



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

13 juillet 2020

AVIS III/50/2020

relatif au projet de loi portant dérogation aux articles L. 524-1, L. 524-2, L. 524-5, L. 541-1 et L.541-2 du Code du travail ;

..... AVIS

Par lettre du 8 juillet 2020 (Réf. DK/gt/cb), Monsieur Dan Kersch, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet de loi sous rubrique.

1. Le projet de loi entend introduire de manière rapide des mesures temporaires destinées à offrir une meilleure perspective d'occupation aux demandeurs d'emploi de manière à constituer un meilleur investissement que de financer le chômage.

2. Il propose, par dérogation aux dispositions légales existantes, d'ouvrir le stage de professionnalisation à tous les demandeurs d'emploi, de rendre les demandeurs d'emploi éligibles au contrat de réinsertion-emploi dès l'âge de 30 ans, de réduire en partie les quotes-parts à prendre en charge par l'employeur dans le cadre d'un tel contrat et d'élargir le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale en cas d'embauche d'un demandeur à la tranche d'âge des 30 à moins de 45 ans.

3. Ces mesures ont une durée limitée au 31 décembre 2021.

1. Stage de professionnalisation étendu à tout demandeur d'emploi

4. Le projet de loi propose d'étendre le stage de professionnalisation à tous les demandeurs d'emploi inscrits auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi depuis un mois au moins, et non seulement à ceux âgés de 30 ans au moins ou en reclassement externe ou ayant la qualité de salarié handicapé.

5. Ces stages sont de courte durée - 6 semaines ou 9 semaines pour les salariés, qui sont hautement qualifiés - et non rémunérés par l'entreprise elle-même.

Le stagiaire a cependant droit à une indemnité de stage de 347,84 euros par mois (Indice 834,76) versée par l'ADEM.

Les personnes touchant une indemnité de chômage, une indemnité d'attente, une indemnité professionnelle d'attente, une rente professionnelle d'attente ou le revenu pour personnes gravement handicapées continuent à en bénéficier pendant la durée du stage.

Le stage est soumis à l'assurance contre les accidents du travail, les cotisations afférentes sont prises en charge par le Fonds pour l'emploi.

6. L'ADEM notait en moyenne, avant l'état de crise, 100 stages de professionnalisation par mois. En augmentant le nombre de stages du fait qu'il pourra être proposé à tous les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM à 150 par mois, l'augmentation du coût se chiffrerait à respectivement 17.350 € par mois et 208.200 € par an.

Une augmentation à 200 stages par an entraînerait un surplus de 416.200 €.

La CSL estime que le montant de l'indemnité de stage est trop faible. Il est même inférieur au minimum à accorder à un stagiaire lors d'un stage d'une durée supérieure à quatre semaines conformément à la loi du 4 juin 2020 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un régime de stages pour élèves et étudiants.

2. Contrat de réinsertion-emploi à partir de 30 ans

7. Il est proposé d'ouvrir le contrat de réinsertion-emploi aux demandeurs d'emploi dès l'âge de 30 ans alors que jusqu'à présent cette mesure en faveur de l'emploi ne s'applique qu'aux demandeurs âgés de 45 ans au moins.

8. Comme la crise actuelle touche toutes les catégories d'âges et le droit commun ne prévoit aucune autre mesure spéciale pour les demandeurs d'emploi âgés entre 30 et 45 ans accomplis, la CSL salue cette mesure qui permet de combler un vide juridique et de faire bénéficier également cette tranche d'âge de cet instrument existant.

En effet, les contrats d'appui-emploi et contrats d'initiation à l'emploi visent les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans. Aucun contrat d'aide à l'emploi n'est destiné aux demandeurs d'emploi de la tranche d'âge de 30 à 45 ans.

La CSL donne par conséquent à considérer que cette extension devrait être introduite de manière définitive, alors que la limite d'âge avait été descendue pour le stage de professionnalisation de 45 à 30 ans en juillet 2017, mais pas pour le contrat de réinsertion-emploi.

3. Taux de remboursement contrat de réinsertion-emploi

9. Il y a lieu de déterminer la quote-part à rembourser par l'employeur qui fait usage de la possibilité d'offrir un contrat de réinsertion-emploi à la catégorie d'âge des demandeurs entre 30 et 45 ans accomplis.

Etant donné la situation particulière du marché du travail et vu la volonté du Gouvernement d'investir dans l'emploi plutôt que dans le chômage, il est proposé d'augmenter l'attractivité de cette mesure en fixant cette quote-part à 50% pour cette nouvelle tranche d'âge de 30 à 45 ans accomplis et de la diminuer de 50% à 35% en cas d'occupation de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans au moins ou en reclassement externe ou ayant la qualité de salarié handicapé.

En cas d'occupation de demandeurs d'emploi du sexe sous-représenté, la participation de l'entreprise reste fixée à 35%.

10. L'ADEM compte en moyenne, jusqu'au début de l'état de crise, 200 contrats de réinsertion (CRE) par mois.

Le demandeur d'emploi en CRE touche en moyenne le salaire social minimum pour salarié non qualifié, c'est-à-dire 2.141,99 €.

Si l'employeur en verse 50% au Fonds pour l'emploi (FPE), comme c'est le cas actuellement pour tous les bénéficiaires du CRE, ceci revient à 1.070,99 €.

Le FPE prend alors en charge l'autre moitié augmentée des charges patronales (13,30%), donc 1.355,87 €.

La dépense pour le FPE dans ce cas de figure serait de 271.174 €/mois.

Si l'employeur ne doit verser que 35% au FPE, le montant pris en charge par ce dernier est de 1.677,17 € (charges patronales incluses).

La dépense pour le FPE serait alors de 335.434 €/mois.

Etant donné que le présent projet de loi prévoit la possibilité d'offrir des CRE également aux demandeurs d'emploi âgés de trente ans au moins avec une participation à charge de l'employeur correspondant à cinquante pour cent du salaire social minimum, la conclusion de cinquante CRE

entraînerait une augmentation des coûts à charge du Fonds pour l'emploi de l'ordre de 813.522 € / an. (50 x 1355,87 x 12).

En ramenant la participation de l'employeur à trente-cinq pour cent pour les demandeurs d'emploi de quarante-cinq ans au moins et en misant sur cinquante CRE supplémentaires, le coût s'élèverait à 1.006.302 € / an (50 x 1677,17 x 12).

4. Remboursement des cotisations sociales

11. Les articles 4,5 et 6 touchent au remboursement par le Fonds pour l'emploi de la part patronale des cotisations de sécurité sociale aux employeurs ayant embauché des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans accomplis.

12. Vu que la situation actuelle sur le marché du travail est très tendue et ne touche plus uniquement certaines catégories d'âge, il est proposé d'élargir le champ d'application de cette mesure d'aide à l'embauche en y incluant les demandeurs âgés entre 30 et 45 ans.

13. Pour cette tranche d'âge supplémentaire il est proposé de limiter le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale à 1 an au maximum.

14. De même, il est prévu de faire profiter de cet élargissement de la tranche d'âge éligible, les salariés qui se trouvent dans un plan de maintien dans l'emploi ou qui sont touchés par une faillite ou une liquidation judiciaire et qui sont exemptés de la condition d'inscription à l'Agence pour le développement de l'emploi.

5. Durée d'application

15. Ces dispositions dérogatoires s'appliqueront jusqu'au 31 décembre 2021 inclus.

16. En matière de contrat, se pose toujours la question d'application de la loi nouvelle ou de la loi ancienne aux contrats en cours au jour de l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi ou de la fin d'application d'une loi dérogatoire temporaire.

Il est donc indispensable de prévoir des dispositions transitoires afin de régler ces questions épineuses en pratique de manière certaine, dans un souci de sécurité juridique.

Il convient de préciser que les contrats conclus avant le 31 décembre 2021, mais qui s'achèveront après cette date, resteront soumis même après le 31 décembre 2021 aux dispositions applicables dérogatoires de la future loi, jusqu'à leur fin.

De même, la diminution de 50 à 35 % de la quote-part à rembourser par l'employeur qui a conclu un contrat de réinsertion-emploi avec un demandeur d'emploi âgé de 45 ans au moins ou en reclassement externe ou ayant la qualité de salarié handicapé, avant l'entrée en vigueur de la future loi ne doit pas s'appliquer à ces contrats, mais seulement aux contrats conclus après cette date.

17. La CSL constate que le nombre de demandeurs en mesure d'emploi (notamment les jeunes) a diminué au cours des derniers mois. Elle estime que des efforts de communication auprès des entreprises doivent être faits afin de redynamiser ces mesures.

Notre Chambre donne toutefois à considérer que les mesures ne doivent être utilisées de manière abusive pour occuper des postes réguliers dans des entreprises qui auraient de toute façon créé ces postes. Pour cette raison, un suivi régulier de la mise en œuvre de ces mesures est de mise.

* * *

18. En conclusion, la CSL accueille favorablement ce projet de loi. Elle souhaite simplement voir insérer des dispositions transitoires afin de régler la question des contrats en cours au jour de l'entrée en vigueur de la future loi, comme au 31 décembre 2021 de manière claire, dans un souci de sécurité juridique.

Elle donne aussi à considérer que certaines mesures visent dorénavant les demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans et ne constituent donc pas vraiment un instrument de lutte contre le chômage des jeunes qui a connu la plus forte progression au cours de ces derniers mois.

Enfin, la CSL estime qu'il convient également de procéder à une adaptation vers le bas de l'âge d'accès à l'aide au réemploi qui est actuellement limitée aux personnes de plus de 45 ans.

Luxembourg, le 13 juillet 2020

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur



Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.