 1 de l'article L.521-18 s'applique.

Pour savoir si la nouvelle entreprise a généré des revenus pendant la période de paiement des indemnités de chômage, l'intéressé devra soumettre à l'ADEM les bulletins concernant l'impôt sur le revenu et sur l'impôt des collectivités émis par l'Administration des contributions et qui se rapportent à cette période.

En cas de fausses déclarations, l'intéressé doit rembourser à l'ADEM les indemnités de chômage perçues à partir de la date de l'accord de ne pas devoir accepter tout emploi approprié dans le but de pouvoir créer sa propre entreprise.

Ad 15°

Comme les cas de la suspension de l'indemnisation du demandeur d'emploi sont énumérés à l'article L.521-12, il y a lieu d'y ajouter le cas où le demandeur d'emploi indemnisé est dispensé des présentations à l'Agence pour le développement de l'emploi.

Le règlement grand-ducal du 25 août 1983 définissant les critères de l'emploi approprié prévoit que le demandeur d'emploi indemnisé peut être dispensé de sa présentation à l'Agence pour le développement de l'emploi et que de ce fait il n'est pas indemnisé et s'il se présente de nouveau après la dispense, l'indemnisation reprend.

Etant donné que sur recommandation de la Cour Constitutionnelle il est proposé d'inclure dans le Code du travail tant les critères de l'emploi approprié que la dispense de présentation, il est logique que la suspension de l'indemnisation résulte dorénavant également de la loi et non pas d'un simple règlement grand-ducal.

Quant à la suspension de l'indemnité de chômage pendant la durée de paiement de la rente d'attente, elle figure déjà dans la version actuelle du paragraphe 3 de l'article L.521-12.

Ad 16°

Le premier paragraphe de l'article L.523-1 a été reformulé pour permettre le concours du Fonds pour l'emploi non seulement à certains cours mais également à des mesures de préparation, d'évaluation, d'initiation et d'orientation à la vie professionnelle à l'intention des demandeurs d'emploi.

Dans un but de simplification administrative, le premier paragraphe ne prévoit plus que la conclusion d'une convention entre l'institution formatrice et le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et ne nécessite plus la signature conjointe de la convention par les ministres ayant l'emploi ainsi que par celui ayant la formation professionnelle dans leurs attributions.

Le deuxième alinéa introduit une indemnité mensuelle de formation de 41,67 € à l'indice 100 du coût de la vie, soit 323 € à l'indice 775,17, pour les demandeurs d'emploi non-indemnisés qui participent, sur ordre de l'Agence pour le développement de l'emploi, aux cours organisés conformément à l'alinéa premier. Le montant est équivalent à celui qui est alloué au chômeur indemnisé bénéficiant d'une occupation temporaire indemnisée.

Il est sous-entendu que cette indemnité de formation n'est pas une indemnité forfaitaire mais qu'elle est proratisée en fonction de la durée de la mesure.

Pour pouvoir bénéficier de cette indemnité de formation, le demandeur d'emploi doit participer régulièrement aux cours de formation. Par régulièrement, il faut entendre une présence effective pendant 80% pour cents de la durée totale des cours.

Le dernier alinéa du premier paragraphe de l'article L.523-1 est complétée de manière à ce que les personnes envoyées en stage non rémunéré auprès d'entreprises privées par les institutions énumérées dans ce paragraphe ainsi que les stages organisés auprès d'entreprises privées par des groupements de personnes poursuivant un but non lucratif soient désormais couvertes par le régime spécial de l'Association d'assurance accident prévu à l'article 91 du Code de la sécurité sociale qui, dans son paragraphe 7, prévoit expressément que les mesures d'insertion professionnelles visées à l'article L.523-1 sont assurées dans le cadre des régimes spéciaux d'assurance accident.

Ad 17°

L'article L.524-1 est complété en ajoutant aux bénéficiaires actuels de l'indemnité complémentaire le bénéficiaire d'une rente professionnelle d'attente alors que l'on voit mal pourquoi les bénéficiaires d'une telle rente ne peuvent pas bénéficier des mêmes droits que les autres demandeurs d'emploi envoyés en stage de professionnalisation respectivement bénéficiant d'un contrat de réinsertion-emploi.

Ad 18°

Cet article réduit la base de calcul de l'indemnité de chômage des indépendants qui n'ont pas payé leurs cotisations sociales au niveau du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

En effet, on voit mal pourquoi un indépendant qui n'a pas respecté ses obligations légales en matière de paiement des cotisations sociales pour son assurance personnelle soit mieux traité que celui qui a payé ses cotisations mais qui en raison de la faiblesse de ses revenus n'a cotisé qu'au niveau du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Ad 19° à 21°

Le nouvel intitulé du Chapitre Premier du Titre IV du Livre V du Code du travail tient compte du fait que le chapitre premier vise maintenant tant des demandeurs d'emploi non indemnisés que des chômeurs indemnisés. Par ailleurs, ce chapitre comporte dorénavant deux sections, à savoir une première section intitulée « Aides à l'embauche des chômeurs âgés » ainsi qu'une deuxième section intitulée « Aide temporaire au réemploi ».

La section 1 comporte les articles L.541-1 à L.541-4 tandis que la section 2 comporte les articles L.541-5 à L.541-12.

Ad 22°

Jusqu'à présent, le remboursement aux employeurs des cotisations de sécurité sociale visait tant la part salarié que la part patronale. Or, il est illogique de rembourser des cotisations de sécurité sociale aux employeurs alors que celles-ci ne sont pas à leur charge. Voilà pourquoi le premier alinéa du premier paragraphe de l'article L.541-1 supprime le remboursement de la part salarié des cotisations de sécurité sociale.

Ensuite, le premier paragraphe de l'article L.541-1 exige que la vacance de poste doit avoir été déclarée préalablement à l'ADEM.

S'agissant de la durée d'inscription minimale d'un mois nécessaire pour être éligible au remboursement des charges patronales, le présent projet prévoit que ne sont pas prises en compte les périodes d'inscription à l'ADEM pendant lesquelles le demandeur d'emploi n'était pas sans emploi.

Les trois conditions relatives aux demandeurs d'emploi, à savoir la condition d'inscription d'un mois auprès d'un des bureaux de placement de l'ADEM, la condition que le demandeur d'emploi ait été sans emploi durant ce mois et la condition que le poste vacant ait été déclaré préalablement à l'ADEM ne s'appliquent pas en cas d'embauche d'un salarié âgé de quarante-cinq ans accomplis affecté par un plan de maintien dans l'emploi homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, ou dont le contrat de travail a été résilié suite à une déclaration en état de faillite ou en liquidation judiciaire de l'employeur.

Le paragraphe 2 de l'article L.541-1 précise que le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale n'est dû que si certaines conditions se trouvent remplies 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 au sens de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales;
- 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;
- est un salarié, c'est-à-dire qu'il n'est pas le titulaire de l'autorisation d'établissement de la société qui demande le remboursement de la part patronale des charges sociales; 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 le même employeur au courant des cinq dernières années précédant la relation de travail pour laquelle le remboursement des charges sociales est demandé.

Les modifications proposées s'inspirent des conditions d'octroi du chômage involontaire en cas d'intempéries qui ont fait leurs preuves par le passé.

Enfin, pour éviter des abus, le paragraphe 3 dispose qu'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.

Ad 23°

Les aides aux chômeurs de longue durée prévoient actuellement la prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour les chômeurs de longue durée âgés de 30 à 39 ans et inscrits depuis au moins 12 mois à l'Agence pour le développement de l'emploi.

Dans le cadre d'une optimisation des aides à l'embauche, cette mesure est abrogée et les fonds ainsi libérés pourront servir à augmenter l'employabilité des personnes concernées notamment par la voie de la formation professionnelle complémentaire. Pour le volet du chômeur âgé, l'âge à partir duquel une prise en charge des cotisations de sécurité sociale est prévu, est relevé de 40 à 45 ans.

Il ne reste donc plus que deux catégories d'âge pour lesquelles les cotisations sociales sont remboursées pour une durée qui varie 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.

Ad 24°

Sauf adaptation de terminologie, les articles L.541-5 à L.541-11 reprennent pour l'essentiel les dispositions des articles 14 à 17 du règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution des aides à la mobilité géographique, d'une aide au réemploi, d'une aide à la création d'entreprises et d'une aide à la création d'emplois d'utilité

socio-économique tout en prévoyant des conditions supplémentaires pour bénéficier de l'aide temporaire au réemploi.

- L'article L.541-5, premier paragraphe énumère les catégories de salariés qui peuvent bénéficier d'une aide temporaire au réemploi tout en fixant les conditions générales pour pouvoir bénéficier de l'aide temporaire au réemploi.

Dans tous les cas, le personnel de l'entreprise d'origine, disposant d'un établissement stable au Grand-Duché de Luxembourg, doit avoir été déclaré éligible par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions sur requête de toute partie intéressée tels un salarié individuel de l'entreprise d'origine, la délégation du personnel ou encore un syndicat.

En outre, le salarié doit avoir travaillé légalement dans l'entreprise d'origine depuis au moins 24 mois à la date du départ.

Pour que le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions puisse déclarer éligible une entreprise à l'aide temporaire au réemploi, il faut que celle-ci remplisse une des conditions prévues au paragraphe 2 de l'article L.541-5.

- L'article L.541-6 prévoit que le chômeur indemnisé peut bénéficier de l'aide temporaire au réemploi s'il remplit cumulativement les conditions suivantes : il doit être âgé de quarante-cinq ans accomplis, inscrit à l'ADEM depuis un mois au moins, avoir travaillé légalement et de façon ininterrompue comme salarié au Grand-Duché de Luxembourg pendant les vingt-quatre mois qui précèdent immédiatement son inscription à l'ADEM dans une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché et que la vacance de poste ait été déclarée préalablement à l'ADEM.

L'entreprise doit en outre disposer d'un établissement stable au sens de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales au Grand-Duché de Luxembourg.

Une domiciliation au sens de la loi modifiée du 31 mai 1999 régissant la domiciliation des sociétés ne constitue pas un établissement stable.

- L'article L.541-7, premier paragraphe précise que, outre les conditions générales de l'article L.541-5, l'aide temporaire au réemploi n'est due que si certaines conditions se trouvent remplies dans le chef du demandeur de l'aide temporaire au réemploi, à savoir qu'il :
 - soit occupé moyennant contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée dont la durée initiale est de 18 mois auprès d'une entreprise qui dispose au Grand-Duché d'un établissement stable au sens de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales. Cependant, la durée minimale de dix-huit mois pour un contrat de travail à durée déterminée ne s'applique pas aux salariés qui remplacent un salarié en congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil.
 - soit assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois et
 - ait été déclarée apte au poste de travail par le médecin du travail compétent.

La personne qui veut bénéficier de l'aide temporaire au réemploi ne doit en outre pas être bénéficiaire d'une pension de vieillesse anticipée, d'une pension de vieillesse, d'une indemnité d'attente ou encore d'une indemnité professionnelle d'attente.

Ensuite, le demandeur de l'aide temporaire au réemploi ne doit pas être le titulaire de l'autorisation d'établissement de l'entreprise pour laquelle il travaille ou exerce la fonction de gérant (administratif ou technique), d'administrateur, d'administrateur-délégué ou de responsable à la gestion journalière de la société ou de l'association sans but lucratif auprès de laquelle il est employé alors que dans ces cas, il est difficile d'envisager l'existence d'un lien de subordination.

De même, le demandeur de l'aide temporaire au réemploi ne doit pas détenir une participation dans la société auprès de laquelle il est employé. La précision que cette condition ne s'applique que si la société n'est pas cotée en bourse évite qu'une personne qui détient quelques actions d'une société cotée en bourse ne soit pénalisée si par hasard elle était engagée par cette société.

En application du paragraphe 2 de l'article L.541-7, aucune aide temporaire au réemploi n'est due si :

- la majorité du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé est détenue par le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ou par un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au second degré inclusivement;
- le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ou un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au second degré inclusivement ont détenu à un moment au courant des 2 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 est vérifiée sur une période de deux ans se situant immédiatement avant la présentation de la demande.

Ces exclusions sont nécessaires si l'on veut enrayer les risques d'abus.

- Sous réserve des dispositions de l'article L.541-9, l'article L.541-8, premier paragraphe garantit au bénéficiaire de l'aide temporaire au réemploi un salaire annuel égal à quatre-vingt-dix pour cent du salaire antérieur pendant les quatre premières années de la nouvelle embauche. Le droit à l'aide temporaire au réemploi n'implique pas nécessairement quarante-huit versements mais il couvre les quarante-huit premiers mois à compter du mois de la nouvelle embauche. Si pendant ces quarante-huit mois le bénéficiaire retrouve un travail mieux rémunéré ou touche à nouveau les indemnités de chômage complet, ces périodes sont comptées pour parfaire les quarante-huit premiers mois même si pendant ce temps l'aide temporaire au réemploi n'est pas versée.

Par ailleurs, le nouvel article L.541-8 prévoit que l'aide temporaire au réemploi couvre un montant annuel. Il s'ensuit que même s'il y a des variations dans les salaires mensuels, l'aide temporaire au réemploi garantit un salaire annuel maximal de quatre-vingt-dix pour cent du dernier salaire antérieur et que l'ADEM doit suivre régulièrement l'évolution du dossier.

L'alinéa 2 du premier paragraphe limite cependant le paiement de l'aide temporaire au réemploi à la durée de la relation de travail dans l'entreprise avant l'admission à la l'aide temporaire au réemploi.

Le paragraphe 2 précise comment est déterminé le salaire perçu avant l'embauche ainsi que les éléments de rémunération à prendre en compte et à exclure pour la détermination de l'ancien salaire.

Pour les chômeurs indemnisés, le salaire perçu avant la nouvelle embauche est calculé sur la base du salaire brut ayant servi au calcul de son indemnité de chômage.

Le paragraphe 3 plafonne l'aide temporaire au réemploi pouvant être versée à la moitié du salaire brut payé par le nouvel employeur. Si le bénéficiaire n'a pas travaillé pendant une année civile entière auprès du nouvel employeur, le salaire à prendre en considération est à proratiser.

Comme la notion d'emploi approprié s'applique, il s'ensuit que le bénéficiaire potentiel de l'aide temporaire au réemploi peut refuser une proposition si le salaire proposé par le nouvel employeur augmenté de l'aide temporaire au réemploi est inférieur à 90% de l'indemnité de chômage.

Le paragraphe 4 prévoit que le salarié en prêt temporaire de main d'œuvre dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre compétent peut bénéficier de l'aide temporaire au réemploi dans les mêmes conditions qu'un salarié ordinaire sauf que le salarié en prêt temporaire de main d'œuvre continuera à être payé par l'employeur couvert par le plan de maintien dans l'emploi et que l'aide temporaire au réemploi est versée à son employeur.

Le montant maximal de l'aide temporaire au réemploi pour le salarié en prêt temporaire de main d'œuvre ne peut pas dépasser la moitié de son salaire brut.

Le paragraphe 5 reprend le plafond inscrit à l'ancien paragraphe 4 du règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution 1. des aides à la mobilité géographique; 2. d'une aide au réemploi; 3. d'une aide à la création d'entreprises; 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique.

- En application du premier paragraphe de l'article L.541-9 tous les revenus en provenance d'une activité salariée, autre que celle qui donne droit au paiement de l'aide temporaire au réemploi, ou d'une activité non salariée, sont déduits pour la détermination de l'aide temporaire au réemploi.

Le paragraphe 2 reprend les termes du paragraphe 2 de l'article 16 du règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution 1. des aides à la mobilité géographique; 2. d'une aide temporaire au réemploi; 3. d'une aide à la création d'entreprises; 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique pour régler la situation des personnes qui reprennent le travail avec une durée de travail hebdomadaire inférieure à celle pendant laquelle elles ont été occupées dans l'emploi qu'elles ont quitté.

- En vertu de l'article L.541-10 il est désormais possible de bénéficier à plusieurs reprises de l'aide au réemploi à condition de remplir à nouveau, auprès d'un autre employeur, les conditions de l'article L.541-5. Comme il s'agit de cas exceptionnels et peu fréquents, il appartient au Ministre ayant l'emploi dans ses attributions de prendre la décision de l'octroi d'une aide temporaire au réemploi pour une nouvelle période de quarante-huit mois.

L'alinéa 2 de l'article L.541-10 limite de nouveau le paiement de l'aide temporaire au réemploi à la durée de la relation travail dans l'entreprise en vertu de laquelle l'aide a été accordée une nouvelle fois.

- L'article L.541-11 précise que le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi prend la décision individuelle d'attribution de l'aide temporaire au réemploi à la demande du salarié réengagé.

Le délai de forclusion est de trois mois à dater de l'engagement du salarié par le nouvel employeur.

L'aide temporaire au réemploi est payée mensuellement par l'Agence pour le développement de l'emploi.

Ad 25°

Le premier paragraphe de l'article L.543-1 a été légèrement reformulé pour éviter que les jeunes ne s'inscrivent à l'ADEM que pour la forme pour pouvoir bénéficier d'un contrat d'appui-emploi (CAE). Ainsi, la condition d'avoir été sans emploi durant les trois mois d'inscription à l'ADEM a été ajoutée.

Ad 26°

En application du nouvel alinéa 2 de l'article L.543-3, les jeunes demandeurs d'emploi handicapés ou en reclassement externe peuvent désormais bénéficier d'un contrat d'appui-emploi dont la durée de travail peut être réduite jusqu'à 20 heures par semaine. Il sera ainsi possible de mieux tenir compte d'une éventuelle capacité de travail réduite.

Pour tenir compte de cette possibilité, le nouvel alinéa 3 (l'ancien alinéa 2) de l'article L.543-3 a dû être reformulé.

Ad 27°

Le premier paragraphe de l'article L.543-14 a été légèrement reformulé pour éviter que les jeunes ne s'inscrivent à l'Agence pour le développement de l'emploi que pour la forme pour pouvoir bénéficier d'un contrat d'initiation à l'emploi (CIE). Ainsi, la condition d'avoir été sans emploi durant les trois mois d'inscription à l'Agence pour le développement de l'emploi a été ajoutée.

Ad 28°

Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions est le ministre responsable pour le Fonds pour l'emploi. Il a donc un intérêt naturel pour échanger des données avec les institutions visées à cet article dans le but de pouvoir vérifier la légalité du versement des prestations et aides à charge du Fonds pour l'emploi.

L'ADEM a pour sa mission de promouvoir l'emploi en renforçant la capacité de pilotage de la politique de l'emploi telle que prévue par la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale. Pour l'accomplissement de cette mission, elle a entre autres pour attributions celle d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les personnes à la recherche d'un emploi; de coordonner et d'organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles; d'assurer l'application de la législation concernant la prévention du chômage, la résorption du chômage, l'octroi des prestations de chômage et les aides en faveur de l'emploi; d'assurer l'orientation, la formation, la rééducation, l'intégration et la réintégration professionnelles ainsi que le suivi des salariés handicapés et des salariés à capacité de travail réduite.

Afin de suffire à sa mission et ses attributions, un échange d'informations avec les entités visées à l'article L.621-3 est indispensable.

Ad 29°

Une loi du 3 juin 2016 a adapté le premier paragraphe de l'article L.126-1 à la directive communautaire 2002/74/CE du 23 septembre 2002 en ce sens que la garantie des créances de salaire n'est pas seulement à charge du Fonds pour l'emploi en cas de faillite de l'employeur mais également si le tribunal compétent, soit a décidé l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité de l'employeur, soit a constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur.

Le point a) adapte le point 5 du premier paragraphe de l'article L.631-2 à ce nouveau texte.

Le point (b) modifie le libellé du point 9. de l'article L.631-2. Le nouveau texte rend la lecture plus facile ce d'autant plus que les autres éléments de cet article ont été intégrés dans les articles L.541-5 et suivants.

Le point (c) abroge la prise en charge par le Fonds pour l'emploi de l'octroi de l'aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique.

Quant au point (d) il abroge le paragraphe 3 de l'article L.631-2 qui n'a plus de raison d'être car l'aide temporaire au réemploi est désormais régie par les articles L.541-5 à L.541-12.

Ad 30°

Le nouvel article L.631-3 introduit une disposition anti-cumul pour les aides pouvant être sollicitées par les employeurs pour favoriser l'insertion et la réinsertion des demandeurs d'emploi sur le marché de l'emploi.

Dorénavant il ne sera plus possible de cumuler les aides énumérés à l'article L.631-2 avec la bonification d'impôt.

Ad 31° à 33°

Le RETEL a pour missions de créer de nouveaux indicateurs statistiques, de réaliser des analyses approfondies sur le fonctionnement du marché du travail et de procéder à des évaluations des mesures en faveur de l'emploi. L'analyse détaillée du marché du travail nécessite généralement le recours à plusieurs sources de données, étant donné que l'évolution des personnes sur le marché du travail peut se composer par des épisodes d'études, de chômage, de travail et de formation continue. L'évaluation scientifique des mesures en faveur de l'emploi nécessite également des bases de données riches provenant de diverses sources administratives. A titre d'exemple, si l'on veut évaluer les mesures en faveur de l'emploi, il est important de pouvoir connaître la situation du demandeur d'emploi au moment où il bénéficie de la mesure, mais il est également indispensable de connaître sa situation quelques mois après la fin de la mesure, afin de pouvoir s'assurer que la mesure a augmenté les chances de trouver un emploi. La situation pendant la mesure est renseignée dans les données de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM). La situation après la mesure (et en cas de réinsertion professionnelle) est renseignée dans les données de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS). Une interconnexion des deux bases de données s'impose dès lors qu'on veut procéder à une telle évaluation. De nombreux cas de figure analogues peuvent se présenter dans d'autres études portant sur le marché du travail. La procédure d'interconnexion des données se fera dans tous les cas sous garantie d'un accès sécurisé, limité et contrôlé. En étroite collaboration avec la Commission nationale de la protection des données, les critères de garanties de protection des données seront respectés.

Pour veiller à ce que l'orientation des travaux du RETEL soit en accord avec les orientations respectives des principales institutions en charge de l'analyse de l'emploi au Luxembourg, il est prévu de mettre en place un comité de gestion, présidé par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions ou son délégué, et composé d'un ou de plusieurs représentants des institutions suivantes : l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) et l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché du Luxembourg (STATEC). D'autres instituts pourront être invités à collaborer dans la réalisation des travaux du RETEL.

Comme l'article L.641-4 n'a plus de raison d'être, il est abrogé.

Ad article II

Cet article modifie les articles 3 et 5 de la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauche de chômeurs.

Outre quelques adaptations de terminologie, l'article 3 exige désormais que le chômeur qui ouvre droit à la bonification d'impôt doit avoir été un demandeur d'emploi, sans emploi, inscrit à l'ADEM depuis 6 mois au moins et que l'engagement doit résulter d'une proposition d'emploi émanant de l'ADEM.

Comme par ailleurs le projet de loi No 6844 portant entre autre modification du titre VIII du livre V du Code du travail, déposé à Chambre des Députés le 3 août 2015, prévoit l'abolition de la préretraite-solidarité, point n'est besoin de maintenir la préretraite-solidarité comme outil qui ouvre droit à la bonification d'impôt. Par contre, il y a lieu d'ajouter la préretraite progressive.

Quant à l'article 5, il ramène le montant déductible au titre de la bonification d'impôt mensuelle à 10 pour cent de la rémunération mensuelle brute pour une période de 12 mois.

Il est à noter qu'un contrat de travail à durée déterminée doit être conclu pour une durée minimale de 24 mois pour que ce contrat ouvre droit à la bonification d'impôt.

Ad article III

Par cette modification la limite inférieure du taux de participation est ramenée de 40% à 30% afin de pouvoir mieux l'aligner à la perte réelle de rendement du salarié handicapé.

Ad article IV

Par cette disposition il est précisé que les modifications prévues dans le présent projet de loi n'affectent pas les décisions prises avant son entrée en vigueur.

IV. Fiche d'impact financier

Il est difficile d'évaluer l'impact financier exact de certaines mesures, notamment l'indemnité de formation alors qu'il est difficile d'évaluer le nombre de personnes pouvant bénéficier de cette mesure. Il en est de même de l'obligation de remboursement des indemnités de chômage versées en cas de démission du salarié pour motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur, de la prise en charge des accidents du travail des personnes envoyées en stage, formation, mesure d'insertion etc. et de l'abolition du seuil minimum pour la participation au salaire des travailleurs handicapés.

Par contre, pour d'autres mesures, l'impact financier est mesurable :

1) Continuation du salaire en cas de maladie du salarié

Aucun impact financier pour le budget étatique.

2) Prise en charge des charges sociales pour certaines catégories de chômeurs engagés par les employeurs

Comme le remboursement se limitera dorénavant à la part patronale, l'économie annuelle pour le Fonds pour l'emploi peut être estimée à quelque € 14,5 mio (hors disposition transitoire).

3) Chômage des indépendants

La réduction de l'indemnité de chômage des indépendants, qui n'ont pas payé les charges sociales, du salaire social minimum pour salariés qualifiés au salaire social minimum pour salariés non qualifiés a certes un impact financier mais il est très limité en raison du nombre peu élevé de personnes concernées.

4) Aide temporaire au réemploi

L'économie pour le Fonds pour l'emploi, après expiration de la période transitoire, peut être estimée à 18 mio d'euros par an.

5) Garantie de salaire en cas de faillite de l'employeur

Cette disposition est neutre d'un point de vue financier dans le sens qu'elle ne traduit que la pratique actuelle.

6) Bonification d'impôt

La réduction du taux de la bonification d'impôt entraîne des recettes supplémentaires au niveau des impôts. Comme le Ministère du travail et de l'emploi ne dispose pas des données chiffrées concernant l'impact sur les recettes d'impôts, il n'a pas été possible d'avancer un chiffre précis.