



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

16 novembre 2016

AVIS II/57/2016

relatif au 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 ;

..... AVIS

Par lettre en date du 17 octobre 2016, Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet élargé.

1. Le projet de loi a pour objet de modifier un certain nombre de dispositions du Code du travail lesquelles ont fait l'objet de discussions et de négociations au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ) et de groupes de travail ad hoc ou d'un accord du Gouvernement avec les syndicats respectivement les employeurs.

2. Le projet de loi poursuit principalement trois objectifs:

- 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.

I. Le volet « mieux protéger les droits des salariés »

I.1. Rémunération du salarié malade

3. Le projet de loi propose de préciser le principe de maintien du salaire du salarié comme suit :

- 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 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 le versement d'une indemnité journalière égale au salaire journalier moyen des 6 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 au pourcentage au chiffre d'affaires ou soumis à des variations prononcées, la moyenne du salaire des 12 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 6 respectivement 12 mois, la période de référence pour établir la moyenne est réduite à la période d'occupation effective.

Au cas où les 6 respectivement 12 mois précédant immédiatement la survenance de la maladie comprennent des périodes de congé, de congé de 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 173 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.

La CSL comprend que les précisions des 4 paragraphes qui précèdent se rapportent exclusivement à la situation du salarié tombé malade et qui ne disposait pas de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail, mais cela ne résulte pas à suffisance de la structuration du texte proposé.

- 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.

1.2. Augmentation du nombre d'heures qu'un étudiant peut prester en CDD

4. A ce jour un étudiant peut être lié par contrat de travail à durée déterminée à un employeur pour une durée maximale de 5 ans et moyennant une durée de travail hebdomadaire ne dépassant pas 10 heures en moyenne, sur une période d'un mois ou de quatre semaines.

5. Le projet de loi prévoit d'augmenter le seuil de 10 heures à 15 heures.

Selon les explications des auteurs du projet de loi, de nombreux étudiants voudraient en effet avoir une activité salariée pendant leurs études, souvent pour financer une partie de celles-ci.

La CSL ne s'oppose pas à cette mesure, mais il y a lieu de rendre lesdits étudiants attentifs aux dispositions anti-cumul existant dans notre législation entre les bourses d'études et les revenus propres de l'étudiant, lesquelles dispositions ne sont pas réadaptées par le présent projet de loi.

La CSL rend en outre attentive à la disposition anti cumul de l'article 5 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2010 ayant pour objet de déterminer les conditions d'application de l'octroi des allocations familiales en faveur des élèves dépassant l'âge de dix-huit an, qui prévoit que l'exercice simultané, au cours de l'enseignement, d'une activité professionnelle d'une durée de plus de quatre mois fait perdre le bénéfice aux allocations familiales si le revenu mensuel brut de cette activité de l'élève est égal ou supérieur au salaire social minimum.

En outre la CSL est d'avis que le législateur doit assurer que le travail qu'une personne effectue au cours de ses années d'études soit pris en compte dans sa carrière d'assurance pension.

Ainsi en ce qui concerne les étudiants travaillant sous contrat de travail à durée déterminée, il y a ou bien lieu d'augmenter le seuil de la durée de travail hebdomadaire maximale à 16 heures, respectivement à 64 heures par mois alors que les dispositions du Code de la Sécurité Sociale prévoient que les mois travaillés avec un minimum de 64 heures sont pris en considération comme mois entier pour la carrière de pension.

Ou bien il y a lieu d'assouplir cette dernière condition en ce qui concerne les étudiants.

1.3. Démission pour faute grave de l'employeur : les droits du salarié sont alignés sur ceux du salarié licencié

6. Le projet de loi tient compte d'un récent arrêt de la Cour constitutionnelle du 8 juillet 2016 (affaire n° 00124).

Dans cette affaire la Cour était d'avis que les dispositions de l'article L.124-6, qui 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 pourtant 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 CT n'est pas conforme au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10bis de la Constitution.

7. Il est par conséquent prévu de modifier ledit article et d'y préciser qu' « *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 CT 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.* »

8. Il en sera de même en ce qui concerne l'indemnité de départ.

La CSL estime que la loi devrait prévoir que l'indemnité compensatoire de préavis soit soumise aux cotisations sociales, alors qu'actuellement ce n'est pas le cas et les personnes concernées perdent ainsi entre 2 et 6 mois au niveau de leur affiliation. Ceci a une influence sur la date du début de pension ainsi que sur diverses prestations comprenant des périodes de stage tel par exemple le congé de maternité, l'indemnité de chômage.

La CSL s'interroge en outre quant à savoir ce qu'il faut entendre par « *résiliation reconnue par l'employeur* ». S'agit-il du cas où l'employeur n'agit pas en justice contre la démission avec effet immédiat de son salarié ?

En outre, au point 5 de l'article I du projet de loi, il manque dans la formulation du texte cette référence à la « *résiliation reconnue par l'employeur* » en ce qui concerne l'indemnité de départ. Il y a lieu de l'ajouter.

1.4. Amélioration des droits du salarié en cas de faillite de l'employeur

9. Selon l'article L.125-1 du Code du travail, le contrat de travail est résilié avec effet immédiat en cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur.

10. Sauf continuation des affaires par le curateur ou le successeur de l'employeur, le salarié a droit:

1. au maintien des salaires se rapportant au mois de la survenance de l'événement et au mois subséquent, et
2. à l'attribution d'une indemnité égale à 50% des mensualités se rapportant au délai de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre en cas de licenciement avec préavis.

11. Le projet de loi prévoit d'ajouter la précision que cette indemnité de préavis est calculée dans le respect de la règle du « *1^{er} ou 15^{ème} jour du mois* ». Ainsi un délai de préavis prend cours à l'égard du salarié, le 15^{ème} jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour et le 1^{er} jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au 14^{ème} jour du mois.

12. Notons que la loi prévoit déjà à ce jour que les salaires et indemnités allouées au salarié conformément au point 11 ci-avant ne peuvent toutefois excéder le montant des salaires et indemnités auxquelles il aurait pu prétendre en cas de licenciement avec préavis.

13. Le commentaire des articles du projet de loi précise 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 15^{ème} jour du mois de calendrier au cours duquel la faillite ou la liquidation judiciaire ont été prononcées lorsque cette date est antérieure au 15^{ème} 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 14^{ème} 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.

La CSL rappelle que les représentants des salariés ont formulé de longue date un certain nombre de revendications tendant à améliorer la situation des salariés en cas de perte d'emploi du fait de la faillite de leur employeur:

1.) Point de départ du droit à l'indemnité de chômage :

Le salaire du mois de la survenance ainsi que celui du mois subséquent ne doit pas être pris en considération pour la détermination du début du chômage et le paiement de l'indemnité de chômage doit avoir lieu à partir du jour suivant le jour de la déclaration en état de faillite de l'entreprise.

En effet, le contrat de travail cesse selon notre législation de plein droit au jour de la déclaration en état de faillite de l'entreprise¹. Admettons qu'un salarié signe un nouveau contrat de travail le lendemain de la déclaration en état de faillite. Dans ce cas il a droit non seulement à son nouveau salaire dans son intégralité mais aussi à l'intégralité de la créance (mois de la survenance de la faillite, mois subséquent et la moitié du préavis légal). Il doit en être de même pour le salarié qui suite à la mise en faillite de son employeur se retrouve au chômage.

2.) Emission des documents relatifs à la faillite de l'employeur

Lors de la survenance d'une faillite, les différents curateurs procèdent de façon très différente au niveau des calculs de créances ainsi que de la prise en charge des salariés en ce qui concerne le volet administratif telle que l'émission des documents de fin de contrat comme le certificat de travail, le certificat de rémunération, la déclaration de sortie etc.

Or les salariés nécessitent en cas de faillite de façon urgente l'émission de ces documents afin de faire valoir leurs droits au niveau des indemnités de chômage, des allocations familiales etc.

Ainsi il y a lieu de clarifier les obligations des curateurs dans la loi afin d'éviter de telles situations. La loi doit préciser que le curateur doit remettre ces documents dans un délai précis qui doit être un délai légal raisonnable, afin de permettre aux salariés de faire les démarches administratives nécessaires.

3.) Indemnité de départ

La CSL rappelle qu'il existe une injustice en ce qui concerne l'indemnité de départ. Un salarié faisant l'objet d'un licenciement avant la date de la faillite peut prétendre au paiement de l'indemnité de départ vu qu'elle pourra figurer sur sa déclaration de créance selon certaines jurisprudences même si certains curateurs semblent contester cette prise en compte. Un salarié qui perd son emploi à cause de la faillite de sa société se voit refuser l'indemnité de départ.

¹ N'oublions pas que la cessation de plein droit du contrat de travail en cas de faillite de l'employeur n'est pas conforme aux règles de droit européennes et que notre législation doit aussi être modifiée à cet égard.

Or nous estimons qu'un salarié qui perd son contrat de travail du fait de la mise en faillite de son employeur doit être traité de manière égale avec un salarié licencié avec préavis. La loi doit partant être modifiée en ce sens.

4.) Modalités de calcul et de présentation de la créance du salarié

Aussi en ce qui concerne la prise en compte de différents éléments de rémunération comme notamment des primes contractuelles ou conventionnelles, la loi doit prévoir leur prise en compte.

En outre, une grande partie des curateurs exige que le créancier présente deux déclarations de créance : une pour le montant privilégié et l'autre pour le montant restant à titre chirographaire.

La CSL demande que les différentes modalités de déclaration de la créance soient clairement définies dans un règlement grand-ducal.

5.) Superprivilège

Pour finir, il serait important d'étendre le superprivilège à tous les salaires impayés au lieu de le limiter aux montants réduits couvrant les 6 derniers mois de travail et d'élever le plafond actuel du superprivilège de 6 fois le salaire social minimum à 12 fois le salaire social minimum. Le seuil actuel est en effet trop faible et mène à une importante perte de revenus des salariés victimes de la faillite de leur employeur.

6.) Prise en charge des impayés par le Fonds pour l'emploi selon l'article L.126-1 du Code du travail

Selon l'article L.126-1 CT *«(1) En cas de faillite de l'employeur, le Fonds pour l'emploi garantit les créances résultant du contrat de travail sous les conditions et dans les limites fixées au présent article.*

(2) Sont garanties jusqu'à concurrence du plafond visé à l'article 2101, paragraphe (2) du Code civil, les créances des salaires et indemnités de toute nature dues au salarié à la date du jugement déclaratif de la faillite pour les six derniers mois de travail et résultant de la rupture du contrat de travail.

(3) En cas de continuation des affaires par le curateur de la faillite, la garantie visée au présent article est applicable, dans les limites visées au paragraphe (2), aux créances des salaires et indemnités de toute nature dues au salarié le jour de la résiliation du contrat de travail et celles résultant de la résiliation du contrat de travail.

(4) Pour l'application des dispositions des paragraphes qui précèdent, sont considérées les créances de salaire et d'indemnité, déduction faite des retenues fiscales et sociales obligatoires en matière de salaires.

(5) Le droit à la garantie s'ouvre pour le salarié, lorsque les créances visées au présent article ne peuvent être payées, en tout ou en partie, sur les fonds disponibles dans les dix jours qui suivent le prononcé du jugement déclaratif de la faillite.

(Loi du 19 avril 2012)

«(6) A la demande du curateur, le Fonds pour l'emploi verse aux salariés, dans les limites visées au présent article et, le cas échéant, en tenant compte des avances versées au titre de l'alinéa qui suit, les sommes impayées figurant sur le relevé des créances présenté par le curateur, visé par le juge commissaire et vérifié par l'Agence pour le développement de l'emploi.

Le relevé prévu au présent paragraphe peut être présenté par le curateur avant la clôture du procès-verbal de vérification des créances.

Pour toute créance salariale visée au paragraphe (2), le salarié créancier peut, si sa créance représente plus de la moitié du salaire mensuel, calculé sur la moyenne des trois derniers mois précédant le mois de la déclaration de la faillite, remettre une copie de sa déclaration de créance déposée au Tribunal de

commerce concernant les arriérés de salaire, à l'Agence pour le développement de l'emploi. Après vérification par l'Agence pour le développement de l'emploi des pièces remises, le Fonds pour l'emploi verse à titre d'avance les créances de salaire arriéré sans pouvoir dépasser soixante-quinze pour cent du plafond visé au paragraphe (2).»

Les salariés doivent s'en remettre au bon vouloir du curateur qui peut décider de façon unilatérale si et quand il leur demande la prise en charge par l'ADEM des sommes impayées. La CSL est d'avis que le texte de loi doit préciser que le curateur est tenu de faire cette demande. En outre faudrait-il éclaircir de quelle façon cette demande est introduite par le curateur.

7.) Rabattement d'une faillite

Les droits des salariés en cas de rabattement d'une faillite doivent être sauvegardés. Ainsi, avant tout rabattement d'une faillite, les créances portant sur des salaires ou autres créances du salarié envers la société doivent être épurées donc tous les retards de salaires et autre rémunérations dues doivent être payés.

Le salarié en question doit avoir un droit de se faire réembaucher après le rabattement de la faillite de sa société. Au jour d'aujourd'hui et après un rabattement de la faillite, l'employeur n'a aucune obligation de réembaucher ses salariés et cela mène à des dérives inacceptables.

8.) Procédures de mise en faillite en cas de non-paiement des salaires

Il existe à ce jour une pratique au niveau de l'Inspection du travail et des mines (ITM) en ce qui concerne la demande de mise en faillite d'une entreprise émanant de ses salariés ou de leurs représentants. Dès qu'ils ont informé l'ITM de la situation difficile au sein de leur entreprise, l'ITM procède à un contrôle approfondi sur le terrain et remet le dossier au parquet si elle considère que cela s'avère nécessaire afin de procéder à la mise en faillite de la société.

Cette procédure est un moyen important pour les salariés de déclencher la mise en faillite de leur employeur ; de nombreuses sociétés profitent en effet du fait que les salariés ne peuvent se permettre pour divers motifs de procéder individuellement devant les juridictions compétentes.

La CSL demande la consécration légale de cette pratique afin de garantir sa légalité et son application efficace.

1.5. Fractionnement du congé légal

14. L'article L.233-8 du Code du travail actuel stipule que *« Le congé doit 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 fraction du congé doit être au moins de douze jours continus. »*

15. Afin de mieux tenir compte de l'organisation du temps de travail actuelle, le projet de loi prévoit de remplacer la notion de *« 12 jours continus »* par celle de *« 2 semaines de calendrier »* tout en précisant qu'une des fractions du congé annuel doit être de 2 semaines de calendrier au moins.

La CSL estime que dans l'intérêt du salarié et de sa santé, ce dernier devrait avoir droit à un repos correspondant à une fraction du congé d'au moins 3 semaines de calendrier au lieu de 2 semaines.

II. Le volet « 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 »

II.1. Notion d'emploi approprié en cas de chômage

16. 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.

17. Pour tenir compte de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, et plus précisément 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.

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

Ainsi 7 différents critères sont pris en considération, à savoir:

- le niveau de rémunération augmenté, le cas échéant de l'aide au réemploi,
- l'aptitude professionnelle et l'aptitude psychique et physique,
- le trajet journalier,
- la situation familiale,
- le régime de travail,
- la promesse d'embauche,
- les conditions de travail.

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

19. En outre, le projet de loi prévoit d'ajouter la précision 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.

20. Mais 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. Au cas où ces revenus excèdent 10% du salaire de référence, cette fraction est portée en déduction de l'indemnité de chômage

21. 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'ADEM 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'ADEM l'intégralité des indemnités de chômage perçues.

II.2. Remboursement des indemnités de chômage par l'employeur en cas de démission pour faute grave justifiée du salarié

22. A ce jour, dans les cas d'un licenciement pour motif grave ou d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel, le demandeur d'emploi peut, par voie de simple requête, demander au président de la juridiction du travail compétente d'autoriser l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement ou de sa démission.

Lorsqu'un tel licenciement est déclaré abusif par le tribunal ou qu'une telle démission est déclarée justifiée par le tribunal, la loi prévoit que l'employeur devra rembourser les indemnités de chômage versées au salarié.

23. Le projet de loi propose d'ajouter que si le salarié démissionne pour faute grave de l'employeur, tel par exemple pour un non-paiement de salaire ou encore pour harcèlement moral, le jugement ou l'arrêt déclarant justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié condamnera alors 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 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.

Le projet de loi omet néanmoins d'ajouter au paragraphe 2 de l'article L.521-4 du Code du travail le droit pour le salarié démissionnant pour faute grave de l'employeur de demander l'attribution par provision du chômage. Les modifications proposées par les auteurs du projet de loi ne font pas sens s'il n'est pas remédié à cette lacune !

24. A ce jour, le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision. Là aussi le cas de la démission pour faute grave de l'employeur, démission jugée non justifiée, est ajouté par le projet de loi.

25. Le projet de loi reprend en outre 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.

Selon un arrêt de la Cour de Cassation du 30 octobre 1997 (Etat *c/* Valvasori et Skrijelj, Pas. 30, p.79) est interdite 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.

26. Le projet de loi entend pour finir ajouter la précision dans la loi que 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. La Jurisprudence a par le passé assuré au Fond pour l'emploi le remboursement des indemnités de chômage versées en les mettant à charge du salarié qui se désistait de son action en justice. Les auteurs du projet de loi proposent donc ici une solution plus équilibrée en cas de transaction entre les deux parties.

Le projet prévoit donc en cas de transaction un remboursement à parts égales par l'employeur et le salarié des indemnités de chômage. Néanmoins, la CSL est d'avis que les parties devraient dans le cadre de la transaction avoir le droit de prévoir une autre répartition. Il y a en effet des situations dans lesquelles il va être compréhensible qu'un salarié va préférer signer une transaction comme par exemple un salarié, victime de harcèlement sexuel, ou même un salarié démissionnant pour faute grave du fait de l'employeur s'il s'agit d'arriérés de salaire et que ceux-ci, y compris le préavis et l'indemnité de départ éventuellement due, sont réglés par une telle transaction.

26 bis. La CSL tient encore à relever un autre problème et qui concerne le droit au chômage dans le cas d'une rupture avec préavis prématurée, certes illégale, d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Une résiliation avec préavis avant terme d'un CDD est d'office qualifiée comme abusive par le Code du Travail, mais celui-ci prévoit dans ce cas que les dommages et intérêts ne peuvent dépasser le salaire qui aurait été dû pour la période de préavis due en cas de résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée, soit 2 mois. Les employeurs concernés se réfèrent en général à cet article de loi dans la lettre de licenciement et règlent lesdits 2 mois de salaire à la fin (prématurée) du contrat. Le salarié, pour sa part n'a donc plus aucun intérêt à poursuivre ce licenciement abusif, alors qu'il ne pourra toucher plus que lesdits 2 mois.

Le Conseil Arbitral de la Sécurité sociale a pu décider que le droit au chômage ne débutera qu'après la fin contractuelle du CDD.

La CSL demande ainsi que le présent projet de loi instaure

- le droit au chômage pour un salarié dont le CDD est résilié abusivement de façon prématurée par un employeur,
- le droit de faire analyser le bienfondé càd le caractère abusif de la résiliation du contrat devant un tribunal du travail et avec cela également
- le remboursement du chômage payé entre la fin réelle et la fin contractuelle du CDD à charge de l'employeur en cas de résiliation abusive du contrat.

II.3. Dispense de présentation auprès de l'ADEM

27. La base légale pour la dispense de présentation du demandeur d'emploi indemnisé, notamment en raison d'un séjour à l'étranger, fait défaut dans le Code du travail.

28. A ce jour ce principe est en effet inscrit dans un règlement grand-ducal.

29. Il est donc proposé de l'introduire dans l'article L.521-9 du Code du travail.

Ainsi, si les bénéficiaires de l'indemnité de chômage complet sont tenus de se présenter aux services de l'ADEM aux jours et heures qui leur sont indiqués, le projet de loi ajoute la précision qu'ils peuvent être dispensés, pour une durée maximale de 25 jours ouvrables par an de cette obligation de présentation, mais « *à moins que des considérations inhérentes au marché de l'emploi, ou les possibilités d'offres d'emploi déclarées à l'ADEM s'y opposent.* ».

La CSL estime que la formulation « *à moins que des considérations inhérentes au marché de l'emploi, ou les possibilités d'offres d'emploi déclarées à l'ADEM s'y opposent.* » se prête à une interprétation très large et application très arbitraire par l'ADEM.

Cette dispense est accordée à raison d'1/12 par mois entier d'inscription comme demandeur d'emploi sans emploi.

Le Code du travail précisera désormais aussi que dans un tel cas de dispense de présentation, le paiement de l'indemnité de chômage sera suspendu. A ce jour cette précision résulte aussi d'un règlement grand-ducal.

II.4. Situation du demandeur d'emploi créant sa propre entreprise

30. Le demandeur d'emploi indemnisé créant sa propre entreprise 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.

31. Le projet de loi prévoit de nouvelles dispositions pour favoriser la création et la reprise d'entreprise en permettant au chômeur indemnisé de continuer, sur demande, à toucher des indemnités de chômage tout en ne devant pas accepter tout emploi approprié pendant une durée maximale de 6 mois dans le but de mettre en place les structures de sa nouvelle entreprise.

32. Pour les demandeurs d'emploi indemnisés dont la période d'indemnisation est inférieure à 12 mois, celle-ci peut être prolongée afin de couvrir la totalité de la période de 6 mois.

33. La demande à l'ADEM devra 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 nécessaires pour permettre à l'ADEM de vérifier si le projet a des chances d'aboutir.

34. Si les revenus que le chômeur a retirés de la nouvelle entreprise ou de l'entreprise qu'il a repris, ou si la nouvelle entreprise a généré des revenus pendant la période de paiement des indemnités de chômage, les règles de non-cumul vont s'appliquer.

35. 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.

36. 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.

II.5. Indemnité de formation pour le demandeur d'emploi non-indemnisé

37. Une indemnité mensuelle de formation de 41,67 € à l'indice 100 soit 323 € à l'indice actuel de 775, 17, est introduite pour les demandeurs d'emploi non-indemnisés qui participent, sur ordre de l'ADEM à des formations.

Le commentaire des articles du projet de loi précise que ce montant est équivalent à celui qui est alloué au chômeur indemnisé bénéficiant d'une occupation temporaire indemnisée. Cette indemnité de formation est proratisée en fonction de la durée de la mesure du moment que la formation n'est pas à temps complet.

La CSL s'interroge quant à savoir ce qu'il faut exactement entendre par « formation à temps complet ». S'agit-il d'une formation de 40 heures par semaine ?

37bis. Dans le cadre de ces formations, les demandeurs d'emploi pourront dorénavant aussi être tenus d'effectuer des stages non-rémunérés qui peuvent se dérouler dans des institutions de droit public, mais aussi dans des entreprises du secteur privé.

La CSL est d'avis que pendant un tel stage non-rémunéré le demandeur d'emploi doit continuer à toucher l'indemnité mensuelle de formation.

En outre, afin d'éviter des abus, il y a lieu de définir plus précisément dans la loi dans quelles conditions ces stages non-rémunérés doivent se dérouler dans les entreprises et institutions. Ainsi la loi doit prévoir la nécessité d'un encadrement de qualité du stagiaire au sein de l'entreprise ou de l'institution, les critères de qualité quant à la formation à acquérir par le demandeur d'emploi à travers ce stage, ainsi que la durée possible du stage, adaptée au but poursuivi par la formation.

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

II.6. Droits des bénéficiaires d'une rente professionnelle d'attente

39. Le bénéfice de l'indemnité complémentaire des demandeurs d'emploi envoyés en stage de professionnalisation respectivement bénéficiant d'un contrat de réinsertion-emploi est étendu aux personnes bénéficiant d'une rente professionnelle d'attente.

II.7. Chômage des indépendants

40. 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 passe à 80% respectivement 85% du salaire social minimum pour salariés non-qualifiés.

Les auteurs du projet de loi expliquent qu'il s'agit de ne pas traiter mieux un indépendant qui n'a pas respecté ses obligations légales en matière de paiement des cotisations sociales pour son assurance personnelle comparé à une personne 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.

II.8. Aide à l'embauche de demandeurs d'emploi et de chômeurs indemnisés

II.8.1. Chômeurs âgés

41. Le Code du travail prévoit à ce jour que le Fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs du secteur privé la part patronale et salariale des cotisations de sécurité sociale pour les chômeurs embauchés, qu'ils soient indemnisés ou non indemnisés, à condition qu'ils soient âgés de 45 ans accomplis et qu'ils soient inscrits comme demandeurs d'emploi sans emploi depuis au moins 1 mois.

Le poste de travail doit en outre avoir été déclaré préalablement à l'Agence pour le développement de l'emploi.

La CSL s'interroge quant au respect général par les entreprises de l'obligation de déclarer les postes de travail vacants à l'ADEM. Il serait judicieux qu'une analyse ou enquête puisse être menée par le gouvernement à ce sujet et de même en ce qui concerne les sanctions prononcées à l'égard des employeurs défailants.

42. Les aides aux chômeurs de longue durée prévoient actuellement aussi 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'ADEM et pour ceux âgés de 40 à 44 ans et inscrits depuis au moins 3 mois à l'ADEM.

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

Le CSL tient à souligner que la suppression prévue de l'aide à l'embauche de demandeurs d'emploi âgés de 30 à 39 ans et de 40 à 45 ans défavorisera les chômeurs concernés lors de leur recherche d'un nouvel emploi. Raison pour laquelle la CSL s'oppose à cette suppression.

43. Il ne restera plus que deux catégories d'âge pour lesquelles les cotisations sociales seront remboursées pour une durée qui variera en fonction de l'âge :

- les chômeurs âgés entre 45 et 49 ans accomplis : remboursement des charges sociales pendant au plus 2 ans ;
- ceux âgés de 50 ans et plus : remboursement possible jusqu'au jour de l'attribution d'une pension de vieillesse.

44. Le projet de loi prévoit en outre de supprimer le remboursement de la part salariale des cotisations, alors que celle-ci n'est pas à charge de l'employeur.

45. S'agissant de la durée d'inscription minimale d'1 mois 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.

46. Le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale ne sera dû que si certaines conditions se trouveront remplies dans le chef du demandeur d'emploi, à savoir qu'il:

- est légalement occupé auprès d'une entreprise qui dispose au Luxembourg d'un établissement stable ;
- est assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois;

- est apte au travail;
- ne touche ni de pension de vieillesse anticipée, ni de pension de vieillesse, ni d'indemnité d'attente, ni d'indemnité professionnelle d'attente, ni une rente complète ;
- 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 ;

La CSL demande que le texte de loi précise qu'il s'agit ici du gérant statutaire.

- 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 5 dernières années précédant la relation de travail pour laquelle le remboursement des charges sociales est demandé.

Le commentaire des articles précise que les modifications proposées s'inspirent des conditions d'octroi du chômage involontaire en cas d'intempéries qui auraient fait leurs preuves par le passé.

La CSL tient à rendre attentif au fait que l'exclusion des bénéficiaires d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente ou d'une rente complète, du remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale, risque de constituer une détérioration notamment pour les salariés qui étaient pendant des années en reclassement externe selon l'ancienne législation et qui ont suite à la réforme du reclassement professionnel été déclarés aptes à travailler.

Ces salariés se voient non seulement confrontés à une recherche d'emploi difficile après une incapacité de travail prolongée, mais le fait qu'un employeur intéressé ne pourra plus dans l'avenir profiter d'un remboursement de la part patronale risque également de défavoriser leur réinsertion rapide sur le marché du travail.

47. Enfin, pour éviter des abus, aucun remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale ne sera dû si le conjoint, le partenaire 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 ou 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 est employé.

II.8.2. Aide temporaire au réemploi

48. Le projet de loi prévoit d'introduire les articles nouveaux article L.541-5 à L.541-11 qui reprendront essentiellement 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.

49. Les catégories de salariés qui pourront bénéficier d'une aide temporaire au réemploi sont les suivantes :

- le salarié quittant volontairement l'entreprise confrontée à des difficultés économiques d'ordre structurel ou conjoncturel;
- le salarié faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique;
- le salarié menacé de façon immédiate de faire l'objet d'un licenciement pour motif économique;
- le salarié licencié dans le cadre de mesures de redressement, de réorganisation ou de restructuration comportant suppression d'emplois;
- le 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;

- le 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.

50. En plus, le salarié doit avoir travaillé légalement dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée pendant les 24 mois qui précèdent immédiatement son départ de l'entreprise d'origine.

Cette condition est nouvelle et nettement plus restrictive comparé au mécanisme actuel d'aide au réemploi. La CSL n'approuve pas cette restriction qui risque d'exclure un certain nombre de salariés du dispositif d'aide au réemploi qui pourtant en auraient tout autant besoin.

51. 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.

52. En plus, le salarié doit avoir travaillé légalement dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée pendant les 24 mois qui précèdent immédiatement son départ de l'entreprise d'origine disposant d'un établissement stable au Luxembourg.

53. Le chômeur indemnisé pourra bénéficier de l'aide temporaire au réemploi s'il remplit cumulativement les conditions suivantes :

- il doit être âgé de 45 ans accomplis,
- inscrit à l'ADEM depuis 1 mois au moins,
- avoir travaillé légalement et de façon ininterrompue comme salarié au Luxembourg pendant les 24 mois qui précèdent immédiatement son inscription à l'ADEM
- dans une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois.

Le projet de loi rend l'accès des chômeurs à l'aide au réemploi nettement plus difficile avec ces nouvelles conditions. La CSL s'y oppose.

Pour ce qui est de l'exigence d'avoir travaillé pendant au moins les 24 mois qui précèdent immédiatement son inscription à l'ADEM dans une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois, la CSL renvoie à la remarque formulée sous le point 50 ci-avant.

Quant à l'exigence d'âge minimal de 45 ans, la CSL ne comprend pas pourquoi des personnes plus jeunes seraient exclues alors qu'elles ont tout autant besoin de l'aide au réemploi.

En outre la CSL ne peut accepter la différence de traitement sur base de l'âge mise ici en place par le projet de loi. En effet une telle condition ne joue pas pour les salariés de moins de 45 ans qui pourront donc aussi bénéficier de l'aide au réemploi. Mais un salarié, devenu chômeur, et qui a moins de 45 ans, ne pourra pas en profiter et cela rien que du fait de son âge. Ces personnes sont pourtant placées dans la même situation. La différence de traitement est partant discriminatoire.

54. Quant aux entreprises éligibles :

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 en vue d'un licenciement collectif;
- soit l'entreprise ait sollicité et obtenu l'application du régime d'indemnisation des chômeurs partiels;
- 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 ;
- soit l'entreprise ait été déclarée en état de faillite ou en liquidation judiciaire.

Dans cette liste de conditions pour l'éligibilité, il y a lieu d'ajouter le cas du « licenciement pour raisons économiques déclaré comme fondé par un jugement »

En outre la CSL est d'avis que la personne dont le licenciement a été notifié au comité de conjoncture conformément à l'art. L-511-27 devrait également bénéficier d'une aide temporaire au réemploi. La liste ci-dessus doit être adaptée en ce sens.

55. Les conditions à remplir par le bénéficiaire sont les suivantes :

- il est occupé moyennant contrat de travail à durée indéterminée ou contrat de travail à durée déterminée dont la durée initiale est de 18 mois auprès d'une entreprise qui dispose d'un établissement stable au Luxembourg; ce contrat de travail peut être conclu pour une période inférieure à 18 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.
- il est assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois;
- il 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;
- il 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;
- il n'est pas le titulaire de l'autorisation d'établissement de l'entreprise auprès de laquelle il est employé;
- il 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;
- il ne détient pas de participation dans la société, non cotée en bourse, auprès de laquelle il est employé.

En ce qui concerne le bénéficiaire potentiel qui est embauché en contrat de travail à durée déterminée qui doit être d'une durée initiale d'au moins 18 mois, la CSL tient à relever que les cas dans lesquels des salariés disposent d'office de contrats à durée déterminée d'une telle durée sont dans la pratique plutôt rares. Est-ce qu'il n'y aurait de ce fait pas lieu d'adapter les dispositions légales à la réalité et de réduire l'exigence des 18 mois à 12 mois.

Actuellement, l'aide au réemploi est refusée, même si un CDD d'une durée inférieure à 18 mois est suivi, soit d'une ou de deux prolongations (aboutissant au total à au moins 18 mois), soit par un CDI. La CSL est d'avis qu'il faudrait accorder, avec effet rétroactif, l'aide au réemploi si la durée minimale retenue est totalisée, respectivement si le CDD est converti/suivi d'un CDI. L'article L.541-11 (2) devrait être adapté en conséquence, permettant ainsi au salarié de faire sa demande même après l'écoulement du délai de 3 mois de sa date initiale d'engagement.

56. Aucune aide temporaire au réemploi n'est due

- si le conjoint, le partenaire ou un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au 2^d degré inclus détiennent la majorité du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé ou 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 est employé;
- si le bénéficiaire a déjà travaillé pour l'entreprise ou l'entité économique et sociale au courant des 5 dernières années précédant la relation de travail pour laquelle l'aide temporaire au réemploi est sollicitée.

57. Quant au montant de l'aide :

L'aide temporaire au réemploi doit garantir au bénéficiaire, compte tenu du nouveau salaire perçu, un salaire annuel maximal égal à 90% du salaire antérieur pendant les 48 premiers mois de la nouvelle embauche.

Les 90% du salaire antérieur doivent être garantis et la CSL demande à ce que le mot « maximal » soit supprimé au futur article L.541-8 CT.

Même si l'aide au réemploi ne peut pas dépasser la moitié du salaire brut payé, alors l'employeur doit être obligé de garantir au moins les 90% du salaire antérieur ou sinon l'aide au réemploi doit être refusée.

A défaut d'adapter les dispositions légales en ce sens, les termes de l'accord entre gouvernement et syndicats pris en 2014 ne seront pas respectés. A la page 3 de l'exposé des motifs du projet de loi l'on peut en effet lire : « 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 % 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. »

Le texte n'est en outre pas clair quant au fonctionnement du système en pratique. Est-ce que l'employeur aura l'obligation d'avancer aide au réemploi ?

En ce qui concerne les emplois à temps partiel : la CSL est d'avis que l'aide au réemploi ne doit pas être réduite proportionnellement à la durée de travail. En effet, le futur règlement grand-ducal (tel que prévu par un projet de règlement grand-ducal) modifiant les « critères de l'emploi approprié » obligera plus rapidement un demandeur d'emploi d'accepter un contrat à temps partiel. Il y a donc ici un grand risque de créer des situations de précarité extrêmes et il faudrait remédier à ces situations en accordant ou bien l'indemnité de chômage en complément de l'emploi à temps partiel que le chômeur a été tenu d'accepter ou alors en ne pas proratisant l'aide au réemploi.

L'aide temporaire au réemploi ne pourra désormais plus 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.

La CSL ne peut accepter cette nouvelle limitation de la durée de l'attribution de l'aide au réemploi qui engendre une inégalité de traitement entre personnes sur base de leur durée d'emploi.

Le salaire perçu avant l'embauche sera calculé sur base du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des 12 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'1/12 par mois.

Pour le chômeur indemnisé, 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.

L'aide temporaire au réemploi ne peut pas dépasser la moitié du salaire brut payé par le nouvel employeur.

Pour les salariés en prêt temporaire de main-d'œuvre dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué, l'aide temporaire au réemploi couvre le coût résiduel du prêt temporaire de main d'œuvre jusqu'à concurrence de 90% du salaire de la personne en prêt temporaire de main d'œuvre et elle sera versée à l'employeur.

Pour le calcul de l'aide temporaire au réemploi, la rémunération antérieure est plafonnée à 350% du salaire social minimum pour un salarié non-qualifié âgé de 18 ans.

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.

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.

En ce qui concerne les emplois à temps partiel : la CSL est d'avis que l'aide au réemploi ne doit pas être réduite proportionnellement à la durée de travail. En effet, le futur règlement grand-ducal (tel que prévu par un projet de règlement grand-ducal) modifiant les « critères de l'emploi approprié » obligera plus rapidement un demandeur d'emploi d'accepter un contrat à temps partiel. Il y a donc ici un grand risque de créer des situations de précarité extrêmes et il faudrait remédier à ces situations en accordant ou bien l'indemnité de chômage en complément de l'emploi à temps partiel que le chômeur a été tenu d'accepter ou alors en ne pas proratisant l'aide au réemploi.

La CSL constate que rien n'est prévu par le projet de loi pour couvrir la situation inverse. Or le fait d'avoir réduit son temps de travail chez l'ancien employeur peut être lié au fait d'une restructuration par exemple. La future législation devrait couvrir ces cas-là.

57 bis. Notons que le délai pour l'introduction de la demande à l'aide temporaire au réemploi par le salarié est réduit de 6 à 3 mois.

58. Il sera désormais possible de profiter à plusieurs reprises du dispositif d'aide au réemploi. Ainsi l'aide temporaire au réemploi pourra être accordée pour une nouvelle période de 48 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 légales.

Mais l'aide temporaire au réemploi accordée pour une nouvelle période ne pourra 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.

La CSL s'oppose à l'introduction d'une telle limitation puisque les salariés dont la période précédente sous aide temporaire au réemploi a varié entre 24 et 47 mois, sont clairement défavorisés par rapport aux salariés qui reçoivent l'aide au réemploi pendant 4 années.

Cette remarque est d'autant plus pertinente que la période pendant laquelle l'aide temporaire au réemploi est due, est censée permettre un rapprochement aussi proche que possible du nouveau salaire à l'ancien salaire touché avant la perte d'emploi.

Les personnes qui touchent l'aide au réemploi pendant moins de 48 mois risquent donc de ne pas pouvoir combler les pertes de revenus qui pourraient même encore être accentuées lors du renouvellement du droit à l'aide temporaire au réemploi puisque le nouveau salaire de référence est celui touché lors de la période précédente sous aide temporaire au réemploi.

La CSL est en outre d'avis que le fait que le nouveau salaire de référence est alors celui touché lors de la période précédente sous aide temporaire au réemploi pose aussi problème. Lorsqu'un salarié se voit réaccorder le bénéfice de l'aide au réemploi il doit être assuré qu'il bénéficie de 90% du salaire dont il disposait avant l'octroi de la première aide au réemploi.

II.8.3. Jeunes demandeurs d'emploi

59. A ce jour l'ADEM peut faire bénéficier le jeune demandeur d'emploi, inscrit depuis 3 mois au moins auprès des bureaux de placement de l'ADEM et âgé de moins de 30 ans accomplis, d'un contrat d'appui-emploi conclu entre l'ADEM et le jeune demandeur d'emploi. Pour éviter des abus, la condition d'avoir été sans emploi durant les 3 mois d'inscription à l'ADEM est ajoutée.

II.8.4. Jeunes demandeurs d'emploi handicapés ou en reclassement externe

60. Le projet de loi prévoit de faire profiter les jeunes demandeurs d'emploi handicapés ou en reclassement externe 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.

II.9. Disposition anti-cumul

61. Une disposition anti-cumul est introduite dans le Code du travail 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 avec la bonification d'impôt.

II.10. Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs

62. L'article 3 de cette loi exigera 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.

63. Le montant déductible au titre de la bonification d'impôt mensuelle est ramené à 10% de la rémunération mensuelle brute pour une période de 12 mois au lieu de 36 mois.

La CSL craint que la réduction du bénéfice de cette mesure de 36 à 12 mois risque de mener à des situations où au bout d'un an le contrat de travail du salarié ne soit pas maintenu par l'employeur.

Aussi peut-on se poser la question de savoir pourquoi le bénéfice de cette mesure a été autant réduit en ce qui concerne sa durée.

II.11. Soutien des personnes handicapées

64. La limite inférieure du taux de participation de l'Etat aux frais de salaire du travailleur handicapé est ramenée de 40% à 30% afin de pouvoir mieux l'aligner à la perte réelle de rendement du salarié handicapé.

III. Le volet « assurer une meilleure connaissance de l'évolution du marché du travail permettant ainsi la mise en œuvre de politiques mieux ciblées »

Création d'un Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL)

65. L'Observatoire national des relations du travail et de l'emploi est remplacé par un Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL).

66. 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 Luxembourg;
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 *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.

67. Le RETEL devra remplir 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.

68. Le RETEL pourra recevoir communication de données de la part de l'ADEM, 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.

69. 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.

70. Le RETEL est présidé par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions ou un fonctionnaire par lui délégué à cette fin.

71. 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 ;
- l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) ;
- l'institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché du Luxembourg (STATEC).

72. Pour réaliser ses missions, le RETEL peut recourir à des experts externes.

73. La CSL demande au gouvernement de faire élaborer une étude retraçant l'ensemble des mesures en faveur de l'emploi profitant aux salariés et aux entreprises avec une analyse du respect de l'application des dispositions légales et notamment de la finalité des différentes mesures ainsi qu'une évaluation de leurs effets sur le marché de l'emploi.

74. Si le présent projet de loi contient un certain nombre d'avancées en termes de droits sociaux que la CSL approuve, elle ne marque néanmoins son accord au projet de loi que sous la condition que le texte soit amendé de façon à tenir compte des critiques y formulées, dont notamment celle relative à la suppression de certaines mesures en faveur de l'emploi pour les personnes âgées de moins de 45 ans et l'exigence du maintien du montant de l'aide au réemploi à 90 % de l'ancien salaire.

75. La CSL demande aussi au gouvernement d'amender la législation sur les points suivants :

- assurer que le travail des étudiants soit pris en compte au niveau de leur carrière d'assurance pension
- améliorer la protection et les droits des salariés en cas de faillite de leur employeur en tenant compte des remarques formulées par la CSL, remarques reprenant les revendications de longue date des représentants du salariat
- accorder au salarié dont le CDD est résilié de façon anticipée et abusive par l'employeur le droit au chômage dès cette résiliation et prévoir en même temps le remboursement par l'employeur des indemnités de chômage ainsi allouées.

Luxembourg, le 16 novembre 2016

Pour la Chambre des salariés,



Norbert TREMUTH
Directeur



Jean-Claude REDING
Président

L'avis a été adopté à l'unanimité.