



SOCIONEWS



DROIT

CHÔMAGE PARTIEL ET PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Une nouvelle loi¹ introduit une dérogation temporaire et quelques adaptations définitives au régime du chômage partiel, ainsi qu'au plan de maintien dans l'emploi, afin de soutenir les entreprises dans leur sortie de la crise sanitaire due à la pandémie Covid-19.

1. MESURE TEMPORAIRE

Le nombre d'heures de travail pouvant être réduites dans le cadre du chômage partiel de source structurelle dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué est augmenté de 1 022 à 1 714 heures pour l'année 2021.

Cette mesure s'applique de manière rétroactive entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021

Ne sont visées que les restructurations importantes, par conséquent, l'augmentation des heures de 1 022 à 1 714 pouvant être utilisées et remboursées par le Fonds pour l'emploi en matière de chômage partiel de nature structurelle, n'est accordée que sur base d'un plan de maintien dans l'emploi homologué.

2. MESURES DÉFINITIVES

2.1 Augmentation du nombre d'heures éligibles au chômage partiel de source structurelle

La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder, non plus seulement 1 022 heures mais 1 714 heures par année

de calendrier et par salarié travaillant à temps plein pour les entreprises admises au régime de chômage partiel de source structurelle², pour autant qu'elles soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi accompagnant une restructuration fondamentale, résultant d'un accord entre

1 Loi du 24 novembre 2021 portant : 1. dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ; 2. modification du Code du travail. Mémorial A N° 823 du 25 novembre 2021.

2 Conformément aux articles L. 512-7 et suivants du Code du travail.



partenaires sociaux entériné dans le cadre d'une réunion sectorielle à caractère tripartite entre ces partenaires et le Gouvernement et homologué.

Pour les salariés à temps partiel les 1 714 heures sont proratisées.

2.2 Condition d'éligibilité d'un salarié au bénéfice du chômage partiel

Est ajoutée la précision que le salarié ne soit pas en situation de licenciement.

En revanche, les salariés qui démissionnent pendant une période de chômage partiel sont éligibles dans le cadre des décomptes mensuels.

2.3 Contenu d'un plan de maintien dans l'emploi

Un plan de maintien dans l'emploi³ vise à éviter le recours à un plan social. Il permet d'assurer une gestion anticipative des effets des restructurations envisagées par les entreprises et de trouver, dans le cadre du dialogue social, des solutions alternatives afin que des salariés menacés de licenciement ne soient pas confrontés au chômage.

Le secrétariat du Comité de conjoncture⁴ se tient à la disposition des entreprises confrontées à des difficultés économiques afin de présenter et discuter l'application des mesures prévues par un plan de maintien dans l'emploi.

Tout plan de maintien dans l'emploi contient obligatoirement des dispositions consignant le résultat des discussions entre les partenaires sociaux, qui devront notamment porter sur les sujets suivants :

- application de la législation sur le chômage partiel ;
- aménagements possibles de la durée de travail dont application d'une période de référence plus longue ou plus courte ;
- travail volontaire à temps partiel ;
- recours à des comptes épargne-temps ;
- réductions de la durée du travail ne tombant pas sous le champ d'application de la législation sur le chômage partiel, prévoyant le cas échéant la participation à des formations continues et/ou des reconversions pendant les heures de travail libérées ;
- possibilités de formation voire de reconversion permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise ;
- possibilités de formation, de formation continue, de reconversion permettant la réaffectation de salariés dans

une autre entreprise, appartenant le cas échéant au même secteur d'activités ;

- application de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre ;
- accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en prenant recours sur des experts externes « y inclus la participation à des mesures de l'ADEM visant la gestion prévisionnelle de la main d'œuvre et des compétences »⁵ ;
- application de la législation sur la préretraite-ajustement ;
- période d'application du plan de maintien dans l'emploi ;
- principes et procédures régissant la mise en œuvre et le suivi du plan de maintien dans l'emploi ;
- mesures spéciales pour salariés âgés.

Au neuvième tiret, cette loi précise que les entreprises, qui incluent des accompagnements personnels dans le cadre de transitions de carrières dans leur plan de maintien dans l'emploi peuvent recourir, le cas échéant, aux programmes spécifiques de l'ADEM en la matière.

Par ailleurs, cette loi ajoute certains points comme condition à l'homologation du plan de maintien dans l'emploi.

Ainsi tout plan de maintien dans l'emploi devra désormais obligatoirement comprendre une section destinée à donner une vue exacte de l'évolution future de l'entreprise concernée en vue de garantir sa pérennité à court, moyen et long terme, en relation avec des investissements à réaliser en vue du futur développement de l'entreprise.

Le plan devra, outre les dispositions précitées ci-dessus, également préciser le but poursuivi par ce plan avec un échéancier précis, qu'il soit accompagné par un comité de suivi constitué de représentants des parties signataires et qu'il prévoit un programme de formation détaillé et chiffré.

Si le plan de maintien dans l'emploi prévoit des départs volontaires ou des réductions d'effectif, il inclura également obligatoirement un accompagnement individuel externe des salariés concernés.

Pour plus d'informations :

Ministère de l'Économie - Comité de conjoncture

19-21, boulevard Royal
L-2914 Luxembourg

**Hotline chômage partiel : 8002 9191 ;
du lundi au vendredi de 08h00 à 18h00**

www.cdc.gouvernement.lu

³ Article L. 513-3 du Code du travail.

⁴ www.cdc.gouvernement.lu

⁵ Inséré par cette loi du 24 novembre 2021.