



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG

13 décembre 2016

## AVIS II/66/2016

relatif au projet de loi portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2 du Code du travail.

..... AVIS .....

Par lettre en date du 7 novembre 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 de loi sous rubrique.

1. Le projet de loi a pour objet d'apporter quelques modifications ponctuelles en matière de chômage partiel et de prêt temporaire de main d'œuvre.

Il propose d'une part, de moderniser le mécanisme du chômage partiel en le rendant plus flexible sur base des expériences faites dans le cadre des mesures temporaires introduites en février 2009 et venant à échéance le 31 décembre 2016 et d'autre part, d'élargir le cercle des administrations publiques pouvant bénéficier de prêts temporaires de main d'œuvre.

## **1. Chômage partiel**

2. Les mesures spéciales en matière de chômage partiel de source structurelle, qui permettaient de profiter de ce régime pendant dix mois et qui étaient limitées au 31 décembre 2016 ne seront plus reconduites, alors que les restructurations importantes ont été finalisées.

### **1.1. Nombre d'heures maximales par salarié sur une période de référence annuelle**

#### ***Régime « normal »***

3. Les décisions portant désignation des entreprises admises au bénéfice de ces mesures sont limitées à un mois. Elles peuvent être renouvelées de mois en mois dans les limites de la durée de validité de la décision générale de fixation des branches économiques touchées par des difficultés conjoncturelles (< 12 mois), mais au maximum cinq fois, successives ou non, sur présentation d'une nouvelle demande par la direction de l'entreprise et sur avis du Comité de conjoncture.

4. Le chômage conjoncturel est donc applicable pour une durée maximale de 6 mois sur une période maximale de 12 mois.

5. L'octroi d'une subvention est limité aux entreprises et aux établissements dans lesquels la réduction de la durée de travail n'excède pas, par mois et par travailleur, cinquante pour cent de la durée mensuelle normale de travail.

#### ***Régime temporaire « de crise »***

6. La loi modifiée de février 2009 avait dérogé aux règles relatives à la durée d'indemnisation, pour les employeurs relevant d'une des branches économiques rendues éligibles par le Conseil de Gouvernement sur avis du Comité de Conjoncture.

Elle étalait la durée d'indemnisation sur une période de référence de douze mois sans pouvoir dépasser en fin d'année 50% de la durée légale ou conventionnelle du temps de travail des salariés concernés.

Il était dès lors possible d'adapter le nombre de jours chômés mensuellement à la gravité de la situation économique tout au long de l'année sans dépasser le nombre de jours chômés correspondant à cinquante pour cent du temps de travail normalement presté.

7. Cette mesure temporaire ne sera pas reconduite après le 31 décembre 2016.

### ***Régime proposé***

8. Le présent projet vise à étaler la période maximale du recours au chômage partiel sur l'année de calendrier sans limiter la possibilité d'y recourir uniquement 6 mois par an.

La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1022 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein.

Pour l'éligibilité de la mesure cette modification remplace la référence à la réduction de 50% de la durée de travail mensuelle comme limite maximale par mois et par salarié à temps plein par un montant de 1.022 heures éligibles qui correspond à 6 mois de travail à temps plein sur une année en tenant compte d'un abattement de 16 heures à charge de l'employeur ( $6 \times 173 = 1.038 - 16 = 1.022$ ).

Pour les salariés travaillant à temps partiel les 1022 heures sont proratisées.

Il s'agit du nombre d'heures résultant des dispositions légales existantes mais tendues sur une année au lieu de six mois.

## **1.2. Prise en charge de l'indemnité de compensation par l'Etat**

### ***Régime « normal »***

9. Des subventions peuvent être allouées aux employeurs qui, plutôt que de procéder à des licenciements, s'engagent à maintenir le contrat de travail de leur personnel et à lui verser une indemnité de compensation pour les pertes de rémunération subies du fait que la durée normale de travail, légale ou conventionnelle, est réduite dans des entreprises ou dans un ou plusieurs de leurs établissements.

10. Ces indemnités compensatoires sont soumises aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires. Les cotisations patronales de sécurité sociale, y compris les cotisations d'assurance contre les accidents et les cotisations dues aux caisses d'allocations familiales, restent à charge de l'employeur.

11. L'indemnité de compensation est prise en charge respectivement par l'employeur et par l'Etat d'après les règles suivantes :

- l'indemnité de compensation correspondant à la première tranche de 8 heures pour les salariés travaillant normalement 20 heures par semaine ou moins et de 16 heures pour les salariés travaillant normalement plus de 20 heures par semaine, est prise en charge par l'employeur ;
- le montant de la subvention à accorder par l'Etat correspond au montant global de l'indemnité de compensation avancé par l'employeur pour les heures de travail perdues au-delà des 8 ou 16 heures par mois de calendrier à hauteur de 80 ou 90 % de la rémunération horaire brute touchée par le travailleur.

#### ***Régime temporaire « de crise »***

12. A titre temporaire, l'Etat remboursait aux employeurs relevant de l'une des branches économiques rendues éligibles également la première tranche de 8 heures pour les salariés travaillant normalement 20 heures par semaine ou moins et de 16 heures pour les salariés travaillant normalement plus de 20 heures par semaine.

13. Cela s'appliquait également au chômage partiel de source structurelle lorsqu'un plan de maintien dans l'emploi a été conclu et homologué par le ministre du Travail et de l'Emploi.

14. Cette mesure s'arrête au 31 décembre 2016.

#### ***Régime proposé***

15. Selon le projet de loi, le principe de la prise en charge par l'employeur des 8 ou 16 premières heures perdues sera appliquée mais qu'une seule fois par an.

16. Ce nouveau calcul en matière de remboursement s'appliquera dorénavant à tous les régimes de chômage partiel, donc de source conjoncturelle, structurelle, en cas de force majeure et en cas de dépendance économique.

**16bis. La Chambre des salariés constate que la pérennisation et la généralisation de cette participation financière de l'État constituent des faveurs de plus au bénéfice des employeurs, sans aucune garantie ou contrepartie à l'intention des salariés.**

**Au contraire, suivant le mode de calcul explicité dans le commentaire des articles pour arriver aux 1022 heures de chômage partiel, les salariés perdent même au total 16 heures de chômage partiel potentiel suite à cette mesure, 16 heures que l'employeur va devoir prendre en charge. Est-ce que cela ne risque pas de conduire à terme à la suppression d'emplois, ce qui aurait alors pour conséquence que la finalité du dispositif du chômage partiel n'est plus remplie?**

## **2. Prêt temporaire de main d'œuvre**

17. Etant donné que la formation constitue un élément important en vue du placement des demandeurs d'emploi, il est proposé de prévoir le prêt temporaire de salariés, en surnombre dans des entreprises du secteur privé, auprès du Service de la formation professionnelle et de prendre en charge les frais par le Fonds pour l'emploi.

Cela permettra de mieux outiller ce service tant dans le domaine de la formation initiale que dans le domaine de la formation des demandeurs d'emploi.

18. Dans le même ordre d'idées il est proposé de prévoir de tels prêts également pour d'autres administrations publiques, mais dans ce cas uniquement sur décision du Gouvernement en conseil.

19. La CSL tient à relever que les salariés concernés par une mise à disposition temporaire à une instance étatique, ne bénéficient a priori pas des mesures protectrices prévues par les articles L.132-1 et L.132-2 du Code du travail, contrairement aux salariés mis à disposition d'une autre entreprise relevant du secteur privé.

Lorsqu'il s'agit d'un prêt de main-d'œuvre qui se déroule en dehors de toute hypothèse de menace de licenciement, de sous-emploi, de restructuration ou de plan de maintien dans l'emploi, un prêt temporaire de main-d'œuvre ne saurait être accordé par le Ministre que sur base d'une convention conclue entre les partenaires sociaux.

L'article L.132-2 du Code du travail fixe en plus le principe que le salarié doit continuer à bénéficier du même salaire et si un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme salarié permanent par l'utilisateur bénéficierait d'un salaire supérieur à son salaire habituel, alors il a droit à ce salaire supérieur.

Afin d'éviter des abus et d'éviter que les nouveaux dispositifs proposés dévient vers une sous-traitance systématique des missions de service public par des salariés relevant du droit privé, souvent moins onéreux pour l'Etat que les salariés embauchés par l'Etat sous le statut spécial de la Fonction publique, la CSL est d'avis que toute décision ministérielle ou gouvernementale accordant une telle mesure doit être spécialement motivée, non-seulement eu égard à la situation « de surnombre » au niveau de l'entreprise, mais aussi en ce qui concerne les besoins au niveau de l'administration concernée.

**20. Sous réserve des remarques formulées, la CSL marque son accord au présent projet.**

---

Luxembourg, le 13 décembre 2016

Pour la Chambre des salariés,



Norbert TREMUTH  
Directeur



Jean-Claude REDING  
Président

L'avis a été adopté à l'unanimité.