



NEWSLETTER

N° 3/2018

24 avril 2018

1. Volet 1 :

« Mieux protéger les droits des salariés »

2. Volet 2 :

« 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 »

3. Volet 3 :

« Assurer une meilleure connaissance de l'évolution du marché du travail permettant ainsi la mise en œuvre de politiques mieux ciblées » par la création d'un Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL)

MODIFICATIONS DU CODE DU TRAVAIL

Une loi¹ vient de modifier le Code du travail, afin de préciser ou compléter certains articles dans le but d'une part de mieux protéger les droits des salariés. Ainsi des précisions sont apportées quant au maintien de la rémunération du salarié malade par son employeur, de même, les droits des salariés qui démissionnent pour faute grave de leur employeur sont alignés sur ceux des salariés licenciés, etc.

Cette loi adapte, d'autre part, 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. L'aide au réemploi a été revue et intégrée dans le Code du travail. Les conditions d'obtention ont été durcies pour contrer les abus que l'on aurait constatés en pratique.

Enfin, cette loi donne une base légale au Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL).

Volet 1 : « mieux protéger les droits des salariés »

- Précisions quant au maintien de la rémunération du salarié malade ;
- Augmentation du nombre d'heures qu'un étudiant peut prester en CDD ;
- Démission pour faute grave de l'employeur : les droits du salarié sont alignés sur ceux du salarié licencié ;
- Licenciement avec préavis déclaré abusif : remboursement du chômage par l'employeur ;
- Amélioration des droits du salarié en cas de faillite de l'employeur ;
- Fractionnement du congé légal.

Volet 2 : « 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 »

- Notion d'emploi approprié en cas de chômage ;
- Dispense de présentation auprès de l'ADEM ;
- Situation du demandeur d'emploi créant sa propre entreprise ;
- Indemnité de formation pour le demandeur d'emploi non indemnisé ;
- Droits des bénéficiaires d'une rente professionnelle d'attente ;
- Chômage des indépendants ;
- Aide temporaire au réemploi ;
- Jeunes demandeurs d'emploi ;
- Jeunes demandeurs d'emploi handicapés ou en reclassement externe ;
- Dispositions anti-cumul ;
- 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 ;
- Soutien des personnes handicapées.

Volet 3 : « assurer une meilleure connaissance de l'évolution du marché du travail permettant ainsi la mise en œuvre de politiques mieux ciblées » par la création d'un Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL)

Ces nouvelles dispositions sont en vigueur depuis le 15 avril 2018.

1. Loi du 8 avril 2018 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, Mémorial A n°242 du 11 avril 2018.



Volet 1 - « mieux protéger les droits des salariés »

1. Précisions quant au maintien de la rémunération du salarié malade

Les nouvelles règles visent à mettre fin à une incertitude juridique existant depuis l'introduction du statut unique qui 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.

a. Salarié qui dispose de son horaire de travail au moment de la survenance de la maladie au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail

Ce salarié doit être rémunéré comme s'il avait travaillé suivant le plan préétabli pendant les jours de maladie, soit 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.

b. Salarié qui ne dispose pas de son horaire de travail au moment de la survenance de la maladie au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail

Ce salarié se voit verser une indemnité journalière correspondant au salaire journalier moyen des six derniers mois précédant immédiatement la survenance de la maladie.

c. Salariés 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 précédant la maladie sert de base au calcul de l'indemnité journalière à verser.

d. Modalités de calcul de l'indemnité journalière à verser par l'employeur

Salariés dont l'ancienneté est inférieure à six voire 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.

Salaire journalier moyen

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 ou 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.

$$\frac{\text{Salaire mensuel brut}}{173} \times \text{heures travaillées par jour}$$

Prise en compte des majorations de salaire légales ou conventionnelles

Si pendant la période de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de maladie à payer par l'employeur 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.

Exclusion de certains éléments

Il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, des gratifications et primes de bilan, des frais accessoires occasionnés par le travail et des heures supplémentaires.

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

À ce jour un étudiant peut, sous certaines conditions², 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.

La loi augmente cette durée hebdomadaire de travail de 10 à 15 heures.

² Contrats de travail conclus entre un employeur et un étudiant inscrit soit dans une formation au brevet de technicien supérieur ; soit dans une formation menant au grade de bachelier ou de master ainsi que les contrats conclus entre un employeur et un élève de l'enseignement secondaire et secondaire technique d'un établissement scolaire luxembourgeois.

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

La loi entérine la solution adoptée par deux arrêts de la Cour constitutionnelle en matière de démission du salarié pour faute grave de l'employeur.

Droit à une indemnité de préavis et une indemnité de départ le cas échéant

Désormais le 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 le tribunal du travail, a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

De même, il a droit à une indemnité de départ s'il bénéficie d'une ancienneté de plus de 5 ans.

Par ailleurs, il est profité de l'occasion pour abroger la disposition qui prévoit que le paiement d'une indemnité de départ, en cas de licenciement, n'est pas dû si le salarié peut faire valoir son droit à une pension de vieillesse normale. Un arrêt du 19 avril 2016 de la CJUE (Industri (DI) c/ Succession Karsten Eigil Rasmussen) a décidé 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.

Droit de demander l'attribution du chômage à titre provisoire

À 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.

Est ajoutée ici l'hypothèse de la démission pour faute grave de l'employeur, tel par exemple pour un non-paiement de salaire ou encore pour harcèlement moral³.

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

Lorsqu'un licenciement pour faute grave est déclaré abusif par le tribunal ou qu'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel est déclarée justifiée par le tribunal, la loi prévoit que l'employeur devra rembourser les indemnités de chômage 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.

La loi ajoute l'hypothèse du salarié qui démissionne pour faute grave de son employeur.

Remboursement par le salarié des indemnités de chômage en cas de démission non justifiée par la faute grave de l'employeur

À 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 la loi.

Désistement du salarié

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 parts égales par l'employeur et le salarié.

Par le passé, la jurisprudence a assuré au Fonds 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. Cette loi adopte une solution plus équilibrée en cas de transaction entre les deux parties.

4. Licenciement avec préavis déclaré abusif : remboursement du chômage par l'employeur

Il est profité, en outre, de la présente loi pour reprendre 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 abusif 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.

3. Selon le rapport de la Commission du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale lié au projet de loi n°7086 ayant donné naissance à cette loi.

Selon un arrêt de la Cour de Cassation du 30 octobre 1997 (Etat cl Valvasori et Skrijelj, Pas. 30, p.79) est en effet interdite la distinction entre le licen-

ciement 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.

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

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.

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

- au maintien des salaires se rapportant au mois de la survenance de l'événement et au mois subséquent, et
- 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.

La loi ajoute 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.

Notons que la loi prévoit déjà à ce jour que les salaires et indemnités alloués au salarié ne peuvent toutefois excéder le montant des salaires et indemnités auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement avec préavis.

Le commentaire des articles du projet de loi ayant mené à la nouvelle 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. »

6. Fractionnement du congé légal

Selon les dispositions légales, 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.

Afin de mieux tenir compte de l'organisation du temps de travail actuelle, cette loi remplace 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.

Volet 2 - « 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 »

1. Notion d'emploi approprié en cas de chômage

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, indiquant que l'essentiel du cadrage normatif doit résulter de la loi, est reprise dans

le texte de la nouvelle loi la liste des critères permettant de définir l'emploi approprié qui sont aujourd'hui énumérés et définis par règlement grand-ducal.

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, la loi fixe ainsi désormais 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 pas ajouter des critères supplémentaires.

Le détail de ces conditions résulte du règlement grand-ducal du 25 août 1983 définissant les critères de l'emploi approprié visé à l'article 13 sous e), 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.

a. Niveau de rémunération

Est réputé approprié, l'emploi offert rémunéré à un niveau au moins égal à celui de l'indemnité de chômage complet à laquelle le demandeur d'emploi peut prétendre en vertu de la loi.

Lorsque le demandeur d'emploi classé ou reclassé dans un nouvel emploi est licencié dans les six mois de son placement pour des motifs autres que la faute grave, doit être considéré comme approprié à son égard, l'emploi rémunéré à un niveau égal à celui de l'indemnité de chômage à laquelle il pouvait prétendre avant son placement.

b. Aptitude professionnelle

Lorsque l'administration de l'emploi ne se trouve pas en mesure d'assigner à un demandeur d'emploi qualifié un emploi identique à son emploi antérieur, est réputé approprié l'emploi lui offert dans une profession apparentée à sa profession antérieure, compte tenu de sa formation professionnelle et de son expérience professionnelle.

Doit être considéré comme demandeur d'emploi qualifié, celui qui est détenteur d'un certificat d'aptitude professionnelle ou celui qui a acquis, par une expérience professionnelle de 10 années au moins, une qualification équivalente.

Est réputé approprié, l'emploi à caractère principalement manuel assigné à un demandeur d'emploi ayant occupé antérieurement un emploi à caractère principalement intellectuel, dans la mesure où le demandeur d'emploi dispose de l'aptitude professionnelle nécessaire et que ses chances de réinsertion ultérieure dans un emploi à caractère principalement intellectuel ne s'en trouvent pas à terme considérablement réduites.

c. Aptitude physique et psychique

L'emploi offert au demandeur d'emploi doit répondre à ses aptitudes physiques et psychiques.

d. Trajet journalier

Doit être considéré comme approprié, l'emploi comportant pour le demandeur d'emploi une durée de déplacement n'excédant pas deux heures et demie par journée de travail. Pour le calcul de cette durée de déplacement, il ne peut être compté qu'un seul voyage aller et qu'un seul voyage retour par journée.

Dans la mesure où il n'existe pas de moyen de transport en commun, public ou organisé par l'employeur, le demandeur d'emploi ne peut refuser d'utiliser son moyen de transport personnel, s'il en dispose, à la condition toutefois que le niveau de sa rémunération, compte tenu, le cas échéant, des aides à la mobilité géographique auxquelles il peut prétendre, lui permet de couvrir les frais exposés pour le transport.

Une durée journalière de déplacement inférieure à deux heures et demie peut, dans certains cas particuliers et exceptionnels, être considérée comme excessive en raison de l'âge ou de l'état physique du travailleur, lorsque l'emploi doit être exercé dans un lieu éloigné de sa résidence.

e. Situation familiale

Des considérations d'ordre familial, notamment la charge d'un ou de plusieurs enfants, ne peuvent être prises en considération pour l'appréciation de l'emploi approprié, sauf si elles constituent un empêchement particulièrement grave ; dans ce dernier cas, la charge de la preuve incombe au requérant.

f. Régime de travail

Est réputé approprié, l'emploi offert comportant un régime de travail différent de celui sous lequel le demandeur d'emploi a travaillé antérieurement.

Il n'en est pas ainsi toutefois, lorsque le demandeur d'emploi peut invoquer des circonstances particulièrement graves, inhérentes à sa condition physique ou à sa situation familiale, qui puissent justifier le refus de l'emploi proposé.

Le demandeur d'emploi assigné dans un emploi à temps plein ou à temps partiel ne peut, sans motif valable et convaincant, refuser un emploi posté, une occupation comportant logement ou comportant régulièrement des prestations de travail pendant les jours de fin de semaine.

Le demandeur d'emploi ayant occupé antérieurement à son reclassement un emploi à temps plein peut refuser d'être reclassé dans un emploi à temps partiel avant l'expiration d'une durée d'inscription de 12 mois comme demandeur d'emploi.

Le demandeur d'emploi ayant occupé antérieurement à son reclassement un emploi volontaire à temps partiel, peut refuser le reclassement dans un emploi à temps plein, lorsque cet emploi comporte par journée ou par semaine un nombre d'heures sensiblement supérieur à celui du régime sous lequel il a travaillé antérieurement à son reclassement

g. Promesse d'embauche

L'emploi assigné par l'administration de l'emploi peut être refusé par le demandeur d'emploi, à condition qu'il présente une preuve écrite qu'il sera embauché par un autre employeur et que cet embauchage prendra effet dans un délai d'un mois à partir de la date de l'assignation de l'administration de l'emploi.

h. Conditions de travail

Ne peut être considéré comme approprié, l'emploi exécuté dans des conditions contraires aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles applicables à l'établissement.

En outre, la loi ajoute 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.

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, soit 10% du salaire servant de base au calcul 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'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 non-remise des bulletins concernant l'impôt sur le revenu au courant de l'année subséquente à l'année d'imposition, le chômeur indemnisé est tenu de rembourser les indemnités de chômage touchées.

En cas de fausses déclarations, l'intéressé doit rembourser à l'ADEM l'intégralité des indemnités de chômage perçues, en plus d'éventuelles peines pénales encourues.

2. Dispense de présentation auprès de l'ADEM

La base légale pour la dispense de présentation du demandeur d'emploi indemnisé, notamment en raison d'un séjour à l'étranger, n'est pas inscrit dans le Code du travail, mais dans un règlement grand-ducal.

La nouvelle loi l'introduit dans le 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, ils peuvent être dispensés, pour une durée maximale de 25 jours ouvrables par an de cette obligation de présentation, « 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. ».

Cette dispense est accordée à raison d'1/12^{ème} 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. À ce jour cette précision résulte aussi d'un règlement grand-ducal.

3. Situation du demandeur d'emploi créant sa propre entreprise

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.

La nouvelle loi a pour objectif de 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.

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.

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.

Un suivi de l'avancement du projet de création d'entreprise est assuré par l'ADEM ou par un expert désigné par elle

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 pen-

dant la période de paiement des indemnités de chômage, les règles de non-cumul vont s'appliquer.

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.

4. Indemnité de formation pour le demandeur d'emploi non indemnisé

Une indemnité mensuelle de formation de 41,67 € à l'indice 100 soit 331 € à l'indice 794,54 est introduite pour les demandeurs d'emploi non-indemnisés qui participent, sur ordre de l'ADEM à des formations.

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.

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.

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.

5. Droits des bénéficiaires d'une rente professionnelle d'attente

En cas de placement en stage de professionnalisation ou conclusion d'un contrat de réinsertion-emploi le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet augmentée d'une indemnité complémentaire fixée à 331 euros à l'indice 794,54 et bénéficie de deux jours de congé par mois.

Le bénéfice de cette 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.

6. Chômage des indépendants

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 sala-

riés non qualifiés passe à 80% respectivement 85%, non plus du revenu ayant servi pour les 2 derniers exercices cotisables comme assiette cotisable auprès

d'une des caisses de pension compétentes, mais du salaire social minimum pour salariés non-qualifiés.

7. Aide temporaire au réemploi

Si 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, elle aurait été dans de nombreux cas détournée de ses fins initiales pour prendre la forme d'une subvention de salaire.

Surtout en ce qui concerne les demandeurs d'emploi qualifiés et bien rémunérés, l'aide au réemploi versée mensuellement aurait dépassé souvent le niveau du salaire social minimum, voire le niveau du nouveau salaire payé par l'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 un salaire adapté aux qualifications et compétences du salarié.

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

Afin d'éviter de telles situations, les nouvelles dispositions doivent 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.

À cette fin, la loi prévoit 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.

a. Quels salariés peuvent en bénéficier ?

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.

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, ou 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.

Est ajoutée la condition que le salarié doit avoir travaillé légalement dans le cadre d'un contrat de travail pendant les 24 mois qui précèdent immédiatement son départ de l'entreprise d'origine, ayant disposé d'un établissement stable au Luxembourg. Cette condition est nouvelle et nettement plus restrictive comparé au mécanisme actuel d'aide au réemploi.

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.

L'entreprise où le salarié a travaillé précédemment doit également être déclarée éligible à l'aide temporaire à l'emploi par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions. 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.

Par ailleurs tous les 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.

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 poste vacant doit avoir été déclaré préalablement à l'ADEM par l'employeur.

Cette nouvelle loi rend l'accès des chômeurs à l'aide au réemploi nettement plus difficile avec ces nouvelles conditions.

b. Quelles sont les conditions d'obtention ?

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.

Aucune aide temporaire au réemploi n'est due :

- si le conjoint, le partenaire ou un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au 2nd 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.

c. Quel est le montant de l'aide ?

90% du salaire antérieur pendant 48 mois renouvelables

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.

Par dérogation, 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.

Il sera désormais possible de profiter de 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.

Modalités de calcul de l'ancien salaire et plafond applicable

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.

Les gratifications et treizième mois sont à prendre en considération à raison d'un douzième 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.

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.

Le maximum de l'aide au réemploi s'élevé donc à 90% de 350%.

Nouveau seuil afin d'éviter les abus

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

Salariés en prêt temporaire de main-d'œuvre

Pour les salariés en prêt temporaire de main-d'œuvre dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi, l'aide temporaire au réemploi couvre le coût 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.

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.

Règles anti-cumul

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.

Durée du travail réduite

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.

d. Comment et quand obtenir l'aide ?

La décision d'attribution de l'aide temporaire au réemploi est prise par le directeur de l'ADEM à la demande du salarié réengagé.

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

Le paiement de l'aide temporaire au réemploi se fait mensuellement.

8. Jeunes demandeurs d'emploi

À 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 ou d'un contrat d'initiation à l'emploi.

Pour éviter des abus, la condition d'avoir été sans emploi durant les 3 mois d'inscription à l'ADEM est ajoutée.

9. Jeunes demandeurs d'emploi handicapés ou en reclassement externe

La nouvelle 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.

10. Disposition anti-cumul

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 cumu-

lables 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.

11. 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

Désormais 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.

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.

12. Soutien des personnes handicapées

La limite inférieure du taux de participation de l'État 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.

Cette participation peut être portée jusqu'à 100% du salaire versé au salarié handicapé, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.⁴

4. Article 15 de la loi modifiée du 12 septembre 2013 relative aux personnes handicapées.

Volet 3 - « assurer une meilleure connaissance de l'évolution du marché du travail permettant ainsi la mise en œuvre de politiques mieux ciblées » par la création d'un Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL)

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).

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 du Travail 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.

Le RETEL doit 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.

Le RETEL peut recevoir communication de données de la part de l'ADEM, de l'Inspection générale de la sécurité sociale, du Ministre de l'Éducation 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 pseudonymisées⁵, 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.

Le RETEL est présidé par le Ministre du Travail ou un fonctionnaire par lui délégué à cette fin.

Un comité de gestion est présidé par le Ministre du Travail 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 de Luxembourg (STA-TEC).

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

5. La pseudonymisation permet de séparer les données identifiant directement les personnes des autres données non pertinentes. Le mécanisme de pseudonymisation génère une clé d'identification qui permet d'établir le lien entre les différentes informations des personnes. Ces clés d'identification doivent être stockées de manière sécurisée avec un contrôle d'accès robuste. Ainsi, les données ne sont pas anonymes sans être identifiables pour autant.