



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 7086

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

Date de dépôt : 28-10-2016

Date de l'avis du Conseil d'État : 17-01-2018

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
10-04-2018	Résumé du dossier	Résumé	<u>3</u>
28-10-2016	Déposé	7086/00	<u>6</u>
28-11-2016	Avis de la Chambre des Salariés (16.11.2016)	7086/01	<u>38</u>
26-04-2017	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (5.4.2017)	7086/02	<u>58</u>
05-07-2017	Avis du Conseil d'État (4.7.2017)	7086/03	<u>79</u>
16-11-2017	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale	7086/04	<u>91</u>
17-01-2018	Avis complémentaire du Conseil d'État (16.1.2018)	7086/05	<u>112</u>
01-03-2018	Rapport de commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Rapporteur(s) : Madame Taina Bofferding	7086/06	<u>115</u>
13-03-2018	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°23 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7086	<u>156</u>
22-03-2018	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (22-03-2018) Evacué par dispense du second vote (22-03-2018)	7086/07	<u>159</u>
28-02-2018	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (15) de la reunion du 28 février 2018	15	<u>162</u>
01-02-2018	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (12) de la reunion du 1 février 2018	12	<u>166</u>
13-11-2017	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (08) de la reunion du 13 novembre 2017	08	<u>174</u>
06-11-2017	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (06) de la reunion du 6 novembre 2017	06	<u>189</u>
25-10-2017	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (04) de la reunion du 25 octobre 2017	04	<u>199</u>
16-10-2017	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (02) de la reunion du 16 octobre 2017	02	<u>208</u>
11-04-2018	Publié au Mémorial A n°242 en page 1	7086	<u>219</u>

Résumé

PL 7086 – Résumé

Le présent projet de loi regroupe un certain nombre de dispositions qui complètent, précisent ou modifient des articles du Code du travail. Le projet de loi vise à mieux protéger les droits des salariés, à 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, ainsi qu'à assurer une meilleure connaissance de l'évolution du marché du travail permettant ainsi la mise en œuvre de politiques mieux ciblées.

La première disposition du projet de loi concerne le « **maintien intégral** » du salaire en cas d'**incapacité de travailler pour cause de maladie**, connu également sous le terme de « **Lohnfortzahlung** ». Le texte proposé énonce avec précision les règles applicables dans les différents cas de figure pour ainsi mettre fin à l'insécurité juridique ayant mené à des interprétations divergentes et à une application non homogène des textes en question. Ainsi, le projet de loi distingue entre le salarié qui disposait de son horaire de travail au moment de la survenance de la maladie et celui qui n'en disposait pas. Alors que la première catégorie est payée comme si elle avait travaillé suivant le plan préétabli pendant les jours de maladie, la deuxième se voit verser une indemnité journalière correspondant au salaire journalier moyen des six derniers mois. Le texte prévoit de même une solution particulière pour les salariés payés à la tâche et pour ceux dont l'ancienneté est inférieure à six voire douze mois. Finalement il est précisé qu'il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, dont les frais accessoires occasionnés par le travail et les heures supplémentaires.

Ensuite, le projet de loi **augmente la durée hebdomadaire de travail que les étudiants sont autorisés à travailler** dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 5 ans en dehors des vacances scolaires de 10 à 15 heures.

Le projet de loi adapte par ailleurs le Code du travail pour tenir compte de deux arrêts de la Cour constitutionnelle en matière de **démission du salarié pour faute grave de l'employeur**. En effet, il résulte de ces arrêts que les dispositions des articles L.124-6 et L.124-7 du Code du travail, en ce qu'elles 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, le bénéfice des indemnités de préavis et de départ qui reviennent de plein droit au salarié dont le licenciement avec effet immédiat par l'employeur est déclaré abusif et instituent de ce fait, 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. Le présent projet de loi vise donc à abolir cette différence de traitement.

De même, le Code du travail est complété en précisant que si la démission du salarié résulte d'une faute grave de l'employeur, comme le non-paiement du salaire, ce dernier devra rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié 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. Ainsi, la situation de l'employeur dont le salarié est démissionnaire à cause d'une faute grave de l'employeur est assimilée à celle de l'employeur d'un salarié qui a démissionné à cause d'un acte de harcèlement sexuel.

Le projet vise également une **adaptation de 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**.

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 a 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 dépasse 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.

Afin d'éviter de telles situations, il convient d'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, le projet de loi prévoit que le salaire plus l'aide au réemploi doivent garantir 90 pourcent 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 pour cent du salaire payé par l'employeur.

Par ailleurs, il a été constaté qu'au cours des dernières années de nombreuses personnes ont profité de l'aide au réemploi tout en créant leur propre entreprise par l'intermédiaire soit de leur conjoint ou d'un proche parent, soit par personne interposée et en simulant l'existence d'un lien de subordination. Pour éviter ce genre d'abus, les conditions d'attribution ont été précisées.

En ce qui concerne la notion d'« **emploi approprié** » que le bénéficiaire de l'indemnité de chômage doit être prêt à accepter, le projet de loi tient compte de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle indiquant que l'essentiel du cadrage normatif doit résulter de la loi. Il est donc 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.

Le projet de loi revoit également les obligations des **demandeurs d'emploi qui veulent créer leur entreprise ou reprendre une entreprise existante**. Les nouvelles dispositions permettent au chômeur indemnisé de continuer à toucher des indemnités de chômage tout en ne devant pas accepter tout emploi approprié pendant une durée maximale de six mois dans le but de mettre en place les structures de sa nouvelle entreprise. Cette exception est limitée dans le temps et n'est accordée que sur demande.

Le projet de loi adapte également **les mesures en faveur de l'emploi des jeunes**, notamment en ajoutant à la condition d'avoir été inscrit à l'ADEM pendant trois mois pour pouvoir bénéficier d'un contrat d'initiation à l'emploi (CIE), que les jeunes aient été sans emploi durant ces trois mois.

Le projet de loi introduit également une aide à la formation de 41,67 € indice 100 pour tous les demandeurs d'emploi non indemnisés qui participent régulièrement à une mesure de formation proposée par l'ADEM.

Par ailleurs, les employeurs pourront désormais accepter des **demandeurs d'emploi en stage qui sont couverts par l'assurance accident**. En effet, la modification proposée permet l'application du régime spécial en matière d'assurance accident de sorte que si un participant subit un accident du travail, l'État prend en charge les frais.

Enfin le projet de loi donne une **base légale au réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL)** qui associe un certain nombre d'acteurs pour améliorer la collecte de données sur le marché du travail, faciliter les évaluations des politiques de l'emploi qui doivent être fondées sur une meilleure prise en compte des évolutions du marché du travail. Le RETEL remplace l'observatoire national des relations du travail et de l'emploi.

Finalement, pour assurer un meilleur suivi des chômeurs qui peuvent relever d'administrations différentes, le projet de loi propose d'**introduire la possibilité d'un échange de données tout en garantissant la protection** de celles-ci conformément à la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

7086/00

N° 7086**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2016-2017

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

* * *

*(Dépôt: le 28.10.2016)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (25.10.2016)	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi	5
4) Commentaire des articles	15
5) Fiche financière	27
6) Fiche d'évaluation d'impact	28

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique. – Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le 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.

Palais de Luxembourg, le 25 octobre 2016

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Economie sociale et solidaire,*

Nicolas SCHMIT

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi regroupe un certain nombre de dispositions qui complètent, précisent ou modifient des articles du Code du travail. Elles ont fait l'objet de discussions et de négociations au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) et de groupes de travail ad hoc ou d'un accord du Gouvernement avec les syndicats respectivement les employeurs. Le projet de loi poursuit principalement les trois objectifs suivants: 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 oeuvre de politiques mieux ciblées.

La première disposition du projet de loi concerne le „maintien intégral“ du salaire en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie. L'accord conclu entre le Gouvernement et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (U.E.L.) prévoit expressément que l'accord sur la question de la continuation du salaire en cas d'absence du salarié pour maladie sera finalisé sur base des travaux préparatoires effectués au CPTE.

La modification du Code du travail vise à mettre fin à une incertitude juridique existant depuis l'introduction du statut unique. Cette insécurité 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. Le texte proposé est le fruit d'une longue négociation au sein du CPTE, voire d'un groupe de travail ad hoc. Il énonce avec précision les règles applicables dans les différents cas de figure pour ainsi mettre fin à l'insécurité juridique ayant mené à des interprétations divergentes et à une application non homogène des textes en question.

Ensuite, le projet de loi augmente la durée hebdomadaire de travail que les étudiants sont autorisés à travailler dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 5 ans en dehors des vacances scolaires de 10 à 15 heures. De nombreux étudiants voudraient en effet avoir une activité salariée pendant leurs études, souvent pour financer une partie de celles-ci.

Le projet de loi adapte le Code du travail pour tenir compte de deux arrêts de la Cour constitutionnelle en matière de démission du salarié pour faute grave de l'employeur. En effet, il résulte de ces arrêts que les dispositions de l'article L.124-6 du Code du travail en ce qu'elles 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, le bénéfice des indemnités de préavis et de départ qui reviennent de plein droit au salarié dont le licenciement avec effet immédiat par l'employeur est déclaré abusif et instituent de ce fait, 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 même, le projet vise à compléter le Code du travail en précisant que si la démission du salarié résulte d'une faute grave de l'employeur, comme le non-paiement du salaire, ce dernier devra rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié 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.

En effet, il est injuste que l'employeur doive uniquement rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées en cas de démission motivée par un acte de harcèlement sexuel et non pas dans les autres cas de motifs graves, notamment le cas relativement fréquent d'une démission du salarié pour non-paiement du salaire.

De même, il a été constaté que bon nombre de salariés licenciés font une transaction avec leur ancien employeur dans le but de mettre fin à une action judiciaire relative à un licenciement abusif. En fait, les parties s'arrangent au détriment du Fonds pour l'emploi alors que l'employeur évite la condamnation au remboursement des indemnités de chômage que l'Agence pour le développement de l'emploi a versé à son ex-salarié tandis que celui-ci cumule et les indemnités de chômage et l'indemnité que l'employeur a accepté de lui payer. Pour éviter une telle situation, le projet de loi propose une solution intermédiaire prenant en compte les intérêts de toutes les parties impliquées.

Le projet vise une adaptation de 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.

Concernant l'aide au réemploi qui a été introduite par la loi du 24 janvier 1979 complétant l'article 2 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 et complétant l'article 115 de la loi concernant l'impôt sur le revenu dans le contexte de la crise sidérurgique, elle a été dans une première phase limitée au personnel de la sidérurgie avec le but d'encourager les salariés de ce secteur de prendre un emploi dans d'autres secteurs d'activité sans pour autant connaître une perte de salaire. Son application a été par la suite élargie. La loi du 8 avril 1982 fixant les mesures spéciales en vue d'assurer le maintien de l'emploi et de la compétitivité générale de l'économie et modifiant entre autres l'article 2 de la loi précitée du 30 juin 1976 (devenu par la suite l'article L.631-2, 9° du Code du travail) a finalement généralisé le principe de l'aide au réemploi.

L'aide consentie a pour finalité d'encourager les salariés faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique ou menacés de façon immédiate de faire l'objet d'un tel licenciement à accepter un emploi moins bien rémunéré. Par la suite les modalités pratiques de cette aide ont été précisées par le règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1994 fixant entre autres les modalités et conditions d'attribution de l'aide au réemploi.

Si l'aide consentie n'est que temporaire et limitée à 48 mois, l'idée est de laisser aux intéressés une période d'adaptation assez longue, accompagnée d'adaptations salariales de la part du nouvel employeur, afin de leur permettre de se rapprocher de l'ancien niveau de rémunération.

Ainsi, 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.

Toutefois, au courant des dernières années, il a été constaté que dans bien des cas, l'aide au réemploi versée mensuellement dépasse le niveau du salaire social minimum, voire le niveau du nouveau salaire payé par l'employeur.

Aussi, l'expérience des cinq dernières années a montré que surtout en ce qui concerne les demandeurs d'emploi qualifiés et bien rémunérés, l'aide au réemploi a été détournée de ses fins initiales et a pris la forme d'une subvention de salaire.

Dans ce contexte il faut noter qu'en date du 31 août 2016, quelque 915 personnes pour un total de 3.093 percevaient une aide au réemploi dépassant le salaire social minimum et 1.478 étaient âgés de moins de 45 ans. 1.518 personnes percevaient une aide au réemploi supérieure à la moitié du salaire payé par le nouvel 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 le salaire augmenté de l'aide au réemploi. Les personnes sont donc souvent mises devant le choix, soit d'accepter un salaire qui ne correspond ni à leurs compétences ni à la qualité du travail presté, soit de quitter l'emploi. Afin d'éviter de telles situations, la réforme de l'aide au réemploi consiste à 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. Or, ceci n'est guère possible si l'écart est trop important, d'où la nécessité de limiter le montant payé au titre de l'aide au réemploi au niveau de la moitié du salaire payé par le nouvel employeur. Si l'écart entre l'ancien salaire et le salaire proposé auquel devrait s'ajouter l'aide au réemploi est trop important en dépit des qualifications et de l'expérience du salarié et n'a guère de chance d'être considérablement réduit pendant la durée des 48 mois le poste proposé n'est pas considéré comme emploi approprié.

Par ailleurs, les services du Ministère du Travail et de l'Emploi et de l'Agence pour le développement de l'emploi ont constaté qu'au courant des dernières années de nombreuses personnes ont profité de l'aide au réemploi tout en créant leur propre entreprise par l'intermédiaire soit de leur conjoint ou d'un proche parent, soit par personne interposée et en simulant l'existence d'un lien de subordination. Par la suite, elles ont demandé l'aide au réemploi sur base d'un nouveau salaire égal ou légèrement supérieur au salaire social minimum tandis que l'ancien salaire frôlait parfois les 10.000 euros. Pour éviter ce genre d'abus, les conditions d'attribution ont été précisées.

Pour des raisons de lisibilité, de clarté et de sécurité juridique, le texte a été reformulé dans son intégralité et intégré complètement dans le Code du travail tout en abandonnant le recours à un règlement grand-ducal d'exécution.

Le règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1994 fixant entre autres les modalités et conditions d'attribution d'une aide au réemploi sera abrogé par voie appropriée.

La réforme de l'aide au réemploi a fait l'objet de discussions approfondies au sein du CPTE. 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 pour cent 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.“

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

En ce qui concerne la prise en charge des cotisations sociales en cas d'embauche d'un chômeur indemnisé il est envisagé par le présent projet de limiter cette aide à l'embauche de chômeurs âgés de quarante-cinq ans et au remboursement de la part patronale, alors que le remboursement de la part salariale à l'employeur ne se justifie pas.

En 2013, le Fonds pour l'emploi a remboursé les charges sociales pour 3.022 salariés pour un coût de 18.971.485 €; en 2014, les employeurs ont bénéficié d'un remboursement de charges sociales pour 5.909 salariés pour un coût de 18.518.957 €; en 2015, le coût de la mesure s'est élevé à 28.775.190 € et concernait 7.233 salariés.

Le projet de loi revoit les obligations des demandeurs d'emploi qui veulent créer leur entreprise ou reprendre une entreprise existante. Cette mesure va de pair avec un dispositif mis en place par l'ADEM en coopération avec la Chambre de commerce pour encourager et accompagner l'entrepreneuriat.

Aussi il adapte également les mesures en faveur de l'emploi des jeunes et il introduit une aide à la formation de 323 € indice 775,17 pour tous les demandeurs d'emploi non indemnisés qui participent régulièrement à une mesure de formation proposée par l'ADEM. Cette mesure doit principalement bénéficier aux jeunes demandeurs d'emploi sans ressources, peu qualifiés qui doivent suivre des formations de préparation en vue de leur intégration sur le marché du travail. Il s'agit notamment des jeunes qui fréquentent les Centres d'orientation socio-professionnelle (COSP) et qui y sont préparés à des mesures d'entrée sur le marché du travail telle que le contrat appui-emploi (CAE). Il introduit aussi la possibilité pour les employeurs d'accepter des demandeurs d'emploi en stage qui sont couverts par l'assurance accident. En effet la modification proposée permet l'application du régime spécial en matière d'assurance accident de sorte que si un participant subit un accident du travail, l'Etat prend en charge les frais.

Enfin le projet de loi donne une base légale au réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL) qui associe un certain nombre d'acteurs pour améliorer la collecte de données sur le marché du travail, faciliter les évaluations des politiques de l'emploi qui doivent être fondées sur une meilleure prise en compte des évolutions du marché du travail. Le RETEL fonctionne déjà sur une base ad hoc et comme projet cofinancé par le Fonds social européen. Il publie régulièrement ses analyses. Il faut encore renforcer ses capacités pour en faire un outil performant au service des politiques de l'emploi. Il remplace l'observatoire national des relations du travail et de l'emploi.

Finalement, pour assurer un meilleur suivi des chômeurs qui peuvent relever d'administrations différentes, le projet de loi propose d'introduire la possibilité d'un échange de données tout en garantissant la protection de celles-ci.

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1^{er}. Le Code du travail est modifié comme suit:

1° Sont insérés après l'alinéa 2 du paragraphe 3 de l'article L.121-6 les neuf alinéas suivants:

„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 au sens de l'alinéa qui précède 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 au sens de l'alinéa qui précède le versement d'une indemnité journalière égale au salaire journalier moyen des six 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 en pourcentage, au chiffre d'affaires ou soumis à des variations prononcées, la moyenne du salaire des douze 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 six respectivement 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.

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 cent-soixante-treize 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.

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.“

2° Les alinéas 2 et 3 du point 5 du paragraphe 3 de l'article L.122-1 sont modifiés comme suit:

„Pour les contrats visés ci-dessus, la durée hebdomadaire ne peut pas dépasser quinze heures en moyenne, sur une période d'un mois ou de quatre semaines.

La limitation de la durée maximale de quinze heures par semaine prévue à l'alinéa qui précède ne s'applique pas aux activités salariées exercées durant les vacances scolaires.“

3° Entre le premier et le deuxième alinéa de l'article L.124-6 il est inséré un nouvel alinéa deux de la teneur suivante:

„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 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.“

4° A l'article L.124-6 l'ancien alinéa 2 devenu alinéa 3 prend la teneur suivante:

„L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7 ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.“

5° Le premier alinéa du premier paragraphe de l'article L.124-7 prend la teneur suivante:

- „(1) Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l’employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l’article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l’employeur conformément à l’article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de service continu de cinq années au moins auprès du même employeur.“
- 6° Le point 2 du premier paragraphe de l’article L.125-1 du Code du travail est complété comme suit:
„L’indemnité de préavis est calculée conformément au paragraphe 3 de l’article L.124-3.“
- 7° L’intitulé du Chapitre VI du Titre II du Livre I^{er} „Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l’employeur“ prend la teneur suivante: „Chapitre VI – Garantie des créances du salarié en cas d’insolvabilité de l’employeur“.
- 8° L’alinéa premier du paragraphe 1 de l’article L.131-13 du Code du travail est modifié comme suit:
„(1) Le salaire du salarié intérimaire engagé par l’entrepreneur de travail intérimaire ne peut être inférieur à celui auquel pourrait prétendre, après période d’essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme salarié permanent par l’utilisateur.“
- 9° L’article L.233-8 prend la teneur suivante
„Le congé peut 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 des fractions du congé doit correspondre à au moins deux semaines de calendrier.“
- 10° L’article L.521-3 est modifié comme suit:
- a) le point 4 prend la teneur suivante:
„4. être apte au travail, disponible pour le marché du travail et prêt à accepter tout emploi approprié dont les critères relatifs au niveau de rémunération augmenté, le cas échéant de l’aide temporaire au réemploi, de l’aptitude professionnelle, de l’aptitude physique et psychique, du trajet journalier et de la situation familiale, du régime de travail, de la promesse d’embauche et des conditions de travail sont fixés par règlement grand-ducal, et ceci sans préjudice de l’application des dispositions des articles L.551-1 à L.552-4.“
- b) après le point 7 sont ajoutés les points 8 et 9 de la teneur suivante:
„8. n’exerce pas la fonction de gérant, d’administrateur, d’administrateur-délégué ou de responsable à la gestion journalière dans une société;
9. n’est pas titulaire d’une autorisation d’établissement.“
- c) après le point 9 sont ajoutés trois alinéas de la teneur suivante:
„Les salariés qui ne remplissent pas une des conditions posées sous les points 8 et 9 ci-avant peuvent néanmoins être admis au bénéfice de l’indemnité de chômage complet en précisant dans leur demande d’admission qu’ils y ont droit après application de l’article L.521-18.
Le salarié est tenu de remettre à l’Agence pour le développement de l’emploi les bulletins concernant l’impôt sur le revenu se rapportant à la période pendant laquelle des indemnités de chômage ont été versées pour permettre à l’Agence pour le développement de l’emploi d’établir un décompte des indemnités de chômage dues compte tenu des revenus accessoires touchés.
En cas de fausses déclarations, l’intéressé doit rembourser à l’Agence pour le développement de l’emploi les indemnités de chômage perçues.“
- 11° L’article L.521-4 est modifié comme suit:
- a) Le premier alinéa du paragraphe 5 de l’article L.521-4 prend la teneur suivante:
„(5) Le jugement ou l’arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l’employeur condamne 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 en application du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale 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. Il en est de même du jugement ou de l’arrêt

condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.“

b) Le premier alinéa du paragraphe 6 de l'article L.521-4 est complété comme suit:

Après les termes „acte de harcèlement sexuel“ sont ajoutés les termes „ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur.“

c) L'article L.521-4 est complété par un nouveau paragraphe 8 de la teneur suivante:

„Dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié 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.“

12° A la suite de l'article L.521-4 il est inséré un nouvel article L.521-4bis de la teneur suivante:

„**Art. L.521-4bis.** 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.“

13° Au paragraphe 1 de l'article L.521-9 il est ajouté un deuxième alinéa de la teneur suivante:

„Ils peuvent être dispensés, pour une durée maximale de vingt-cinq jours ouvrables par an, de l'observation de l'alinéa qui précède. Cette dispense est accordée à raison d'un douzième par mois entier d'inscription comme demandeur d'emploi sans emploi. L'Agence pour le développement de l'emploi l'accorde sur requête du demandeur d'emploi, à moins que des considérations inhérentes au marché de l'emploi, ou les possibilités d'offres d'emploi déclarées à l'Agence pour le développement de l'emploi s'y opposent.

14° Au paragraphe 5 de l'article L.521-9 quatre nouveaux alinéas de la teneur suivante sont ajoutés:

„La condition d'être prêt à accepter tout emploi approprié prévue au point 4 de l'article L.521-3 n'est pas applicable pour une durée maximale de six mois au chômeur indemnisé qui, sur demande et après avoir reçu l'accord de l'Agence pour le développement de l'emploi, prépare au cours de la période d'indemnisation la création d'une entreprise ou la reprise d'une entreprise existante, dans laquelle il ne détenait et ne détient pas de parts, sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg dans laquelle il viendra à détenir la majorité du capital. Cette demande doit être introduite et accordée au plus tard avant la fin du sixième mois d'indemnisation par le demandeur d'emploi indemnisé. Elle doit être accompagnée d'un plan d'affaires, d'un plan financier ainsi que d'une attestation délivrée par le Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions qu'il remplit les conditions pour la délivrance d'une autorisation d'établissement.

Si la durée de la période d'indemnisation restant à courir au moment de l'accord de l'ADEM est inférieure à six mois, celle-ci peut être prolongée en application du paragraphe 5 de l'article L.521-11.

Un suivi de l'avancement du projet de création d'entreprise est assuré par l'Agence pour le développement de l'emploi ou par un expert désigné par elle.

Dans le cadre de ce suivi les bulletins concernant l'impôt sur le revenu et, le cas échéant, le revenu des collectivités se rapportant à la période pendant laquelle des indemnités de chômage ont été versées déterminent les revenus qui sont portés en déduction de l'indemnité de chômage en application du paragraphe 1 de l'article L.521-18.

En cas de fausses déclarations, l'intéressé doit rembourser à l'Agence pour le développement pour l'emploi les indemnités de chômage perçues à partir de la date de l'accord prévu à l'alinéa ci-avant, ainsi qu'à un stage non rémunéré organisé par les institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif auprès d'entreprises privées.“

15° Le paragraphe 3 de l'article L.521-12 prend la teneur suivante:

„(3) L'indemnité de chômage est suspendue si le bénéficiaire touche la rente professionnelle d'attente prévue à l'article 111 premier paragraphe et à l'article 112 du Code de la sécurité sociale.

Il en est de même pendant la durée de la dispense, accordée par l'Agence pour le développement de l'emploi sur base de l'alinéa deux du premier paragraphe de l'article L.521-9, laquelle ne peut être imputée pour le calcul de la durée d'indemnisation du chômeur.“

16° L'article L.523-1 est modifié comme suit:

„(1) Le concours de la section spéciale du Fonds pour l'emploi au sens de l'article L.631-2, paragraphe (2) du Code du travail est également attribué aux institutions publiques et privées qui organisent des cours de préformation, d'initiation, de formation professionnelle complémentaires, à l'intention de demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi, dans les limites et sous les conditions prévues dans une convention conclue entre l'institution formatrice et le Ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

Une indemnité de formation de quarante-et-un euros et soixante-sept cents¹ par mois à l'indice 100 du coût de la vie est attribuée aux demandeurs d'emploi non-indemnisés inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi participant régulièrement et sur injonction de l'Agence pour le développement de l'emploi, à une mesure de formation visée par l'alinéa qui précède. Au cas où la mesure de formation n'est pas à temps complet, l'indemnité de formation est proratisée.

Est considéré comme participant régulièrement à une mesure de formation, le demandeur d'emploi présentant un taux de fréquentation d'au moins quatre-vingts pour cent de la durée totale des cours.

Les mesures de formation visées à l'alinéa 1 ainsi que d'autres mesures de préparation, d'évaluation, d'initiation et d'orientation à la vie professionnelle organisées par l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent comporter l'affectation temporaire du demandeur d'emploi à une expérience de travail utile auprès de l'Etat, des communes, des établissements publics ou d'autres organismes, institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif ou à un stage non rémunéré auprès d'entreprises privées, ainsi qu'à un stage non rémunéré organisé par les institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif auprès d'entreprises privées.“

17° La dernière phrase du paragraphe 3 de l'article L.524-1 et le premier alinéa du premier paragraphe de l'article L.524-4 sont modifiés comme suit:

„De même, le demandeur d'emploi bénéficiant d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente, d'une rente professionnelle d'attente, ou du revenu pour personnes gravement handicapées en garde le bénéfice augmenté d'une indemnité complémentaire fixée à quarante-et-un euros et soixante-sept cents¹ à l'indice 100 et bénéficie de deux jours de congé par mois.“

18° Le dernier alinéa du paragraphe 3 de l'article L.525-1 est modifié comme suit:

„Pour le travailleur indépendant n'ayant pas suffi aux obligations de paiement des cotisations sociales, l'indemnité de chômage est ramenée à quatre-vingts respectivement quatre-vingt-cinq pour cent du salaire social minimum pour salarié non-qualifié.“

19° L'intitulé du Chapitre Premier du Titre IV du Livre V „Placement des salariés“ prend la teneur suivante: „Chapitre Premier – Aides à l'embauche de demandeurs d'emploi et de chômeurs indemnisés“.

20° Le chapitre Premier du Titre IV du livre V est subdivisé en deux sections qui prennent les dénominations suivantes:

„Section 1. – Aides à l'embauche des chômeurs âgés et des chômeurs de longue durée

Section 2. – Aide temporaire au réemploi“

21° La „Section 1. – Aides à l'embauche des chômeurs âgés“ comprend les articles L.541-1 à L.541-4.

22° L'article L.541-1 prend la teneur suivante:

„**Art. L.541-1** (1) Le Fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs du secteur privé la part patronale des cotisations de sécurité sociale pour les chômeurs embauchés, qu'ils soient indemnisés ou non indemnisés, à condition qu'ils soient âgés de quarante-cinq ans accomplis et qu'ils soient

¹ 323 € Indice 775,17

inscrits comme demandeurs d'emploi sans emploi auprès d'un des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi depuis au moins un mois.

Le poste vacant doit avoir été déclaré préalablement à l'Agence pour le développement de l'emploi par l'employeur.

La condition d'inscription auprès d'un des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi, la condition de la déclaration de vacance de poste et la condition de la durée d'inscription précitée ne s'appliquent pas en cas d'embauche d'un salarié âgé de quarante-cinq ans accomplis affecté par un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L.513-3, homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, ou dont le contrat de travail a été résilié suite à une déclaration en état de faillite ou en liquidation judiciaire.

(2) Le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale est dû si le bénéficiaire:

- a) est légalement occupé auprès d'une entreprise qui dispose d'un établissement stable au sens de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales au Grand-Duché;
- b) est assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois;
- c) est apte au travail;
- d) 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;
- e) n'est pas le titulaire de l'autorisation d'établissement de l'entreprise auprès de laquelle il est employé;
- f) 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;
- g) ne détient pas de participation dans la société, non cotée en bourse, auprès de laquelle il est employé;
- h) n'a pas travaillé pour l'entreprise ou l'entité économique et sociale au sens de l'article L.161-2 alinéa 2 au courant des cinq dernières années précédant la relation de travail pour laquelle le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale est sollicitée.

(3) Aucun remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale n'est dû si le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats 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;
- ont détenu à un moment au courant des deux 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.“

23° L'article L.541-2 prend la teneur suivante:

„**Art. L.541-2.** Pour les chômeurs âgés de cinquante ans accomplis, le remboursement des cotisations prévu à l'article L.541-1 qui précède est maintenu jusqu'au jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse.

Pour les chômeurs âgés de quarante-cinq à quarante-neuf ans accomplis, le remboursement ne peut pas dépasser deux ans.“

24° La „Section 2. – Aide temporaire au réemploi“ prend la teneur suivante:

„**Art. L.541-5.** Une aide temporaire au réemploi peut être accordée:

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

- au 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;
- au 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 par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions conformément aux dispositions de l'article L.513-3.

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.

En plus, le salarié doit avoir travaillé légalement dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée pendant les vingt-quatre mois qui précèdent immédiatement son départ de l'entreprise d'origine disposant d'un établissement stable au sens de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales au Grand-Duché.

(2) 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 prévues aux articles L.166-2 et suivants, concernant les licenciements collectifs;
- soit l'entreprise ait sollicité et obtenu l'application du régime d'indemnisation des chômeurs partiels conformément aux articles L.511-3. et suivants;
- soit l'entreprise ait sollicité et obtenu l'application du régime d'indemnisation des chômeurs partiels sur la base des dispositions de l'article L.512-7;
- 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 conformément à l'article L.513-3 homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions;
- soit l'entreprise ait été déclarée en état de faillite ou en liquidation judiciaire.

Art. L.541-6. Peut également bénéficier de l'aide temporaire au réemploi le chômeur indemnisé qui accepte d'être embauché dans un emploi comportant un niveau de salaire inférieur à son salaire antérieur à condition qu'il soit âgé de quarante-cinq ans accomplis, inscrit à l'Agence pour le développement de l'emploi de façon continue depuis un mois au moins et ait travaillé légalement et de façon ininterrompue comme salarié au Grand-Duché de Luxembourg pendant les vingt-quatre mois qui précèdent immédiatement son inscription à l'Agence pour le développement de l'emploi dans une entreprise qui dispose d'un établissement stable au sens de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales au Grand-Duché.

Le poste vacant doit avoir été déclaré préalablement à l'Agence pour le développement de l'emploi par l'employeur.

Art. L.541-7. (1) L'aide temporaire au réemploi est due si le bénéficiaire:

- a) est occupé moyennant contrat de travail à durée indéterminée ou contrat de travail à durée déterminée dont la durée initiale est de dix-huit mois auprès d'une entreprise qui dispose d'un établissement stable au sens de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales sur le territoire du Grand-Duché;

Ce contrat de travail peut être conclu pour une période inférieure à dix-huit 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.

- b) est assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois;
- c) 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;
- d) 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;

- e) n'est pas le titulaire de l'autorisation d'établissement de l'entreprise auprès de laquelle il est employé;
- f) 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;
- g) ne détient pas de participation dans la société, non cotée en bourse, auprès de laquelle il est employé.

(2) Aucune aide temporaire au réemploi n'est due si:

- a) le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats 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;
 - ont détenu à un moment au courant des deux 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;
- b) le bénéficiaire a déjà travaillé pour l'entreprise ou l'entité économique et sociale au sens de l'article L.161-2 alinéa 2 au courant des cinq dernières années précédant la relation de travail pour laquelle l'aide temporaire au réemploi est sollicitée.

Art. L.541-8. (1) L'aide temporaire au réemploi doit garantir au bénéficiaire, compte tenu du nouveau salaire perçu, un salaire annuel maximal égal à quatre-vingt-dix pour cent du salaire antérieur pendant les quarante-huit premiers mois de la nouvelle embauche.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, 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.

(2) 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.

La gratification et le treizième mois sont à prendre en considération à raison d'un douzième par mois.

Pour le chômeur indemnisé, qui répond aux conditions de l'article L.541-6, 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.

(3) Nonobstant les paragraphes 1 et 5 l'aide temporaire au réemploi ne peut pas dépasser la moitié du salaire brut payé par le nouvel employeur.

(4) Pour les salariés en prêt temporaire de main-d'œuvre dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions conformément aux dispositions de l'article L.513-3 l'aide temporaire au réemploi couvre le coût résiduel du prêt temporaire de main-d'œuvre jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix pour cent 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.

(5) Pour le calcul de l'aide temporaire au réemploi, la rémunération antérieure est plafonnée à trois cent cinquante pour cent du salaire social minimum pour un salarié non-qualifié âgé de dix-huit ans.

Art. L.541-9. (1) 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.

(2) 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.

Art. L.541-10. L'aide temporaire au réemploi peut être accordée pour une nouvelle période de quarante-huit 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 énumérées à l'article L.541-5.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, l'aide temporaire au réemploi accordée pour une nouvelle période ne peut 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.

Art. L.541-11. (1) La décision d'attribution de l'aide temporaire au réemploi est prise par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi à la demande du salarié réengagé.

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

(3) Le paiement de l'aide temporaire au réemploi se fait mensuellement.“

25° Le premier alinéa du premier paragraphe de l'article L.543-1 est modifié comme suit:

„(1) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le jeune demandeur d'emploi, sans emploi, inscrit depuis trois mois au moins auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi et âgé de moins de trente ans accomplis, d'un contrat d'appui-emploi conclu entre l'Agence pour le développement de l'emploi et le jeune demandeur d'emploi.“

26° L'article L.543-3 est modifié comme suit:

a) Après le premier alinéa il est inséré un deuxième alinéa de la teneur suivante:

„Pour les jeunes demandeurs d'emploi en reclassement externe conformément à l'article L.551-1 ou les jeunes demandeurs d'emploi ayant la qualité de salarié handicapé au sens de l'article L.561-1 cette durée peut être réduite jusqu'à vingt heures.“

b) Le nouvel alinéa 3 prend la teneur suivante:

„Pendant les heures de travail le jeune demandeur d'emploi sous contrat d'appui-emploi doit pouvoir participer à des formations telles que définies à l'article L.543-9.“

27° Le premier alinéa du premier paragraphe de l'article L.543-14 est modifié comme suit:

„(1) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le jeune demandeur d'emploi, sans emploi, inscrit depuis trois mois au moins auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi et âgé de moins de trente ans accomplis, d'un contrat d'initiation à l'emploi.“

28° L'article L.621-3 est modifié comme suit:

a) Le premier alinéa du premier paragraphe est modifié comme suit:

„Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions ou son délégué et l'Agence pour le développement de l'emploi bénéficient, à leur demande, de la part du Centre commun de la sécurité sociale par voie informatique des données nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.“

b) Il est inséré après le premier alinéa du premier paragraphe un nouvel alinéa de la teneur suivante:

Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent procéder, dans le cadre de l'accomplissement de leurs missions, par la voie d'interconnexions ou par la voie d'un échange d'informations aux données à caractère personnel détenues par le Ministre ayant l'immigration dans ses attributions, le Ministre ayant la pauvreté et l'intégration dans ses attributions, le Ministre ayant l'intégration des étrangers et l'action sociale en faveur des étrangers dans ses attributions, le Ministre ayant l'éducation dans ses attributions, le Ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions, le Ministre ayant l'économie dans ses attributions, le Ministre ayant les autorisations d'établissement dans

ses attributions, le Ministre ayant l'enseignement supérieur dans ses attributions, le Ministre ayant les finances dans ses attributions, le Ministre ayant la santé au travail dans ses attributions, le Ministre ayant la jeunesse dans ses attributions, la Caisse nationale de santé, la Caisse nationale d'assurance pension, l'Inspection générale de la sécurité sociale, les Chambres professionnelles, le Registre de commerce et des sociétés ainsi que tous les Instituts de formation et les associations sans but lucratif financés par le Fonds pour l'emploi.

c) L'ancien alinéa 2 devient l'alinéa 3.

d) Il est ajouté un nouveau paragraphe 4 de la teneur suivante:

„Les images électroniques archivées définitivement sur support numérique dans le cadre du système de gestion électronique de documents du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et de l'Agence pour le développement de l'emploi conformément à la norme standard ont la même valeur probante que les documents papier dont elles sont issues par numérisation sans la moindre altération par rapport à l'original et dont elles sont présumées, sauf preuve contraire, être une copie fidèle.

La banque d'images, constituée de copies numérisées, de documents papier et de copies directes de documents électroniques, a valeur d'archives légales du Ministère ayant le travail et/ou l'emploi dans ses attributions et de l'Agence pour le développement de l'emploi. Ceux-ci sont autorisés à détruire chaque document original six mois après l'archivage définitif de l'image correspondante tel que défini à l'alinéa qui précède. Les images visées ci-avant ou la copie imprimée sur papier de ces images sont recevables en justice à l'égal des documents originaux.

Un règlement grand-ducal peut préciser la norme standard.“

29° L'article L.631-2 est modifié comme suit:

(a) La première phrase du point 5. du premier paragraphe de l'article L.631-2 prend la teneur suivante:

„5. de la garantie des créances de salaire et d'indemnité en cas de faillite ou de jugement ayant décidé soit l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité, soit constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur.“

(b) Le point 9 du premier paragraphe de l'article L.631-2 prend la teneur suivante:

„9. de l'octroi d'une aide temporaire au réemploi conformément aux articles L.541-5 et suivants;“

(c) Le point 13 est abrogé.

(d) Le paragraphe 3 de l'article L.631-2 est abrogé.

30° Il est ajouté un article L.631-3 de la teneur suivante:

„**Art. L.631-3.** 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 cumulables 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.

31° L'intitulé du Titre IV du Livre VI prend la teneur suivante: „Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL)“.

32° Les articles L.641-1 à L.641-3 sont remplacés par les dispositions suivantes:

„**Art. L.641-1.** (1) Il est créé auprès du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions un réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi, ci-après désigné par le sigle RETEL.

(2) 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 Grand-Duché;
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 et/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 oeuvrant dans le même domaine.

(3) Le RETEL remplit 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.

(4) Dans le cadre de ses missions prévues au premier paragraphe, le RETEL peut recevoir communication de données de la part de l'Agence pour le développement de l'emploi, 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.

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.

Art. L.641-2. (1) Le RETEL est présidé par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions ou un fonctionnaire par lui délégué à cette fin.

(2) 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 (ADEM), l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) et l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg (STATEC). L'activité de ces représentants au sein du comité de gestion est honorifique. Les membres du comité de gestion sont nommés par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, sur proposition des institutions respectives.

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

Art. L.641-3. Un règlement grand-ducal peut préciser la composition et le fonctionnement du RETEL.“

33° L'article L.641-4 est abrogé.

Art. II. La loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs est modifiée comme suit:

1° Le premier alinéa de l'article 3 prend la teneur suivante:

„Les chômeurs ouvrant droit à la bonification d'impôt sont les demandeurs d'emploi sans emploi assurés en application des articles 1^{er} et 2 du Code de la sécurité sociale ou auxquels s'étend le bénéfice de l'assurance en application de l'article 7 du même code inscrit au moins depuis six mois auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et proposés par celle-ci aux fins de pourvoir à des emplois autres que ceux libérés par des salariés admis à la préretraite progressive.“

2° L'article 5 est modifié comme suit:

„Pour la durée des douze mois à compter du mois de l'embauche et sous réserve de la continuation du contrat de travail pendant une période de douze mois, la bonification mensuelle d'impôt par

chômeur visée à l'article 3 est de dix pour cent du montant de la rémunération mensuelle brute déductible comme dépense d'exploitation.

En cas de rupture du contrat de travail, le droit à la bonification d'impôt s'éteint à partir du mois de la rupture du contrat."

Art. III. La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 15 de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est modifiée comme suit:

„Elle ne peut être inférieure à 30% et peut être portée jusqu'à 100% du salaire versé au salarié handicapé, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale."

Disposition transitoire

Art. IV. Les dispositions modificatives de la présente loi ne s'appliquent pas aux décisions prises avant son entrée en vigueur.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

L'article 1^{er} du présent projet de loi modifie différentes dispositions du Code du travail.

Ad 1^o

Aux termes de l'alinéa 2 du paragraphe 3 de l'article L.121-6 „le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier successifs (...)“.

Suite à de nombreuses jurisprudences intervenues en la matière ayant trait à la question de savoir si des heures supplémentaires, des suppléments pour travail de dimanche, respectivement pour travail de nuit sont à payer par l'employeur au salarié en congé de maladie, le point 1^o de l'article 1^{er} du projet complète ledit article L.121-6 en énonçant avec précision les règles applicables pour le calcul du salaire à payer par l'employeur en cas d'incapacité du salarié de travailler pour cause de maladie.

Ainsi il distingue entre le salarié qui disposait de son horaire de travail au moment de la survenance de la maladie et celui que n'en disposait pas. Alors que la première catégorie est payée comme si elle avait travaillé suivant le plan préétabli pendant les jours de maladie, la deuxième se voit verser une indemnité journalière correspondant au salaire journalier moyen des six derniers mois.

Le texte prévoit de même une solution particulière pour les salariés payés à la tâche et pour ceux dont l'ancienneté est inférieure à six voire douze mois. Pour déterminer la période de référence en question, les périodes de congé, de congé de maladie, de chômage partiel, de chômage lié aux intempéries et de chômage accidentel et technique involontaire sont indemnisées pour ne pas indûment préjudicier le salarié concerné.

Finalement il est précisé qu'il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques dont les frais accessoires occasionnés par le travail et les heures supplémentaires.

Ad 2^o

En vue de permettre aux étudiants de travailler pour financer leurs études, il est prévu d'élever la durée maximale hebdomadaire pouvant être travaillée dans le cadre d'un contrat à durée déterminée conclu par dérogation aux paragraphes 1 et 2 de l'article L.122-1 de 10 à 15 heures en moyenne sur une période d'un mois respectivement 4 semaines. Par ailleurs cette nouvelle durée de travail hebdomadaire maximale correspond à la durée demandée dans la motion adoptée lors du vote de la loi du 19 août 2008 qui a introduit la possibilité de conclure des contrats de travail à durée déterminée avec des élèves et des étudiants.

Ad 3^o

Il résulte d'un arrêt de la Cour constitutionnelle du 8 juillet 2016 (affaire n° 00124) que les dispositions de l'article L.124-6 en ce qu'elles 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 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 n'est pas conforme au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10bis de la Constitution.

La modification proposée de l'article L.124-6 tient compte de cette jurisprudence et introduit le principe que le salarié qui démissionne avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur bénéficie de la même indemnité compensatoire de préavis que celle qui revient au salarié dont le licenciement avec effet immédiat par l'employeur a été déclaré abusif.

Ad 4°

L'adaptation de la terminologie de l'ancien alinéa 2, devenue alinéa 3, s'impose afin de tenir compte de l'introduction d'un nouvel alinéa 2.

Ad 5°

Il résulte d'un arrêt de la Cour constitutionnelle du 8 juillet 2016 (affaire n° 00124) que les dispositions de l'article L.124-7 en ce qu'elles 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 départ qui 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 n'est pas conforme au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10bis de la Constitution.

La présente modification de l'article L.124-7 tient compte de cette jurisprudence et introduit le principe que le salarié qui a démissionné avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur bénéficie de la même indemnité de départ que celle qui revient au salarié dont le licenciement avec effet immédiat par l'employeur a été déclaré abusif.

Par ailleurs, il est profité de l'occasion pour supprimer le bout de phrase „lorsqu'il ne peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale; la pension de vieillesse anticipée n'est pas considérée comme pension pour les besoins de l'application du présent article“.

Cette modification abroge la disposition qui prévoit que le paiement d'une indemnité de départ, *en cas de licenciement pour motifs économiques*, n'est pas dû si le salarié peut faire valoir son droit à une pension de vieillesse normale alors qu'il résulte d'un arrêt du 19 avril 2016 de la Cour de justice européenne (Dans Industri (DI) c/ Succession Karsten Eigil Rasmussen) 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.

Ad 6°

L'ajout au point 2 du premier paragraphe de l'article L.125-1 de la référence à l'article L.124-3 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 quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la faillite ou la liquidation judiciaire (article L.126-1, premier paragraphe du Code du travail) ont été prononcées lorsque cette date est antérieure au quinzième 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 quatorzième 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.

Ad 7°

L'intitulé du Chapitre VI du Titre II du Livre premier est adapté pour tenir compte du fait que la garantie de créances ne s'applique pas seulement en cas de faillite mais également en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise.

Ad 8°

Cet article ne vise qu'à redresser une formulation incorrecte qui est la résultante du remplacement généralisé du terme „rémunération“ par „salaire“ par la loi portant introduction du statut unique.

Ad 9°

Il y a lieu d'adapter cet article en le mettant à jour par rapport à l'organisation du temps de travail actuelle en prévoyant qu'en cas de fractionnement du congé annuel de récréation une des fractions doit comporter deux semaines de calendrier au moins, indépendamment du nombre de jours sur lesquels s'étend la durée de travail hebdomadaire.

Ad 10°

- a) Aux termes du point 4 de l'article L.521-3, 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, notamment 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.

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

Pour déterminer si oui ou non l'emploi est à considérer comme approprié, sept différents critères sont pris en considération, à savoir: le niveau de rémunération augmenté, le cas échéant de l'aide au réemploi, l'aptitude professionnelle, l'aptitude psychique et physique, le trajet journalier et la situation familiale, le régime de travail, la promesse d'embauche et les conditions de travail.

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

- b) Les points 8. et 9. qui sont ajoutés précisent 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.

- c) 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, soit 10 pour cent du salaire servant de base au calcul de l'indemnité de chômage complet.

Pour éviter cependant que l'intéressé puisse cumuler intégralement l'indemnité de chômage complet avec des revenus en provenance 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, le deuxième alinéa du point c) précise que les revenus qui découlent de cette activité sont considérés comme revenus accessoires.

En vertu du premier alinéa du premier paragraphe de l'article L.521-18 de tels revenus sont compatibles avec l'indemnité de chômage complet pour autant qu'ils n'excèdent pas dix pour cent du salaire de référence visé à l'article L.521-14, c'est-à-dire du montant qui sert de base à la détermination du 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'Agence pour le développement de l'emploi 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'Agence pour le développement pour l'emploi l'intégralité des indemnités de chômage perçues.

Ad 11°

Suite à différents jugements rendus en matière de démission d'un salarié motivée par une faute grave de l'employeur (Cour 4 octobre 2012, n° 37333 du rôle, Cour 2 mai 2013 n° 38260 du rôle), le Conseil d'Etat avait rendu le Gouvernement attentif au fait que les paragraphes 5 et 6 de l'article L.541-4 du Code du travail se limitaient au seul cas de la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel et non pas à la démission du salarié pour une autre faute de l'employeur, notamment le cas relativement fréquent d'une démission du salarié pour non-paiement du salaire ou encore le harcèlement moral.

Au lieu de reprendre au paragraphe 5 de l'article L.521-4 du Code du travail la formule proposée par le Conseil d'Etat dans le cadre de son avis du 8.4.2011 (doc. part. 6232³, page 8) sur le projet de loi relatif à la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi, le Gouvernement propose de se tenir aux dispositions de l'article L.124-10 et d'ajouter „ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur“, pour remédier à cette situation et garantir que si la démission du salarié résulte d'une faute grave de l'employeur, notamment le non-paiement du salaire, ce dernier devra rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié 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. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.

La nouvelle formulation du paragraphe 5 de l'article L.521-4, précise également que l'employeur doit rembourser les indemnités de chômage que le Fonds pour l'emploi est tenu de rembourser aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Dans la même logique, la modification du paragraphe 6 de l'article L.541-4 du Code du travail a pour but d'assurer que le salarié ne doit pas seulement rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage en cas de licenciement justifié ou de démission non justifiée motivée par un acte de harcèlement sexuel mais encore si le jugement ou l'arrêt a déclaré la démission non justifiée pour les motifs invoqués par le salarié.

Quant au nouveau paragraphe 8 de l'article L.521-4, il reprend 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.

En effet, un arrêt de la Cour de Cassation du 30 octobre 1997 (Etat c/ Valvasori c/ Skrijelj, Pas. 30, p. 79) interdit 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.

Ad 12°

L'article L.521-4 paragraphe 7 du Code du travail prévoit la mise en intervention du Fonds pour l'emploi lors de la saisine de la juridiction de travail compétente du fond du litige lorsque le salarié a introduit auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi une demande en obtention de l'indemnité de chômage complet en cas de licenciement pour faute grave.

Cette mise en intervention vise à garantir au Fonds pour l'emploi son droit au remboursement lorsqu'une des parties au contrat de travail en a fautivement provoqué la résiliation.

Pour éviter cependant un remboursement de l'indemnité de chômage par la partie mal fondée en cas de licenciement avec effet immédiat pour faute grave, il arrivait fréquemment que l'employeur et le salarié concluaient une transaction à la suite de laquelle le salarié se désistait de son recours contre l'employeur car pendant un certain nombre d'années, les juridictions du travail ont jugé que l'action en intervention de l'Etat était éteinte à défaut de condamnation de l'employeur (Cour de Cassation du 18 mars 2004, Etat du Grand-Duché de Luxembourg c/ Amadeu Tavares da Costa et Maître Isabel Dias, agissant en sa qualité de curateur de la faillite sàrl Ferber Boissons).

La Cour de Cassation a cependant opéré à cet égard un revirement lorsque dans l'affaire Etat du Grand-Duché de Luxembourg c/ 1) Carlos Marques Do Vale et 2) Real Estate Asset Management S.A.

(n° 51/10 du 15 juillet 2010) elle a jugé que le salarié et l'employeur peuvent valablement transiger sur les contestations qui les opposent et mettre ainsi fin au litige mais que la transaction, conclue par le salarié ayant touché par provision des indemnités de chômage en application de l'article L.521-4 (2) n'est pas opposable à l'Etat intervenant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi en exerçant le recours institué par l'article L.521-4 (5) et (6) du Code du travail.

Dans la lignée de cet arrêt, la Cour d'appel (Etat c/ Rui Paulo DA SILVA SANTOS et VIP AUTO, n° 38349) a jugé en date du 30 mai 2013 que „*toute issue du procès autre que celle déclarant le licenciement abusif aura pour conséquence l'obligation pour le salarié de rembourser les indemnités de chômage lui avancées à titre provisoire. Il en sera ainsi non seulement pour le cas où le licenciement est déclaré régulier, mais encore pour toute situation où le tribunal n'aura pas l'occasion de statuer sur le fond du litige, notamment en cas d'irrecevabilité de la demande pour quelque cause que ce soit, de désistement, de péremption, voire de forclusion.*

Dans ces derniers cas, la juridiction du travail ne déclarera pas, tel que prévu expressément par l'article L. 521-4 (6) du Code du travail, le licenciement régulier, mais déclarera le requérant forclos, respectivement irrecevable dans sa demande en indemnisation. Il sera cependant condamné à rembourser les indemnités de chômage non pas en raison du caractère régulier du licenciement – régularité que la juridiction n'a pas eu l'occasion de constater – mais en raison du défaut d'avoir rapporté la preuve du caractère abusif du licenciement avec effet immédiat.

L'obligation du salarié qui entend ne pas être condamné au remboursement est partant double: il doit non seulement intenter une action en indemnisation du chef de licenciement abusif contre l'employeur, mais il doit encore faire constater le caractère irrégulier du licenciement.

La double obligation du salarié lui impose de mener à terme son action en indemnisation, tout incident de procédure l'empêchant de ce faire entraînant pour lui l'obligation de rembourser les indemnités de chômage.

Il doit également en être ainsi au cas où le salarié qui a intenté une telle action décide – pour une raison ou une autre – de s'en désister, mettant ainsi fin au litige avec l'employeur. Etant donné que ce désistement n'est pas opposable à l'Etat, ce dernier conserve le droit de voir décider qui du salarié ou de l'employeur sera tenu de lui rembourser tout ou partie des indemnités de chômage.

C'est le salarié qui, du fait de son désistement, se met lui-même dans l'impossibilité de rapporter la preuve du caractère abusif du licenciement.

Il lui appartient dès lors de rembourser à l'Etat les indemnités de chômage qu'il s'est vu verser à titre provisoire sous la condition, non respectée en l'espèce, de provoquer une décision judiciaire se prononçant sur le caractère régulier ou abusif du licenciement.“

Le nouvel article L.521-4(bis) tient largement compte de cette solution jurisprudentielle en prévoyant néanmoins une situation plus équilibrée en cas de transaction entre les deux parties.

En effet, au lieu de prévoir dans tous les cas où l'affaire n'est pas portée à terme, une obligation pour le salarié de rembourser à lui seul les indemnités de chômage perçues par provision le texte partage cette obligation à part égale entre le salarié et l'employeur pour le cas où ces deux parties signent une transaction pour mettre fin au litige qui les oppose.

Ad 13°

Il s'avère en outre que la base légale de la dispense de présentation du demandeur d'emploi indemnisé, notamment en raison d'un séjour à l'étranger, fait défaut. Il est donc proposé d'ajouter cette dispense de présentation au point 4 de l'article L.521-3.

Cette dispense de présentation figurait dans le règlement grand-ducal définissant les critères de l'emploi approprié visé à l'actuel article L.521-3 point 4 du Code du travail.

Ad 14°

Quant au demandeur d'emploi indemnisé créant sa propre entreprise celui-ci 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.

Les nouvelles dispositions favorisent la création et la reprise d'entreprise en permettant au chômeur indemnisé de continuer à toucher des indemnités de chômage tout en ne devant pas accepter tout emploi

approprié pendant une durée maximale de six mois dans le but de mettre en place les structures de sa nouvelle entreprise. Pour éviter cependant des abus, cette exception est limitée dans le temps et n'est accordée que sur demande. Tant la demande à l'ADEM que l'accord de l'ADEM doivent intervenir avant la fin du sixième mois d'indemnisation pour éviter qu'un demandeur d'emploi indemnisé n'essaie de prolonger artificiellement le paiement des indemnités de chômage peu avant le terme de son droit aux indemnités de chômage.

Néanmoins pour les demandeurs d'emploi indemnisés dont la période d'indemnisation est inférieure à douze mois, celle-ci peut être prolongée afin de couvrir la totalité de la période de six mois visée au nouvel alinéa 2 du paragraphe 5 de l'article L.521-9.

La demande à l'ADEM doit 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 absolument nécessaires pour permettre à l'ADEM de vérifier si le projet a des chances d'aboutir et si le demandeur dispose des qualifications requises par la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

Dans le but de pouvoir s'assurer du bon avancement du projet de création d'entreprise, l'ADEM doit organiser un suivi régulier du projet.

Si les revenus que le chômeur a retirés de la nouvelle entreprise ou de l'entreprise qu'il a repris, respectivement si la nouvelle entreprise a généré des revenus pendant la période de paiement des indemnités de chômage le paragraphe 1 de l'article L.521-18 s'applique.

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.

Ad 15°

Comme les cas de la suspension de l'indemnisation du demandeur d'emploi sont énumérés à l'article L.521-12, il y a lieu d'y ajouter le cas où le demandeur d'emploi indemnisé est dispensé des présentations à l'Agence pour le développement de l'emploi.

Le règlement grand-ducal du 25 août 1983 définissant les critères de l'emploi approprié prévoit que le demandeur d'emploi indemnisé peut être dispensé de sa présentation à l'Agence pour le développement de l'emploi et que de ce fait il n'est pas indemnisé et s'il se présente de nouveau après la dispense, l'indemnisation reprend.

Etant donné que sur recommandation de la Cour Constitutionnelle il est proposé d'inclure dans le Code du travail tant les critères de l'emploi approprié que la dispense de présentation, il est logique que la suspension de l'indemnisation résulte dorénavant également de la loi et non pas d'un simple règlement grand-ducal.

Quant à la suspension de l'indemnité de chômage pendant la durée de paiement de la rente d'attente, elle figure déjà dans la version actuelle du paragraphe 3 de l'article L.521-12.

Ad 16°

Le premier paragraphe de l'article L.523-1 a été reformulé pour permettre le concours du Fonds pour l'emploi non seulement à certains cours mais également à des mesures de préparation, d'évaluation, d'initiation et d'orientation à la vie professionnelle à l'intention des demandeurs d'emploi.

Dans un but de simplification administrative, le premier paragraphe ne prévoit plus que la conclusion d'une convention entre l'institution formatrice et le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et ne nécessite plus la signature conjointe de la convention par les ministres ayant l'emploi ainsi que par celui ayant la formation professionnelle dans leurs attributions.

Le deuxième alinéa introduit une indemnité mensuelle de formation de 41,67 € à l'indice 100 du coût de la vie, soit 323 € à l'indice 775,17, pour les demandeurs d'emploi non-indemnisés qui parti-

cipent, sur ordre de l'Agence pour le développement de l'emploi, aux cours organisés conformément à l'alinéa premier. Le montant est équivalent à celui qui est alloué au chômeur indemnisé bénéficiant d'une occupation temporaire indemnisée.

Il est sous-entendu que cette indemnité de formation n'est pas une indemnité forfaitaire mais qu'elle est proratisée en fonction de la durée de la mesure.

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

Le dernier alinéa du premier paragraphe de l'article L.523-1 est complétée de manière à ce que les personnes envoyées en stage non rémunéré auprès d'entreprises privées par les institutions énumérées dans ce paragraphe ainsi que les stages organisés auprès d'entreprises privées par des groupements de personnes poursuivant un but non lucratif soient désormais couvertes par le régime spécial de l'Association d'assurance accident prévu à l'article 91 du Code de la sécurité sociale qui, dans son paragraphe 7, prévoit expressément que les mesures d'insertion professionnelles visées à l'article L.523-1 sont assurées dans le cadre des régimes spéciaux d'assurance accident.

Ad 17°

L'article L.524-1 est complété en ajoutant aux bénéficiaires actuels de l'indemnité complémentaire le bénéficiaire d'une rente professionnelle d'attente alors que l'on voit mal pourquoi les bénéficiaires d'une telle rente ne peuvent pas bénéficier des mêmes droits que les autres demandeurs d'emploi envoyés en stage de professionnalisation respectivement bénéficiant d'un contrat de réinsertion-emploi.

Ad 18°

Cet article réduit 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.

En effet, on voit mal pourquoi un indépendant qui n'a pas respecté ses obligations légales en matière de paiement des cotisations sociales pour son assurance personnelle soit mieux traité que celui 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.

Ad 19° à 21°

Le nouvel intitulé du Chapitre Premier du Titre IV du Livre V du Code du travail tient compte du fait que le chapitre premier vise maintenant tant des demandeurs d'emploi non indemnisés que des chômeurs indemnisés. Par ailleurs, ce chapitre comporte dorénavant deux sections, à savoir une première section intitulée „Aides à l'embauche des chômeurs âgés“ ainsi qu'une deuxième section intitulée „Aide temporaire au réemploi“.

La section 1 comporte les articles L.541-1 à L.541-4 tandis que la section 2 comporte les articles L.541-5 à L.541-12.

Ad 22°

Jusqu'à présent, le remboursement aux employeurs des cotisations de sécurité sociale visait tant la part salarié que la part patronale. Or, il est illogique de rembourser des cotisations de sécurité sociale aux employeurs alors que celles-ci ne sont pas à leur charge. Voilà pourquoi le premier alinéa du premier paragraphe de l'article L.541-1 supprime le remboursement de la part salarié des cotisations de sécurité sociale.

Ensuite, le premier paragraphe de l'article L.541-1 exige que la vacance de poste doit avoir été déclarée préalablement à l'ADEM.

S'agissant de la durée d'inscription minimale d'un mois nécessaire 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.

Les trois conditions relatives aux demandeurs d'emploi, à savoir la condition d'inscription d'un mois auprès d'un des bureaux de placement de l'ADEM, la condition que le demandeur d'emploi ait été sans emploi durant ce mois et la condition que le poste vacant ait été déclaré préalablement à l'ADEM

ne s'appliquent pas en cas d'embauche d'un salarié âgé de quarante-cinq ans accomplis affecté par un plan de maintien dans l'emploi homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, ou dont le contrat de travail a été résilié suite à une déclaration en état de faillite ou en liquidation judiciaire de l'employeur.

Le paragraphe 2 de l'article L.541-1 précise que le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale n'est dû que si certaines conditions se trouvent remplies dans le chef du demandeur d'emploi, à savoir qu'il:

- est légalement occupé auprès d'une entreprise qui dispose au Grand-Duché d'un établissement stable au sens de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales;
- 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;
- est un salarié, c'est-à-dire qu'il 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;
- 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 cours des cinq dernières années précédant la relation de travail pour laquelle le remboursement des charges sociales est demandé.

Les modifications proposées s'inspirent des conditions d'octroi du chômage involontaire en cas d'intempéries qui ont fait leurs preuves par le passé.

Enfin, pour éviter des abus, le paragraphe 3 dispose qu'aucun remboursement des charges sociales n'est dû si:

- la majorité du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé est détenu par le conjoint, le partenaire ou par un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au second degré inclus;
- le conjoint, le partenaire ou un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au second degré inclusivement ont détenu à un moment au cours des deux années précédant la conclusion du contrat de travail la majorité des parts ou actions du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire se trouve employé. Cette condition d'application est vérifiée sur une période de deux ans se situant immédiatement avant la présentation de la demande.

Ad 23°

Les aides aux chômeurs de longue durée prévoient actuellement 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'Agence pour le développement de l'emploi.

Dans le cadre d'une optimisation des aides à l'embauche, cette mesure est abrogée et les fonds ainsi libérés pourront servir à augmenter l'employabilité des personnes concernées notamment par la voie de la formation professionnelle complémentaire. Pour le volet du chômeur âgé, l'âge à partir duquel une prise en charge des cotisations de sécurité sociale est prévu, est relevé de 40 à 45 ans.

Il ne reste donc plus que deux catégories d'âge pour lesquelles les cotisations sociales sont remboursées pour une durée qui varie en fonction de l'âge, à savoir les chômeurs âgés entre quarante-cinq et quarante-neuf ans accomplis et ceux âgés de cinquante ans et plus.

Pour les premiers, le remboursement des charges sociales ne peut pas dépasser deux ans tandis que pour les seconds, le remboursement est maintenu jusqu'au jour de l'attribution d'une pension de vieillesse.

Ad 24°

Sauf adaptation de terminologie, les articles L.541-5 à L.541-11 reprennent pour l'essentiel 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.

- L'article L.541-5, premier paragraphe énumère les catégories de salariés qui peuvent bénéficier d'une aide temporaire au réemploi tout en fixant les conditions générales pour pouvoir bénéficier de l'aide temporaire au réemploi.

Dans tous les cas, le personnel de l'entreprise d'origine, disposant d'un établissement stable au Grand-Duché de Luxembourg, doit avoir été déclaré éligible par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions sur requête de toute partie intéressée tels un salarié individuel de l'entreprise d'origine, la délégation du personnel ou encore un syndicat.

En outre, le salarié doit avoir travaillé légalement dans l'entreprise d'origine depuis au moins 24 mois à la date du départ.

Pour que le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions puisse déclarer éligible une entreprise à l'aide temporaire au réemploi, il faut que celle-ci remplisse une des conditions prévues au paragraphe 2 de l'article L.541-5.

- L'article L.541-6 prévoit que le chômeur indemnisé peut bénéficier de l'aide temporaire au réemploi s'il remplit cumulativement les conditions suivantes: il doit être âgé de quarante-cinq ans accomplis, inscrit à l'ADEM depuis un mois au moins, avoir travaillé légalement et de façon ininterrompue comme salarié au Grand-Duché de Luxembourg pendant les vingt-quatre mois qui précèdent immédiatement son inscription à l'ADEM dans une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché et que la vacance de poste ait été déclarée préalablement à l'ADEM.

L'entreprise doit en outre disposer d'un établissement stable au sens de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales au Grand-Duché de Luxembourg.

Une domiciliation au sens de la loi modifiée du 31 mai 1999 régissant la domiciliation des sociétés ne constitue pas un établissement stable.

- L'article L.541-7, premier paragraphe précise que, outre les conditions générales de l'article L.541-5, l'aide temporaire au réemploi n'est due que si certaines conditions se trouvent remplies dans le chef du demandeur de l'aide temporaire au réemploi, à savoir qu'il:
 - soit occupé moyennant contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée dont la durée initiale est de 18 mois auprès d'une entreprise qui dispose au Grand-Duché d'un établissement stable au sens de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales. Cependant, la durée minimale de dix-huit mois pour un contrat de travail à durée déterminée ne s'applique pas aux salariés qui remplacent un salarié en congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil.
 - soit assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois et
 - ait été déclarée apte au poste de travail par le médecin du travail compétent.

La personne qui veut bénéficier de l'aide temporaire au réemploi ne doit en outre pas être bénéficiaire d'une pension de vieillesse anticipée, d'une pension de vieillesse, d'une indemnité d'attente ou encore d'une indemnité professionnelle d'attente.

Ensuite, le demandeur de l'aide temporaire au réemploi ne doit pas être le titulaire de l'autorisation d'établissement de l'entreprise pour laquelle il travaille ou exerce la fonction de gérant (administratif ou technique), 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 alors que dans ces cas, il est difficile d'envisager l'existence d'un lien de subordination.

De même, le demandeur de l'aide temporaire au réemploi ne doit pas détenir une participation dans la société auprès de laquelle il est employé. La précision que cette condition ne s'applique que si la société n'est pas cotée en bourse évite qu'une personne qui détient quelques actions d'une société cotée en bourse ne soit pénalisée si par hasard elle était engagée par cette société.

En application du paragraphe 2 de l'article L.541-7, aucune aide temporaire au réemploi n'est due si:

- la majorité du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé est détenue par le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ou par un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au second degré inclusivement;

- le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ou un ou plusieurs parents ou alliés jusqu’au second degré inclusivement 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 se trouve employé. Cette condition est vérifiée sur une période de deux ans se situant immédiatement avant la présentation de la demande.

Ces exclusions sont nécessaires si l’on veut enrayer les risques d’abus.

- Sous réserve des dispositions de l’article L.541-9, l’article L.541-8, premier paragraphe garantit au bénéficiaire de l’aide temporaire au réemploi un salaire annuel égal à quatre-vingt-dix pour cent du salaire antérieur pendant les quatre premières années de la nouvelle embauche. Le droit à l’aide temporaire au réemploi n’implique pas nécessairement quarante-huit versements mais il couvre les quarante-huit premiers mois à compter du mois de la nouvelle embauche. Si pendant ces quarante-huit mois le bénéficiaire retrouve un travail mieux rémunéré ou touche à nouveau les indemnités de chômage complet, ces périodes sont comptées pour parfaire les quarante-huit premiers mois même si pendant ce temps l’aide temporaire au réemploi n’est pas versée.

Par ailleurs, le nouvel article L.541-8 prévoit que l’aide temporaire au réemploi couvre un montant annuel. Il s’ensuit que même s’il y a des variations dans les salaires mensuels, l’aide temporaire au réemploi garantit un salaire annuel maximal de quatre-vingt-dix pour cent du dernier salaire antérieur et que l’ADEM doit suivre régulièrement l’évolution du dossier.

L’alinéa 2 du premier paragraphe limite cependant le paiement de l’aide temporaire au réemploi à la durée de la relation de travail dans l’entreprise avant l’admission à la l’aide temporaire au réemploi.

Le paragraphe 2 précise comment est déterminé le salaire perçu avant l’embauche ainsi que les éléments de rémunération à prendre en compte et à exclure pour la détermination de l’ancien salaire.

Pour les chômeurs indemnisés, le salaire perçu avant la nouvelle embauche est calculé sur la base du salaire brut ayant servi au calcul de son indemnité de chômage.

Le paragraphe 3 plafonne l’aide temporaire au réemploi pouvant être versée à la moitié du salaire brut payé par le nouvel employeur. Si le bénéficiaire n’a pas travaillé pendant une année civile entière auprès du nouvel employeur, le salaire à prendre en considération est à proratiser.

Comme la notion d’emploi approprié s’applique, il s’ensuit que le bénéficiaire potentiel de l’aide temporaire au réemploi peut refuser une proposition si le salaire proposé par le nouvel employeur augmenté de l’aide temporaire au réemploi est inférieur à 90% de l’indemnité de chômage.

Le paragraphe 4 prévoit que le salarié en prêt temporaire de main-d’oeuvre dans le cadre d’un plan de maintien dans l’emploi homologué par le ministre compétent peut bénéficier de l’aide temporaire au réemploi dans les mêmes conditions qu’un salarié ordinaire sauf que le salarié en prêt temporaire de main-d’oeuvre continuera à être payé par l’employeur couvert par le plan de maintien dans l’emploi et que l’aide temporaire au réemploi est versée à son employeur.

Le montant maximal de l’aide temporaire au réemploi pour le salarié en prêt temporaire de main-d’oeuvre ne peut pas dépasser la moitié de son salaire brut.

Le paragraphe 5 reprend le plafond inscrit à l’ancien paragraphe 4 du règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d’attribution 1. des aides à la mobilité géographique; 2. d’une aide au réemploi; 3. d’une aide à la création d’entreprises; 4. d’une aide à la création d’emplois d’utilité socio-économique.

- En application du premier paragraphe de l’article L.541-9 tous les revenus en provenance d’une activité salariée, autre que celle qui donne droit au paiement de l’aide temporaire au réemploi, ou d’une activité non salariée, sont déduits pour la détermination de l’aide temporaire au réemploi.

Le paragraphe 2 reprend les ternies du paragraphe 2 de l’article 16 du règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d’attribution 1. des aides à la mobilité géographique; 2. d’une aide temporaire au réemploi; 3. d’une aide à la création d’entreprises; 4. d’une aide à la création d’emplois d’utilité socio-économique pour régler la situation des personnes qui reprennent le travail avec une durée de travail hebdomadaire inférieure à celle pendant laquelle elles ont été occupées dans l’emploi qu’elles ont quitté.

- En vertu de l’article L.541-10 il est désormais possible de bénéficier à plusieurs reprises de l’aide au réemploi à condition de remplir à nouveau, auprès d’un autre employeur, les conditions de

l'article L.541-5. Comme il s'agit de cas exceptionnels et peu fréquents, il appartient au Ministre ayant l'emploi dans ses attributions de prendre la décision de l'octroi d'une aide temporaire au réemploi pour une nouvelle période de quarante-huit mois.

L'alinéa 2 de l'article L.541-10 limite de nouveau le paiement de l'aide temporaire au réemploi à la durée de la relation travail dans l'entreprise en vertu de laquelle l'aide a été accordée une nouvelle fois.

L'article L.541-11 précise que le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi prend la décision individuelle d'attribution de l'aide temporaire au réemploi à la demande du salarié réengagé.

Le délai de forclusion est de trois mois à dater de l'engagement du salarié par le nouvel employeur.

L'aide temporaire au réemploi est payée mensuellement par l'Agence pour le développement de l'emploi.

Ad 25°

Le premier paragraphe de l'article L.543-1 a été légèrement reformulé pour éviter que les jeunes ne s'inscrivent à l'ADEM que pour la forme pour pouvoir bénéficier d'un contrat d'appui-emploi (CAE). Ainsi, la condition d'avoir été sans emploi durant les trois mois d'inscription à l'ADEM a été ajoutée.

Ad 26°

En application du nouvel alinéa 2 de l'article L.543-3, les jeunes demandeurs d'emploi handicapés ou en reclassement externe peuvent désormais bénéficier 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.

Pour tenir compte de cette possibilité, le nouvel alinéa 3 (l'ancien alinéa 2) de l'article L.543-3 a dû être reformulé.

Ad 27°

Le premier paragraphe de l'article L.543-14 a été légèrement reformulé pour éviter que les jeunes ne s'inscrivent à l'Agence pour le développement de l'emploi que pour la forme pour pouvoir bénéficier d'un contrat d'initiation à l'emploi (CIE). Ainsi, la condition d'avoir été sans emploi durant les trois mois d'inscription à l'Agence pour le développement de l'emploi a été ajoutée.

Ad 28°

Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions est le ministre responsable pour le Fonds pour l'emploi. Il a donc un intérêt naturel pour échanger des données avec les institutions visées à cet article dans le but de pouvoir vérifier la légalité du versement des prestations et aides à charge du Fonds pour l'emploi.

L'ADEM a pour sa mission de promouvoir l'emploi en renforçant la capacité de pilotage de la politique de l'emploi telle que prévue par la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale. Pour l'accomplissement de cette mission, elle a entre autres pour attributions celle d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les personnes à la recherche d'un emploi; de coordonner et d'organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles; d'assurer l'application de la législation concernant la prévention du chômage, la résorption du chômage, l'octroi des prestations de chômage et les aides en faveur de l'emploi; d'assurer l'orientation, la formation, la rééducation, l'intégration et la réintégration professionnelles ainsi que le suivi des salariés handicapés et des salariés à capacité de travail réduite.

Afin de suffire à sa mission et ses attributions, un échange d'informations avec les entités visées à l'article L.621-3 est indispensable.

Ad 29°

Une loi du 3 juin 2016 a adapté le premier paragraphe de l'article L.126-1 à la directive communautaire 2002/74/CE du 23 septembre 2002 en ce sens que la garantie des créances de salaire n'est pas

seulement à charge du Fonds pour l'emploi en cas de faillite de l'employeur mais également si le tribunal compétent, soit a décidé l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité de l'employeur, soit a constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur.

Le point (a) adapte le point 5 du premier paragraphe de l'article L-631-2 à ce nouveau texte.

Le point (b) modifie le libellé du point 9. de l'article L.631-2. Le nouveau texte rend la lecture plus facile ce d'autant plus que les autres éléments de cet article ont été intégrés dans les articles L.541-5 et suivants.

Le point (c) abroge la prise en charge par le Fonds pour l'emploi de l'octroi de l'aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique.

Quant au point (d) il abroge le paragraphe 3 de l'article L.631-2 qui n'a plus de raison d'être car l'aide temporaire au réemploi est désormais régie par les articles L.541-5 à L.541-12.

Ad 30°

Le nouvel article L.631-3 introduit une disposition anti-cumul 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.

Dorénavant il ne sera plus possible de cumuler les aides énumérés à l'article L.631-2 avec la bonification d'impôt.

Ad 31° à 33°

Le RETEL a pour missions de créer de nouveaux indicateurs statistiques, de réaliser des analyses approfondies sur le fonctionnement du marché du travail et de procéder à des évaluations des mesures en faveur de l'emploi. L'analyse détaillée du marché du travail nécessite généralement le recours à plusieurs sources de données, étant donné que l'évolution des personnes sur le marché du travail peut se composer par des épisodes d'études, de chômage, de travail et de formation continue. L'évaluation scientifique des mesures en faveur de l'emploi nécessite également des bases de données riches provenant de diverses sources administratives. A titre d'exemple, si l'on veut évaluer les mesures en faveur de l'emploi, il est important de pouvoir connaître la situation du demandeur d'emploi au moment où il bénéficie de la mesure, mais il est également indispensable de connaître sa situation quelques mois après la fin de la mesure, afin de pouvoir s'assurer que la mesure a augmenté les chances de trouver un emploi. La situation pendant la mesure est renseignée dans les données de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM). La situation après la mesure (et en cas de réinsertion professionnelle) est renseignée dans les données de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS). Une interconnexion des deux bases de données s'impose dès lors qu'on veut procéder à une telle évaluation. De nombreux cas de figure analogues peuvent se présenter dans d'autres études portant sur le marché du travail. La procédure d'interconnexion des données se fera dans tous les cas sous garantie d'un accès sécurisé, limité et contrôlé. En étroite collaboration avec la Commission nationale de la protection des données, les critères de garanties de protection des données seront respectés.

Pour veiller à ce que l'orientation des travaux du RETEL soit en accord avec les orientations respectives des principales institutions en charge de l'analyse de l'emploi au Luxembourg, il est prévu de mettre en place un comité de gestion, présidé par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions ou son délégué, et composé d'un ou de plusieurs représentants des institutions suivantes: l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), l'inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) et l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché du Luxembourg (STATEC). D'autres instituts pourront être invités à collaborer dans la réalisation des travaux du RETEL.

Comme l'article L.641-4 n'a plus de raison d'être, il est abrogé.

Ad article II

Cet article modifie les articles 3 et 5 de la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauche de chômeurs.

Outre quelques adaptations de terminologie, l'article 3 exige 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.

Comme par ailleurs le projet de loi n° 6844 portant entre autre modification du titre VIII du livre V du Code du travail, déposé à Chambre des Députés le 3 août 2015, prévoit l'abolition de la préretraite-solidarité, point n'est besoin de maintenir la préretraite-solidarité comme outil qui ouvre droit à la bonification d'impôt. Par contre, il y a lieu d'ajouter la préretraite progressive.

Quant à l'article 5, il ramène le montant déductible au titre de la bonification d'impôt mensuelle à 10 pour cent de la rémunération mensuelle brute pour une période de 12 mois.

Il est à noter qu'un contrat de travail à durée déterminée doit être conclu pour une durée minimale de 24 mois pour que ce contrat ouvre droit à la bonification d'impôt.

Ad article III

Par cette modification la limite inférieure du taux de participation est ramenée de 40% à 30% afin de pouvoir mieux l'aligner à la perte réelle de rendement du salarié handicapé.

Ad article IV

Par cette disposition il est précisé que les modifications prévues dans le présent projet de loi n'affectent pas les décisions prises avant son entrée en vigueur.

*

FICHE FINANCIERE

Il est difficile d'évaluer l'impact financier exact de certaines mesures, notamment l'indemnité de formation alors qu'il est difficile d'évaluer le nombre de personnes pouvant bénéficier de cette mesure. Il en est de même de l'obligation de remboursement des indemnités de chômage versées en cas de démission du salarié pour motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur, de la prise en charge des accidents du travail des personnes envoyées en stage, formation, mesure d'insertion etc. et de l'abolition du seuil minimum pour la participation au salaire des travailleurs handicapés.

Par contre, pour d'autres mesures, l'impact financier est mesurable:

1) Continuation du salaire en cas de maladie du salarié

Aucun impact financier pour le budget étatique.

2) Prise en charge des charges sociales pour certaines catégories de chômeurs engagés par les employeurs

Comme le remboursement se limitera dorénavant à la part patronale, l'économie annuelle pour le Fonds pour l'emploi peut être estimée à quelque € 14,5 mio (hors disposition transitoire).

3) Chômage des indépendants

La réduction de l'indemnité de chômage des indépendants, qui n'ont pas payé les charges sociales, du salaire social minimum pour salariés qualifiés au salaire social minimum pour salariés non qualifiés a certes un impact financier mais il est très limité en raison du nombre peu élevé de personnes concernées.

4) Aide temporaire au réemploi

L'économie pour le Fonds pour l'emploi, après expiration de la période transitoire, peut être estimée à 18 mio d'euros par an.

5) Garantie de salaire en cas de faillite de l'employeur

Cette disposition est neutre d'un point de vue financier dans le sens qu'elle ne traduit que la pratique actuelle.

6) Bonification d'impôt

La réduction du taux de la bonification d'impôt entraîne des recettes supplémentaires au niveau des impôts. Comme le Ministère du travail et de l'emploi ne dispose pas des données chiffrées concernant l'impact sur les recettes d'impôts, il n'a pas été possible d'avancer un chiffre précis.

*

FICHE D’EVALUATION D’IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet:	Projet de loi portant modification 1) du Code du travail; 2) de la loi modifiée du 24 décembre 1936 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.
Ministère initiateur:	Ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Economie sociale et solidaire
Auteur(s):	Joseph Faber, Nadine Welter
Tél:	247-86113, 247-86315
Courriel:	joseph.faber@mt.etat.lu, nadine.welter@mt.etat.lu
Objectif(s) du projet:	Le projet de loi poursuit principalement trois objectifs: 1) mieux protéger les droits des salariés; 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) assurer une meilleure connaissance de l’évolution du marché du travail permettant aussi la mise en oeuvre de politiques mieux ciblées.
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s):	Ministère de l’Education nationale, de l’Enfance et de la Jeunesse; Ministère de la Famille, de l’intégration et à la Grande Région; Ministère de l’Economie; Ministère de l’Enseignement supérieur et de la Recherche; Ministère des Finances; Ministère de la Santé; Direction de l’Immigration
Date:	30.9.2016

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s): Oui Non
 Si oui, laquelle/lesquelles: Réunions entre le Gouvernement et les partenaires sociaux; Comité permanent du travail et de l’emploi;
 Agence pour le développement de l’emploi
 Remarques/Observations:
2. Destinataires du projet:
- Entreprises/Professions libérales: Oui Non
 - Citoyens: Oui Non
 - Administrations: Oui Non
3. Le principe „Think small first“ est-il respecté? Oui Non N.a.¹
 (c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l’entreprise et/ou son secteur d’activité?)
 Remarques/Observations:

¹ N.a.: non applicable.

4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire? Oui Non
 Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière? Oui Non
 Remarques/Observations: Le texte modifie le Code du travail
5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures? Oui Non
 Remarques/Observations:
6. Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s)? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet?) Oui Non
 Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire? Oui Non N.a.
 Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il?
 Toutes les administrations qui possèdent des données dont le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire ainsi que l'ADEM ont besoin dans l'exercice de leurs missions.
- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴? Oui Non N.a.
 Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il?
8. Le projet prévoit-il:
- une autorisation tacite en cas de non-réponse de l'administration? Oui Non N.a.
 - des délais de réponse à respecter par l'administration? Oui Non N.a.
 - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois? Oui Non N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p. ex. prévues le cas échéant par un autre texte)? Oui Non N.a.
 Si oui, laquelle:
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe „la directive, rien que la directive“ est-il respecté? Oui Non N.a.
 Si non, pourquoi?

2 Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

3 Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

4 Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

11. Le projet contribue-t-il en général à une:
- a) simplification administrative, et/ou à une Oui Non
- b) amélioration de la qualité réglementaire? Oui Non
- Remarques/Observations:
12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites? Oui Non N.a.
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office)? Oui Non
- Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système? Le système de gestion des aides au réemploi.
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée? Oui Non N.a.
- Si oui, lequel? Formation à la nouvelle application.
- Remarques/Observations:

Egalité des chances

15. Le projet est-il:
- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
- positif en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
- Si oui, expliquez de quelle manière:
- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
- Si oui, expliquez pourquoi:
- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
- Si oui, expliquez de quelle manière:
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes? Oui Non N.a.
- Si oui, expliquez de quelle manière:

Directive „services“

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵? Oui Non N.a.
- Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur:
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html
18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶? Oui Non N.a.
- Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur:
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁵ Article 15, paragraphe 2 de la directive „services“ (cf. Note explicative, p. 10-11)

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive „services“ (cf. Note explicative, p. 10-11)

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7086/01

N° 7086¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

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 DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(16.11.2016)

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 (CPTE) 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 oeuvre de politiques mieux ciblées.

I. Le volet „mieux protéger les droits des salariés“**1.1. 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 au 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 au 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 anticumul 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 anticumul 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 ans, 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.

I.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.

I.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^{ième} jour du mois“. Ainsi un délai de préavis prend cours à l'égard du salarié, le 15^{ième} 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^{ième} jour du mois.

12. Notons que la loi prévoit déjà à ce jour que les salaires et indemnités alloués 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.

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.

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.

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.

Le 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 payées.

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 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. 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.

26bis. La CSL tient encore à relever un autre problème et qui concerna 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 c.-à-d. 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 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 défaillants.

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.

La 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 cours 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 nouveaux articles 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, l'incapacité physique, du décès de l'employeur;
- le salarié en prêt temporaire de main-d'oeuvre 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 2e 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 CPTE. 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'oeuvre 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'oeuvre jusqu'à concurrence de 90% du salaire de la personne en prêt temporaire de main-d'oeuvre 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.

57bis. 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 oeuvrant 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,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7086/02

N° 7086²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

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 COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE
ET DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(5.4.2017)

Le projet de loi sous avis a principalement pour objet de modifier un certain nombre de dispositions diverses et éparées au sein du Code du travail (l'article 1^{er} du projet de loi comporte 32 points différents) et de modifier la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôts sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs (article 2 du projet de loi) ainsi que la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées (article 3 du projet de loi).

Au regard de l'importance du projet de loi et de ses répercussions sur l'ensemble de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont estimé utile et nécessaire de prendre position à travers un avis commun sur le projet de loi sous avis.

*

RESUME SYNTHETIQUE

Le présent projet de loi qui présente toutes les caractéristiques d'une loi omnibus (en regroupant des dispositions portant sur des sujets différents et sans lien entre eux) contient principalement des dispositions visant à compléter, préciser ou modifier le Code du travail notamment en matière de maintien intégral de la rémunération en cas de maladie du salarié, de travail étudiant, de congé de récréation, de disponibilité sur le marché du travail, de contestation devant le tribunal du travail et d'aide au réemploi.

L'essentiel des critiques de la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se concentre sur le **maintien intégral de la rémunération en cas de maladie du salarié** communément appelé „Lohnfortzahlung“ (ci-après „LFZ“).

Aux yeux des deux chambres professionnelles, les neuf alinéas que le projet de loi propose d'ajouter sous l'article L.121-6, paragraphe (3) du Code du travail créent davantage d'insécurité juridique qu'ils ne fournissent des solutions satisfaisantes (suite aux jurisprudences intervenues en la matière). Cette insécurité juridique, préjudiciable à la fois aux employeurs et aux salariés, est accentuée par le manque de substance des commentaires des articles (dont le rôle est pourtant d'éclairer la compréhension de toute disposition de loi).

En tout état de cause, les deux chambres professionnelles relèvent que les accords antérieurement passés entre les partenaires sociaux dans le cadre de l'introduction du statut unique sont, une fois encore, remis en cause d'une manière inacceptable, au détriment des employeurs.

Après avoir longuement étayé les critiques qu'elles formulent à l'encontre des neuf alinéas précités, les deux chambres professionnelles proposent un nouveau libellé d'article (sous le Commentaire des articles du présent avis) afin de rendre le régime de la LFZ praticable et plus raisonnable.

A côté de la LFZ, les deux chambres professionnelles émettent encore un certain nombre de critiques sur d'autres modifications apportées au Code du travail par le projet de loi sous avis.

Ainsi, si les deux chambres professionnelles soutiennent l'augmentation de la durée hebdomadaire de travail pour les étudiants à 15 heures maximum (au lieu de 10 heures actuellement) afin de tenir compte des besoins financiers des étudiants, il incombe à leur yeux d'éviter toute discrimination entre les étudiants travaillant et réalisant leurs études au Luxembourg et ceux travaillant au Luxembourg mais réalisant leurs études à l'étranger. En outre, les deux chambres professionnelles présumant que toutes les mesures qui devraient le cas échéant être prises, le sont afin de ne pas pénaliser les parents et/ou les étudiants par ailleurs (notamment en matière d'allocations familiales, bourses d'études).

S'agissant des modalités suivant lesquelles le congé de récréation doit être pris, les deux chambres professionnelles donnent à penser que fixer la durée minimale d'une des fractions du congé de récréation à deux semaines de calendrier (et non plus douze jours continus), est en contradiction avec les intérêts des salariés et des employeurs, les premiers préconisant généralement un fractionnement de leurs congés.

Par ailleurs, l'obligation faite au salarié de mener à son terme son action devant le tribunal en cas de licenciement pour motif grave ou de démission motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves, sous peine de devoir rembourser la moitié des indemnités de chômage reçues par provision devraient, de l'avis des deux chambres professionnelles, être nuancée. En mettant exagérément l'accent sur les obligations pesant sur le salarié s'il veut échapper à la condamnation au remboursement des indemnités de chômage et en faisant fi des raisons qui peuvent conduire le salarié à se désister, le projet de loi donne à tort l'impression que les parties ne peuvent pas transiger. Ce point devrait partant être clarifié dans l'intérêt des employeurs comme des salariés. En outre, si la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers peuvent accepter que les indemnités de chômage versées par provision soient remboursées pour moitié par le salarié et pour l'autre moitié par l'employeur, en cas de désistement résultant d'une transaction, elles tiennent néanmoins à souligner que cette solution ne ressort absolument pas, contrairement à ce qu'indiquent les auteurs, de la jurisprudence actuelle qui met à charge du salarié l'intégralité du remboursement.

Enfin, les deux chambres professionnelles regrettent que les conditions d'accès aux aides destinées à faciliter l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée aient été durcies.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers entendent particulièrement prendre position sur les modifications opérées en droit du travail par le projet de loi sous avis.

Les modifications au Code du travail introduites par l'article 1^{er} du projet de loi sous avis portent sur des sujets très divers¹:

- a) le maintien intégral de la rémunération en cas de maladie du salarié, communément appelé „LFZ“ et vise à mettre fin à l'incertitude juridique existant depuis l'introduction du statut unique (article 1^{er}, point 1^o);
- b) l'augmentation de la durée hebdomadaire de travail pour les étudiants (afin de tenir compte des besoins des étudiants) (article 1^{er}, point 2^o);
- c) l'extension du bénéfice des indemnités de préavis et de départ au salarié qui a résilié son contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave de son employeur lorsque la résiliation est déclarée justifiée par la juridiction du travail (dans un souci d'égalité de traitement et pour tenir compte de deux arrêts de la Cour Constitutionnelle) (article 1^{er}, points 3^o, 4^o et 5^o);
- d) la précision des modalités de la prise du congé de récréation (article 1^{er}, point 9^o);
- e) la disponibilité sur le marché du travail ainsi que les critères de l'emploi approprié (point 10^o);

¹ L'énumération suit le texte de l'article 1^{er} du projet de loi et tient compte de la numérotation des articles du Code du travail qu'il modifie (et non de l'importance croissante ou décroissante des différents sujets).

- f) l'obligation pour l'employeur de rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités du chômage lorsque (i) le licenciement du salarié par l'employeur a été jugé abusif ou que (ii) la démission du salarié pour faute grave de l'employeur a été jugée justifiée (article 1^{er}, point 11°);
- g) l'obligation faite au salarié de mener à son terme son action devant le tribunal en cas de licenciement pour motif grave ou de démission motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves, sous peine de devoir rembourser les indemnités du chômage reçues par provision (article 1^{er}, point 12°);
- h) l'adaptation de certaines mesures en faveur de l'emploi (aide à l'embauche de chômeurs et aide au réemploi) (article 1^{er}, points 22° à 24°);
- i) conditions suivant lesquelles le chômeur de moins de 30 ans peut bénéficier du contrat d'appui-emploi (article 1^{er}, point 25°);
- j) l'institutionnalisation du Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi, désigné par l'acronyme „RETEL“ (article 1^{er}, point 32°).

Les deux chambres professionnelles développeront des commentaires sur l'ensemble des points listés ci-avant à l'exception des points c), f), i) et j).

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers relèvent que plusieurs des modifications opérées par le projet de loi à l'endroit du Code du travail ont fait l'objet de discussions et de négociations au sein du Comité permanent du travail et de l'Emploi (ci-après, le „CPTE“). Les deux chambres professionnelles y reviendront plus précisément pour autant que de besoin.

I. Concernant le maintien intégral du salaire en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie (point 1° de l'article 1^{er} du projet de loi complétant l'article L.121-6, paragraphe (3) du Code du travail)

L'exposé des motifs du projet de loi sous avis précise que l'adaptation proposée du paragraphe (3) de l'article L.121-6 du Code du travail se réalise dans le cadre de l'accord du 14 janvier 2015 conclu entre le Gouvernement et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (ci-après „UEL“) qui prévoit que *„l'accord sur la question de la continuation du salaire en cas d'absence du salarié pour maladie sera finalisé sur base des travaux préparatoires effectués au Comité Permanent du Travail et de l'Emploi“*.

Même si un certain nombre de propositions d'adaptations ont effectivement été discutées au sein du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (ci-après, „CPTE“), la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à relever que la remarque faite par les auteurs du présent projet de loi précisant que *„le texte proposé est le fruit d'une longue négociation au sein du CPTE“* ne correspond malheureusement pas à la réalité. Les organisations patronales réunies au sein de l'UEL ont participé aux discussions techniques menées au sein d'un groupe de travail ad hoc CPTE qui n'a toutefois pas abouti à un quelconque texte consensuel. Les propositions qui avaient été soumises par les représentants gouvernementaux étaient trop éloignées de l'esprit des accords tripartites de 2006 sur l'introduction du statut unique et n'ont, à aucun moment, trouvé l'aval des organisations patronales.

Comme l'indiquent les auteurs dans l'exposé des motifs², le texte proposé adaptant l'article L.121-6 du Code du travail vise *„à mettre fin à une incertitude juridique existant depuis l'introduction du statut unique“*, tout en sachant que *„cette insécurité 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 de maladie“*. Les auteurs argumentent que l'adaptation proposée *„énonce avec précision les règles applicables dans les différents cas de figure pour ainsi mettre fin à l'insécurité juridique ayant mené à des interprétations divergentes et à une application non homogène des textes en question“*.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne partagent pas ces points de vue et tiennent partant à énoncer un certain nombre de remarques qu'elles jugent fondamentales, notamment en rapport avec l'interprétation des textes introduits jadis par la loi ayant introduit le statut unique (point A). Elles feront, dans un second temps, état des modifications jugées absolument indispensables au texte de l'article L.121-6 du Code du travail tel qu'envisagé par le projet de loi (point B).

² Cf. page 1 de l'exposé des motifs du projet de loi sous avis.

**A. Concernant l'interprétation par les deux
chambres professionnelles des dispositions actuellement
applicables au salarié en incapacité de travail**

Respect du principe de „neutralité financière pour l'économie dans son ensemble“ suite à la généralisation de la continuation du salaire en cas de maladie du salarié ou „Lohnfortzahlung“ (ci-après, „LFZ“)

L'introduction du statut unique, décidée par le Comité de Coordination tripartite en avril 2006, devait avoir comme corollaire notamment une augmentation de la compétitivité des entreprises. Dans cet ordre d'idées, il avait été décidé par les parties aux discussions tripartites que l'introduction de ce statut devrait respecter le principe de la neutralité financière pour l'économie dans son ensemble. Ainsi, le Gouvernement et les partenaires sociaux étaient tombés d'accord pour faire converger le statut des ouvriers et celui des employés privés en vue de réaliser le statut unique pour tous les salariés du secteur privé.

Il s'ensuivit que, dans un souci d'abaisser l'absentéisme de courte durée (objectif qui était en ligne avec la finalité des discussions tripartites d'augmenter la compétitivité de l'économie luxembourgeoise), les principes qui ont prévalu pour l'indemnisation des „employés privés“, notamment en ce qui concerne la continuation des salaires en cas de maladie, ont été étendus aux ouvriers.

Cette concession d'ordre salarial faite par le Gouvernement (généralisation de la continuation de la rémunération, dont le coût est supporté par les entreprises à 20% directement et à 80% indirectement à travers la Mutualité des Employeurs, avec l'abolition de l'obligation de payer des majorations pendant la LFZ) devait en effet compenser les coûts supplémentaires pour les entreprises résultant des autres mesures liées à l'introduction du statut unique tant en droit du travail qu'en droit de la sécurité sociale (alignement de l'indemnité de départ des anciens ouvriers sur celle des employés, alignement des préavis, effets sur les pensions complémentaires et sur les rapports collectifs de travail ...).

Depuis l'instauration du statut unique et son entrée en vigueur en 2009, les deux chambres professionnelles ainsi que l'UEL ont régulièrement mis en garde le Gouvernement contre toute initiative qui serait de nature à bouleverser *ex post* l'équilibre trouvé lors de la mise en œuvre du statut unique en bafouant le principe de la neutralité financière.

Alors que l'article 1^{er} point 1^o du présent projet de loi remet en cause le principe de neutralité financière rappelé ci-avant, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers entendent rappeler les arrangements issus de cet accord concernant l'indemnisation des salariés en incapacité de travail, et plus particulièrement concernant les majorations pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié.

Concernant l'interprétation de l'article L.121-6 du Code du travail dans le cadre de l'introduction du statut unique

L'actuel article L.121-6 du Code du travail règle l'indemnisation pour incapacité de travail en période de LFZ pour l'ensemble des salariés. Suivant cet article, l'employeur doit maintenir intégralement le salaire et les autres avantages résultant du contrat de travail.

Les majorations pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié ne résultent pas du contrat de travail mais des dispositions légales relatives à l'*exécution* du contrat de travail³. Ces majorations visent dès lors à rétribuer des conditions de travail „anormales“ voire „pénibles“ et ne sont dues que si la prestation est effectivement réalisée.

Comme exposé à maintes reprises par les deux chambres professionnelles⁴, la solution inverse engendrerait des situations inéquitables. A quel titre en effet le salarié en incapacité de travail qui n'est pas exposé aux conditions de travail „anormales“ devrait-il recevoir les mêmes majorations que les salariés qui travaillent et qui sont effectivement soumis à ces conditions plus „pénibles“? Selon les deux chambres professionnelles, il n'y en a aucun. Par ailleurs, il convient de ne pas oublier que l'employeur devra pourvoir au remplacement du salarié absent et qu'il devra donc payer les majorations au salarié qui le remplace.

³ Cf. articles L.231-7 paragraphe (2), L.232-7 paragraphe (1) et L.162-12 paragraphe (3) du Code du travail.

⁴ Cf. l'avis de la Chambre des Métiers du 7 novembre 2007 (Document parlementaire n° 5750²) et l'avis de la Chambre de Commerce du 7 décembre 2007 (Document parlementaire n° 5750⁴).

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à rappeler les explications fournies, dans le cadre des travaux parlementaires de la loi sur le statut unique⁵, à propos des modifications du régime d'indemnisation du salarié en période de LFZ qui constituent un outil non négligeable pour une juste interprétation et application des dispositions pertinentes en la matière et fournissent des enseignements importants.

Les deux chambres professionnelles rappellent en particulier l'interprétation donnée par le Conseil d'Etat (également reprise par les commissions parlementaires de la Santé et de la Sécurité Sociale ainsi que du Travail et de l'Emploi):

„Dorénavant l'indemnité pécuniaire payée par la CNAM⁶ correspondra à la rémunération touchée par le salarié pendant la période d'incapacité de travail indemnisée par l'employeur pendant la période de conservation de la rémunération de 13 semaines en moyenne. La base de calcul de l'indemnité pécuniaire est l'assiette cotisable telle que définie sous le nouvel article 34 du Code de la Sécurité Sociale.

En prenant appui sur le Code du travail⁷, les heures supplémentaires prestées ainsi que les suppléments pour le travail de dimanche et de nuit, même régulièrement dû⁸, ne rentreront plus dans le calcul de l'indemnité de maladie après la 13^{ème} semaine en moyenne. Ce volet constitue une concession majeure du salariat dans le contexte de l'introduction du statut unique. Ainsi que cela a été développé dans le contexte de l'article L.121-6 du Code du travail, cette disposition est destinée à compenser les avantages consentis par ailleurs aux salariés travaillant actuellement sous le statut de l'ouvrier⁹.

Le Conseil d'Etat a relevé par ailleurs: *„L'accord trouvé au cours des négociations avec les partenaires sociaux paraît être clair: feront partie de la base de calcul le salaire de base ainsi que les avantages et compléments résultant de son contrat de travail et qui ne sont pas liés à une prestation effective de la part du salarié¹⁰“¹¹.*

A la lumière des travaux parlementaires qui sont explicites, il n'y a plus lieu de tenir compte des majorations pour travail de dimanche, de jours fériés et de nuit pendant la LFZ. Il s'agit d'une „concession majeure du salariat“ dans le contexte de l'introduction du statut unique comme l'ont noté à juste titre le Conseil d'Etat et les commissions parlementaires précitées.

Concernant l'interprétation des dispositions du Code de la sécurité sociale dans le cadre de l'introduction du statut unique

Il est en outre intéressant de constater à quel point les dispositions du Code de la Sécurité sociale (ci-après „CSS“) ont été modifiées depuis 2009, plus particulièrement les dispositions relatives à l'indemnité pécuniaire de maladie versée par la Caisse nationale de santé (ci-après „CNS“).

L'article 10 du CSS a notamment ainsi été modifié à l'occasion de la réforme introduisant le statut unique et ne fait plus „référence à la rémunération brute que l'assuré aurait gagnée en cas de continuation du travail¹² pendant le congé de maladie“ mais à la „rémunération de base“ et aux „compléments et accessoires“ comme éléments à prendre en compte pour calculer l'indemnité pécuniaire de maladie.

En effet, la logique d'indemnisation a changé: depuis 2009, il n'y a plus lieu de se baser sur ce que le salarié aurait gagné s'il était venu travailler.

Les deux chambres professionnelles avaient fortement insisté, dans leurs avis respectifs concernant le projet de loi n° 5750 portant introduction d'un statut unique, sur l'accord qui avait été trouvé suivant lequel la „rémunération de base“ doit être entendue comme le „salaire horaire de base“ à l'exclusion des majorations.

5 Dossier parlementaire n° 5750.

6 Ancienne CNAM: Caisse Nationale d'Assurance Maladie.

7 Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

8 Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

9 Avis du Conseil d'Etat du 19 février 2008 (Document parlementaire n° 5750⁵, page 10).

10 Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

11 Avis du Conseil d'Etat du 19 février 2008 (Document parlementaire n° 5750⁵, page 5).

12 Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

Ainsi, la Chambre des Métiers avait tenu „(...) à rappeler que, lors des arrangements conclus, il a été retenu que seul le salaire de base, donc le „salaire horaire de base“, payé avant le début du paiement de l'indemnité par la caisse, doit constituer l'assiette de calcul des indemnités pécuniaires de maladie. Ainsi, il a été convenu que les heures supplémentaires et toutes les autres majorations du salaire seront éliminées de ladite base“¹³. „La Chambre des Métiers (...) insistait auprès du Gouvernement à ce que la rémunération de base soit reformulée en „rémunération de base du mois précédant le début du paiement de l'indemnité pécuniaire par la caisse“. Cette notion doit s'entendre comme étant le salaire et tous les avantages payés par l'employeur au salarié pour des circonstances qui ne sont pas liées à la prestation du travail (par exemple les primes de ménage versées mensuellement par certains employeurs et qui ne sont pas liées à la prestation de travail)“¹⁴.

De son côté, la Chambre de Commerce avait „(...) rejoint entièrement l'analyse des rédacteurs du projet de loi lorsqu'ils notent dans l'exposé des motifs qu'„une harmonisation des dispositions du CAS¹⁵ (article 10) et du Code du travail (article L.121-6 du Code du travail) s'indique. Ainsi, la base de calcul sera désormais celle de l'article L.121-6 du Code du travail. En d'autres termes: un salarié devrait toucher la même chose, peu importe qu'il soit malade pendant la période de prise en charge par l'employeur ou pendant la période de prise en charge par la Caisse nationale de maladie. De surcroît, un salarié ne devrait pas gagner plus en étant malade qu'en venant travailler. Le patronat a convenu avec le Gouvernement au cours des négociations que l'indemnité pécuniaire de maladie sera déterminée exclusivement par rapport à l'article L.121-6 du Code du travail. Cette notion doit s'entendre comme étant le salaire et tous les avantages payés par l'employeur au salarié pour des circonstances qui ne sont pas liées à la prestation effective et individuelle du travail (...).

En revanche, les éléments de salaire qui sont liés à la prestation individuelle du travail ne feront pas l'objet de la Lohnfortzahlung (par exemple les rémunérations touchées en raison d'heures supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche, etc.).

Afin d'éviter toute contestation ou flottement de jurisprudence, la Chambre de Commerce suggère de retenir soit dans le texte même des articles L.121-6 du Code du travail et 10, 34 et 38 du Code de la sécurité sociale, soit dans un commentaire des articles, ce critère permettant de distinguer entre avantages liés à la prestation du travail et les avantages qui ne sont pas en relation avec le travail presté“¹⁶.

Si les majorations ne doivent pas être comprises dans le salaire de base, elles ne sont pas davantage reprises dans les „compléments et accessoires“ au vu de l'article 1^{er} du règlement grand-ducal du 16 décembre 2008 concernant l'assiette de cotisation pour l'indemnité pécuniaire de maladie qui exclut expressément des „compléments et accessoires“ „les majorations prévues par les dispositions conventionnelles, légales ou réglementaires“¹⁷.

13 Avis de la Chambre des Métiers du 7 novembre 2007 (Document parlementaire n° 5750², page 10).

14 Avis de la Chambre des Métiers du 7 novembre 2007 (Document parlementaire n° 5750², page 10).

15 Ancien Code des assurances sociales, devenu Code de la sécurité sociale.

16 Avis de la Chambre de Commerce du 7 décembre 2007 (Document parlementaire n° 5750⁴, page 11).

17 „Sont à considérer comme des compléments et accessoires ceux des éléments de rémunération qui varient d'un mois à l'autre en fonction de divers paramètres (p. ex. prime de rendement, commissions, prime sur objectifs, ...). Ces paramètres qui peuvent résulter du contrat ou d'une convention collective de travail, d'un usage ou d'un accord même verbal avec le salarié doivent, conformément à l'article 34, alinéa 1, être payable mensuellement en espèces pour rentrer dans l'assiette de cotisation pour l'indemnité pécuniaire de maladie. Il est à noter que la dénomination que les parties ont conférée à ce complément (indemnité, allocation, prime, ...) n'importe pas.

La rémunération de base est a contrario la partie de la rémunération qui ne répond pas à ce critère de variabilité. Du fait qu'elle est fixe et qu'elle doit selon le droit du travail être mentionnée dans le contrat de travail, elle présente un caractère certain et prévisible. Elle constitue le minimum de rémunération auquel le salarié est en droit de s'attendre en signant le contrat de travail. Les suppléments dont l'attribution même dépend de la réalisation de certains aléas ou de certaines conditions mais dont le montant reste fixe d'un mois à l'autre, sont compris dans la rémunération de base (p. ex. allocation de famille en cas de mariage, prime d'assiduité fixe versée en récompense de formation professionnelle, ...). Sont incluses dans la rémunération de base les augmentations de droit s'opérant en vertu des dispositions d'ordre public concernant le salaire social minimum et l'adaptation automatique de la rémunération à l'évolution du coût de la vie ainsi que les majorations régulières prévues par le contrat de travail ou des conventions collectives de travail“ (Projet de règlement grand-ducal concernant l'assiette de cotisation pour l'indemnité pécuniaire de maladie, Commentaires des articles).

**B. Concernant les adaptations du paragraphe (3) de l'article L.121-6
du Code du travail prévues par le présent projet de loi**

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers rappellent que les auteurs du projet de loi jugent indispensable une adaptation du paragraphe (3) de l'article L.121-6 du Code du travail suite aux nombreuses jurisprudences intervenues en la matière ayant trait à la question de savoir si des heures supplémentaires, des suppléments pour travail de dimanche respectivement pour travail de nuit sont à payer par l'employeur au salarié en incapacité de travail.

L'article 1^{er} point 1^o du projet de loi sous avis prévoit d'insérer neuf alinéas nouveaux à la suite de l'alinéa 2 du paragraphe (3) de l'article L.121-6 du Code du travail afin d'énoncer „avec précision les règles applicables pour le calcul du salaire à payer par l'employeur en cas d'incapacité du salarié“.

Concernant l'absence de tout commentaire détaillé des adaptations prévues au paragraphe (3) de l'article L.121-6 du Code du travail

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'étonnent de l'absence de substance dans le commentaire des articles (sous Ad 1^o) qui, sur à peine une demie page, se limite à paraphraser quasiment le projet de loi alors que celui-ci prévoit somme toute un ensemble d'adaptations substantielles susceptibles de produire des interprétations divergentes et donc une insécurité juridique inacceptable pour les employeurs.

Les deux chambres professionnelles auraient souhaité des explications plus détaillées sur les interprétations des dispositions défendues par le Gouvernement voire des précisions quant aux notions et „règles“ introduites.

Etant donné que les éléments susceptibles de composer la rémunération des salariés dans le secteur privé ainsi que les modalités de paiement de cette rémunération sont extrêmement variés (paiement en argent ou avantage en nature; caractère régulier ou occasionnel; montant fixe ou variable; destination individuelle ou collective; caractère obligatoire ou facultatif pour l'employeur), les deux chambres professionnelles auraient souhaité que ces aspects spécifiques soient abordés dans le commentaire des articles.

A défaut d'explications complémentaires, les deux chambres professionnelles jugent que la solution préconisée par le projet de loi repose sur des notions et termes différents pour déterminer l'„indemnisation“ à maintenir au profit du salarié, dont le contenu n'est ni maîtrisé ni maîtrisable, engendrant une insécurité juridique inacceptable. Que recouvrent en effet les termes „salaire de base, primes et suppléments courants“; „majorations“; „salaire“ (qu'il s'agisse de salaire journalier moyen, de salaire mensuel brut ou de salaire horaire brut); „avantages non périodiques“; „gratification et primes du bilan“; „frais accessoires occasionnés par le travail“? Les interactions entre les notions utilisées s'avèrent également difficiles à appréhender et risquent de mener à des situations inéquitables entre les différents salariés.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que les adaptations prévues à l'article 1^{er} point 1^o du projet de loi sont entachées de nombreuses questions et suscitent de sérieux risques d'interprétations divergentes. Sachant que dans le cadre des discussions autour de l'introduction du statut unique, un certain „flou“ au niveau de la formulation des dispositions afférentes au principe de la LFZ a été dès le départ admis aussi bien par les auteurs d'antan que par les commissions parlementaires¹⁸, malgré des propositions de reformulation de la part du Conseil d'Etat, avec toutes les conséquences néfastes pour les employeurs que l'on connaît, les deux chambres professionnelles s'opposent à ce que les auteurs du présent projet de loi adoptent une approche similaire.

¹⁸ „(...) le texte de l'article L.121-6 du Code du travail, qu'il est à présent proposé de généraliser pour l'ensemble des salariés du secteur privé, n'a donné lieu ni à contestation ni à jurisprudence au cours de sa vingtaine d'années d'application pour les seuls employés privés. Il correspond donc à une pratique bien établie qu'il n'y a pas lieu de remettre en cause par l'introduction de nouveaux éléments dans la base de calcul. Schématiquement on peut dire que tous les éléments de rémunération contractuels individuels et collectifs, répondant au critère de la régularité structurelle sont pris en compte dans la base de calcul. A contrario, des éléments de nature conjoncturelle ne le sont pas. (...)“ (Rapport de la Commission de la Santé et de la Sécurité sociale et de la Commission du Travail et de l'Emploi, document parlementaire n° 5750¹⁴, pages 15 à 16).

Appréciation générale des quatre nouveaux régimes d'indemnisation introduits par le projet de loi

Les deux chambres professionnelles rappellent, pour la clarté du raisonnement, la teneur des quatre premières „règles“ introduites par l'article 1^{er}, point 1^o (alinéas 1 à 4) du projet de loi:

- pour le salarié en incapacité de travail disposant de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail: le „maintien intégral du salaire et des autres avantages résultant du contrat de travail“ équivaut au „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“ (alinéa 1^{er});
- pour le salarié en incapacité de travail ne disposant pas de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail: le „maintien intégral du salaire et des autres avantages résultant du contrat de travail“ équivaut au „versement d'une indemnité journalière égale au salaire journalier moyen des six mois précédant immédiatement la survenance de la maladie“ (alinéa 2);
- pour les salariés „payés au rendement ou à la tâche ou dont le salaire est fixé en pourcentage, au chiffre d'affaires ou soumis à des variations prononcées“: le calcul de l'indemnité journalière à verser est réalisée sur la base de la „moyenne du salaire des douze mois précédents“ (alinéa 3);
- pour le cas où le salarié exerce son activité professionnelle auprès de l'employeur depuis moins de six respectivement douze mois, la période de référence pour établir la moyenne est réduite à la période d'occupation effective (alinéa 4).

Ces quatre points suscitent deux types de critiques majeures de la part de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers.

En premier lieu, les points 1 et 2 cités ci-dessus font fi de l'accord tripartite de 2006 et visent à tenir compte des jurisprudences en la matière en tentant de donner une base légale à la notion de „maintien intégral du salaire et des autres avantages résultant du contrat de travail“. Pour le cas où un horaire de travail existe au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail, „toutes les primes et suppléments courants ainsi que les majorations auxquelles le salarié aurait eu droit s'il avait travaillé conformément à son horaire de travail“ sont dus, ce que les deux chambres professionnelles critiquent au plus haut degré. S'il faut admettre que les jurisprudences des dernières années posent effectivement un réel problème pour les employeurs, elles étaient toutefois totalement étrangères aux accords politiques autour du statut unique et ne faisaient que sanctionner la mauvaise rédaction des textes qui étaient supposés traduire les accords. Même si la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers admettent la nécessité de revoir le libellé du paragraphe (3) de l'article L.121-6 du Code du travail de façon à éviter aux employeurs de nouveaux écueils auprès des cours et tribunaux, la décision des auteurs du projet de loi de faire payer *in fine* les majorations aux employeurs pendant la LFZ constitue un nouveau manquement du Gouvernement aux accords découlant du statut unique. Les deux chambres professionnelles rappellent en effet que ces accords avaient fixé un objectif de maintien de la compétitivité de l'économie luxembourgeoise, comme principe à la base des négociations autour du statut unique, et tiennent au surplus à souligner que, dans les pays voisins l'indemnisation du salarié en incapacité de travail est largement inférieur à celle pratiquée au Luxembourg.

Par ailleurs, les „règles“ énoncées ci-avant ne seront pas facilement applicables par les employeurs, plus particulièrement dans les PME. Les deux chambres professionnelles notent que les nouvelles dispositions sont d'une complexité extrême de sorte que les entreprises peineront à gérer les différents régimes au quotidien. Elles regrettent d'autant plus ce fait que l'UEL a toujours plaidé lors des discussions au sein du CPTÉ en faveur de solutions praticables. Suivant les solutions proposées aux points 1 et 2, si le salarié est par exemple en incapacité de travail, l'entreprise devra payer les majorations (i) en intégralité au salarié en incapacité de travail pour la période couverte par le planning (point 1.), (ii) sur base d'une moyenne au salarié en incapacité de travail pour la période non-couverte par le planning (point 2.) et (iii) en intégralité au salarié qui le remplace sur toute la période d'incapacité de travail.

Principales modifications qu'il convient d'apporter à l'article 1^{er}, point 1^o du projet de loi (modifiant le paragraphe (3) de l'article L.121-6 du Code du travail)

Au vu de l'absence de volonté du Gouvernement d'honorer les engagements pris lors de l'introduction du statut unique et faute d'espérer une modification substantielle de l'article 1^{er}, point 1^o projet de loi, les deux chambres professionnelles se limitent à formuler des propositions qu'elles jugent

indispensables pour rendre le régime praticable et plus raisonnable. Les propositions en question visent par ailleurs à augmenter la cohérence au niveau des principes d'indemnisation et des concepts utilisés.

De manière générale, les deux chambres professionnelles sont d'avis que seul le salarié en incapacité de travail qui preste de façon substantielle et régulière, suivant des modalités particulières, devrait pouvoir prétendre au paiement des „majorations“ dans le cadre de la LFZ.

Par référence aux notions de „substantiel et régulier“, il serait dès lors judicieux, de l'avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers, de prévoir en général un seuil limite en termes de temps de travail normal presté en dehors des jours ouvrables ou pendant une période générant une majoration pour travail de nuit. Selon les deux chambres professionnelles, ce seuil limite pourrait être fixé à 15% et devrait intervenir aussi bien en présence ou en l'absence d'un horaire de travail.

Ainsi, dans un premier exemple, le salarié disposant d'un horaire de travail qui aurait presté en moyenne pendant les douze mois précédant immédiatement le mois de la survenance de l'incapacité de travail plus de 15% de son temps de travail normal en dehors des jours ouvrables ou pendant une période générant une majoration pour travail de nuit devrait avoir droit aux majorations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé conformément à l'horaire de travail prévu.

Dans un second exemple, si un salarié venait à tomber malade un ou deux dimanches où il aurait exceptionnellement dû travailler en raison d'une ouverture dominicale (exceptionnelle) du magasin (en période de fin d'année), il ne saurait prétendre au paiement des majorations relatives à ce travail s'il a presté en moyenne pendant les douze mois précédant immédiatement le mois de la survenance de l'incapacité de travail moins de 15% de son temps de travail normal en dehors des jours ouvrables ou pendant une période générant une majoration pour travail de nuit. On peut citer à titre illustratif le commerce de détail tout comme certaines branches de l'artisanat (notamment les entreprises artisanales de l'alimentation), souvent confrontés à des ouvertures dominicales exceptionnelles en fin d'année et pendant les périodes des soldes.

Afin d'évaluer le caractère substantiel et régulier du „temps de travail normal en dehors des jours ouvrables ou pendant une période générant une majoration pour travail de nuit“, les deux chambres professionnelles préconisent la prise en considération d'une période d'observation s'étalant sur douze mois permettant la prise en compte exhaustive de tous les éléments et de la situation spécifique de chaque salarié en incapacité de travail. Une telle solution serait ainsi un reflet plus conforme des réalités existantes en termes de temps de travail presté. Il serait également judicieux de procéder au calcul des moyennes sur une période de douze mois pour le cas où l'horaire de travail n'est pas disponible.

Par ailleurs, les deux chambres professionnelles jugent aberrant le fait de prendre en considération une quelconque prime ou un quelconque supplément lié à la prestation effective du travail comme, par exemple, une prime de présence, une „prime de caisse“ (existant notamment dans le commerce de détail) ou encore une prime de salubrité.

Finalement, les deux chambres professionnelles estiment nécessaire d'éviter de multiplier les concepts utilisés dans le cadre de la LFZ et d'établir une cohérence entre les principes d'indemnisation pour les différentes hypothèses envisagées. C'est pourquoi elles préconisent de se référer au „salaire de base“ et aux „primes et suppléments courants“ non seulement pour le salarié qui dispose de son horaire de travail, mais également pour le salarié qui n'en dispose pas, et de renoncer au concept de salaire moyen brut non autrement défini qui manque de précision et augmente encore la confusion.

Par ailleurs, les deux chambres professionnelles sont d'avis que les „primes et suppléments courants“ devraient être pris en considération lorsqu'ils sont „payables mensuellement en espèces“, par analogie à l'article 34 du Code de la sécurité sociale, c'est-à-dire lorsque ceux-ci constituent un élément régulier du salaire.

En guise de synthèse des remarques développées précédemment, les deux chambres professionnelles proposent que les modifications à apporter au paragraphe (3) de l'article L.121-6 du Code du travail par l'article 1^{er}, point 1 du projet de loi, spécifient les cas de figure suivants:

- le salarié en incapacité de travail qui disposait de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail a droit au salaire de base du mois concerné augmenté de tous les primes et suppléments courants payables mensuellement en espèces auxquels il aurait eu droit s'il avait travaillé conformément à son horaire de travail prévu pour la période d'incapacité de travail. Le salarié qui a presté en moyenne pendant les douze mois précédant immédiatement le mois de la survenance de l'incapacité de travail plus de quinze pourcents de son temps de

travail normal en dehors des jours ouvrables ouvrant droit à des majorations ou pendant une période générant une majoration pour travail de nuit a droit en outre aux majorations susmentionnées auxquelles il aurait eu droit s'il avait travaillé conformément à son horaire de travail prévu pour la période d'incapacité de travail.

- le salarié en incapacité de travail qui ne disposait pas de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail a droit au salaire de base du mois concerné augmenté de la moyenne de tous les primes et suppléments courants payables mensuellement en espèces des douze mois précédant immédiatement le mois de la survenance de l'incapacité de travail. Le salarié qui a presté en moyenne pendant les douze mois précédant immédiatement le mois de la survenance de l'incapacité de travail plus de quinze pourcents de son temps de travail normal en dehors des jours ouvrables ouvrant droit à des majorations ou pendant une période générant une majoration pour travail de nuit a droit en outre à la moyenne des majorations susmentionnées des douze mois précédant immédiatement le mois de la survenance de l'incapacité de travail.

Appréciation des autres changements introduits par l'article 1^{er}, point 1^o du projet de loi à l'article L.121-6 du Code du travail

Les cinq autres principes (ou „règles“) prévus à l'article 1^{er} point 1^o (alinéas 5 à 9) du projet de loi appellent également plusieurs remarques de la part des deux chambres professionnelles.

L'alinéa 5 dispose qu'au cas où les „six respectivement douze mois“ précédant immédiatement la survenance de l'incapacité de travail 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“ autrement dit sont rémunérées suivant les dispositions applicables respectivement à ces situations. Les deux chambres professionnelles approuvent le principe même de l'immunisation dans le présent contexte pour ce qui est des périodes de congé ou de chômage pré-mentionnées et, dans un intérêt de sécurité juridique, pointent la nécessité de préciser que le salaire de base doit partant être pris en compte pendant les périodes immunisées. Par référence aux arguments détaillés ci-dessus, elles souhaitent que la période de douze mois précédant immédiatement la survenance de l'incapacité de travail soit systématiquement considérée (au lieu de celle de six mois).

L'alinéa 6 précise que „le salaire journalier moyen est établi à partir du salaire mensuel brut du salarié“. Comme indiqué ci-dessus, le mécanisme de détermination de l'indemnité proposé par les deux chambres professionnelles visant à préciser le principe du „maintien intégral du salaire et des autres avantages résultant du contrat de travail“ présente l'avantage de ne plus se référer au concept de „salaire journalier moyen“ mais plutôt au „salaire de base du mois concerné augmenté de la moyenne de tous les primes et suppléments courants payables mensuellement en espèces des douze mois précédant immédiatement la survenance de l'incapacité de travail“. L'alinéa 6 devrait partant être supprimé, de même que l'alinéa 7 selon lequel le salaire journalier brut est obtenu en multipliant le salaire horaire brut (calculé en divisant le salaire mensuel brut par 173 heures respectivement par le nombre d'heures de travail mensuel normal résultant de la convention collective ou du contrat de travail applicable) par le nombre d'heures travaillées par jour.

L'alinéa 8 dispose encore que 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. Or, selon les deux chambres professionnelles, les majorations de salaire définitives visées ici se distinguent des majorations pour travail de nuit ou de dimanche et concernent le „salaire de base“. Cette précision devrait être mentionnée expressément dans le texte.

L'alinéa 9 précise enfin que, 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“.

Les deux chambres professionnelles tiennent à relever que la place du terme „notamment“ est reprise de l'article L.233-14 du Code du travail en matière de congés annuels payés. Toutefois, dans le présent contexte, ce terme devrait plutôt être placé après les termes „il n'est pas tenu compte“. En effet, étant donné que les nouvelles notions utilisées pour déterminer positivement la rémunération à continuer au salarié en incapacité de travail seront à l'avenir soumises à interprétation, il est utile de préciser quels seront „au minimum“ les éléments qui ne devront pas être repris dans la rémunération à continuer au salarié, la liste des exclusions n'étant pas limitative.

Par ailleurs, il n'est pas adéquat de lier la notion d'„avantages non périodiques“ avec celle de „gratifications et primes de bilan“. Les gratifications doivent dans tous les cas être exclues, qu'elles soient périodiques ou non-périodiques, et ne pas être allouées au salarié en incapacité de travail.

Il importe enfin de se poser la question de ce qu'il advient des éléments de salaire liés à la présence ou à la productivité au travail, sans préjudice du travail à la tâche ou au rendement notamment. Sachant que certaines conventions collectives de travail ont explicitement exclu ce genre d'éléments de la rémunération pour le salarié en incapacité de travail, les auteurs du présent projet de loi devraient en tenir compte.

Ajout de deux nouveaux „principes“

Finally, la Chambre des Métiers et la Chambre de Commerce plaident en faveur de l'ajout de deux nouveaux „principes“ sous le paragraphe (3) de l'article L.121-6 du Code du travail.

D'une part, si des périodes de chômage partiel, de chômage dû aux intempéries, ou de chômage accidentel ou technique involontaire coïncident avec l'incapacité de travail du salarié, ce dernier devrait être indemnisé suivant l'article L.533-11 du Code du travail pour la période concernée par le chômage. S'agissant par exemple du chômage dû en cas d'intempéries, il serait en effet discriminatoire d'indemniser différemment les salariés en incapacité de travail et ceux qui sont impactés par les intempéries (dont l'indemnisation découle de l'article L.533-11 du Code du travail précité). Partant, les deux chambres professionnelles demandent que tous les salariés concernés soient en pareil cas mis sur un pied d'égalité.

D'autre part, il devrait être possible de déroger par voie de convention collective de travail aux nouveaux alinéas introduits au paragraphe (3) de l'article L.121-6 du Code du travail. Pour ce faire, les partenaires sociaux seraient libres de déterminer dans ladite convention collective de travail les éléments de rémunération à prendre en considération dans le cadre de la LFZ, ce qui aux yeux des deux chambres professionnelles constituerait un élément susceptible de valoriser le dialogue social.

En conclusion, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers plaident en faveur d'une reformulation des dispositions du point 1° de l'article 1^{er} du projet de loi sous avis et renvoient à leur proposition de texte détaillée contenue dans le commentaire des articles du présent avis.

II. Concernant l'augmentation de la durée hebdomadaire de travail pour les étudiants (point 2° de l'article 1^{er} du projet de loi modifiant l'article L.122-1, paragraphe (3) du Code du travail)

Actuellement, et selon l'article L.122-1, paragraphe (3), point 5, alinéas 2 et 3 du Code du travail, un étudiant ne peut pas être occupé dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée pour une durée hebdomadaire moyenne de plus de 10 heures sur une période d'un mois respectivement 4 semaines, sauf lorsque l'activité salariée de l'étudiant est exercée pendant les vacances scolaires.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers soulignent que le projet de loi sous avis (article 1^{er}, point 2°) tend à élever la durée hebdomadaire moyenne de travail à 15 heures maximum, afin de tenir compte d'un besoin accru d'argent des étudiants pour financer tout ou partie de leurs études, ce que les chambres professionnelles peuvent soutenir.

Elles relèvent néanmoins que seuls les étudiants inscrits dans un établissement, une université ou une formation au Luxembourg sont couverts par ladite disposition et se demandent si le libellé actuel de l'article L.122-1, paragraphe (3), point 5, alinéas 2 et 3 du Code du travail ne devrait pas être également adapté de manière à couvrir les étudiants (luxembourgeois ou non) qui font leurs études à l'étranger et ayant un contrat de travail au Luxembourg, afin d'éviter toute discrimination entre des étudiants travaillant au Luxembourg mais réalisant leurs études dans des pays différents.

Les deux chambres professionnelles présument enfin que toutes les mesures seront prises afin de ne pas pénaliser les parents et/ou les étudiants notamment en matière d'allocations familiales et de bourses d'études.

III. Concernant la précision des modalités de la prise du congé de récréation (point 9° de l'article 1^{er} du projet de loi modifiant l'article L.233-8 du Code du travail)

Actuellement, et selon l'article L.233-8 du Code du travail, „[l]e 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.“

Le projet de loi sous avis (article 1^{er}, point 9°) modifie le texte actuel à deux égards en disposant que „le congé *peut* 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 des fractions du congé doit correspondre à au moins deux semaines de calendrier.“

D'une part, le projet de loi met fin à la règle selon laquelle le congé doit être pris en une seule fois (le fractionnement étant l'exception) puisque désormais le congé *peut être pris en une seule fois*. D'autre part, la durée minimale d'une des fractions du congé est fixée à deux semaines de calendrier (et non plus douze jours continus).

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers donnent à penser que, dans les faits, le congé annuel de récréation des salariés est généralement fractionné à la demande des salariés (et non pas pour les besoins du service) de sorte qu'elles considèrent que l'instauration d'une durée minimale d'une des fractions du congé annuel de récréation ne correspond pas aux pratiques générales.

IV. Concernant la disponibilité sur le marché du travail ainsi que les critères de l'emploi approprié (point 10° de l'article 1^{er} du projet de loi modifiant l'article L.521-3 du Code du travail)

L'actuel article L.521-3 du Code du travail fixe les conditions à remplir par le chômeur pour être admis au bénéfice de l'indemnité chômage complet et prévoit plus spécialement, sous le point 4°, la condition d'„être apte au travail, disponible pour le marché du travail et prêt à accepter tout emploi approprié dont les critères sont définis par règlement grand-ducal (...)“.

Quant au projet de loi sous avis (article 1^{er}, point 10°), il complète le texte actuel du point 4° de l'article L.521-3 du Code du travail ci-dessus, en précisant sur quoi doivent porter les critères permettant de déterminer tout emploi approprié, à savoir le niveau de rémunération augmenté le cas échéant de l'aide temporaire au réemploi, l'aptitude professionnelle, l'aptitude physique et psychique, le trajet journalier et la situation familiale, le régime de travail, la promesse d'embauche et les conditions de travail.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers comprennent que cette modification a pour objet de fournir une liste précise et limitative des critères (au nombre de sept) sur lesquels peut s'appuyer l'Adem et que l'objectif est de mieux protéger le demandeur d'emploi en encadrant précisément le pouvoir d'appréciation de l'Adem qui ne pourra pas ajouter de nouveaux critères. Les deux chambres professionnelles n'ont pas de commentaires à formuler quant à ce point particulier du projet de loi sous avis.

V. Concernant l'obligation faite au salarié de mener à son terme son action devant le tribunal en cas de licenciement pour motif grave ou de démission motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves, sous peine de devoir rembourser les indemnités du chômage reçues par provision (point 12° de l'article 1^{er} du projet de loi)

Le projet de loi sous avis (article 1^{er}, point 12°) a pour objet d'insérer un nouvel article L.521-4bis dans le Code du travail, qui prévoit que:

- le salarié qui a été licencié pour motif grave ou qui a démissionné suite à un acte de harcèlement sexuel ou une faute grave de l'employeur, est tenu de mener à son terme son action contre le licenciement devant la juridiction du travail;
- s'il se désiste, il doit rembourser au Fonds pour l'emploi l'entièreté des indemnités de chômage qu'il a perçues (par provision), étant précisé que si le désistement fait suite à une transaction conclue

avec l'employeur, le remboursement des indemnités sera pour moitié à charge du salarié et, pour l'autre moitié, à charge de l'employeur.

Plus précisément, les auteurs du projet de loi s'appuient expressément sur deux jurisprudences dont ils fournissent quelques extraits. Il s'agit:

- d'une part d'un arrêt de la Cour de cassation du 15 juillet 2010¹⁹ selon lequel le salarié et l'employeur peuvent valablement transiger sur les contestations qui les opposent et mettre fin au litige mais que la transaction n'est pas opposable à l'Etat intervenant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi;
- d'autre part, d'un arrêt de Cour d'appel du 30 mai 2013²⁰, qui a précisé que „[l]'obligation du salarié qui entend ne pas être condamné au remboursement est partant double: il doit non seulement intenter une action en indemnisation du chef de licenciement abusif contre l'employeur, mais il doit encore faire constater le caractère irrégulier du licenciement. La double obligation du salarié lui impose de mener à terme son action en indemnisation (...). Il doit également en être ainsi au cas où le salarié qui a intenté une action décide – pour une raison ou une autre – de s'en désister, mettant ainsi fin au litige avec l'employeur. C'est le salarié qui du fait de son désistement se met lui-même dans l'impossibilité de rapporter la preuve du caractère abusif du licenciement.“

Pour autant que de besoin, les deux chambres professionnelles ajoutent que d'autres arrêts ont depuis confirmé ces solutions jurisprudentielles, à savoir que la transaction conclue entre le salarié et l'employeur n'est pas opposable à l'Etat et que le salarié ayant perçu des indemnités de chômage par provision de la part du Fonds pour l'emploi devra, le cas échéant, les rembourser (Cour de cassation du 3 avril 2014²¹ et Cour d'appel du 5 mars 2015²²).

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers relèvent que la solution consistant à imposer un remboursement des indemnités de chômage pour moitié par le salarié et pour l'autre moitié par l'employeur ne ressort absolument pas de la jurisprudence mais qu'elle est le fruit d'une décision des auteurs. Ces derniers concluent en effet que „[l]e nouvel article L.521-4bis tient largement compte de la solution jurisprudentielle en prévoyant néanmoins une situation plus équilibrée en cas de transaction entre les deux parties“²³. Ce faisant, les deux chambres professionnelles déplorent que ladite solution, remette en cause la solution jurisprudentielle uniquement en ce qui concerne la répartition (entre le salarié et l'employeur) de l'obligation de remboursement des indemnités chômage et que, pour le surplus, aucune modération ou atténuation des cas justifiant ce remboursement n'ait été proposée.

Sans préjudice de cette remarque générale, les deux chambres professionnelles considèrent, en tout état de cause, que le libellé du nouvel article L.521-4bis du Code du travail est maladroit et demande en particulier que la phrase „le demandeur d'emploi est tenu de mener à son terme son action contre le licenciement devant la juridiction du travail compétente“ soit supprimée.

Aux yeux des deux chambres professionnelles, ce libellé, qui est fortement inspiré de la jurisprudence précitée, donne à tort l'impression que les parties ne peuvent pas transiger en mettant exagérément l'accent sur les obligations pesant sur le salarié s'il veut échapper à la condamnation au remboursement des indemnités de chômage (à savoir intenter une action en indemnisation pour licenciement abusif et faire constater le caractère irrégulier du licenciement). Or, pour des raisons aussi nombreuses que diverses, le salarié peut avoir choisi de se désister de son action devant le tribunal du travail, notamment en cas de transaction. Les deux chambres professionnelles préconisent donc, à tout le moins, une rédaction plus neutre du libellé prévoyant que dans tous les cas où l'action intentée par le salarié n'est pas menée à son terme, celui-ci a l'obligation de rembourser les indemnités de chômage perçues par provision.

Enfin, **dans un souci de cohérence juridique avec l'article L.521-4 du Code du travail**, il serait également souhaitable que le nouvel article L.521-4bis du Code du travail:

- utilise le mot „salarié“ et non „demandeur d'emploi“;

19 Cour de cassation, arrêt n° 51/10 du 15 juillet 2010, Etat du Grand-Duché de Luxembourg c/ 1) Carlos Marques Do Vale et 2) Real Estate Asset Mangement S.A.

20 Cour d'appel, arrêt n° 38349, 30 mai 2013, Etat c/ Rui Paulo Da Silva Santos et VIP Auto.

21 Cour de cassation, arrêt n° 42/14 du 3 avril 2015 ayant rejeté le pourvoi en cassation contre l'arrêt de la Cour d'appel du 30 mai 2013 précité.

22 Cour d'appel, arrêt n° 41268, 5 mars 2015.

23 Cf. commentaire sous „Ad 12“ aux pages 24 et 25, spécialement page 25.

- se limite à indiquer que le remboursement concerne les indemnités de chômage sans préciser qu’il s’agit des indemnités „brutes“;
- introduise une faculté de modération permettant de limiter le remboursement à tout ou partie des indemnités de chômage (au moins pour une période de référence que la juridiction de travail retient comme étant la période nécessaire pour retrouver un emploi et qui est prise en considération pour évaluer le préjudice matériel se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif (en général 2 à 6 mois);
- permette, le cas échéant, un remboursement échelonné.

VI. Concernant l’adaptation de certaines mesures en faveur de l’emploi (points 22°, 23° et 24° de l’article 1^{er} du projet de loi modifiant les articles L.541-1, L.541-2 et L.541-5 à L.541-11 du Code du travail)

Les points 22° et 23° de l’article 1^{er} du projet de loi procèdent tout d’abord à plusieurs modifications en matière d’aides à l’embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée, actuellement régies par les articles L.541-1 et L.541-2 du Code du travail, puisque:

- le remboursement des cotisations de sécurité sociale se limitera à l’avenir à la part patronale (alors qu’actuellement il s’agit de la part employeur et de la part salarié);
- la liste des bénéficiaires est réduite et se limitera aux chômeurs inscrits comme demandeurs d’emploi à l’Adem depuis au moins un mois et âgés de 45 ans accomplis (alors qu’actuellement, le cercle des bénéficiaires s’étend aux chômeurs inscrits comme demandeurs d’emploi à l’Adem depuis au moins trois mois et âgés de 40 à 44 ans accomplis et ceux inscrits comme demandeurs d’emploi à l’Adem depuis au moins douze mois et âgés de 30 à 39 ans accomplis);
- la durée du remboursement est raccourcie pour les chômeurs âgés de 45 à 49 ans accomplis (à deux ans au maximum);
- le seuil d’âge à partir duquel le remboursement sera maintenu jusqu’à l’attribution d’une pension de vieillesse est relevé à 50 ans (au lieu de 45 ans actuellement);
- la condition que le poste devra avoir été déclaré préalablement vacant à l’Adem par l’employeur est ajoutée.

Les deux chambres professionnelles regrettent que les conditions d’accès aux aides destinées à faciliter l’embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée aient été durcies.

Le point 24° de l’article 1^{er} du projet de loi prévoit par ailleurs des modifications en matière d’aide temporaire au réemploi, tant sur la forme que sur le fond et modifie les articles L.541- à L.541-11 du Code du travail.

Concernant les modifications sur la forme: actuellement, seul le principe de l’aide au réemploi est défini dans le Code du travail, sous l’article L.631-2, paragraphe (1) du Code du travail (qui traite des dépenses couvertes par le Fonds pour l’emploi) et les modalités de cette aide sont par ailleurs précisées par un règlement grand-ducal²⁴. Le projet de loi prévoit d’insérer une nouvelle section contenant les articles L.541-5 à L.541-11 dans le Code du travail et qualifie désormais la mesure d’„aide temporaire au réemploi“.

Mais, contrairement à ce qu’indiquent les auteurs dans le commentaire des articles²⁵, les changements majeurs apportés par le projet de loi portent sur le fond puisqu’il modifie sensiblement les conditions à remplir par le bénéficiaire et par l’entreprise d’accueil qui réembauche celui-ci ainsi que le montant de l’aide temporaire au réemploi qui sera plafonné.

Les catégories de salariés (qui doivent préalablement avoir été déclarés éligibles pour l’attribution de l’aide au réemploi par le Ministre du Travail) demeurent globalement inchangés (il s’agit notamment des salariés faisant l’objet d’un licenciement économique ou menacé de faire l’objet d’un tel licenciement, des salariés perdant leur emploi en cas de déclaration de faillite, ou quittant une entreprise

²⁴ Règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d’attribution 1. des aides à la mobilité géographique; 2. d’une aide au réemploi; 3. d’une aide à la création d’entreprises; 4. d’une aide à la création d’emplois d’utilité socio-économique.

²⁵ Cf. commentaire des articles, spécialement page 29 sous Ad 24°.

confrontée à des difficultés économiques). Toutefois, le projet de loi ajoute une condition supplémentaire puisque le nouvel article L.541-5 paragraphe (1) alinéa 3 du Code du travail dispose que: „*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 interpelle d'emblée les deux chambres professionnelles. Si l'exigence d'une durée de travail minimale dans l'entreprise d'origine peut se comprendre, pourquoi le bénéfice de l'aide devrait-il être réservé aux salariés antérieurement occupés sous contrat à durée indéterminée? Aux yeux de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers, cette restriction conduit à discriminer les salariés qui ont travaillé durant 24 mois dans leur entreprise d'origine moyennant un ou plusieurs contrats à durée déterminée. Cette discrimination devrait partant être corrigée.

Concernant le nouveau contrat de travail proposé, les conditions prévues par le projet de loi demeurent inchangées par rapport à celles existant actuellement: il peut s'agir soit d'un contrat à durée indéterminée, soit d'un contrat à durée déterminée de 18 mois minimum. Toutefois, le projet de loi (nouvel article L.541-7 paragraphe (1) sous a) du Code du travail) précise que ce contrat doit être conclu „*auprès d'une entreprise qui dispose d'un établissement stable au sens de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales (...)*“.

Une telle précision quant aux entités intéressées à embaucher le salarié revient à exclure „en bloc“ notamment les associations sans but lucratif et les fondations alors que celles-ci ont un besoin en personnel tout aussi légitime que les artisans, commerçants et les professions libérales (qu'ils exercent en nom propre ou sous forme de société). Aux yeux des deux chambres professionnelles, il s'agit une fois encore d'une discrimination qui n'est par ailleurs pas justifiée par les auteurs et qui devrait être corrigée.

Les deux chambres professionnelles attirent finalement l'attention des auteurs sur le fait que sous le point f) du même paragraphe du nouvel article L.541-7 du Code du travail, est au contraire couverte la situation „*de la société ou de l'association sans but lucratif auprès de laquelle il [le bénéficiaire] est employé*“.

En tout état de cause, le libellé du paragraphe (1) du nouvel article L.541-7, devrait être corrigé de manière à lever toute incohérence entre les lettres a) et f) et à ne pas écarter notamment les associations sans but lucratif du bénéfice de la mesure.

Par ailleurs, le projet de loi (sous les lettres d) à g) du nouvel article L.541-7 paragraphe (1) du Code du travail) innove en introduisant des motifs d'exclusion de l'aide au réemploi puisque le bénéficiaire ne doit pas:

- jouir d'une quelconque pension de vieillesse, pension de vieillesse anticipée, indemnité d'attente, indemnité professionnelle d'attente ou rente complète;
- être titulaire de l'autorisation d'établissement de l'entreprise auprès de laquelle il est employé;
- exercer la fonction de gérant, administrateur, administrateur-délégué ou responsable à la gestion journalière de la société ou de l'association sans but lucratif auprès de laquelle il est employé;
- détenir de participation dans la société, non cotée en bourse, auprès de laquelle il est employé.

Si ces exclusions sont justifiées, selon les auteurs, par le fait que „*(...) dans ces cas, il est difficile d'envisager l'existence d'un lien de subordination*“²⁶, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers donnent à considérer que le cumul d'un mandat social (gérant, administrateur) avec un contrat de travail est parfaitement possible et que les conditions strictes imposées par la jurisprudence²⁷ visent justement à garantir l'effectivité du lien de subordination indispensable à l'existence d'un contrat de travail. Partant, l'exclusion prémentionnée (sous la lettre f) du paragraphe (1) du nouvel article L.541-7 du Code du travail) devrait, selon elles, être sortie du projet de loi sous avis.

Enfin, s'agissant du montant de l'aide au réemploi, si le projet de loi (nouvel article L.541-8 du Code du travail) rappelle le principe que l'aide au réemploi doit garantir au bénéficiaire un salaire annuel maximal égal à 90% du précédent salaire annuel²⁸, pendant les quatre premières années de la

26 Commentaire des articles, sous Ad. 24°, spécialement page 31.

27 Cour, 5 novembre 1968.

28 La rémunération antérieure à prendre en compte demeure plafonnée à 3,5 fois le salaire social minimum pour travailleur non qualifié.

nouvelle embauche²⁹, il précise néanmoins, sous le paragraphe (3) de l'article précité que „(...) l'aide temporaire au réemploi ne peut pas dépasser la moitié du salaire brut payé par le nouvel employeur“.

Pour justifier ce plafonnement, les auteurs expliquent dans l'exposé des motifs qu'„(...) au courant des dernières années, il a été constaté que dans bien des cas, l'aide au réemploi versée mensuellement dépasse le niveau du salaire minimum, voire le niveau du nouveau salaire payé par l'employeur. Aussi, l'expérience des cinq dernières années a montré que surtout en ce qui concerne les demandeurs d'emploi qualifiés et bien rémunérés, l'aide au réemploi a été détournée de ses fins initiales et a pris la forme d'une subvention au salaire.“³⁰

Alors que les auteurs tirent de ce constat que „(...) 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 le salaire augmenté de l'aide au réemploi.“³¹, les deux chambres professionnelles se demandent sur quelle étude ou analyse s'appuient les auteurs pour justifier une telle affirmation.

Par ailleurs et devant l'idée que „la réforme de l'aide au réemploi consiste à 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 (...)“³², les deux chambres professionnelles interpellent les auteurs sur des éléments, non pris en compte dans le projet de loi, qui sont pourtant de nature à légitimer une différence importante entre l'ancien et le nouveau salaire, à savoir:

- le cas très fréquent d'un changement de fonction, voire de métier, exercés auprès du nouvel employeur par rapport à la fonction ou au métier précédemment exercés auprès de l'ancien employeur;
- l'application de barèmes de rémunération plus bas auprès du nouvel employeur pour un poste identique.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont limité leurs commentaires à l'article 1^{er} du projet de loi qui modifie le Code du travail.

Article 1^{er}, point 1^o (modifiant l'article L.121-6 paragraphe (3) du Code du travail)

Dans le prolongement des développements effectués sous les Considérations générales, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers préconisent un certain nombre d'adaptations à apporter au point 1^o.

Ainsi, elles préconisent:

- d'introduire le concept (incluant un seuil limite) permettant de vérifier le caractère régulier et substantiel des majorations de „prestation en moyenne pendant les douze mois précédant immédiatement le mois de la survenance de l'incapacité de travail de plus de quinze pourcents du temps de travail normal en dehors des jours ouvrables ou pendant une période générant une majoration pour travail de nuit“, concept permettant d'apprécier si les majorations seront prises en considération dans le calcul de la LFZ en cas d'incapacité de travail:
 - (i) si ce seuil est dépassé et si le salarié disposait de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail, les majorations auxquelles le salarié aurait eu droit s'il avait travaillé conformément à son horaire de travail pour la période d'incapacité de travail sont prises en compte;
 - (ii) si ce seuil est dépassé mais que le salarié ne disposait pas de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail, la moyenne des majorations des douze mois précédant immédiatement le mois de la survenance de l'incapacité de travail est prise en considération;

²⁹ Toutefois, l'aide au réemploi ne peut plus être allouée pour une période dépassant la durée de la relation de travail avec le nouvel employeur.

³⁰ Exposé des motifs, page 3.

³¹ Exposé des motifs, page 3.

³² Exposé des motifs, page 3.

- de préciser que les primes et suppléments courants „payables mensuellement en espèces“ devraient être pris en compte en matière de LFZ:
 - (i) primes et suppléments payables mensuellement en espèces auxquels le salarié aurait eu droit s’il avait travaillé conformément à son horaire de travail prévu (pour le cas où il dispose de son horaire de travail au moins jusqu’à la fin du mois de calendrier couvrant l’incapacité de travail);
 - (ii) moyenne de tous les primes et suppléments courants payables mensuellement en espèces au cours des douze mois précédant immédiatement la survenance de l’incapacité de travail (pour le cas où le salarié concerné ne dispose pas de son horaire de travail au moins jusqu’à la fin du mois de calendrier couvrant l’incapacité de travail);
- de considérer une période de douze mois aussi bien pour la vérification du principe des quinze pourcents du temps de travail normal en dehors des jours ouvrables ou pendant une période générant une majoration pour travail de nuit que pour le calcul des moyennes susmentionnées;
- de préciser que dans le cadre de l’application à certaines périodes (congé, congé maladie, chômage partiel, chômage dû aux intempéries, chômage accidentel ou technique involontaire) le principe de l’immunisation est équivalent à la prise en compte du salaire de base pour ces périodes respectives;
- d’abandonner la notion de „salaire journalier moyen“ et la définition y relative (alinéas 8 et 9 nouveaux proposés par le texte sous avis), vu les précisions proposées par les deux chambres professionnelles et explicitées ci-dessus;
- d’introduire le principe que si des périodes de chômage partiel, de chômage dû aux intempéries, ou de chômage accidentel ou technique involontaire coïncident avec l’incapacité de travail du salarié, ce dernier devrait être indemnisé suivant l’article L.533-11 du Code du travail pour la période concernée par le chômage;
- de prévoir une dérogation aux nouveaux alinéas prévus au paragraphe (3) de l’article L.121-6 du Code du travail par voie de convention collective de travail déterminant les éléments de rémunération à prendre en considération pour le salaire à continuer pendant la période d’incapacité de travail;
- d’adapter le texte proposé par les auteurs du présent projet de loi sur trois autres points:
 - en remplaçant les termes de „maladie“ et de „tombé malade“ par „incapacité de travail“ et „en incapacité de maladie“, sachant que l’incapacité de travail peut avoir des raisons multiples: maladie, accident ...;
 - en introduisant la notion de „salaire de base“ si, pendant la période de référence prévue pour le calcul de l’indemnité de maladie ou pendant la durée de l’incapacité de travail, interviennent des majorations de „salaire définitifs“ résultant de la loi, de la convention collective ou du contrat individuel de travail;
 - en déplaçant le terme de „notamment“ avant les termes „des avantages non périodiques“, étant donné qu’il n’est pas adéquat de lier la notion d’„avantages non périodiques“ avec celle de „gratifications et primes de bilan“; dans ce contexte, les gratifications devant dans tous les cas être exclues, qu’elles soient périodiques ou non périodiques, et ne pas être allouées au salarié en incapacité de travail.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers proposent dès lors que l’article 1^{er}, point 1 du projet de loi soit reformulé comme suit:

„Pour le salarié **en incapacité de travail 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 au sens de l’alinéa qui précède le salaire de base du mois concerné augmenté de toutes les primes et suppléments courants **payables mensuellement en espèces auxquels il aurait eu droit s’il avait travaillé conformément à son horaire de travail prévu pour la période d’incapacité de travail. Le salarié qui a presté en moyenne pendant les douze mois précédant immédiatement le mois de la survenance de l’incapacité de travail plus de quinze pourcents de son temps de travail normal en dehors des jours ouvrables ouvrant droit à des majorations ou pendant une période générant une majoration pour travail de nuit a droit en outre aux ainsi que des majorations susmentionnées** auxquelles **il 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 **en incapacité de travail 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 au sens de l'alinéa 2 ~~qui précède le versement d'une indemnité journalière égale au~~ **salaire journalier moyen de base du mois concerné augmenté de la moyenne de tous les primes et suppléments courants payables mensuellement en espèces des douze six** mois précédant immédiatement la survenance de **l'incapacité de travail la maladie. Le salarié qui a presté en moyenne pendant les douze mois précédant immédiatement le mois de la survenance de l'incapacité de travail plus de quinze pourcents de son temps de travail normal en dehors des jours ouvrables ouvrant droit à des majorations ou pendant une période générant une majoration pour travail de nuit a droit en outre à la moyenne des majorations susmentionnées des douze mois précédant immédiatement le mois de la survenance de l'incapacité de travail.**

Pour les salariés qui sont payés 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 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 ~~six~~ **six respectivement** douze mois, la période de référence pour établir la moyenne est réduite à la période d'occupation effective.

Au cas où les ~~six respectivement~~ **six respectivement** douze mois précédant immédiatement la survenance de **l'incapacité de travail 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 **et prises en compte au salaire de base.**

~~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 cent soixante treize 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.~~

Par dérogation aux alinéas 3 à 7, si des périodes de chômage partiel, de chômage dû aux intempéries, ou de chômage accidentel ou technique involontaire coïncident avec l'incapacité de travail du salarié, ce dernier est indemnisé suivant l'article L.533-11 pour la période concernée par le chômage.

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 du~~ **de du** salaire **de base** 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 **notamment** des avantages non périodiques, **notamment** des gratifications et primes de bilan, des frais accessoires occasionnés par le travail ainsi que des heures supplémentaires.

Il peut être dérogé aux alinéas 3 à 10 par voie de convention collective de travail déterminant les éléments de rémunération à prendre en considération pour le salaire à continuer pendant la période d'incapacité de travail.

Article 1^{er}, point 10° (modifiant l'article L.521-3 du Code du travail)

Le point a), qui modifie le point 4 de l'article L.521-3 du Code du travail de manière à préciser sur quoi portent les critères de l'emploi approprié, devrait être corrigé comme suit:

„4. être (...) prêt à accepter tout emploi approprié dont les critères relatifs au niveau de rémunération augmenté, le cas échéant de l'aide temporaire au réemploi, **de à** l'aptitude professionnelle, **de à** l'aptitude physique et psychique, **du au** trajet journalier et **de à** la situation familiale, **du au** régime de travail, **de à** la promesse d'embauche et **des aux** conditions de travail sont fixés (...).“

En effet, la notion de „niveau“ n'a vocation à intervenir, à proprement parler, que lorsqu'il s'agit du critère de la rémunération (et non pour les autres critères que sont l'aptitude professionnelle, l'aptitude physique et psychique, le trajet journalier et la situation familiale, le régime de travail, la promesse d'embauche et les conditions de travail).

Article 1^{er}, point 11° (modifiant l'article L.521-4 du Code du travail)

Sous le point a), modifiant le premier alinéa du paragraphe 5 de l'article L.521-4 du Code du travail, le mot „justifié“ devrait être corrigé de manière à lire „Le jugement ou l'arrêt déclarant (...) justifié la résiliation (...)“.

Article 1^{er}, point 12° (insérant un nouvel article L.521-4bis dans le Code du travail)

Il est renvoyé à titre principal aux critiques formulées sous le point 5 des Considérations générales et, pour le cas où aucune d'elles ne serait prise en compte, il est proposé, à titre subsidiaire, une reformulation *a minima* du nouvel article L.521-4bis dans le Code du travail:

„Dans les cas **où l'action intentée par le salarié en raison** 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, **n'est pas menée à son terme par suite de désistement**, le **demandeur d'emploi salarié** 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 seront à rembourser pour moitié par le salarié et pour l'autre moitié par l'employeur.“

Article 1^{er}, point 22° (modifiant l'article L.541-1 du Code du travail)

A la lumière des différents commentaires formulés sous le point 6 des Considérations générales, les deux chambres professionnelles proposent plusieurs modifications.

Sous le paragraphe (1), l'alinéa 3 devrait être reformulé comme suit: „~~La condition d'inscription auprès d'un des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi, IL~~ La condition de déclaration de vacance de poste et la condition de la durée d'inscription précitée ne s'appliquent pas en cas d'embauche (...)“ (afin d'éviter la redondance entre la première et la troisième condition)

Sous le paragraphe (2), dans la première phrase, l'emploi du mot „bénéficiaire“ dans la phrase „Le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale est dû si le *bénéficiaire* est légalement occupé auprès d'une entreprise (...)“ prête à confusion car peut laisser à penser qu'il s'agit du bénéficiaire du remboursement (à savoir l'employeur) alors qu'il s'agit du salarié. Partant, ce terme devrait soit être complété de manière à lire „bénéficiaire **de l'aide**“, soit être remplacé par „**salarié**“. De plus, sous la lettre a), le mot „modifiée“ devrait être ajoutée de manière à lire la „loi **modifiée** du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan (...)“.

Sous le paragraphe (3), dans un souci de cohérence avec le paragraphe (2), le mot „bénéficiaire“ devrait soit être complété de manière à lire „bénéficiaire **de l'aide**“, soit être remplacé par „**salarié**“.

Article 1^{er}, point 24° (ajoutant les articles L.541-5 à L. 541-11 du Code du travail)

Concernant le nouvel article L.541-5 qui contient trois paragraphes, il convient de matérialiser le premier paragraphe en ajoutant „(1)“ au début de la première phrase „**(1)** Une aide temporaire (...)“. De plus, l'alinéa 3 du paragraphe (1) devrait être corrigé comme suit: „En plus, le salarié doit avoir travaillé légalement dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée **ou déterminée** pendant les vingt-quatre mois qui précèdent immédiatement son départ de l'entreprise d'origine disposant d'un établissement stable au sens de la loi **modifiée** du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan (...)“.

Concernant le nouvel article L.541-6, le mot „modifiée“ devrait également être ajoutée de manière à lire la „loi **modifiée** du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan (...)“.

Concernant le nouvel article L.541-7, sous le paragraphe (1) lettre a), il y a lieu de corriger deux erreurs de manière à lire „(...) un établissement stable au sens de la **loi du** loi **modifiée** du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan (...)“.

Article 1^{er}, point 25° (modifiant l'article L.543-1paragraphe (1), alinéa 1^{er}, du Code du travail)

Le projet de loi propose de reformuler légèrement l'alinéa 1^{er} du paragraphe (1) de l'article L.543-1 du Code du travail comme suit „L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le jeune demandeur d'emploi, *sans emploi*, inscrit depuis trois mois au moins auprès des bureaux de

placement de l'Agence pour le développement de l'emploi et âgé de moins de trente ans accomplis d'un contrat d'appui-emploi conclu entre l'Agence pour le développement de l'emploi et le jeune demandeur d'emploi."

Les auteurs précisent, dans le commentaire des articles, que l'ajout des mots „sans emploi“ a pour but d'éviter que les jeunes ne s'inscrivent à l'Agence pour le développement de l'emploi que pour la forme pour bénéficier d'un contrat d'appui-emploi et que pour cette raison, la condition d'avoir été sans emploi durant les trois mois d'inscription à l'Adem a été ajoutée.

Même si les deux chambres professionnelles partagent cette position, elles sont toutefois d'avis que le libellé de l'article 1^{er}, point 25° du projet de loi ne traduit pas exactement cette condition. Elles proposent partant que ce libellé soit corrigé comme suit³³:

„(1) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le jeune demandeur d'emploi, ~~sans emploi~~, inscrit **comme demandeur d'emploi sans emploi** depuis trois mois au moins auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi et âgé de moins de trente ans accomplis, d'un contrat d'appui-emploi conclu entre l'Agence pour le développement de l'emploi et le jeune demandeur d'emploi.“

*

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne peuvent approuver le projet de loi sous avis que sous la réserve expresse de la prise en considération de leurs observations ci-avant formulées, plus particulièrement celles relatives au maintien intégral de la rémunération en cas de maladie du salarié.

33 Ce libellé est par ailleurs calqué sur celui d'autres articles du Code du travail (notamment l'article L.541-1).

7086/03

N° 7086³

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

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 DU CONSEIL D'ÉTAT

(4.7.2017)

Par dépêche du 20 octobre 2016, le Premier ministre, ministre d'État, a soumis à l'avis du Conseil d'État le projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Le projet de loi était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une fiche d'évaluation d'impact et d'une fiche financière.

À noter que, contrairement à la lettre de saisine, les textes coordonnés des lois que le projet de loi sous examen se propose de modifier n'étaient pas joints; en effet, la version de la loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs, telle que transmise, ne renseigne pas les onze modifications législatives intervenues depuis son entrée en vigueur. En ce qui concerne la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, a été fourni le texte coordonné publié en 2014, sans tenir compte de la modification ultérieure intervenue en 2015.

L'avis de la Chambre des salariés ainsi que l'avis commun de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers ont été communiqués au Conseil d'État par dépêches respectivement des 25 novembre 2016 et 25 avril 2017.

*

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Le projet de loi vise essentiellement à apporter de nombreuses modifications au Code du travail qui peuvent être résumées comme suit:

- une définition plus précise des éléments à prendre en compte pour déterminer les salaires en cas d'absence pour maladie,
- une adaptation du régime applicable au travail des étudiants,
- la mise en conformité de la législation du travail à la suite de deux arrêts de la Cour constitutionnelle en matière de démission du salarié pour faute grave de l'employeur,
- la réforme des dispositions légales applicables en présence d'une transaction signée entre l'employeur et le salarié au cours d'une procédure judiciaire,
- une modification des mesures concernant l'aide au réemploi et l'intégration de ces dispositions dans le Code du travail,
- une réorientation des obligations imposées aux demandeurs d'emploi qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise,

- une adaptation des mesures en faveur de l’emploi des jeunes,
- l’introduction d’une base légale applicable au Réseau d’études sur le marché du travail et de l’emploi („RETEL“),
- l’introduction d’une base légale permettant d’échanger des données entre le ministre ayant l’Emploi dans ses attributions, l’Agence pour le développement de l’emploi („ADEM“) et divers ministères, établissements publics, chambres professionnelles et personnes morales de droit privé financées par le Fonds pour l’emploi.

Par dépêche du 7 juin 2017, le Conseil d’État a été saisi d’un projet de loi n° 7149¹.

Le Conseil d’État note que les dispositions des points 22 et 23 de l’article 1^{er} du projet de loi sous avis et les modifications que le projet de loi n° 7149 entend opérer à l’endroit de ses points 8 et 9 de l’article 1^{er} touchent les mêmes articles du Code du travail, en l’occurrence les articles L.541-1 et L.541-2 dudit code.

Les articles L.541-5 à L.541-7 sont eux aussi modifiés respectivement par les points 24^o du projet de loi sous avis, et 10^o du projet de loi n° 7149.

Dans la mesure où deux projets de loi modifient partiellement les mêmes dispositions du Code du travail, il subsiste un doute sur la teneur finale desdites dispositions, alors que celle-ci est tributaire du projet de loi qui sera adopté en second lieu. Dès lors, il aurait été fortement utile d’introduire des amendements au projet de loi sous avis concernant les modifications à apporter aux articles L.541-1, L.541-2 et L.541-5 à L.541-7, au lieu d’introduire un deuxième projet de loi dans la procédure législative sans attendre l’aboutissement de ladite procédure pour le projet de loi antérieur.

Le Conseil d’État ne peut se défaire de l’impression que le peu de soin apporté à l’agencement des textes témoigne d’une fébrilité peu propice à l’élaboration d’une législation cohérente. Afin de ne pas en rajouter à cette confusion, le Conseil d’État a décidé d’aviser les deux projets de loi à la même date afin d’éviter que des articles devant figurer dans le Code du travail ne soient adoptés sous une numérotation appalée à changer quelques mois, voire semaines, après leur entrée en vigueur.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Ad 1^o

Ce point vise à préciser et à modifier les éléments du salaire à prendre en compte pour le calcul du salaire à payer par l’employeur en cas d’incapacité du salarié de travailler pour cause de maladie. La solution retenue au projet de loi sous avis doit tenir compte des multiples cas de figure auxquels sont confrontés les employeurs et les salariés. Le Conseil d’État a noté que le projet de loi apporte des améliorations au régime d’indemnisation des salariés incapables de travailler. Le mode de détermination du salaire est adapté en ce que, selon le projet de loi, il sera dorénavant tenu compte du salaire réel payé avant l’incapacité de travail. Le projet de loi instaure une distinction selon que l’horaire de travail était fixé au moins jusqu’à la fin du mois de calendrier pendant lequel est intervenue l’incapacité de travail ou que tel n’était pas le cas. La Chambre de commerce s’oppose à cette réforme en invoquant les accords conclus entre les partenaires sociaux à l’origine de la loi du 13 mai 2008 portant introduction d’un statut unique. Le Conseil d’État n’entend pas se prononcer sur cette question qui relève exclusivement de l’appréciation du législateur.

Le libellé proposé distingue entre le calcul du salaire dû au 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“, d’une part, et 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“, d’autre part.

Le Conseil d’État se demande si la méthode de calcul applicable à la situation où le salarié tombé malade disposait de son horaire de travail doit s’appliquer à toute la période de maladie pour laquelle le salarié disposait de son horaire de travail et dès lors, le cas échéant, au-delà du mois en cours.

¹ Projet de loi portant modification du Code du travail en vue de l’introduction d’un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée (dossier parl. n° 7149).

Au dernier alinéa, il y a lieu d'omettre le terme „notamment“. Cet alinéa se lira donc comme suit:

„Pour le calcul de l'indemnité, il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, des gratifications et primes de bilan, des frais accessoires occasionnés par le travail ainsi que des heures supplémentaires.“

Le Conseil d'État estime, en effet, que les gratifications ne constituent pas nécessairement des avantages non périodiques.

Le Conseil d'État marque son accord avec les précisions proposées qui contribueront à réduire le nombre de litiges entre employeurs et salariés, même s'il est évident que toutes les situations individuelles et tous les cas de figure ne peuvent pas être coulés dans la loi.

Ad 2°

Le point 2 vise à augmenter à quinze heures la durée hebdomadaire de travail autorisée aux étudiants dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée. Dans ce contexte, le Conseil d'État a noté les observations figurant dans l'avis de la Chambre des salariés concernant l'articulation par rapport aux dispositions anticumul des nouvelles dispositions du projet de loi avec les seuils de revenus propres figurant à l'article 11 de la loi modifiée du 24 juillet 2014 concernant l'aide financière de l'État pour études supérieures. Aux yeux du Conseil d'État, les situations où les revenus propres des étudiants dépasseront ces seuils devraient toutefois rester l'exception. Le Conseil d'État souhaite également rappeler sa position concernant la possibilité de recourir de manière illimitée à des contrats de travail à durée déterminée dans le contexte de l'emploi d'étudiants. Il renvoie à son avis du 19 février 2008 relatif au projet de loi n° 5733², à l'origine de la loi du 19 août 2008 relative aux aides à la formation-recherche, qui a inséré les dispositions qu'il est prévu de modifier par le projet de loi sous examen, dans le Code du travail.

Ad 3° et 5°

Ces points entendent modifier les articles L.124-6 et L.124-7 du Code du travail à la suite des arrêts n^{os} 123/16 et 124/16 de la Cour constitutionnelle. Ces deux arrêts ont déclaré les articles en question non conformes à l'article 10*bis* paragraphe 1^{er} de la Constitution. Selon la Cour constitutionnelle, la privation du droit à une indemnité de préavis et à une indemnité de départ en cas de résiliation sans préavis du contrat de travail à l'initiative du salarié pour faute grave de l'employeur crée une inégalité par rapport au salarié licencié indûment pour faute grave.

L'ajout proposé à l'article L.124-6 précise que le droit à l'indemnité de préavis dans ce cas de figure naît également si la résiliation sans préavis est „reconnue par l'employeur“.

Le Conseil d'État estime qu'il est superflète de prévoir cette hypothèse dans le cadre de la loi, étant donné qu'une telle reconnaissance et l'obligation de prendre en charge l'indemnité légale de préavis et l'indemnité de départ en découlant seront nécessairement la suite d'un accord verbal ou écrit entre parties. Le salarié ayant pris l'initiative de résilier le contrat de travail sans préavis n'engagera en effet une procédure judiciaire que dans l'hypothèse où il n'existe pas d'accord sur les montants qu'il s'estime dus en application du futur libellé des articles L.124-6 et L.124-7 ainsi qu'en application de l'article L.124-10 actuellement en vigueur.

En règle générale, en cas de résiliation sans préavis par le salarié, le tribunal sera saisi soit d'une demande du salarié – demande basée sur l'alinéa 2 projeté de l'article L.124-6 et sur l'alinéa 1^{er} de l'article L.124-7 ainsi que sur l'article L.124-10 –, soit d'une demande de l'employeur pour non-respect du préavis prévu à l'article L.124-4 assortie, le cas échéant, d'une demande en dommages et intérêts sur base de l'article L.124-10.

Le Conseil d'État propose dès lors d'omettre le bout de phrase „respectivement reconnue par l'employeur“, figurant à l'endroit du nouvel alinéa 2 qu'il est proposé d'insérer dans l'article L.126-6 du Code du travail. Ce n'est qu'à titre subsidiaire que le Conseil d'État tient à observer que ce même bout de phrase n'est pas prévu à l'endroit de l'article L.126-7.

2 Projet de loi relatif aux aides à la formation-recherche modifiant: – la loi modifiée du 31 mai 1999 portant création d'un fonds national de la recherche dans le secteur public; – la loi modifiée du 9 mars 1987 ayant pour objet: 1) l'organisation de la recherche et du développement technologique dans le secteur public; 2) le transfert de technologie et la coopération scientifique et technique entre les entreprises et le secteur public; – le Code du Travail (doc. parl. 5733⁵).

En ce qui concerne l'article L.124-7, le Conseil d'État suggère de remplacer le dernier bout de phrase commençant par „(...) a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même employeur“ par la formulation suivante:

„(...) a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe“.

Ad 4° et 6° à 8°

Sans observation.

Ad 9°

Aux termes de l'article L.233-8 actuel, le congé doit être pris en une seule fois à moins que les besoins du service ou des désirs justifiés du salarié n'exigent un fractionnement. Cette obligation qui ne correspond nullement aux souhaits des salariés et aux besoins des entreprises est remplacée par une simple faculté.

Par ailleurs, le libellé projeté vise à remplacer l'obligation de prévoir au moins une fraction de congés continue minimale de „douze jours continus“ par „deux semaines de calendrier“. Le Conseil d'État note que la modification projetée n'est pas autrement motivée.

Ad 10°

La réforme tend à préciser, dans la loi, les conditions à remplir par le chômeur souhaitant bénéficier d'une indemnité de chômage ainsi que les contraintes qu'il est censé devoir accepter par rapport à un travail qualifié d'„emploi approprié“.

Aux termes de l'alinéa *in fine*, ajouté au point 9 nouveau inséré à l'article L.121-3 du Code du travail, „[e]n cas de fausses déclarations, l'intéressé doit rembourser à l'ADEM les indemnités de chômage perçues“.

Le Conseil d'État rappelle que le fait de faire sciemment une fausse déclaration pour recevoir une allocation à laquelle le demandeur n'a pas droit constitue une escroquerie punie, selon les articles 496-1 à 496-3 du Code pénal, d'une peine d'emprisonnement de quatre mois à cinq ans, et d'une amende de 251 à 30.000 euros. Le Conseil d'État propose dès lors de libeller cette phrase comme suit:

„En cas de fausse déclaration et sans préjudice des peines pénales prévues aux articles 496-1 à 496-3 du Code pénal, l'intéressé doit ...“.

Ad 11°

La disposition sous avis modifiera l'article L.521-4 du Code du travail afin de tenir compte des arrêts de la Cour d'appel qui ont retenu que les paragraphes 5 et 6 de l'article L.541-4 se limitaient au seul cas de la démission motivée par un acte d'harcèlement sexuel et non pas à la démission du salarié pour une autre faute dans le chef de l'employeur.

Ce n'est que dans les cas limitativement énumérés que le Fonds pour l'emploi peut actuellement se voir rembourser les indemnités de chômage versées au salarié. Le Conseil d'État relève, à l'instar de la Chambre des salariés, que l'introduction de cette disposition au profit du Fonds pour l'emploi ne fait de sens que si, parallèlement, l'article L.521-4, paragraphe 2, alinéa 1^{er}, est modifié afin de permettre au salarié ayant démissionné pour faute grave de l'employeur, de demander à son tour 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. Il y a dès lors lieu de compléter ledit alinéa en ce sens.

Dans la même logique, l'article L.521-4, paragraphe 6, du projet de loi dispose que le salarié est, à son tour, tenu de rembourser les indemnités touchées suite à une démission jugée non justifiée. Aux termes d'un nouveau paragraphe 8 qui complètera l'article L.521-4, l'employeur devra désormais également rembourser au Fonds pour l'emploi, en application du jugement ou de l'arrêt, les indemnités de chômage versées au salarié licencié avec préavis.

Ad 12°

Le Conseil d'État renvoie aux observations et arrêts de la Cour d'appel cités par les auteurs du projet de loi et qui sont à l'origine de l'introduction de l'article L.521-4*bis*.

Le Conseil d'État peut marquer son accord avec la finalité du texte. Il apparaît toutefois que le libellé de l'article, en ce qu'il impose au demandeur de poursuivre son action en justice jusqu'à son terme,

est assez singulier. Le Conseil d'État suggère dès lors de retenir le libellé proposé à titre subsidiaire dans l'avis commun de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers³ qui se lit comme suit:

„Dans les cas où l'action intentée par le salarié en raison 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, n'est pas menée à son terme par suite de désistement, le salarié est tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage lui versées par provision. Si ce désistement résulte d'une transaction entre le salarié et l'employeur, les indemnités seront à rembourser pour moitié par le salarié et pour l'autre moitié par l'employeur.“

Le Conseil d'État suggère également de limiter l'obligation de remboursement des indemnités de chômage à une période déterminée d'avance. Une période maximale de six mois pourrait être envisagée.

Le Conseil d'État donne, par ailleurs, à considérer qu'il est loisible aux parties signataires d'un arrangement de tenir compte, dans le cadre des stipulations d'ordre financier, de l'obligation légale ainsi instaurée à l'égard du Fonds pour l'emploi et d'inclure cet aspect dans la transaction à signer.

Ad 13°

Sans observation.

Ad 14°

Le Conseil d'État marque son accord avec les nouvelles dispositions destinées à favoriser la création et la reprise d'une entreprise en permettant à un chômeur indemnisé de continuer, sur demande, à toucher des indemnités de chômage tout en n'étant pas tenu d'accepter tout emploi approprié pendant une durée maximale de six mois et ce dans le but de lui permettre de mettre en place les structures de sa nouvelle entreprise. Un régime comparable existe déjà pour les travailleurs intellectuels indépendants. La possibilité ainsi ouverte devrait notamment s'adresser aux chômeurs plus âgés ayant peu de chances d'être réengagés sur le marché du travail. Le système qu'il est prévu d'instaurer par le projet de loi sous avis repose largement sur une relation de confiance qui devra s'installer entre l'ADEM et le demandeur d'emploi disposé à s'engager dans un tel projet et sur la qualité du soutien logistique de cette administration.

Ad 15° à 19°

Sans observation.

Ad 20° et 21

Le Conseil d'État renvoie à ses observations *in fine* des considérations générales.

Ad 22°

Selon le commentaire de l'article, les modifications proposées s'inspirent des conditions d'octroi du chômage involontaire, un dispositif qui se serait avéré efficace par le passé.

Le Conseil d'État marque son accord avec cette approche.

L'article L.541-1 est modifié. Selon le projet de loi, la part patronale des cotisations de sécurité sociale sera remboursée aux employeurs pour les chômeurs embauchés. La disposition de l'article L.541-1 ne s'appliquera également plus aux chômeurs de longue durée, mais restera réservée aux chômeurs âgés.

Ad 23°

La modification proposée vise à mieux cibler les aides aux chômeurs de longue durée et à limiter l'aide aux chômeurs plus âgés, les chômeurs âgés entre 30 et 45 ans étant ainsi incités, selon l'exposé des motifs, à s'orienter vers une formation professionnelle complémentaire afin d'améliorer leur employabilité.

Le Conseil d'État n'est pas en mesure d'apprécier les effets à court et à moyen terme de cette réforme qui comporte une réduction des aides à l'embauche aux chômeurs entre 30 et 45 ans. Il ignore si les

³ Avis commun de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers du 25 avril 2017, p. 24.

mesures nouvelles qu'il est proposé d'insérer dans la loi en projet reposent sur des études du marché du travail et si des projections des effets éventuellement négatifs furent engagées avant le dépôt du projet de loi.

Ad 24°

Le point 24° vise à intégrer les dispositions des articles 14 à 17 du règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution 1. des aides à la mobilité géographique; 2. d'une aide au réemploi; 3. d'une aide à la création d'entreprises; 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique dans le Code du Travail. Cette réforme de la législation s'impose alors que le règlement grand-ducal précité du 17 juin 1994 repose exclusivement sur l'article L.631-2, paragraphe 1^{er} pour clarifier la base légale. Le Conseil d'État note toutefois que, au-delà de cette régularisation formelle, les auteurs ont modifié très sensiblement les conditions de l'aide au réemploi, désignée dans le projet de loi par „aide temporaire au réemploi“.

Aux termes de l'article L.541-5, paragraphe 1^{er}, alinéa 3, en projet, le salarié devra désormais avoir travaillé légalement pendant vingt-quatre mois précédant le départ de l'entreprise d'origine dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Or, l'exigence d'un contrat de travail à durée indéterminée pose problème: en effet, la disposition législative qu'il est proposé d'insérer au Code du travail traite manifestement de manière différente deux catégories de salariés qui relèvent de situations comparables, à savoir: les salariés travaillant dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un côté, et les salariés ayant travaillé sous un contrat à durée déterminée, le cas échéant prorogé, de l'autre.

Selon le libellé proposé, un salarié ayant, à titre d'exemple, travaillé un an sous un CDD et l'année subséquente sous un CDI se verrait privé du bénéfice de ladite mesure.

Même en admettant l'existence d'une disparité objective entre les deux situations, la différence de traitement n'est pas justifiée, adéquate et proportionnée à son but. Le Conseil d'État ne voit pas en quoi l'exigence d'un CDI constituerait une nécessité. La disposition sous examen viole dès lors le principe d'égalité consacré par l'article 10*bis* de la Constitution et le Conseil d'État doit s'y opposer formellement.

Par ailleurs, le renvoi à la notion d'„établissement stable“ au sens de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales doit être modifié. En effet, la notion d'„établissement stable“ n'est pas définie dans la loi de 2011, l'article 5 de cette loi définissant exclusivement le lieu d'établissement fixe d'une entreprise. Le renvoi à la loi précitée du 2 septembre 2011 doit préciser qu'il s'agit d'une loi entre-temps modifiée. Le Conseil d'État propose le libellé suivant de l'alinéa *in fine* de l'article L.541-5:

„Pour pouvoir bénéficier de l'aide, le salarié doit avoir travaillé légalement dans le cadre d'un contrat de travail pendant les vingt-quatre mois qui précèdent immédiatement son départ de l'entreprise d'origine ayant disposé d'un lieu d'établissement fixe au sens de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.“

Le Conseil d'État estime que le renvoi à la notion d'„établissement fixe“, telle qu'elle est définie dans la loi précitée du 2 septembre 2011 n'exclut pas du bénéfice de l'aide temporaire les salariés ayant travaillé légalement auprès d'une association sans but lucratif créée selon les règles de la loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations et fondations sans but lucratif. La disposition légale sous revue ne vise en effet la loi précitée du 2 septembre 2011 que par rapport à l'exigence d'un établissement fixe au sens de l'article 5 de ladite loi⁴. La lecture du Conseil d'État est encore confortée par le fait

4 „Art. 5. L'entreprise doit disposer d'un lieu d'exploitation fixe au Grand-Duché de Luxembourg qui se traduit par: 1. l'existence d'une installation matérielle appropriée, adaptée à la nature et à la dimension des activités poursuivies, 2. l'existence d'une infrastructure comportant les équipements administratifs ainsi que les équipements et installations techniques nécessaires à l'exercice des activités poursuivies, 3. l'exercice effectif et permanent de la direction des activités, 4. la présence régulière du dirigeant, 4. le fait d'y conserver tous les documents relatifs aux activités, tous les documents comptables et les documents relatifs à la gestion du personnel.

Une domiciliation au sens de la loi modifiée du 31 mai 1999 régissant la domiciliation des sociétés ne constitue pas un établissement au sens du présent article.“

que l'article L.541-7, paragraphe 1^{er}, mentionne expressément, sous le point f), les salariés occupés auprès d'une association sans but lucratif.⁵

Dans le but d'éviter des abus, le futur article L.541-8, paragraphe 3, dispose que l'aide temporaire au réemploi ne pourra pas dépasser la moitié du salaire brut payé par le nouvel employeur. Le Conseil d'État marque son accord avec cette disposition.

Ad 25° à 27

Sans observation.

Ad 28°

Le point 28° concerne l'échange et l'interconnexion de données entre administrations.

Le Conseil d'État rappelle sa position à ce sujet: „(...) l'accès à des fichiers externes et la communication de données informatiques à des tiers constituent une ingérence dans la vie privée et partant, en vertu de l'article 11, paragraphe 3, de la Constitution, une matière réservée à la loi formelle. Dans ce cas, l'essentiel du cadrage normatif doit figurer dans la loi.

La loi doit indiquer les bases de données auxquelles une autorité publique peut avoir accès ou dont une autorité publique peut se faire communiquer des données, tout comme les finalités de cet accès ou de cette communication. En cas d'accès direct et, le cas échéant, d'interconnexion, la loi doit encore préciser que le système informatique par lequel l'accès est opéré doit être aménagé de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte.“⁶

Au point a), il est proposé de permettre, à côté de l'ADEM, au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions d'obtenir les informations nécessaires à l'accomplissement de ses missions, de la part du Centre commun de la sécurité sociale. Le Conseil d'État propose de faire abstraction de l'ajout „ou de son délégué“ qui est superfétatoire. Le point a) n'appelle pas d'autre observation.

Le point b) sous examen, tendant à insérer un nouvel alinéa 2 au paragraphe 1^{er} de l'article L.621-3 du Code du travail, qui renvoie dans son alinéa 2 actuel (alinéa 3 nouveau) à un règlement grand-ducal, ne répond pas au cadre constitutionnel tel que tracé par les articles 11, paragraphe 3, et 32, paragraphe 3, de la Constitution.

Tout d'abord, les finalités de l'accès aux fichiers de données à caractère personnel des entités énumérées au point b) en projet ne sont pas suffisamment précisées. La formulation „dans le cadre de l'accomplissement de leurs missions“ reste vague, et permet un accès généralisé auxdits fichiers de la part du ministre et de l'ADEM.

Par ailleurs, le texte en projet laisse le choix aux administrations et entités concernées de procéder soit par la voie d'un échange d'informations, soit par la voie de l'interconnexion de données. Dans l'hypothèse d'une interconnexion de données, la loi doit encore préciser que le système informatique par lequel l'accès est opéré doit être aménagé, de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte.

Tel n'est pas le cas pour l'ensemble de ces raisons, et le Conseil d'État doit s'opposer formellement au texte proposé. Il renvoie à cet égard à l'article 11*bis* de la loi modifiée du 24 juillet 2014 concernant l'aide financière de l'État pour études supérieures, ainsi qu'à l'article 122, alinéa 5, de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

Ad 29 et 30°

Sans observation.

Ad 31° et 32°

Le point 32° vise à remplacer les articles L.641-1 à L.641-3 en vigueur, à l'origine de l'Observatoire National des Relations du Travail et de l'Emploi, désigné par le sigle „ORPE“, par un „réseau d'étude“ dénommé „Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi“, désigné par le sigle RETEL. Les missions de ce réseau sont énumérées au paragraphe 2. Le Conseil d'État admet la nécessité de disposer

⁵ Cette lecture n'est pas partagée par les auteurs de l'avis commun de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers.

⁶ Avis n° 51.586 du Conseil d'État du 7 juin 2016 relatif au projet de loi portant modification de la loi du 24 juillet 2014 concernant l'aide financière de l'État pour études supérieures (doc. parl. 6975³).

de données statistiques plus précises afin d'évaluer les effets concrets et l'utilité des nombreuses mesures en faveur de l'emploi.

L'accès aux fichiers externes et la communication des données informatiques organisés dans le cadre de ce paragraphe répondent aux exigences légales dans la mesure où la loi indique les bases de données auxquelles l'autorité publique peut avoir accès ou dont une autorité publique peut se faire communiquer des données, tout comme les finalités de cet accès ou de cette communication.

À l'endroit de l'article 641-2, paragraphe 2, du projet de loi sous examen, il est précisé que „[l]’activité de ces représentants au sein du comité de gestion est honorifique“. Le Conseil d'État ne saisit pas la signification de cette phrase. Les fonctionnaires représentant les diverses administrations au RETEL seraient-ils tenus d'y collaborer à titre gratuit en dehors de leurs heures de travail ? Une telle obligation légale, à part son caractère inédit, serait difficilement conciliable avec le statut général de la Fonction publique. Si par contre, l'intention des auteurs du projet de loi était de souligner que la participation au RETEL n'est pas rémunérée au-delà du traitement que le fonctionnaire touche en application de la législation afférente, la disposition sous avis est parfaitement superflue, puisqu'un jeton de présence ne peut être alloué que s'il est expressément prévu par une disposition légale. La phrase est, partant, parfaitement superflue et peut être omise.

Ad 33°

Sans observation.

Articles II et III

Sans observation.

Article IV

Le Conseil d'État estime que l'article sous revue est superfétatoire dans la mesure où cette solution relève du droit commun.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LÉGISLATIVE

Observations préliminaires

Lors de la présentation du projet de loi, il y a lieu de veiller à ce que celle-ci soit uniforme, et ce pour des raisons de lisibilité du texte:

- il convient d'écrire le numéro de paragraphe et d'alinéa, qui fait l'objet d'une modification, en chiffres arabes et non en toutes lettres.
- il y a également lieu de présenter les changements en suivant l'ordre suivant: „article, paragraphe, alinéa, numéro“.

Pour ce qui est du texte du projet de loi proprement dit, les modifications suivantes sont à opérer:

Article 1^{er}

„1° À l'article L.121-6, paragraphe 3, sont insérés entre les alinéas 2 et 3, neuf alinéas nouveaux, libellés comme suit:

(...)“

2° À l'article L.122-1, paragraphe 3, point 5, les alinéas 2 et 3 prennent la teneur suivante:

(...)“.

Les points 3° et 4° peuvent être regroupés en un seul point 3°, libellé comme suit:

„3° À l'article L.124-6, l'alinéa 2 est remplacé par deux alinéas libellés comme suit:

„En cas de résiliation (...)

L'indemnité prévue (...).“

„4° (5° initial) L'article L.124-7, paragraphe 1^{er}, l'alinéa 1^{er}, prend la teneur suivante:

(...)“.

Au point 6° (5° nouveau), il n'y a pas lieu de préciser qu'il s'agit d'un article du Code du travail. Il faut cependant préciser que la modification est à opérer à l'endroit de l'alinéa 2:

„5° À l'article L.152-1, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, le point 5 est complété comme suit:
(...)“

„6° (7° initial) Au Livre 1^{er}, Titre II, l'intitulé du chapitre VI prend la teneur suivante:
(...)“

Au point 8° initial, il n'y a pas lieu de préciser qu'il s'agit d'un article du Code du travail:

„7° À l'article L.131-13, paragraphe 1^{er}, l'alinéa 1^{er} est modifié comme suit:
(...)“

„9° (10° initial) (...):

- a) À l'alinéa 1^{er}, le point 4 prend la teneur suivante: (...)
- b) L'alinéa 1^{er} est complété par les points 8 et 9 qui sont libellés comme suit: (...)
- c) Les alinéas 2 à 4 nouveaux sont libellés comme suit: (...)“

„10° (11° initial) (...):

- a) Au paragraphe 5, l'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante: (...)
- b) Au paragraphe 6, l'alinéa 1^{er} est complété comme suit: (...)
- c) Un nouveau paragraphe 8 prend la teneur suivante: (...)“

Au point 10° (11° initial), il convient d'écrire:

„... l'aide temporaire au réemploi, à l'aptitude professionnelle, à l'aptitude physique et psychique, au trajet journalier et à la situation familiale, au régime de travail, à la promesse d'embauche et aux conditions de travail ...“

„12° (13° initial) À l'article L.521-9, le paragraphe 1^{er} est complété par un nouvel alinéa 2 libellé comme suit (...)

13° (14° initial) À l'article L.521-9, le paragraphe 5 est complété par les alinéas 2 à 5 nouveaux, libellés comme suit: (...)

14° (15° initial) À l'article L.521-12, le paragraphe 3 prend la teneur suivante: (...)“

Au point 16° (15° nouveau), il y a lieu de préciser qu'il s'agit du paragraphe 1^{er} qui est modifié:

„15° À l'article L.523-1, le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit: (...)“

Le point 17° (points 16° et 17° nouveaux) est à subdiviser en deux points distincts, étant donné que des modifications sont apportées aux articles L.524-1 et L.524-4:

„16° (nouveau) À l'article L.524-1, paragraphe 3, la dernière phrase est modifiée comme suit:
(...)

17° (nouveau) À l'article L.524-4, au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, la dernière phrase est modifiée comme suit: (...)“

„18° À l'article L.525-1, paragraphe 3, le dernier alinéa prend la teneur suivante: (...)

19° Au Livre V, Titre IV, le Chapitre I^{er} prend la teneur suivante: (...)

20° À la suite de l'intitulé du Chapitre I^{er} est inséré une nouvelle section 1, intitulée:

„(...)“

Le point 21° est à supprimer.

„21° (22° et 23° initiaux) Les articles L.541-1 et L.541-2 prennent la teneur suivante: (...).

22° (nouveau et 24° initial) À la suite de l'article L.541-4 est inséré une nouvelle section 2 intitulée: „(...)“, qui comprend les articles L.541-5 à L.541-11 nouveau suivants: (...)“.

Le point 25° (initial) modifie l'article L.543-1, dont le paragraphe 1^{er} ne comporte qu'un alinéa. Il y a dès lors lieu de supprimer la référence erronée à un alinéa 1^{er}, et d'écrire:

„23° À l'article L.543-1, le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante: (...)“

„24° (26° initial) À l'article L.543-3, l'alinéa 2 est remplacé par les deux alinéas suivants: „(...)“.

Le point 27° tend à modifier l'article L.543-14, paragraphe 1^{er}, qui ne comporte qu'un seul alinéa. Il y a lieu de supprimer la référence à un alinéa 1^{er}, et d'écrire:

„25° À l'article L.543-14, le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit (...).“

„26° (28° initial) L'article L.621-3 est modifié comme suit:

a) Au paragraphe 1^{er}, l'alinéa 1 est remplacé par les deux alinéas suivants: (...)

b) Un paragraphe 4 nouveau prend la teneur suivante: (...).“

„27° (29° initial) L'article L-631-2 est modifié comme suit:

a) Au paragraphe 1^{er}, point 5, la première phrase est modifiée comme suit: (...)

b) Au paragraphe 1^{er}, le point 9 prend la teneur suivante: (...)

c) Au paragraphe 1^{er}, le point 13 est supprimé.

d) Le paragraphe 3 est supprimé.

28° (30° initial) Il est ajouté un nouvel article L.631-3 qui prend la teneur suivante: (...).“

À l'endroit du paragraphe 4, il y a lieu de remplacer le renvoi au paragraphe 1^{er} par un renvoi au paragraphe 2, les missions du RETEL étant exclusivement mentionnées au paragraphe 2.

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 19 votants, le 4 juillet 2017.

Le Secrétaire général,

Marc BESCH

Le Président,

Georges WIVENES

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7086/04

N° 7086⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2017-2018

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

* * *

SOMMAIRE :

	<i>page</i>
<i>Amendements adoptés par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale</i>	
1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'État (15.11.2017).....	1
2) Texte coordonné.....	6

*

**DÉPÊCHE DU PRÉSIDENT DE LA CHAMBRE DES DÉPUTÉS
AU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ÉTAT**

(15.11.2017)

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir des amendements au projet de loi sous rubrique que la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a adoptés dans sa réunion du 13 novembre 2017.

Je joins, à toutes fins utiles, un texte coordonné du projet de loi reprenant les amendements parlementaires proposés (figurant en caractères gras soulignés) et les propositions de texte du Conseil d'État que la commission a fait sienne (figurant en caractères soulignés).

Amendement 1 – Article 1^{er}, point 10^o initial (point 9^o nouveau)

Au point 10^o initial du projet de loi (point 9^o nouveau) la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose de compléter le texte original du point c) par un alinéa trois nouveau qui fixe un délai précis endéans lequel le salarié doit avoir remis les bulletins concernant l'impôt sur le revenu.

Ainsi le point c) du point 10^o initial du projet de loi (point 9^o nouveau) prend la teneur suivante :

« c) Les alinéas 2 à 5 nouveaux sont libellés comme suit :

Les salariés qui ne remplissent pas (...)

Le salarié est tenu de remettre (...)

« 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 (...) »

Commentaire :

Pour éviter des discussions sur le délai de remise des bulletins concernant l'impôt sur le revenu et les conséquences de la non-remise de ces bulletins, le texte prévoit maintenant que ces bulletins d'impôt doivent être remis à l'Agence pour le développement de l'emploi pour la fin de l'exercice qui suit celui pour lequel les impôts sont dus.

En cas de non remise des bulletins dans le délai imparti, le chômeur indemnisé est tenu de rembourser l'intégralité des indemnités de chômage touchées.

Amendement 2 – Article 1^{er}, point 11° initial (point 10° nouveau)

Au point 11° initial du projet de loi (point 10° nouveau), la commission propose l'amendement suivant :

« a) Le premier alinéa du paragraphe 2 prend la teneur suivante :

« (2) 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 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. » »

Commentaire :

La commission suit le Conseil d'État lorsqu'il relève, à l'instar de la Chambre des salariés, que la possibilité donnée au Fonds pour l'emploi de se voir rembourser les indemnités de chômage versées au salarié en cas de démission pour faute grave dans le chef de l'employeur ne fait de sens que si le salarié peut, dans ce cas, demander à son tour 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.

Les points a), b) et c) du projet deviennent les points b), c) et d)

Amendement 3 – Article 1^{er}, nouveau point 16°

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose d'introduire un nouveau point 16° qui prendra la teneur suivante :

« 16° A l'article L.523-1, au paragraphe 2, l'alinéa 3 est modifié comme suit:

« Le cas échéant les suppléments payés au titre de l'alinéa qui précède ne sont pas considérés comme revenu accessoire au sens des dispositions de l'article L.521-18 **et sont exempts d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale.** » »

Commentaire :

Il est ainsi proposé de compléter à l'article L.523-1, au paragraphe 2, l'alinéa 3 par un bout de phrase prévoyant que le cas échéant les suppléments payés au titre de l'alinéa 2 du même paragraphe sont exempts d'impôts.

Le principal but de cette exemption est d'éviter que le demandeur d'emploi qui est en occupation temporaire indemnisée et qui se voit payer, le cas échéant, un supplément légal, réglementaire, conventionnel ou statutaire par son promoteur doive se procurer une deuxième carte d'impôts.

En effet, le fait de devoir demander une deuxième carte d'impôts pour ces sommes néanmoins modestes crée une charge fiscale et administrative disproportionnée.

La numérotation des points suivants est adaptée en conséquence.

Amendement 4, Article 1^{er}, nouveau point 18°

La commission propose d'ajouter un nouveau point 18° modifiant l'alinéa 2 du paragraphe 6 de l'article L.524-1 qui prendra la teneur suivante :

« 18° A l'article L.524-1, au paragraphe 6, l'alinéa 2, est modifiée comme suit :

« Si l'embauche du demandeur d'emploi âgé de 45 ans au moins au moment de la conclusion du stage de professionnalisation ou en reclassement externe au sens des articles L.551-1 et suivants ou ayant la qualité de salarié handicapé au sens des articles L.561-1 et suivants est

faite moyennant un contrat de travail à durée indéterminée, le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur, sur demande adressée à l'Agence pour le développement de l'emploi, cinquante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour douze mois. » »

Commentaire :

Par cet amendement, il est visé de limiter le remboursement de 12 x 50% du Salaire social minimum (SSM) à l'employeur qui embauche moyennant un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) un demandeur d'emploi âgé de 45 ans au moins ou reclassé ou handicapé à l'issue d'un stage de professionnalisation.

La loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée a en effet élargi le bénéfice du stage de professionnalisation aux demandeurs d'emploi entre 30 et 45 ans mais il n'a pas été dans l'intention du législateur de faire bénéficier les employeurs des demandeurs d'emploi de cette catégorie d'âge de l'aide financière en cas d'embauche suivant un tel stage.

La numérotation des points qui suivent est adaptée en conséquence.

Amendement 5 – Article 1^{er}, point 19° initial (point 21° nouveau)

La commission propose de modifier le point 19° initial du projet de loi (point 21° nouveau) qui se lira comme suit:

« **19°** L'intitulé du Chapitre Premier du Titre IV du Livre V « Placement des salariés » prend la teneur suivante :

« Chapitre Premier – Aides à l'embauche des chômeurs âgés et des chômeurs de longue durée et aide temporaire au réemploi » »

Commentaire :

Comme les dispositions relatives à l'aide aux chômeurs âgés prévues au présent projet de loi ont été reprises dans la loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée et que cette même loi a introduit une nouvelle section 2 intitulée « aides à l'embauche de chômeurs de longue durée », il convient de modifier également l'intitulé du Chapitre premier du Titre IV du Livre V.

Amendement 6 – Article 1^{er}, point 20° initial (point 22° nouveau)

La commission propose de modifier le point 20° initial du projet de loi (point 22° nouveau) et de lui conférer la teneur suivante :

« **20°** Le Chapitre Premier du Titre IV du Livre V est subdivisé en trois sections qui prennent les dénominations suivantes :

Section 1. – Aides à l'embauche des chômeurs âgés

Section 2. – Aides à l'embauche des chômeurs de longue durée

Section 3. – Aide temporaire au réemploi »

Commentaire :

De même qu'à l'amendement 5, il convient d'adapter l'énumération des sections au Livre V, Titre IV, Chapitre Premier du fait que les dispositions relatives à l'aide aux chômeurs âgés prévues au présent projet de loi ont été reprises dans la loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée et que cette même loi a introduit une nouvelle section 2 intitulée « aides à l'embauche de chômeurs de longue durée ».

Amendement 7 – Article 1^{er}, points 21°, 22° et 23° initiaux

La commission propose de supprimer les points 21°, 22° et 23° initiaux du projet de loi.

Commentaire :

La suppression des points visés résulte du fait que les dispositions relatives à l'aide aux chômeurs âgés prévues au présent projet de loi ont été reprises dans la loi du 20 juillet 2017 portant modification

du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée.

Amendement 8 – Article 1^{er}, point 24° initial (point 23° nouveau)

Par voie d'amendement, la commission propose de procéder aux modifications suivantes :

L'ancien point 24° du projet de loi devient le nouveau point 23° introduisant la section 3 relative à l'aide temporaire au réemploi et l'article L.541-5 devient l'article L.541-7, l'article L.541-6 devient l'article L.541-8, l'article L.541-7 devient l'article L.541-9, l'article L.541-8 devient l'article L.541-10, l'article L.541-9 devient l'article L.541-11, l'article L.541-10 devient l'article L.541-12 et l'article L.541-11 devient l'article L.541-13.

Commentaire :

Toujours suite à la loi du 20 juillet 2017 précitée il y a lieu de modifier au point 24° initial (point 23° nouveau) du projet de loi la numérotation des articles visant à introduire la nouvelle section 3. – Aide temporaire au réemploi.

Amendement 9 – Article 1^{er}, point 28° initial (point 27° nouveau)

La commission propose d'amender le point 28° initial du projet de loi (point 27° nouveau), qui prendra la teneur suivante :

« L'article L.621-3 est modifié comme suit:

a) Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante:

« (1) Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent, dans le cadre de leurs missions définies respectivement aux articles L.621-1 et L.631-2 du Code du travail, bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, aux données à caractère personnel suivantes et échanger ces données selon les modalités de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel:

- a) au fichier relatif aux affiliations des salariés et indépendants et aux salaires et rémunérations géré par le Centre commun de la sécurité sociale afin de vérifier l'existence des affiliations et des salaires déclarés dans le cadre des indemnités de chômage, des indemnités de préretraite, de la garantie de créance en cas de faillite de l'employeur, des primes et aides à l'apprentissage et du congé de paternité;
- b) au fichier des étrangers et des demandeurs et bénéficiaires du statut de protection internationale exploité pour le compte du service des étrangers du ministre ayant l'Immigration dans ses attributions afin de vérifier l'éligibilité à l'inscription en tant que demandeur d'emploi, l'éligibilité aux diverses mesures proposées par l'Agence pour le développement de l'emploi, la disponibilité pour le marché du travail et d'éviter un double financement non dû;
- c) au fichier des bénéficiaires du revenu minimum garanti, du revenu pour personnes gravement handicapées, d'une activité d'insertion professionnelle exploité par le Fonds national de solidarité et le Service national d'action sociale afin de vérifier l'éligibilité aux diverses mesures proposées par l'Agence pour le développement de l'emploi, échanger sur le statut de salarié handicapé et sur les sanctions prononcées à l'égard des demandeurs d'emploi et éviter un double financement non dû;
- d) au fichier des élèves et des personnes inscrites dans un établissement scolaire ou de formation professionnelle continue exploité par le Ministre ayant l'Éducation dans ses attributions afin de connaître le niveau de formations accomplies au Luxembourg des demandeurs d'emploi les données sur leur parcours scolaire, sur les connaissances linguistiques aux fins d'une inscription correcte à l'Agence pour le développement de l'emploi, de vérifier leur éligibilité à l'apprentissage et à divers formations et garantir un accompagnement individuel dans le cadre du programme 'garantie pour la jeunesse';
- e) au fichier des étudiants ayant accomplis des formations supérieures, des homologations, reconnaissances et équivalences des diplômes, des bourses d'études exploité par le Ministère de l'Enseignement supérieur afin de permettre une inscription correcte des demandeurs d'emploi, de vérifier leur disponibilité pour le marché de l'emploi et d'éviter un double financement non dû;

- f) aux fichiers des apprentis et des entreprises autorisées à former des apprentis exploités par les chambres professionnelles afin de pouvoir organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes et de pouvoir organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles;
- g) au fichier des titulaires d'une autorisation d'établissement exploité par le Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage et autres aides financières à charge du Fonds pour l'emploi;
- h) au fichier des déclarations sur la taxe sur la valeur ajoutée déposées par les assujettis et exploité par l'Administration de l'enregistrement et des domaines afin de vérifier le chiffre d'affaire déclaré pour vérifier la disponibilité des demandeurs d'emploi pour le marché de l'emploi et l'importance de l'activité des demandeurs d'emploi qui sont titulaires d'une autorisation d'établissement;
- i) au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarés et acceptés par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement et de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage;
- j) au fichier des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, d'une pension de vieillesse et d'une indemnité d'attente exploité par la Caisse nationale de pension dans le but d'échanger les conclusions sur les réévaluations réalisées dans le cadre de la législation sur le dispositif du reclassement interne et externe, des informations sur les sanctions prises afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage et d'indemnités liées à des mesures en faveur de l'emploi pour les salariés à capacité de travail réduite, le paiement de l'indemnité d'attente du demandeur d'emploi en reclassement externe;
- k) au fichier des bénéficiaires d'une rente d'attente de la part de l'Association d'assurance contre les accidents afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage;
- l) aux fichiers des services de santé au travail concernant des salariés disposant d'une aptitude ou d'une inaptitude au poste afin de déterminer si un demandeur d'emploi peut bénéficier d'une mesure en faveur de l'emploi;
- m) au fichier des conclusions sur le taux d'incapacité partielle temporaire tenu par l'Administration du contrôle médical afin de permettre l'instruction des demandes en obtention de la prolongation des indemnités de chômage;
- n) au fichier des bénéficiaires d'un congé parental exploité par la Caisse pour l'avenir des enfants se trouvant en reclassement interne afin de permettre le calcul de l'indemnité compensatoire versée par l'Agence pour le développement de l'emploi;
- o) au fichier des affiliations des demandeurs d'emploi ayant trouvé un emploi, tenu par l'Inspection générale de la sécurité sociale, afin de permettre le pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale ;
- p) au fichier des bénéficiaires encadrés par une structure conventionnée avec le Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions en vue d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les demandeurs d'emploi ;
- q) au fichier des bénéficiaires encadrés par une structure dont l'objectif est la formation financé par le Fonds pour l'emploi ou le Fonds social européen, les informations sur l'évaluation, l'orientation ainsi que l'insertion ou la réinsertion des demandeurs d'emploi.

Le système informatique par lequel un accès direct est accordé doit être aménagé de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte.

La communication des données peut aussi se faire par voie électronique.

Les conditions et modalités des traitements de données peuvent être précisées par règlement grand-ducal. »

Concernant le point b) relatif au paragraphe 4 le libellé du Conseil d'État est repris. Il faut dès lors ajouter un « (4) » au début du paragraphe. »

Commentaire :

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle à l'endroit du point 28° initial du projet de loi (point 27° nouveau), la commission précise dans le présent amendement les finalités de l'accès aux fichiers de données à caractère personnel, énumère les bases de données visées et précise que le système informatique par lequel l'accès direct est accordé doit être aménagé de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte.

*

Au nom de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, je vous saurais gré de bien vouloir faire aviser par le Conseil d'État les amendements exposés ci-avant.

Copie de la présente est adressée pour information à Monsieur Xavier Bettel, Premier Ministre, Ministre d'État, avec prière de transmettre les amendements aux chambres professionnelles ayant émis un avis au sujet du présent projet de loi.

Copie de la présente est également adressée pour information à Monsieur Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, et à Monsieur Fernand Etgen, Ministre aux Relations avec le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Le Président de la Chambre des Députés,
Mars DI BARTOLOMEO

*

TEXTE COORDONNÉ**Art. Ier. Le Code du travail est modifié comme suit :**

1° A Sont insérés après l'alinéa 2 du paragraphe 3 de l'article L.121-6, paragraphe 3, sont insérés entre les alinéas 2 et 3, neuf alinéas nouveaux, libellés comme suit les neuf alinéas suivants :

« 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 au sens de l'alinéa qui précède 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 au sens de l'alinéa qui précède le versement d'une indemnité journalière égale au salaire journalier moyen des six 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 en pourcentage, au chiffre d'affaires ou soumis à des variations prononcées, la moyenne du salaire des douze 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 six respectivement 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.

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 cent-soixante-treize 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.

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. »

- 2° ~~A Les alinéas 2 et 3 du point 5 du paragraphe 3 de l'article L.122-1, paragraphe 3, point 5, les alinéas 2 et 3 prennent la teneur suivante : sont modifiés comme suit :~~

« Pour les contrats visés ci-dessus, la durée hebdomadaire ne peut pas dépasser quinze heures en moyenne, sur une période d'un mois ou de quatre semaines.

La limitation de la durée maximale de quinze heures par semaine prévue à l'alinéa qui précède ne s'applique pas aux activités salariées exercées durant les vacances scolaires. »

- 3° ~~Entre le premier et le deuxième alinéa de l'article L.124-6 il est inséré un nouvel alinéa deux de la teneur suivante : A l'article L.124-6, l'alinéa 2 est remplacé par deux alinéas libellés comme suit :~~

« 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 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.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L. 124-7 ni avec la réparation visée à l'article L. 124-10. »

- 5° 4° ~~Le premier alinéa du premier paragraphe de l'article A l'article L.124-7, paragraphe 1^{er}, l'alinéa 1^{er}, prend la teneur suivante :~~

« (1) Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à ~~une~~ l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe ~~après une ancienneté de service continu de cinq années au moins auprès du même employeur.~~ »

- 6° 5° ~~Le point 2 du premier paragraphe de A l'article L.125-1 du Code du travail, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, le point 2 est complété comme suit :~~

« L'indemnité de préavis est calculée conformément au paragraphe 3 de l'article L.124-3. »

- 7° 6° ~~Au Livre 1^{er}, Titre II, l'intitulé du L'intitulé du Chapitre VI du Titre II du Livre Ier « Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur » prend la teneur suivante : « Chapitre VI – Garantie des créances du salarié en cas d'insolvabilité de l'employeur ».~~

- 8° 7° ~~L'alinéa premier du paragraphe 1 de A l'article L.131-13, paragraphe 1^{er}, l'alinéa 1^{er} du Code du travail est modifié comme suit :~~

« (1) Le salaire du salarié intérimaire engagé par l'entrepreneur de travail intérimaire ne peut être inférieur à celui auquel pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme salarié permanent par l'utilisateur. »

- 9° 8° L'article L.233-8 prend la teneur suivante :

« **Art. L.233-8.** Le congé peut 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 des fractions du congé doit correspondre à au moins deux semaines de calendrier. »

- 10° 9° L'article L.521-3 est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1^{er}, le point 4 prend la teneur suivante :

« 4. être apte au travail, disponible pour le marché du travail et prêt à accepter tout emploi approprié dont les critères relatifs au niveau de rémunération augmenté, le cas échéant

de l'aide temporaire au réemploi, à l'aptitude professionnelle, à l'aptitude physique et psychique, au trajet journalier et à la situation familiale, au régime de travail, à la promesse d'embauche et aux conditions de travail sont fixés par règlement grand-ducal, et ceci sans préjudice de l'application des dispositions des articles L.551-1 à L.552-4. »

b) L'alinéa 1^{er} est complété par les points 8 et 9 qui sont libellés comme suit : après le point 7 sont ajoutés les points 8 et 9 de la teneur suivante :

« 8. n'exerce pas la fonction de gérant, d'administrateur, d'administrateur-délégué ou de responsable à la gestion journalière dans une société ;

9. n'est pas titulaire d'une autorisation d'établissement. »

c) Les alinéas 2 à 5 nouveaux sont libellés comme suit : après le point 9 sont ajoutés trois alinéas de la teneur suivante :

« Les salariés qui ne remplissent pas une des conditions posées sous les points 8 et 9 ci-avant peuvent néanmoins être admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet en précisant dans leur demande d'admission qu'ils y ont droit après application de l'article L.521-18.

Le salarié est tenu de remettre à l'Agence pour le développement de l'emploi les bulletins concernant l'impôt sur le revenu se rapportant à la période pendant laquelle des indemnités de chômage ont été versées pour permettre à l'Agence pour le développement de l'emploi d'établir un décompte des indemnités de chômage dues compte tenu des revenus accessoires touchés.

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 touchés.

En cas de fausses déclarations et sans préjudice des peines pénales prévues aux articles 496-1 à 496-3 du Code pénal, l'intéressé doit rembourser à l'Agence pour le développement de l'emploi les indemnités de chômage perçues. »

11°10° L'article L.521-4 est modifié comme suit :

a) Au paragraphe 2, l'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

« (2) 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 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. »

b) a) Le premier alinéa du Au paragraphe 5, l'alinéa 1^{er} de l'article L.521-4 prend la teneur suivante :

« (5) Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne 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 en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale 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. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée. »

c) b) Le premier alinéa du Au paragraphe 6, l'alinéa 1^{er} de l'article L.521-4 est complété comme suit :

Après les termes « acte de harcèlement sexuel » sont ajoutés les termes « ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur. »

d) ~~c) L'article L.521-4 est complété par un~~ Un nouveau paragraphe 8 de la prend la teneur suivante :

« (8) Dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié 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. »

12°11° A la suite de l'article L.521-4 il est inséré un nouvel article L.521-4bis de la teneur suivante :

~~« Art. L.521-4bis. 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.»~~

~~« Art. L.521-4bis. Dans les cas où l'action intentée par le salarié en raison 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, n'est pas menée à son terme par suite de désistement, le salarié est tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage lui versées par provision.~~

~~Si ce désistement résulte d'une transaction entre le salarié et l'employeur, les indemnités de chômage sont à rembourser pour moitié par le salarié et pour l'autre moitié par l'employeur.»~~

13°12° ~~Au paragraphe 1 de A l'article L.521-9, le paragraphe 1^{er} est complété par un nouvel alinéa 2 libellé comme suit : il est ajouté un deuxième alinéa de la teneur suivante:~~

~~« Ils peuvent être dispensés, pour une durée maximale de vingt-cinq jours ouvrables par an, de l'observation de l'alinéa qui précède. Cette dispense est accordée à raison d'un douzième par mois entier d'inscription comme demandeur d'emploi sans emploi. L'Agence pour le développement de l'emploi l'accorde sur requête du demandeur d'emploi, à moins que des considérations inhérentes au marché de l'emploi, ou les possibilités d'offres d'emploi déclarées à l'Agence pour le développement de l'emploi s'y opposent. »~~

14°13° ~~Au paragraphe 5 de A l'article L.521-9, le paragraphe 5 est complété par les alinéas 2 à 6 nouveaux, libellés comme suit : quatre nouveaux alinéas de la teneur suivante sont ajoutés:~~

~~« La condition d'être prêt à accepter tout emploi approprié prévue au point 4 de l'article L.521-3 n'est pas applicable pour une durée maximale de six mois au chômeur indemnisé qui, sur demande et après avoir reçu l'accord de l'Agence pour le développement de l'emploi, prépare au cours de la période d'indemnisation la création d'une entreprise ou la reprise d'une entreprise existante, dans laquelle il ne détenait et ne détient pas de parts, sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg dans laquelle il viendra à détenir la majorité du capital. Cette demande doit être introduite et accordée au plus tard avant la fin du sixième mois d'indemnisation par le demandeur d'emploi indemnisé. Elle doit être accompagnée d'un plan d'affaires, d'un plan financier ainsi que d'une attestation délivrée par le Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions qu'il remplit les conditions pour la délivrance d'une autorisation d'établissement.~~

~~Si la durée de la période d'indemnisation restant à courir au moment de l'accord de l'ADEM est inférieure à six mois, celle-ci peut être prolongée en application du paragraphe 5 de l'article L.521-11.~~

~~Un suivi de l'avancement du projet de création d'entreprise est assuré par l'Agence pour le développement de l'emploi ou par un expert désigné par elle.~~

~~Dans le cadre de ce suivi les bulletins concernant l'impôt sur le revenu et, le cas échéant, le revenu des collectivités se rapportant à la période pendant laquelle des indemnités de chômage ont été versées déterminent les revenus qui sont portés en déduction de l'indemnité de chômage en application du paragraphe 1 de l'article L.521-18.~~

En cas de fausses déclarations, l'intéressé doit rembourser à l'Agence pour le développement pour l'emploi les indemnités de chômage perçues à partir de la date de l'accord prévu à l'alinéa ci-avant, ainsi qu'à un stage non rémunéré organisé par les institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif auprès d'entreprises privées. »

15°-14° A l'article L.521-12, le paragraphe 3 prend la teneur suivante :

« (3) L'indemnité de chômage est suspendue si le bénéficiaire touche la rente professionnelle d'attente prévue à l'article 111 premier paragraphe et à l'article 112 du Code de la sécurité sociale. Il en est de même pendant la durée de la dispense, accordée par l'Agence pour le développement de l'emploi sur base de l'alinéa deux du premier paragraphe de l'article L.521-9, laquelle ne peut être imputée pour le calcul de la durée d'indemnisation du chômeur. »

16°15° A l'article L.523-1, le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

« (1) Le concours de la section spéciale du Fonds pour l'emploi au sens de l'article L.631-2, paragraphe (2) du Code du travail est également attribué aux institutions publiques et privées qui organisent des cours de préformation, d'initiation, de formation professionnelle complémentaires, à l'intention de demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi, dans les limites et sous les conditions prévues dans une convention conclue entre l'institution formatrice et le Ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

Une indemnité de formation de quarante-et-un euros et soixante-sept cents¹ par mois à l'indice 100 du coût de la vie est attribuée aux demandeurs d'emploi non-indemnisés inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi participant régulièrement et sur injonction de l'Agence pour le développement de l'emploi, à une mesure de formation visée par l'alinéa qui précède. Au cas où la mesure de formation n'est pas à temps complet, l'indemnité de formation est proratisée.

Est considéré comme participant régulièrement à une mesure de formation, le demandeur d'emploi présentant un taux de fréquentation d'au moins quatre-vingts pour cent de la durée totale des cours.

Les mesures de formation visées à l'alinéa 1 ainsi que d'autres mesures de préparation, d'évaluation, d'initiation et d'orientation à la vie professionnelle organisées par l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent comporter l'affectation temporaire du demandeur d'emploi à une expérience de travail utile auprès de l'Etat, des communes, des établissements publics ou d'autres organismes, institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif ou à un stage non rémunéré auprès d'entreprises privées, ainsi qu'à un stage non rémunéré organisé par les institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif auprès d'entreprises privées. »

16° A l'article L.523-1, paragraphe 2, l'alinéa 3 est modifié comme suit:

« Le cas échéant les suppléments payés au titre de l'alinéa qui précède ne sont pas considérés comme revenu accessoire au sens des dispositions de l'article L.521-18 **et sont exempts d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale.** »

17° La dernière phrase du paragraphe 3 de l'article L.524-1 et le premier alinéa du premier paragraphe de l'article L.524-4 sont modifiés comme suit : A l'article L.524-1, paragraphe 3, la dernière phrase est modifiée comme suit :

« De même, le demandeur d'emploi bénéficiant d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente, d'une rente professionnelle d'attente, ou du revenu pour personnes gravement handicapées en garde le bénéfice augmenté d'une indemnité complémentaire fixée à quarante-et-un euros et soixante-sept cents à l'indice 100 et bénéficie de deux jours de congé par mois. »

18° A l'article L.524-1, paragraphe 6, l'alinéa 2 prend la teneur suivante :

« Si l'embauche **du demandeur d'emploi âgé de 45 ans au moins au moment de la conclusion du stage de professionnalisation ou en reclassement externe au sens des articles L.551-1 et suivants ou ayant la qualité de salarié handicapé au sens des articles**

¹ 323 € Indice 775,17

L.561-1 et suivants est faite moyennant un contrat de travail à durée indéterminée, le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur, sur demande adressée à l'Agence pour le développement de l'emploi, cinquante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour douze mois. » »

19° A l'article L.524-4, paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2 prend la teneur suivante :

« De même, le demandeur d'emploi bénéficiant d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente, d'une rente professionnelle d'attente, ou du revenu pour personnes gravement handicapées en garde le bénéfice augmenté d'une indemnité complémentaire fixée à quarante-et-un euros et soixante-sept cents¹ à l'indice 100 et bénéficie de deux jours de congé par mois. »

18° 20° Le dernier alinéa du paragraphe 3 de l'article L.525-1, paragraphe 3, le dernier alinéa prend la teneur suivante est modifié comme suit :

« Pour le travailleur indépendant n'ayant pas suffi aux obligations de paiement des cotisations sociales, l'indemnité de chômage est ramenée à quatre-vingts respectivement quatre-vingt-cinq pour cent du salaire social minimum pour salarié non-qualifié. »

19° L'intitulé du Chapitre Premier du Titre IV du Livre V « Placement des salariés » prend la teneur suivante : « Chapitre Premier – Aides à l'embauche de demandeurs d'emploi et de chômeurs indemnisés ».

19° 21° Au Livre V, Titre IV, le Chapitre 1^{er} prend la teneur suivante :

« Chapitre Premier – Aides à l'embauche des chômeurs âgés et des chômeurs de longue durée et aide temporaire au réemploi ». »

20° Le chapitre Premier du Titre IV du livre V est subdivisé en deux sections qui prennent les dénominations suivantes :

« Section 1. – Aides à l'embauche des chômeurs âgés et des chômeurs de longue durée
Section 2. – Aide temporaire au réemploi »

22° Au Livre V, Titre IV le Chapitre Premier est subdivisé en trois sections qui prennent les dénominations suivantes :

« Section 1. – Aides à l'embauche des chômeurs âgés
Section 2. – Aides à l'embauche des chômeurs de longue durée
Section 3. – Aide temporaire au réemploi »

21° La « Section 1.-Aides à l'embauche des chômeurs âgés » comprend les articles L.541-1 à L.541-4.

22° L'article L.541-1 prend la teneur suivante :

« Art. L.541-1 (1) Le Fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs du secteur privé la part patronale des cotisations de sécurité sociale pour les chômeurs embauchés, qu'ils soient indemnisés ou non indemnisés, à condition qu'ils soient âgés de quarante-cinq ans accomplis et qu'ils soient inscrits comme demandeurs d'emploi sans emploi auprès d'un des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi depuis au moins un mois.

Le poste vacant doit avoir été déclaré préalablement à l'Agence pour le développement de l'emploi par l'employeur.

La condition d'inscription auprès d'un des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi, la condition de la déclaration de vacance de poste et la condition de la durée d'inscription précitée ne s'appliquent pas en cas d'embauche d'un salarié âgé de quarante-cinq ans accomplis affecté par un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L.513-3, homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, ou dont le contrat de travail a été résilié suite à une déclaration en état de faillite ou en liquidation judiciaire.

(2) Le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale est dû si le bénéficiaire :

a) est légalement occupé auprès d'une entreprise qui dispose d'un établissement stable au sens de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan,

- ~~de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales au Grand-Duché;~~
- ~~b) est assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois;~~
- ~~e) est apte au travail;~~
- ~~d) 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;~~
- ~~e) n'est pas le titulaire de l'autorisation d'établissement de l'entreprise auprès de laquelle il est employé;~~
- ~~f) 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;~~
- ~~g) ne détient pas de participation dans la société, non cotée en bourse, auprès de laquelle il est employé;~~
- ~~h) n'a pas travaillé pour l'entreprise ou l'entité économique et sociale au sens de l'article L.161-2 alinéa 2 au courant des cinq dernières années précédant la relation de travail pour laquelle le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale est sollicitée.~~

~~(3) Aucun remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale n'est dû si le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats 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;~~
- ~~— ont détenu à un moment au courant des deux 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.»~~

~~23° L'article L.541-2 prend la teneur suivante :~~

~~« Art. L.541-2. Pour les chômeurs âgés de cinquante ans accomplis, le remboursement des cotisations prévu à l'article L.541-1 qui précède est maintenu jusqu'au jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse.~~

~~Pour les chômeurs âgés de quarante-cinq à quarante-neuf ans accomplis, le remboursement ne peut pas dépasser deux ans.»~~

~~24°-23° A la suite de l'article L.541-6 est inséré une nouvelle section 3 intitulée « Aide temporaire au réemploi », qui comprend les articles L.541-7 à L.541-13 nouveaux suivants:~~

~~« Art. L.541-5.7 Une aide temporaire au réemploi peut être accordée :~~

- ~~• au salarié quittant volontairement l'entreprise confrontée à des difficultés économiques d'ordre structurel ou conjoncturel;~~
- ~~• au salarié faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique;~~
- ~~• au salarié menacé de façon immédiate de faire l'objet d'un licenciement pour motif économique;~~
- ~~• au salarié licencié dans le cadre de mesures de redressement, de réorganisation ou de restructuration comportant suppression d'emplois;~~
- ~~• au 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;~~
- ~~• au 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 par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions conformément aux dispositions de l'article L.513-3.~~

~~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.~~

En plus, le salarié doit avoir travaillé légalement dans le cadre d'un contrat de travail à durée

Pour pouvoir bénéficier de l'aide En plus, le salarié doit avoir travaillé légalement dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée pendant les vingt-quatre mois qui précèdent immédiatement son départ de l'entreprise d'origine disposant ayant disposé d'un établissement stable fixe au sens de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales au Grand-Duché.

(2) 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 prévues aux articles L.166-2 et suivants, concernant les licenciements collectifs;
- soit l'entreprise ait sollicité et obtenu l'application du régime d'indemnisation des chômeurs partiels conformément aux articles L.511-3. et suivants;
- soit l'entreprise ait sollicité et obtenu l'application du régime d'indemnisation des chômeurs partiels sur la base des dispositions de l'article L.512-7;
- 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 conformément à l'article L.513-3 homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions;
- soit l'entreprise ait été déclarée en état de faillite ou en liquidation judiciaire.

Art. L.541-6.8 Peut également bénéficier de l'aide temporaire au réemploi le chômeur indemnisé qui accepte d'être embauché dans un emploi comportant un niveau de salaire inférieur à son salaire antérieur à condition qu'il soit âgé de quarante-cinq ans accomplis, inscrit à l'Agence pour le développement de l'emploi de façon continue depuis un mois au moins et ait travaillé légalement et de façon ininterrompue comme salarié au Grand-Duché de Luxembourg pendant les vingt-quatre mois qui précèdent immédiatement son inscription à l'Agence pour le développement de l'emploi dans une entreprise qui dispose d'un établissement stable au sens de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales au Grand-Duché.

Le poste vacant doit avoir été déclaré préalablement à l'Agence pour le développement de l'emploi par l'employeur.

Art. L.541-7.9 (1) L'aide temporaire au réemploi est due si le bénéficiaire :

- a) est occupé moyennant contrat de travail à durée indéterminée ou contrat de travail à durée déterminée dont la durée initiale est de dix-huit mois auprès d'une entreprise qui dispose d'un établissement stable fixe au sens de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales sur le territoire du Grand-Duché;

Ce contrat de travail peut être conclu pour une période inférieure à dix-huit 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.

- b) est assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois;
- c) 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;
- d) 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;
- e) n'est pas le titulaire de l'autorisation d'établissement de l'entreprise auprès de laquelle il est employé;

- f) 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;
- g) ne détient pas de participation dans la société, non cotée en bourse, auprès de laquelle il est employé.

(2) Aucune aide temporaire au réemploi n'est due si :

- a) le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats 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;
 - ont détenu à un moment au courant des deux 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;
- b) le bénéficiaire a déjà travaillé pour l'entreprise ou l'entité économique et sociale au sens de l'article L.161-2 alinéa 2 au courant des cinq dernières années précédant la relation de travail pour laquelle l'aide temporaire au réemploi est sollicitée.

Art. L.541-8.10 (1) L'aide temporaire au réemploi doit garantir au bénéficiaire, compte tenu du nouveau salaire perçu, un salaire annuel maximal égal à quatre-vingt-dix pour cent du salaire antérieur pendant les quarante-huit premiers mois de la nouvelle embauche.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, 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.

(2) 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.

La gratification et le treizième mois sont à prendre en considération à raison d'un douzième par mois.

Pour le chômeur indemnisé, qui répond aux conditions de l'article L.541-6, 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.

(3) Nonobstant les paragraphes 1 et 5 l'aide temporaire au réemploi ne peut pas dépasser la moitié du salaire brut payé par le nouvel employeur.

(4) Pour les salariés en prêt temporaire de main-d'œuvre dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions conformément aux dispositions de l'article L.513-3 l'aide temporaire au réemploi couvre le coût résiduel du prêt temporaire de main d'œuvre jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix pour cent 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.

(5) Pour le calcul de l'aide temporaire au réemploi, la rémunération antérieure est plafonnée à trois cent cinquante pour cent du salaire social minimum pour un salarié non-qualifié âgé de dix-huit ans.

Art. L.541-9.11 (1) 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.

(2) 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.

Art. L.541-10.12 L'aide temporaire au réemploi peut être accordée pour une nouvelle période de quarante-huit 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 énumérées à l'article L.541-5.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, l'aide temporaire au réemploi accordée pour une nouvelle période ne peut 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.

Art. L.541-11.13 (1) La décision d'attribution de l'aide temporaire au réemploi est prise par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi à la demande du salarié réengagé.

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

(3) Le paiement de l'aide temporaire au réemploi se fait mensuellement. »

25°24° Le premier alinéa du premier paragraphe de A l'article L.543-1, le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante est modifié comme suit :

« (1) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le jeune demandeur d'emploi, sans emploi, inscrit depuis trois mois au moins auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi et âgé de moins de trente ans accomplis, d'un contrat d'appui-emploi conclu entre l'Agence pour le développement de l'emploi et le jeune demandeur d'emploi. »

26°-25° L'article L.543-3 est modifié comme suit :

a) Après le premier alinéa il est inséré un deuxième alinéa de la teneur suivante :

« Pour les jeunes demandeurs d'emploi en reclassement externe conformément à l'article L.551-1 ou les jeunes demandeurs d'emploi ayant la qualité de salarié handicapé au sens de l'article L.561-1 cette durée peut être réduite jusqu'à vingt heures. »

b) Le nouvel alinéa 3 prend la teneur suivante :

« Pendant les heures de travail le jeune demandeur d'emploi sous contrat d'appui-emploi doit pouvoir participer à des formations telles que définies à l'article L. 543-9. »

27°-26° Le premier alinéa du premier paragraphe de A l'article L.543-14 le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

« (1) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le jeune demandeur d'emploi, sans emploi, inscrit depuis trois mois au moins auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi et âgé de moins de trente ans accomplis, d'un contrat d'initiation à l'emploi. »

28°27° L'article L.621-3 est modifié comme suit :

a) Le Au paragraphe 1^{er}, Le premier l'alinéa 1^{er} du premier paragraphe est modifié comme suit prend la teneur suivante :

« (1) Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent, dans le cadre de leurs missions définies respectivement aux articles L.621-1 et L.631-2 du Code du travail, bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, aux données à caractère personnel suivantes et échanger ces données selon les modalités de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel :

a) au fichier relatif aux affiliations des salariés et indépendants et aux salaires et rémunérations géré par le Centre commun de la sécurité sociale afin de vérifier l'existence des affiliations et des salaires déclarés dans le cadre des indemnités de

- chômage, des indemnités de préretraite, de la garantie de créance en cas de faillite de l'employeur, des primes et aides à l'apprentissage et du congé de paternité;
- b) au fichier des étrangers et des demandeurs et bénéficiaires du statut de protection internationale exploité pour le compte du service des étrangers du ministre ayant l'Immigration dans ses attributions afin de vérifier l'éligibilité à l'inscription en tant que demandeur d'emploi, l'éligibilité aux diverses mesures proposées par l'Agence pour le développement de l'emploi, la disponibilité pour le marché du travail et d'éviter un double financement non dû;
- c) au fichier des bénéficiaires du revenu minimum garanti, du revenu pour personnes gravement handicapées, d'une activité d'insertion professionnelle exploité par le Fonds national de solidarité et le Service national d'action sociale afin de vérifier l'éligibilité aux diverses mesures proposées par l'Agence pour le développement de l'emploi, échanger sur le statut de salarié handicapé et sur les sanctions prononcées à l'égard des demandeurs d'emploi et éviter un double financement non dû;
- d) au fichier des élèves et des personnes inscrites dans un établissement scolaire ou de formation professionnelle continue exploité par le Ministre ayant l'Education dans ses attributions afin de connaître le niveau de formations accomplies au Luxembourg des demandeurs d'emploi les données sur leur parcours scolaire, sur les connaissances linguistiques aux fins d'une inscription correcte à l'Agence pour le développement de l'emploi, de vérifier leur éligibilité à l'apprentissage et à divers formations et garantir un accompagnement individuel dans le cadre du programme 'garantie pour la jeunesse';
- e) au fichier des étudiants ayant accomplis des formations supérieures, des homologations, reconnaissances et équivalences des diplômes, des bourses d'études exploité par le Ministère de l'Enseignement supérieur afin de permettre une inscription correcte des demandeurs d'emploi, de vérifier leur disponibilité pour le marché de l'emploi et d'éviter un double financement non dû;
- f) aux fichiers des apprentis et des entreprises autorisées à former des apprentis exploités par les chambres professionnelles afin de pouvoir organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes et de pouvoir organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles;
- g) au fichier des titulaires d'une autorisation d'établissement exploité par le Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage et autres aides financières à charge du Fonds pour l'emploi;
- h) au fichier des déclarations sur la taxe sur la valeur ajoutée déposées par les assujettis et exploité par l'Administration de l'enregistrement et des domaines afin de vérifier le chiffre d'affaire déclaré pour vérifier la disponibilité des demandeurs d'emploi pour le marché de l'emploi et l'importance de l'activité des demandeurs d'emploi qui sont titulaires d'une autorisation d'établissement;
- i) au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarés et acceptés par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement et de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage;
- j) au fichier des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, d'une pension de vieillesse et d'une indemnité d'attente exploité par le Caisse nationale de pension dans le but d'échanger les conclusions sur les réévaluations réalisées dans le cadre de la législation sur le dispositif du reclassement interne et externe, des informations sur les sanctions prises afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage et d'indemnités liées à des mesures en faveur de l'emploi pour les salariés à capacité de travail réduite, le paiement de l'indemnité d'attente du demandeur d'emploi en reclassement externe;
- k) au fichier des bénéficiaires d'une rente d'attente de la part de l'Association d'assurance contre les accidents afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage;

- l) aux fichiers des services de santé au travail concernant des salariés disposant d'une aptitude ou d'une inaptitude au poste afin de déterminer si un demandeur d'emploi peut bénéficier d'une mesure en faveur de l'emploi;
- m) au fichier des conclusions sur le taux d'incapacité partielle temporaire tenu par l'Administration du contrôle médical afin de permettre l'instruction des demandes en obtention de la prolongation des indemnités de chômage;
- n) au fichier des bénéficiaires d'un congé parental exploité par la Caisse pour l'avenir des enfants se trouvant en reclassement interne afin de permettre le calcul de l'indemnité compensatoire versée par l'Agence pour le développement de l'emploi;
- o) au fichier des affiliations des demandeurs d'emploi ayant trouvé un emploi, tenu par l'Inspection générale de la sécurité sociale, afin de permettre le pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale ;
- p) au fichier des bénéficiaires encadrés par une structure conventionnée avec le Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions en vue d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les demandeurs d'emploi ;
- q) au fichier des bénéficiaires encadrés par une structure dont l'objectif est la formation financé par le Fonds pour l'emploi ou le Fonds social européen, les informations sur l'évaluation, l'orientation ainsi que l'insertion ou la réinsertion des demandeurs d'emploi.

Le système informatique par lequel un accès direct est accordé doit être aménagé de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte.

La communication des données peut aussi se faire par voie électronique.

Les conditions et modalités des traitements de données peuvent être précisées par règlement grand-ducal. »

« Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions ou son délégué et l'Agence pour le développement de l'emploi bénéficient, à leur demande, de la part du Centre commun de la sécurité sociale par voie informatique des données nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. »

- b) Il est inséré après le premier alinéa du premier paragraphe un nouvel alinéa de la teneur suivante :

Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent procéder, dans le cadre de l'accomplissement de leurs missions, par la voie d'interconnexions ou par la voie d'un échange d'informations aux données à caractère personnel détenues par le Ministre ayant l'immigration dans ses attributions, le Ministre ayant la pauvreté et l'intégration dans ses attributions, le Ministre ayant l'intégration des étrangers et l'action sociale en faveur des étrangers dans ses attributions, le Ministre ayant l'éducation dans ses attributions, le Ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions, le Ministre ayant l'économie dans ses attributions, le Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions, le Ministre ayant l'enseignement supérieur dans ses attributions, le Ministre ayant les finances dans ses attributions, le Ministre ayant la santé au travail dans ses attributions, le Ministre ayant la jeunesse dans ses attributions, la Caisse nationale de santé, la Caisse nationale d'assurance pension, l'Inspection générale de la sécurité sociale, les Chambres professionnelles, le Registre de commerce et des sociétés ainsi que tous les Instituts de formation et les associations sans but lucratif financés par le Fonds pour l'emploi.

- e) L'ancien alinéa 2 devient l'alinéa 3.

- d) b) Il est ajouté un nouveau Un paragraphe 4 nouveau prend de la teneur suivante :

« (4) Les images électroniques archivées définitivement sur support numérique dans le cadre du système de gestion électronique de documents du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et de l'Agence pour le développement de l'emploi conformément à la norme standard ont la même valeur probante que les documents papier dont elles sont issues par numérisation sans la moindre altération par rapport à l'original et dont elles sont présumées, sauf preuve contraire, être une copie fidèle.

La banque d'images, constituée de copies numérisées, de documents papier et de copies directes de documents électroniques, a valeur d'archives légales du Ministère ayant le travail et/ou l'emploi dans ses attributions et de l'Agence pour le développement de l'emploi. Ceux-ci sont autorisés à détruire chaque document original six mois après l'archivage définitif de l'image correspondante tel que défini à l'alinéa qui précède. Les images visées ci-avant ou la copie imprimée sur papier de ces images sont recevables en justice à l'égal des documents originaux.

Un règlement grand-ducal peut préciser la norme standard. »

29°28° L'article L.631-2 est modifié comme suit :

- a) Au paragraphe 1^{er}, point 5, la première phrase est modifiée comme suit : du point 5. du premier paragraphe de l'article L.631-2 prend la teneur suivante :
« 5. de la garantie des créances de salaire et d'indemnité en cas de faillite ou de jugement ayant décidé soit l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité, soit constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur. »
- b) Au paragraphe 1^{er}, le point 9 du premier paragraphe de l'article L.631-2 prend la teneur suivante :
« 9. de l'octroi d'une aide temporaire au réemploi conformément aux articles L.541-5 et suivants ; »
- c) Au paragraphe 1^{er}, le point 13 est supprimé. Le point 13 est abrogé.
- d) Le paragraphe 3 est supprimé de l'article L. 631-2 est abrogé.

30°29° Il est ajouté un nouvel article L.631-3 qui prend la teneur suivante :

« **Art. L.631-3.** 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 cumulables 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.

31°30° L'intitulé du Titre IV du Livre VI prend la teneur suivante : « Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL) ».

32°31° Les articles L.641-1 à L.641-3 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« **Art. L.641-1.** (1) Il est créé auprès du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions un réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi, ci-après désigné par le sigle RETEL.

(2) 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 Grand-Duché;
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 et/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.

(3) Le RETEL remplit 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.

(4) Dans le cadre de ses missions prévues au premier paragraphe 2, le RETEL peut recevoir communication de données de la part de l'Agence pour le développement de l'emploi, 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.

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.

Art. L.641-2. (1) Le RETEL est présidé par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions ou un fonctionnaire par lui délégué à cette fin.

(2) 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 (ADEM), l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) et l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché du Luxembourg (STATEC). ~~L'activité de ces représentants au sein du comité de gestion est honorifique.~~ Les membres du comité de gestion sont nommés par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, sur proposition des institutions respectives.

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

Art. L.641-3. Un règlement grand-ducal peut préciser la composition et le fonctionnement du RETEL. »

33°32° L'article L.641-4 est abrogé.

Art. II. La loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs est modifiée comme suit :

1° Le premier alinéa de l'article 3 prend la teneur suivante :

« Les chômeurs ouvrant droit à la bonification d'impôt sont les demandeurs d'emploi sans emploi assurés en application des articles 1er et 2 du Code de la sécurité sociale ou auxquels s'étend le bénéfice de l'assurance en application de l'article 7 du même code inscrit au moins depuis six mois auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et proposés par celle-ci aux fins de pourvoir à des emplois autres que ceux libérés par des salariés admis à la préretraite progressive. »

2° L'article 5 est modifié comme suit :

« **Art. 5.** Pour la durée des douze mois à compter du mois de l'embauche et sous réserve de la continuation du contrat de travail pendant une période de douze mois, la bonification mensuelle d'impôt par chômeur visée à l'article 3 est de dix pour cent du montant de la rémunération mensuelle brute déductible comme dépense d'exploitation.

En cas de rupture du contrat de travail, le droit à la bonification d'impôt s'éteint à partir du mois de la rupture du contrat. »

Art. III. La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 15 de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est modifiée comme suit :

« Elle ne peut être inférieure à 30% et peut être portée jusqu'à 100% du salaire versé au salarié handicapé, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale. »

Disposition transitoire

Art. IV. Les dispositions modificatives de la présente loi ne s'appliquent pas aux décisions prises avant son entrée en vigueur.

7086/05

N° 7086⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2017-2018

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 COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(16.1.2018)

Par dépêche du 15 novembre 2017, le Président de la Chambre des députés a saisi le Conseil d'État d'amendements parlementaires au projet de loi sous rubrique adoptés par la Commission du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale dans sa réunion du 13 novembre 2017.

Au texte des amendements étaient joints un texte coordonné du projet de loi reprenant les amendements parlementaires proposés et les propositions de texte du Conseil d'État que la Commission a faites siennes.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Les amendements sous examen tendent à répondre aux observations et oppositions formelles figurant dans l'avis du Conseil d'État du 4 juillet 2017.

Le Conseil d'État note que la commission a adopté sa proposition de texte par rapport au point 24° du projet de loi initial visant à modifier l'article L.541-5, dernier alinéa. Il peut dès lors lever l'opposition formelle pour violation de l'article 10bis de la Constitution à l'encontre du libellé initial de cette disposition.

*

EXAMEN DES AMENDEMENTS*Amendement 1*

Sans observation.

Amendement 2

L'amendement 2 fait suite à une proposition du Conseil d'État. Désormais, le salarié qui invoque des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur à l'origine de sa décision de démission, peut se voir accorder, par décision du président de la juridiction du travail, l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige.

Amendement 3

Le nouveau point 16 inséré au projet de loi par cet amendement dispose que les suppléments payés au titre de l'alinéa 2 de l'article L.523-1, paragraphe 2, du Code du travail, sont exempts d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale.

Les auteurs motivent cet amendement par la volonté d'éviter aux demandeurs d'emploi en occupation temporaire indemnisée l'obligation de se procurer une deuxième carte d'impôt, et ce au vu des montants modestes en jeu. La question se pose si cette disposition légale ne constitue pas pour autant une atteinte au principe constitutionnel de l'égalité devant l'impôt et les charges publiques. Le Conseil d'État ne saurait accepter le raisonnement de la commission. De nombreux salariés accumulant plusieurs emplois à temps partiel et disposant de revenus modestes ne bénéficient pas de cet avantage. En attendant des explications plus circonstanciées permettant de justifier, le cas échéant, cette différence de traitement au regard du principe constitutionnel ci-avant invoqué, le Conseil d'État doit réserver sa position par rapport à la dispense du second vote. Il souhaite souligner d'ores et déjà que, au regard de l'article 101 de la Constitution, une exemption ou une modération d'impôt ne sauraient être accordées sur base d'une circulaire du directeur de l'Administration des contributions, mais doivent impérativement figurer dans la loi.

L'exemption des cotisations en matière de sécurité sociale est de toute manière à double tranchant, dans la mesure où le salarié se voit également privé des droits de pension découlant de cette cotisation.

Amendement 4

L'amendement 4 vise à insérer un nouveau point 18 au projet de loi afin de procéder à une modification de l'article L.524-1 du Code du travail, tel que le libellé de cet article résulte de la loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée. Cette dernière loi avait élargi, à l'endroit de l'article L.524-1, la possibilité de faire bénéficier les employeurs des demandeurs d'emploi âgés entre trente et quarante-cinq ans de l'aide financière en cas d'embauche suivant un stage de professionnalisation.

Selon les auteurs, le libellé de l'article L. 524-1 précité reposerait toutefois sur une erreur, puisqu'il n'aurait « pas été dans l'intention du législateur de faire bénéficier les employeurs des demandeurs d'emploi de cette catégorie d'âge de l'aide financière en cas d'embauche suivant un tel stage ».

Le Conseil d'État prend acte de cette motivation et n'a pas d'observation par rapport au fond de la disposition sous avis.

Amendement 5

Sans observation.

Amendement 6

Le Conseil d'État renvoie à ses observations *in fine* des considérations générales dans son avis du 4 juillet 2017.

Amendements 7 et 8

Sans observation.

Amendement 9

L'amendement 9 fait suite à l'opposition formelle du Conseil d'État à l'encontre du libellé proposé à l'endroit de l'article L.621-3 du Code du travail au point 28 du projet de loi initial. Le nouveau libellé tient compte des observations et critiques du Conseil d'État et, partant, l'opposition formelle peut être levée.

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 20 votants, le 16 janvier 2018.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Georges WIVENES

7086/06

N° 7086⁶**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2017-2018

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

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SECURITE SOCIALE**

(28.2.2018)

La commission se compose de : M. Georges ENGEL, Président ; Mme Taina BOFFERDING, Rapporteur ; MM. Gérard ANZIA, Frank ARNDT, André BAULER, Marc BAUM, Félix EISCHEN, Mme Joëlle ELVINGER, MM. Jean-Marie HALSDORF, Aly KAES, Alexander KRIEPS, Mme Josée LORSCHÉ, MM. Edy MERTENS, Paul-Henri MEYERS, Marc SPAUTZ, Serge WILMES, Membres.

*

I. ANTECEDENTS

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire le 28 octobre 2016.

L'avis de la Chambre des Salariés date du 16 novembre 2016. L'avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers date du 5 avril 2017.

Le Conseil d'État a émis son avis le 4 juillet 2017.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a entendu la présentation du projet de loi par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire dans sa réunion du 16 octobre 2017. Elle y a procédé à l'examen des articles et à l'examen de l'avis du Conseil d'État. La commission a désigné lors de cette réunion Madame Taina Bofferding comme rapporteur du projet de loi. L'examen des articles et de l'avis du Conseil d'État s'est poursuivi le 6 novembre 2017. Dans sa réunion du 13 novembre 2017, la commission a adopté une série d'amendements parlementaires.

L'avis complémentaire du Conseil d'État date du 16 janvier 2018.

La commission a procédé à l'examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État dans sa réunion du 1^{er} février 2018. Elle a examiné et approuvé le présent rapport lors de sa réunion du 28 février 2018.

*

II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi regroupe un certain nombre de dispositions qui complètent, précisent ou modifient des articles du Code du travail. Elles ont fait l'objet de discussions et de négociations au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) et de groupes de travail *ad hoc* ou d'un accord du Gouvernement avec les syndicats respectivement avec les employeurs.

Le projet de loi vise à mieux protéger les droits des salariés, à 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, ainsi qu'à assurer une meilleure connaissance de l'évolution du marché du travail permettant ainsi la mise en œuvre de politiques mieux ciblées.

La première disposition du projet de loi concerne le « **maintien intégral** » du salaire en cas d'**incapacité de travailler pour cause de maladie**, connu également sous le terme de « **Lohnfortzahlung** ». La modification du Code du travail prévue vise 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. Le texte proposé est le fruit d'une longue négociation au sein du CPTÉ, voire d'un groupe de travail *ad hoc*. Il énonce avec précision les règles applicables dans les différents cas de figure pour ainsi mettre fin à l'insécurité juridique ayant mené à des interprétations divergentes et à une application non homogène des textes en question.

Ainsi, le projet de loi distingue entre le salarié qui disposait de son horaire de travail au moment de la survenance de la maladie et celui qui n'en disposait pas. Alors que la première catégorie est payée comme si elle avait travaillé suivant le plan préétabli pendant les jours de maladie, la deuxième se voit verser une indemnité journalière correspondant au salaire journalier moyen des six derniers mois.

Le texte prévoit de même une solution particulière pour les salariés payés à la tâche et pour ceux dont l'ancienneté est inférieure à six voire douze mois. Pour déterminer la période de référence en question, les périodes de congé, de congé de maladie, de chômage partiel, de chômage lié aux intempéries et de chômage accidentel et technique involontaire sont indemnisées pour ne pas indûment préjudicier le salarié concerné.

Finalement il est précisé qu'il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, dont les frais accessoires occasionnés par le travail et les heures supplémentaires.

Ensuite, le projet de loi **augmente la durée hebdomadaire de travail que les étudiants sont autorisés à travailler** dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 5 ans en dehors des vacances scolaires de 10 à 15 heures. De nombreux étudiants voudraient en effet avoir une activité salariée pendant leurs études, souvent pour financer une partie de celles-ci.

Le projet de loi adapte par ailleurs le Code du travail pour tenir compte de deux arrêts de la Cour constitutionnelle en matière de **démission du salarié pour faute grave de l'employeur**. En effet, il résulte de ces arrêts que les dispositions des articles L.124-6 et L.124-7 du Code du travail, en ce qu'elles 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, le bénéfice des indemnités de préavis et de départ qui reviennent de plein droit au salarié dont le licenciement avec effet immédiat par l'employeur est déclaré abusif et instituent de ce fait, 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. Le présent projet de loi vise donc à abolir cette différence de traitement.

De même, le Code du travail est complété en précisant que si la démission du salarié résulte d'une faute grave de l'employeur, comme le non-paiement du salaire, ce dernier devra rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié 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. Ainsi, la situation de l'employeur dont le salarié est démissionnaire à cause d'une faute grave de l'employeur est assimilée à celle de l'employeur d'un salarié qui a démissionné à cause d'un acte de harcèlement sexuel.

Le projet vise également une **adaptation de 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**.

Concernant **l'aide au réemploi**, introduite par la loi du 24 janvier 1979 complétant l'article 2 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 et complétant l'article 115 de la loi concernant l'impôt sur le revenu dans le contexte de la crise sidérurgique, a été dans une première phase limitée au personnel de la sidérurgie avec le but d'encourager les salariés de ce secteur de prendre un emploi dans d'autres secteurs d'activité sans pour autant connaître une perte de salaire. La loi du 8 avril 1982 fixant les

mesures spéciales en vue d'assurer le maintien de l'emploi et de la compétitivité générale de l'économie et modifiant entre autres l'article 2 de la loi précitée du 30 juin 1976, devenu par la suite l'article L.631-2, 9° du Code du travail, a finalement généralisé le principe de l'aide au réemploi.

Par la suite, les modalités pratiques de cette aide ont été précisées par le règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1994 fixant entre autres les modalités et conditions d'attribution de l'aide 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 a 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 dépasse 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 qu'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, il convient d'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, le projet de loi prévoit que le salaire plus l'aide au réemploi doivent garantir 90 pourcent 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 pour cent du salaire payé par l'employeur. Ces modalités traduisent l'engagement pris par le Gouvernement 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.

Par ailleurs, les services du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et de l'Agence pour le développement de l'emploi ont constaté qu'au courant des dernières années de nombreuses personnes ont profité de l'aide au réemploi tout en créant leur propre entreprise par l'intermédiaire soit de leur conjoint ou d'un proche parent, soit par personne interposée et en simulant l'existence d'un lien de subordination. Par la suite, elles ont demandé l'aide au réemploi sur base d'un nouveau salaire égal ou légèrement supérieur au salaire social minimum tandis que l'ancien salaire frôlait parfois les 10.000 euros. Pour éviter ce genre d'abus, les conditions d'attribution ont été précisées.

Le règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1994 fixant entre autres les modalités et conditions d'attribution d'une aide au réemploi sera abrogé par voie appropriée.

Pour des raisons de lisibilité, de clarté et de sécurité juridique, le texte a été reformulé dans son intégralité et intégré complètement dans le Code du travail tout en abandonnant le recours à un règlement grand-ducal d'exécution.

En ce qui concerne la notion d'« **emploi approprié** » que le bénéficiaire de l'indemnité de chômage doit être prêt à accepter, le projet de loi tient compte de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, notamment de l'arrêt n° 108/13 du 29 novembre 2013, indiquant que l'essentiel du cadrage normatif doit résulter de la loi. Il est donc 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.

Pour garantir la sécurité juridique des demandeurs d'emploi indemnisés en discussion avec l'Agence pour le développement de l'emploi pour déterminer si l'emploi proposé est à considérer comme emploi approprié, le texte proposé indique les critères sur lesquels l'Agence pour le développement de l'emploi devra se baser pour retenir que l'emploi proposé puisse être qualifié d'emploi approprié, à savoir : le niveau de rémunération augmenté, le cas échéant de l'aide au réemploi, l'aptitude professionnelle, l'aptitude psychique et physique, le trajet journalier et la situation familiale, le régime de travail, la promesse d'embauche et les conditions de travail.

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

Le projet de loi revisite également les obligations des **demandeurs d'emploi qui veulent créer leur entreprise ou reprendre une entreprise existante**. Cette mesure va de pair avec un dispositif mis en place par l'ADEM en coopération avec la Chambre de Commerce pour encourager et accompagner l'entrepreneuriat.

Les nouvelles dispositions permettent au chômeur indemnisé de continuer à toucher des indemnités de chômage tout en ne devant pas accepter tout emploi approprié pendant une durée maximale de six mois dans le but de mettre en place les structures de sa nouvelle entreprise. Cette exception est limitée dans le temps et n'est accordée que sur demande. Celle-ci doit 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.

Il adapte également **les mesures en faveur de l'emploi des jeunes**, notamment en ajoutant à la condition d'avoir été inscrit à l'ADEM pendant trois mois pour pouvoir bénéficier d'un contrat d'initiation à l'emploi (CIE), que les jeunes aient été sans emploi durant ces trois mois.

Le projet de loi introduit également une aide à la formation de 41,67 € indice 100 pour tous les demandeurs d'emploi non indemnisés qui participent régulièrement à une mesure de formation proposée par l'ADEM. Cette mesure doit principalement bénéficier aux jeunes demandeurs d'emploi sans ressources, peu qualifiés qui doivent suivre des formations de préparation en vue de leur intégration sur le marché du travail. Il s'agit notamment des jeunes qui fréquentent les Centres d'orientation socio-professionnelle (COSP) et qui y sont préparés à des mesures d'entrée sur le marché du travail telle que le contrat appui-emploi (CAE). La disposition, introduite par amendement, visant à exempter d'impôts et de cotisations sociales cette indemnité a été supprimée suite aux réserves exprimées par le Conseil d'État.

Par ailleurs, les employeurs pourront désormais accepter des **demandeurs d'emploi en stage qui sont couverts par l'assurance accident**. En effet, la modification proposée permet l'application du régime spécial en matière d'assurance accident de sorte que si un participant subit un accident du travail, l'État prend en charge les frais.

Enfin le projet de loi donne une **base légale au réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL)** qui associe un certain nombre d'acteurs pour améliorer la collecte de données sur le marché du travail, faciliter les évaluations des politiques de l'emploi qui doivent être fondées sur une meilleure prise en compte des évolutions du marché du travail. Le RETEL fonctionne déjà sur une base *ad hoc* et comme projet cofinancé par le Fonds social européen. Il publie régulièrement ses analyses. Il convient de renforcer ses capacités pour en faire un outil performant au service des politiques de l'emploi. Le RETEL remplace l'observatoire national des relations du travail et de l'emploi.

Finalement, pour assurer un meilleur suivi des chômeurs qui peuvent relever d'administrations différentes, le projet de loi propose d'**introduire la possibilité d'un échange de données tout en garantissant la protection** de celles-ci conformément à la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

*

III. AVIS DU CONSEIL D'ETAT ET DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Avis du Conseil d'Etat

Dans son avis du 4 juillet 2017 le Conseil d'État note que le projet de loi sous avis modifie en partie les mêmes articles du Code du travail que le projet de loi 7149 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée et que partant, il existe un doute sur la teneur finale de ces dispositions.

Le Conseil d'État émet deux oppositions formelles. La première concerne la réforme de l'aide au réemploi et notamment l'exigence d'un contrat de travail à durée indéterminée pendant les 24 mois précédant le départ de l'entreprise qui viole le principe d'égalité consacré par l'article 10*bis* de la

Constitution. La seconde a trait aux dispositions concernant l'échange et l'interconnexion des données entre administrations et qui ne sont pas assez précises notamment pour ce qui est des finalités de l'accès aux fichiers et de l'accès sécurisé moyennant authentification forte.

En ce qui concerne l'augmentation à quinze heures de la durée hebdomadaire de travail autorisée aux étudiants dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, le Conseil d'État rappelle sa position critique concernant la possibilité de recourir de manière illimitée à des contrats de travail à durée déterminée dans le contexte de l'emploi d'étudiants.

Suite à deux arrêts de la Cour constitutionnelle, les modifications aux articles L.124-6, L.124-7 et L.521-4 accordent au salarié ayant résilié son contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur le bénéfice des indemnités de préavis et de départ et prévoient le remboursement par l'employeur au Fonds pour l'emploi des indemnités de chômage versées au salarié. À ce sujet, le Conseil d'État souligne que cette dernière disposition n'est sensée que si l'article L.521-4, paragraphe 2, alinéa 1^{er} est modifié également pour permettre au salarié ayant démissionné pour faute grave de l'employeur de demander à 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.

Dans son avis complémentaire du 16 janvier 2018, le Conseil d'État réserve sa position par rapport à la dispense du second vote en ce qui concerne la disposition, introduite par amendement, visant à exempter d'impôts et de cotisations sociales les suppléments payés au titre de l'alinéa 2 de l'article L.523-1. En effet, la Haute Corporation se demande si cette disposition ne constitue pas une atteinte au principe constitutionnel de l'égalité devant l'impôt et les charges publiques.

Avis de la Chambre des Salariés

Dans son avis du 16 novembre 2016, la Chambre des Salariés (CSL) demande au Gouvernement de faire élaborer une étude sur les mesures en faveur de l'emploi. Estimant que le projet de loi sous avis contient un certain nombre d'améliorations, elle critique néanmoins la suppression de certaines mesures en faveur de l'emploi pour personnes âgées de moins de 45 ans.

La CSL fait également remarquer que le projet de loi devrait prévoir le droit pour le salarié démissionnant pour faute grave de l'employeur de demander l'attribution par provision du chômage – sans quoi les modifications au sujet d'un remboursement par l'employeur au Fonds pour l'emploi des indemnités de chômage versées au salarié ayant résilié son contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur n'ont aucune raison d'être.

En ce qui concerne l'aide au réemploi, la CSL n'approuve pas l'introduction de conditions d'attribution plus restrictives, notamment celle qui limite l'aide au salarié ayant travaillé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée pendant les 24 mois qui précèdent son départ de l'entreprise d'origine.

Pour ce qui est du travail des étudiants, la CSL demande qu'il soit pris en compte au niveau de leur carrière d'assurance pension. D'autres revendications de la CSL concernent une amélioration de la protection et des droits des salariés en cas de faillite de leur employeur et l'accès au chômage du salarié dont le contrat à durée déterminée est résilié de façon anticipée et abusive.

Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers

Les critiques exprimées par la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers dans leur avis commun du 5 avril 2017 concernent essentiellement le maintien intégral de la rémunération en cas de maladie du salarié. À ce sujet, les deux chambres estiment que les nouvelles dispositions, qui à leurs yeux mettent « en cause d'une manière inacceptable » les accords passés entre partenaires sociaux dans le cadre de l'introduction du statut unique, créent davantage d'insécurité juridique qu'elles ne fournissent des solutions satisfaisantes.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que l'obligation faite au salarié de mener à son terme son action devant le tribunal en cas de licenciement pour motif grave ou de démission motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves, sous peine de devoir rembourser la moitié des indemnités de chômage reçues par provision devrait être nuancée.

Les deux chambres professionnelles regrettent finalement que les conditions d'accès aux aides destinées à faciliter l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée aient été durcies.

*

IV. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

L'article 1^{er} du projet de loi complète, précise ou modifie différentes dispositions du Code du travail.

Point 1^o

Aux termes de l'alinéa 2 du paragraphe 3 de l'article L.121-6 „le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier successifs (...)“.

Suite à de nombreuses jurisprudences intervenues en la matière ayant trait à la question de savoir si des heures supplémentaires, des suppléments pour travail de dimanche, respectivement pour travail de nuit sont à payer par l'employeur au salarié en congé de maladie, le point 1^o de l'article 1^{er} du projet complète ledit article L.121-6 en énonçant avec précision les règles applicables pour le calcul du salaire à payer par l'employeur en cas d'incapacité du salarié de travailler pour cause de maladie.

Ainsi il distingue entre le salarié qui disposait de son horaire de travail au moment de la survenance de la maladie et celui qui n'en disposait pas. Alors que la première catégorie est payée comme si elle avait travaillé suivant le plan préétabli pendant les jours de maladie, la deuxième se voit verser une indemnité journalière correspondant au salaire journalier moyen des six derniers mois.

Le texte prévoit de même une solution particulière pour les salariés payés à la tâche et pour ceux dont l'ancienneté est inférieure à six voire douze mois. Pour déterminer la période de référence en question, les périodes de congé, de congé de maladie, de chômage partiel, de chômage lié aux intempéries et de chômage accidentel et technique involontaire sont indemnisées pour ne pas indûment préjudicier le salarié concerné.

Finalement il est précisé qu'il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, dont les frais accessoires occasionnés par le travail et les heures supplémentaires.

Le Conseil d'État, dans son avis du 4 juillet 2017, marque son accord avec les précisions proposées qui contribueront à réduire le nombre de litiges entre employeurs et salariés, même s'il estime qu'il est évident que toutes les situations individuelles et tous les cas de figure ne peuvent pas être coulés dans la loi.

En particulier, le Conseil d'État se demande si la méthode de calcul applicable à la situation où le salarié tombé malade disposait de son horaire de travail doit s'appliquer à toute la période de maladie pour laquelle le salarié disposait de son horaire de travail et dès lors, le cas échéant, au-delà du mois en cours.

Le Conseil d'État signale encore qu'au dernier alinéa de l'article 1^{er}, point 1^o du projet de loi, il y a lieu d'omettre le terme „notamment“ et propose de conférer audit alinéa la teneur suivante :

« Pour le calcul de l'indemnité, il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, des gratifications et primes de bilan, des frais accessoires occasionnés par le travail ainsi que des heures supplémentaires. »

Le Conseil d'État estime, en effet, que les gratifications ne constituent pas nécessairement des avantages non périodiques.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale fait sienne l'observation du Conseil d'État et reprend sa proposition de texte à l'endroit du dernier alinéa du point 1^o de l'article 1^{er} du projet de loi.

La commission reprend également une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et confère à la première phrase du point 1^o de l'article 1^{er} du projet de loi la teneur suivante :

« 1^o À l'article L.121-6, paragraphe 3, sont insérés entre les alinéas 2 et 3, neuf alinéas nouveaux, libellés comme suit :

(...) »

Point 2^o

En vue de permettre aux étudiants de travailler pour financer leurs études, il est prévu d'élever la durée maximale hebdomadaire pouvant être travaillée dans le cadre d'un contrat à durée déterminée

conclu par dérogation aux paragraphes 1 et 2 de l'article L.122-1 de 10 à 15 heures en moyenne sur une période d'un mois ou de quatre semaines.

Le Conseil d'État relève dans son avis du 4 juillet 2017 les observations figurant dans l'avis de la Chambre des salariés concernant l'articulation par rapport aux dispositions anticumul des nouvelles dispositions du projet de loi avec les seuils de revenus propres figurant à l'article 11 de la loi modifiée du 24 juillet 2014 concernant l'aide financière de l'État pour études supérieures. Aux yeux du Conseil d'État, les situations où les revenus propres des étudiants dépasseront ces seuils devraient toutefois rester l'exception. En réponse à ces considérations, la commission s'accorde pour souligner qu'une concertation *ad hoc* avec les services des ministères concernés s'impose en vue de faire concorder quant à la forme les modalités des dispositions anticumul visées dans ce contexte. En réponse à une réflexion soulevée entre autres par la Chambre des salariés au sujet des droits de pension des étudiants qui travaillent dans le cadre du dispositif visé, la commission renvoie aux règles applicables à l'assurance-vieillesse au Luxembourg et à celles des pays étrangers d'où ressortent bon nombre d'étudiants susceptibles de bénéficier de la présente disposition.

Le Conseil d'État souhaite également rappeler sa position concernant la possibilité de recourir de manière illimitée à des contrats de travail à durée déterminée dans le contexte de l'emploi d'étudiants. Il renvoie à son avis du 19 février 2008 relatif au projet de loi n° 5733¹, à l'origine de la loi du 19 août 2008 relative aux aides à la formation-recherche, qui a inséré les dispositions qu'il est prévu de modifier par le projet de loi sous examen, dans le Code du travail.

La commission reprend une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et confère à la première phrase du point 2° de l'article I^{er} du projet de loi la teneur suivante :

« 2° À l'article L.122-1, paragraphe 3, point 5, les alinéas 2 et 3 prennent la teneur suivante :
(...) »

Point 3°, point 4° et point 5°

À la suite des arrêts n^{os} 123/16 et 124/16 de la Cour constitutionnelle qui ont déclaré les articles L.124-6 et L.124-7 du Code du travail non conformes à l'article 10*bis* paragraphe 1^{er} de la Constitution, les points 3° et 5° entendent modifier lesdits articles L.124-6 et L.124-7 du Code du travail.

Concernant les points 3° et 4°, le Conseil d'État propose, dans le cadre de ses observations d'ordre légistique, de les regrouper en un seul point 3°.

Point 3° initial

Il résulte d'un arrêt de la Cour constitutionnelle du 8 juillet 2016 que les dispositions de l'article L.124-6 en ce qu'elles 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 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 n'est pas conforme au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10*bis* de la Constitution.

La modification proposée de l'article L.124-6 tient compte de cette jurisprudence et introduit le principe que le salarié qui démissionne avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur bénéficie de la même indemnité compensatoire de préavis que celle qui revient au salarié dont le licenciement avec effet immédiat par l'employeur a été déclaré abusif.

Point 4° initial

L'adaptation de la terminologie de l'ancien alinéa 2, devenu l'alinéa 3, s'impose afin de tenir compte de l'introduction d'un nouvel alinéa 2.

¹ Projet de loi relatif aux aides à la formation-recherche modifiant: – la loi modifiée du 31 mai 1999 portant création d'un fonds national de la recherche dans le secteur public; – la loi modifiée du 9 mars 1987 ayant pour objet: 1) l'organisation de la recherche et du développement technologique dans le secteur public; 2) le transfert de technologie et la coopération scientifique et technique entre les entreprises et le secteur public; – le Code du Travail (doc. parl. 5733).

Point 3° nouveau

En ce qui concerne les points 3° et 4° initiaux, la commission suit la proposition du Conseil d'État et regroupe ces points en un seul point 3° nouveau, libellé comme suit :

« 3° À l'article L.124-6, l'alinéa 2 est remplacé par deux alinéas libellés comme suit :

« En cas de résiliation (...)

L'indemnité prévue (...). »

« 4° (5° initial) À l'article L.124-7, paragraphe 1^{er}, l'alinéa 1^{er}, prend la teneur suivante :

(...). »

En conséquence, la numérotation des points subséquents est adaptée et diminuée d'une unité.

La commission suit également la proposition du Conseil d'État et omet à l'endroit du point 3° initial le bout de phrase « respectivement reconnue par l'employeur », figurant à l'endroit du nouvel alinéa 2 qu'il est proposé d'insérer dans l'article L.124-6 du Code du travail. Le Conseil d'État estime en effet qu'en règle générale, en cas de résiliation sans préavis par le salarié, le tribunal sera saisi soit d'une demande du salarié, soit d'une demande de l'employeur pour non-respect du préavis prévu à l'article L.124-4, ce qui rend superfétatoire de prévoir l'hypothèse d'une reconnaissance par l'employeur dans le cadre de la loi.

Point 5° initial (point 4° nouveau)

À l'instar de la modification sous le point 3° ci-devant, relative à l'article L.124-6 du Code du travail et aux indemnités de préavis, la modification de l'article L.124-7 tient compte de ladite jurisprudence de la Cour constitutionnelle du 8 juillet 2016 et introduit le principe que le salarié qui a démissionné avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur bénéficie de la même indemnité de départ que celle qui revient au salarié dont le licenciement avec effet immédiat par l'employeur a été déclaré abusif.

Par ailleurs, il est profité de l'occasion pour supprimer le bout de phrase « lorsqu'il ne peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale; la pension de vieillesse anticipée n'est pas considérée comme pension pour les besoins de l'application du présent alinéa ». Cette modification abroge la disposition qui prévoit que le paiement d'une indemnité de départ, en cas de licenciement pour motifs économiques, n'est pas dû si le salarié peut faire valoir son droit à une pension de vieillesse normale alors qu'il résulte d'un arrêt du 19 avril 2016 de la Cour de justice européenne (Dans Industri (DI) c/ Succession Karsten Eigil Rasmussen) 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.

Concernant l'article 1^{er}, point 5° initial (point 4° nouveau à la suite de la fusion des points 3° et 4° initiaux), la commission suit encore le Conseil d'État et remplace à l'endroit de l'article L.124-7 le dernier bout de phrase commençant par « (...) a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même employeur » par la formulation suivante : « (...) a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe ».

Point 6° initial (point 5° nouveau)

L'ajout au point 2 du premier paragraphe de l'article L.125-1 de la référence à l'article L.124-3 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 quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la faillite ou la liquidation judiciaire (article L.126-1, premier paragraphe du Code du travail) ont été prononcées lorsque cette date est antérieure au quinzième 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 quatorzième 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 commission adopte la proposition d'ordre légistique faite par le Conseil d'État et modifie la première phrase du point 6° initial (point 5° nouveau), qui prend dès lors la teneur suivante :

« 5° À l'article L.125-1, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, le point 2 est complété comme suit :

(...). »

Ce point n'appelle pas d'autre observation de la part du Conseil d'État.

Point 7° initial (point 6° nouveau)

L'intitulé du Chapitre VI du Titre II du Livre premier est adapté pour tenir compte du fait que la garantie de créances ne s'applique pas seulement en cas de faillite mais également en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise.

La commission suit le Conseil d'État en sa proposition d'ordre légistique et formule la première phrase du point 7° initial (point 6° nouveau) comme suit :

« 6° Au Livre 1^{er}, Titre II, l'intitulé du Chapitre VI prend la teneur suivante :

(...) »

Ce point n'appelle pas d'autre observation de la part du Conseil d'État.

Point 8° initial (point 7° nouveau)

Cet article ne vise qu'à redresser une formulation incorrecte qui est la résultante du remplacement généralisé du terme „rémunération“ par „salaire“ par la loi portant introduction du statut unique.

La commission suit le Conseil d'État en sa proposition d'ordre légistique et formule la première phrase du point 8° initial (point 7° nouveau) comme suit :

« 7° À l'article L.131-13, paragraphe 1^{er}, l'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

(...) »

Ce point n'appelle pas d'autre observation de la part du Conseil d'État.

Point 9° initial (point 8° nouveau)

Il y a lieu d'adapter l'article L.233-8 en le mettant à jour par rapport à l'organisation du temps de travail actuelle en prévoyant qu'en cas de fractionnement du congé annuel de récréation une des fractions doit comporter deux semaines de calendrier au moins, indépendamment du nombre de jours sur lesquels s'étend la durée de travail hebdomadaire.

Le Conseil d'État constate qu'aux termes de l'article L.233-8 actuel, le congé doit être pris en une seule fois à moins que les besoins du service ou des désirs justifiés du salarié n'exigent un fractionnement. Cette obligation qui ne correspond nullement aux souhaits des salariés et aux besoins des entreprises est remplacée par une simple faculté. Par ailleurs, le libellé projeté vise à remplacer l'obligation de prévoir au moins une fraction de congés continue minimale de „douze jours continus“ par „deux semaines de calendrier“. Le Conseil d'État note que la modification projetée n'est pas autrement motivée.

En réponse à l'observation du Conseil d'État, la commission rappelle que les douze jours prévus actuellement par l'article L.233-8 sont un résidu et correspondaient encore à une semaine de travail de six jours.

Point 10° initial (point 9° nouveau)

Les modifications apportées par le présent point concernent l'article L.521-3 du Code du travail.

a) Aux termes du point 4 de l'article L.521-3, 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, notamment 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.

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

Pour déterminer si oui ou non l'emploi est à considérer comme approprié, sept différents critères sont pris en considération, à savoir: le niveau de rémunération augmenté, le cas échéant de l'aide au réemploi, l'aptitude professionnelle, l'aptitude psychique et physique, le trajet journalier et la situation familiale, le régime de travail, la promesse d'embauche et les conditions de travail.

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

- b) Les points 8 et 9 qui sont ajoutés précisent 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.
- c) 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, soit 10 pour cent du salaire servant de base au calcul de l'indemnité de chômage complet.

Pour éviter cependant que l'intéressé puisse cumuler intégralement l'indemnité de chômage complet avec des revenus en provenance 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, le deuxième alinéa du point c) précise que les revenus qui découlent de cette activité sont considérés comme revenus accessoires.

En vertu du premier alinéa du premier paragraphe de l'article L.521-18 de tels revenus sont compatibles avec l'indemnité de chômage complet pour autant qu'ils n'excèdent pas dix pour cent du salaire de référence visé à l'article L.521-14, c'est-à-dire du montant qui sert de base à la détermination 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'Agence pour le développement de l'emploi 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'Agence pour le développement de l'emploi l'intégralité des indemnités de chômage perçues.

Au point 10° initial du projet de loi (point 9° nouveau) la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose de compléter par voie d'amendement (**amendement 1**) le texte original du point c) par un alinéa trois nouveau qui fixe un délai précis endéans lequel le salarié doit avoir remis les bulletins concernant l'impôt sur le revenu. L'objectif poursuivi par cette modification est d'abord celui de clarifier les délais dans l'intérêt des demandeurs concernés et, ensuite, de permettre également à l'ADEM de clôturer, le cas échéant, les dossiers lorsque les délais sont dépassés, au lieu de les maintenir ouverts au risque de les accumuler sans fin.

Partant, le point c) du point 10° initial du projet de loi (point 9° nouveau) sera formulé comme suit :

« c) Les alinéas 2 à 5 nouveaux sont libellés comme suit :

Les salariés qui ne remplissent pas (...)

Le salarié est tenu de remettre (...)

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 fausse déclaration (...) »

Dans son avis complémentaire du 16 janvier 2018, le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire à l'égard de l'amendement 1 ci-dessus.

Dans son avis du 4 juillet 2017, le Conseil d'État rappelle par ailleurs à l'égard de l'alinéa *in fine* du point c) que le fait de faire sciemment une fausse déclaration pour recevoir une allocation à laquelle le demandeur n'a pas droit constitue une escroquerie punie, selon les articles 496-1 à 496-3 du Code pénal, d'une peine d'emprisonnement de quatre mois à cinq ans, et d'une amende de 251 à 30.000 euros. Le Conseil d'État propose dès lors de libeller cette phrase comme suit:

« En cas de fausse déclaration et sans préjudice des peines pénales prévues aux articles 496-1 à 496-3 du Code pénal, l'intéressé doit ... ».

La commission suit le Conseil d'État et adopte sa proposition de texte.

La commission suit également le Conseil d'État en ses observations d'ordre légistique à l'endroit du point 10° initial (point 9° nouveau) et adopte les propositions de formulation suivantes :

« 9° (...):

a) À l'alinéa 1^{er}, le point 4 prend la teneur suivante: (...)

« ... l'aide temporaire au réemploi, à l'aptitude professionnelle, à l'aptitude physique et psychique, au trajet journalier et à la situation familiale, au régime de travail, à la promesse d'embauche et aux conditions de travail ... »

b) L'alinéa 1^{er} est complété par les points 8 et 9 qui sont libellés comme suit: (...)

c) Les alinéas 2 à 4 5 nouveaux sont libellés comme suit: (...). »

La commission tient compte d'un nouvel alinéa ajouté par voie d'amendement sous la lettre c) et indique dès lors 5 alinéas nouveaux au lieu de 4. (voir ci-devant)

Point 11° initial (point 10° nouveau)

Les modifications proposées par le projet de loi initial concernent les paragraphes 5 et 6 ainsi qu'un nouveau paragraphe 8 de l'article L.521-4 du Code du travail. Par voie d'amendement, la commission apporte encore une modification au paragraphe 2, alinéa 1^{er} de l'article L.521-4 qui résulte par conséquent des modifications proposées aux paragraphes 5, 6 et 8.

Concernant les paragraphes 5 et 6 :

Suite à différents jugements rendus en matière de démission d'un salarié motivée par une faute grave de l'employeur (Cour 4 octobre 2012, n° 37333 du rôle, Cour 2 mai 2013 n° 38260 du rôle), le Conseil d'État avait rendu le Gouvernement attentif au fait que les paragraphes 5 et 6 de l'article L.541-4 du Code du travail se limitaient au seul cas de la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel et non pas à la démission du salarié pour une autre faute de l'employeur, notamment le cas relativement fréquent d'une démission du salarié pour non-paiement du salaire ou encore le harcèlement moral.

Au lieu de reprendre au paragraphe 5 de l'article L.521-4 du Code du travail la formule proposée par le Conseil d'État dans le cadre de son avis du 8.4.2011 (doc. parl. 6232, page 8) sur le projet de loi relatif à la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi, le Gouvernement propose de se tenir aux dispositions de l'article L.124-10 et d'ajouter „ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur“, pour remédier à cette situation et garantir que si la démission du salarié résulte d'une faute grave de l'employeur, notamment le non-paiement du salaire, ce dernier devra rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié 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. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.

La nouvelle formulation du paragraphe 5 de l'article L.521-4, précise également que l'employeur doit rembourser les indemnités de chômage que le Fonds pour l'emploi est tenu de rembourser aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Dans la même logique, la modification du paragraphe 6 de l'article L.541-4 du Code du travail a pour but d'assurer que le salarié ne doit pas seulement rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage en cas de licenciement justifié ou de démission non justifiée motivée par un acte de harcèlement sexuel mais encore si le jugement ou l'arrêt a déclaré la démission non justifiée pour les motifs invoqués par le salarié.

Concernant le nouveau paragraphe 8 :

Le nouveau paragraphe 8 de l'article L.521-4, tel que proposé par le projet de loi initial, reprend 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. En effet, un arrêt de la Cour de Cassation du 30 octobre 1997 (Etat c/ Valvasori c/ Skrijelj, Pas. 30, p. 79) interdit 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.

Concernant le paragraphe 2 :

La commission suit le Conseil d'État lorsqu'il relève, à l'instar de la Chambre des salariés, que la possibilité donnée au Fonds pour l'emploi de se voir rembourser les indemnités de chômage versées au salarié en cas de démission pour faute grave dans le chef de l'employeur ne fait de sens que si le salarié peut, dans ce cas, demander à son tour 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.

Partant, la commission propose à l'endroit du point 11° initial (point 10° nouveau) **l'amendement 2** suivant :

« a) Au paragraphe 2, l'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

« (2) 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 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. » »

Dans son avis complémentaire du 16 janvier 2018, le Conseil d'État constate que l'amendement 2 ci-devant fait suite à sa proposition et n'émet pas d'observation à l'encontre du libellé ainsi amendé.

En ligne avec les observations d'ordre logistique du Conseil d'État, la commission retient les formulations suivantes :

« a) Au paragraphe 2, l'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

(...)

b) Au paragraphe 5, l'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

(...)

c) Au paragraphe 6, l'alinéa 1^{er} est complété comme suit.

(...)

d) Un nouveau paragraphe 8 prend la teneur suivante :

(...) »

Les points a), b) et c) du projet deviennent les points b), c) et d) à la suite de l'amendement parlementaire précité qui figure au point a) nouveau.

Point 12° initial (point 11° nouveau)

L'article L.521-4 paragraphe 7 du Code du travail prévoit la mise en intervention du Fonds pour l'emploi lors de la saisine de la juridiction de travail compétente du fond du litige lorsque le salarié a introduit auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi une demande en obtention de l'indemnité de chômage complet en cas de licenciement pour faute grave.

Cette mise en intervention vise à garantir au Fonds pour l'emploi son droit au remboursement lorsqu'une des parties au contrat de travail en a fautivement provoqué la résiliation.

Pour éviter cependant un remboursement de l'indemnité de chômage par la partie mal fondée en cas de licenciement avec effet immédiat pour faute grave, il arrivait fréquemment que l'employeur et le salarié concluaient une transaction à la suite de laquelle le salarié se désistait de son recours contre l'employeur car pendant un certain nombre d'années, les juridictions du travail ont jugé que l'action en intervention de l'État était éteinte à défaut de condamnation de l'employeur (Cour de Cassation du 18 mars 2004, État du Grand-Duché de Luxembourg c/ Amadeu Tavares da Costa et Maître Isabel Dias, agissant en sa qualité de curateur de la faillite sàrl Ferber Boissons).

La Cour de Cassation a cependant opéré à cet égard un revirement lorsque dans l'affaire État du Grand-Duché de Luxembourg c/ 1) Carlos Marques Do Vale et 2) Real Estate Asset Management S.A. (n° 51/10 du 15 juillet 2010) elle a jugé que le salarié et l'employeur peuvent valablement transiger sur les contestations qui les opposent et mettre ainsi fin au litige mais que la transaction, conclue par le salarié ayant touché par provision des indemnités de chômage en application de l'article L.521-4 (2) n'est pas opposable à l'État intervenant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi en exerçant le recours institué par l'article L.521-4 (5) et (6) du Code du travail.

Dans la lignée de cet arrêt, la Cour d'appel (État c/ Rui Paulo DA SILVA SANTOS et VIP AUTO, n° 38349) a jugé en date du 30 mai 2013 que « toute issue du procès autre que celle déclarant le licenciement abusif aura pour conséquence l'obligation pour le salarié de rembourser les indemnités de chômage lui avancées à titre provisoire. Il en sera ainsi non seulement pour le cas où le licenciement est déclaré régulier, mais encore pour toute situation où le tribunal n'aura pas l'occasion de statuer sur le fond du litige, notamment en cas d'irrecevabilité de la demande pour quelque cause que ce soit, de désistement, de péremption, voire de forclusion.

Dans ces derniers cas, la juridiction du travail ne déclarera pas, tel que prévu expressément par l'article L. 521-4 (6) du Code du travail, le licenciement régulier, mais déclarera le requérant forclos, respectivement irrecevable dans sa demande en indemnisation. Il sera cependant condamné à rembourser les indemnités de chômage non pas en raison du caractère régulier du licenciement – régularité que la juridiction n'a pas eu l'occasion de constater – mais en raison du défaut d'avoir rapporté la preuve du caractère abusif du licenciement avec effet immédiat.

L'obligation du salarié qui entend ne pas être condamné au remboursement est partant double: il doit non seulement intenter une action en indemnisation du chef de licenciement abusif contre l'employeur, mais il doit encore faire constater le caractère irrégulier du licenciement.

La double obligation du salarié lui impose de mener à terme son action en indemnisation, tout incident de procédure l'empêchant de ce faire entraînant pour lui l'obligation de rembourser les indemnités de chômage.

Il doit également en être ainsi au cas où le salarié qui a intenté une telle action décide – pour une raison ou une autre – de s'en désister, mettant ainsi fin au litige avec l'employeur. Etant donné que ce désistement n'est pas opposable à l'État, ce dernier conserve le droit de voir décider qui du salarié ou de l'employeur sera tenu de lui rembourser tout ou partie des indemnités de chômage.

C'est le salarié qui, du fait de son désistement, se met lui-même dans l'impossibilité de rapporter la preuve du caractère abusif du licenciement.

Il lui appartient dès lors de rembourser à l'État les indemnités de chômage qu'il s'est vu verser à titre provisoire sous la condition, non respectée en l'espèce, de provoquer une décision judiciaire se prononçant sur le caractère régulier ou abusif du licenciement. »

Le nouvel article L.521-4bis tient largement compte de cette solution jurisprudentielle en prévoyant néanmoins une situation plus équilibrée en cas de transaction entre les deux parties.

En effet, au lieu de prévoir dans tous les cas où l'affaire n'est pas portée à terme, une obligation pour le salarié de rembourser à lui seul les indemnités de chômage perçues par provision, le texte partage cette obligation à part égale entre le salarié et l'employeur pour le cas où ces deux parties signent une transaction pour mettre fin au litige qui les oppose.

Le Conseil d'État marque son accord avec la finalité du texte. Il apparaît toutefois que le libellé initial de l'article, en ce qu'il impose au demandeur de poursuivre son action en justice jusqu'à son terme, est assez singulier. Le Conseil d'État suggère dès lors de retenir le libellé proposé à titre subsidiaire dans l'avis commun de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers, qui se lit comme suit:

« Dans les cas où l'action intentée par le salarié en raison 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, n'est pas menée à son terme par suite de désistement, le salarié est tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage lui versées par provision. Si ce désistement résulte d'une transaction entre le salarié et l'employeur, les indemnités seront à rembourser pour moitié par le salarié et pour l'autre moitié par l'employeur. »

Le Conseil d'État suggère également de limiter l'obligation de remboursement des indemnités de chômage à une période déterminée d'avance. Une période maximale de six mois pourrait être envisagée. Le Conseil d'État donne, par ailleurs, à considérer qu'il est loisible aux parties signataires d'un arrangement de tenir compte, dans le cadre des stipulations d'ordre financier, de l'obligation légale ainsi instaurée à l'égard du Fonds pour l'emploi et d'inclure cet aspect dans la transaction à signer.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale suit le Conseil d'État en adoptant la proposition de texte citée ci-devant. La commission a mené une discussion sur le point de savoir s'il fallait envisager un remboursement au Fonds pour l'emploi d'indemnités brutes. Il s'est toutefois avéré qu'une telle précision impliquerait de nombreuses questions difficilement gérables concernant le

volet de la sécurité sociale et le volet fiscal. Étant donné qu'en pratique le nombre de cas d'espèce est relativement réduit, la commission s'en tient à la proposition de texte évoquée et fait abstraction de la notion d'une indemnité brute qui serait à rembourser au Fonds pour l'emploi.

Ad 13° initial (Ad 12° nouveau)

La base légale de la dispense de présentation du demandeur d'emploi indemnisé, notamment en raison d'un séjour à l'étranger, fait actuellement défaut. Partant, il est proposé d'ajouter cette dispense de présentation à l'article L.521-9, en complétant le paragraphe 1^{er} par un nouvel alinéa 2.

La commission suit la ligne proposée par le Conseil d'État dans ses observations d'ordre légistique et confère la teneur suivante à la première phrase du point 12° nouveau :

« 12° A l'article L.521-9, le paragraphe 1^{er} est complété par un nouvel alinéa 2 libellé comme suit :
(...) »

Point 14° initial (point 13° nouveau)

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.

Les nouvelles dispositions favorisent la création et la reprise d'entreprise en permettant au chômeur indemnisé de continuer à toucher des indemnités de chômage tout en ne devant pas accepter tout emploi approprié pendant une durée maximale de six mois dans le but de mettre en place les structures de sa nouvelle entreprise. Pour éviter cependant des abus, cette exception est limitée dans le temps et n'est accordée que sur demande. Tant la demande à l'ADEM que l'accord de l'ADEM doivent intervenir avant la fin du sixième mois d'indemnisation pour éviter qu'un demandeur d'emploi indemnisé n'essaie de prolonger artificiellement le paiement des indemnités de chômage peu avant le terme de son droit aux indemnités de chômage.

Néanmoins pour les demandeurs d'emploi indemnisés dont la période d'indemnisation est inférieure à douze mois, celle-ci peut être prolongée afin de couvrir la totalité de la période de six mois visée au nouvel alinéa 2 du paragraphe 5 de l'article L.521-9.

La demande à l'ADEM doit 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 absolument nécessaires pour permettre à l'ADEM de vérifier si le projet a des chances d'aboutir et si le demandeur dispose des qualifications requises par la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

Dans le but de pouvoir s'assurer du bon avancement du projet de création d'entreprise, l'ADEM doit organiser un suivi régulier du projet.

Si les revenus que le chômeur a retirés de la nouvelle entreprise ou de l'entreprise qu'il a repris, respectivement si la nouvelle entreprise a généré des revenus pendant la période de paiement des indemnités de chômage, le paragraphe 1^{er} de l'article L.521-18 s'applique.

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.

Le Conseil d'État marque son accord avec les nouvelles dispositions destinées à favoriser la création et la reprise d'une entreprise en permettant à un chômeur indemnisé de continuer, sur demande, à toucher des indemnités de chômage tout en n'étant pas tenu d'accepter tout emploi approprié pendant une durée maximale de six mois et ce dans le but de lui permettre de mettre en place les structures de sa nouvelle entreprise. La Haute Corporation note entre autres que le système qu'il est prévu d'instaurer par le projet de loi repose largement sur une relation de confiance qui devra s'installer entre l'ADEM

et le demandeur d'emploi disposé à s'engager dans un tel projet et sur la qualité du soutien logistique de cette administration.

La commission suit la ligne indiquée par le Conseil d'État dans ses observations d'ordre légistique et formule la première phrase du point 13° nouveau comme suit :

« 13° A l'article L.521-9, le paragraphe 5 est complété par les alinéas 2 à 6 nouveaux, libellés comme suit :

(...) »

La commission redresse une erreur matérielle : le nombre d'alinéas qui complètent l'article L.521-9, paragraphe 5, est de cinq et non de quatre. Dès lors il convient d'indiquer que la disposition est complétée par les alinéas 2 à 6.

Point 15° initial (point 14° nouveau)

Comme les cas de la suspension de l'indemnisation du demandeur d'emploi sont énumérés à l'article L.521-12, il y a lieu d'y ajouter le cas où le demandeur d'emploi indemnisé est dispensé des présentations à l'Agence pour le développement de l'emploi.

Le règlement grand-ducal du 25 août 1983 définissant les critères de l'emploi approprié prévoit que le demandeur d'emploi indemnisé peut être dispensé de sa présentation à l'Agence pour le développement de l'emploi et que de ce fait il n'est pas indemnisé et s'il se présente de nouveau après la dispense, l'indemnisation reprend.

Etant donné que sur recommandation de la Cour constitutionnelle il est proposé d'inclure dans le Code du travail tant les critères de l'emploi approprié que la dispense de présentation, il est logique que la suspension de l'indemnisation résulte dorénavant également de la loi et non pas d'un simple règlement grand-ducal.

Quant à la suspension de l'indemnité de chômage pendant la durée de paiement de la rente d'attente, elle figure déjà dans la version actuelle du paragraphe 3 de l'article L.521-12.

La commission suit la ligne suggérée par le Conseil d'État dans ses observations d'ordre légistique et adopte la formulation suivante pour le première phrase du point 14° nouveau :

« 14° A l'article L.521-12, le paragraphe 3 prend la teneur suivante :

(...) »

Le Conseil d'État n'émet pas d'autre observation à l'égard du point 14° nouveau.

Point 16° initial (point 15° nouveau)

Le premier paragraphe de l'article L.523-1 a été reformulé pour permettre le concours du Fonds pour l'emploi non seulement à certains cours mais également à des mesures de préparation, d'évaluation, d'initiation et d'orientation à la vie professionnelle à l'intention des demandeurs d'emploi.

Dans un but de simplification administrative, le premier paragraphe ne prévoit plus que la conclusion d'une convention entre l'institution formatrice et le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et ne nécessite plus la signature conjointe de la convention par les ministres ayant l'emploi ainsi que par celui ayant la formation professionnelle dans leurs attributions.

Le deuxième alinéa introduit une indemnité mensuelle de formation de 41,67 € à l'indice 100 du coût de la vie, soit 323 € à l'indice 775,17, pour les demandeurs d'emploi non-indemnisés qui participent, sur ordre de l'Agence pour le développement de l'emploi, aux cours organisés conformément à l'alinéa premier. Le montant est équivalent à celui qui est alloué au chômeur indemnisé bénéficiant d'une occupation temporaire indemnisée.

Il est sous-entendu que cette indemnité de formation n'est pas une indemnité forfaitaire mais qu'elle est proratisée en fonction de la durée de la mesure.

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

Le dernier alinéa du premier paragraphe de l'article L.523-1 est complété de manière à ce que les personnes envoyées en stage non rémunéré auprès d'entreprises privées par les institutions énumérées dans ce paragraphe ainsi que les stages organisés auprès d'entreprises privées par des groupements de personnes poursuivant un but non lucratif soient désormais couvertes par le régime spécial de l'Asso-

ciation d'assurance accident prévu à l'article 91 du Code de la sécurité sociale qui, dans son paragraphe 7, prévoit expressément que les mesures d'insertion professionnelles visées à l'article L.523-1 sont assurées dans le cadre des régimes spéciaux d'assurance accident.

La commission suit le Conseil d'État dans ses observations d'ordre légistique et confère à la première phrase du point 15° nouveau la teneur suivante :

« 15° A l'article L.523-1, le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

(...) »

Le Conseil d'État n'a pas d'autre observation à formuler à l'endroit du point 15° nouveau.

Nouveau point 16° (prévu par voie d'amendement, puis supprimé à la suite des réserves exprimées par le Conseil d'État)

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose d'introduire par voie d'amendement (amendement 3) un nouveau point 16° à l'article 1^{er} de la teneur suivante :

« 16° A l'article L.523-1, paragraphe 2, l'alinéa 3 est modifié comme suit:

« Le cas échéant les suppléments payés au titre de l'alinéa qui précède ne sont pas considérés comme revenu accessoire au sens des dispositions de l'article L.521-18 **et sont exempts d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale.** » »

Il est ainsi proposé de compléter à l'article L.523-1, paragraphe 2, l'alinéa 3 par un bout de phrase prévoyant que le cas échéant les suppléments payés au titre de l'alinéa 2 du même paragraphe sont exempts d'impôts. Le principal but de cette exemption est d'éviter que le demandeur d'emploi qui est en occupation temporaire indemnisée et qui se voit payer, le cas échéant, un supplément légal, réglementaire, conventionnel ou statutaire par son promoteur doive se procurer une deuxième carte d'impôts. En effet, la commission estime que le fait de devoir demander une deuxième carte d'impôts pour ces sommes néanmoins modestes crée une charge fiscale et administrative disproportionnée.

Dans son avis complémentaire du 16 janvier 2018, le Conseil d'État est à se demander si la disposition légale visant à éviter aux demandeurs d'emploi en occupation temporaire indemnisée l'obligation de se procurer une deuxième carte d'impôt ne constitue pas pour autant une atteinte au principe constitutionnel de l'égalité devant l'impôt et les charges publiques. Le Conseil d'État ne sait accepter le raisonnement de la commission. Il estime que de nombreux salariés accumulant plusieurs emplois à temps partiel et disposant de revenus modestes ne bénéficient pas de cet avantage. En attendant des explications plus circonstanciées permettant de justifier, le cas échéant, cette différence de traitement au regard du principe constitutionnel invoqué, **le Conseil d'État réserve sa position par rapport à la dispense du second vote.** Il souhaite souligner que, au regard de l'article 101 de la Constitution, une exemption ou une modération d'impôt ne sauraient être accordées sur base d'une circulaire du directeur de l'Administration des contributions, mais doivent impérativement figurer dans la loi.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission décide de faire abstraction de l'amendement 3 et de supprimer le point 16° nouveau qui en résultait.

La numérotation des points subséquents s'agence suivant les modifications intervenues.

Point 17° initial (point 16° nouveau)

Le point 17° initial est subdivisé, suivant une observation d'ordre légistique du Conseil d'État, en deux points distincts, étant donné que des modifications sont apportées aux articles L.524-1 et L.524-4. Les modifications relatives à l'article L.524-1 figurent à l'endroit du point 16° nouveau et les modifications relatives à l'article L.524-4 figurent au point 18° nouveau étant donné qu'un nouveau point 17° vient s'insérer à la suite d'un amendement parlementaire (voir point 17° nouveau ci-dessous)

L'article L.524-1, traité sous le point 16° nouveau, est complété en ajoutant aux bénéficiaires actuels de l'indemnité complémentaire le bénéficiaire d'une rente professionnelle d'attente alors que l'on voit mal pourquoi les bénéficiaires d'une telle rente ne peuvent pas bénéficier des mêmes droits que les autres demandeurs d'emploi envoyés en stage de professionnalisation respectivement bénéficiant d'un contrat de réinsertion-emploi.

Dans la lignée des observations d'ordre légistique du Conseil d'État, la commission confère à la première phrase du point 16° nouveau la teneur suivante :

« 16° A l'article L.524-1, paragraphe 3, la dernière phrase est modifiée comme suit :

(...) »

Point 17° nouveau

La loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée a élargi le bénéfice du stage de professionnalisation aux demandeurs d'emploi entre trente et quarante-cinq ans mais il n'a pas été dans l'intention du législateur de faire bénéficier les employeurs des demandeurs d'emploi de cette catégorie d'âge de l'aide financière en cas d'embauche suivant un tel stage. Afin de redresser cette situation, la commission introduit par voie d'amendement (**amendement 4**) un point 17° nouveau, modifiant l'article L.524-1, paragraphe 6, alinéa 2 du Code du travail, pour ainsi limiter le remboursement de 12 x 50% du SSM à l'employeur qui embauche moyennant un CDI un demandeur d'emploi âgé de quarante-cinq ans au moins ou reclassé ou handicapé à l'issue d'un stage de professionnalisation. Le point 17° nouveau prend alors la teneur suivante :

« 17° A l'article L.524-1, paragraphe 6, l'alinéa 2, est modifiée comme suit :

« Si l'embauche **du demandeur d'emploi âgé de 45 ans au moins au moment de la conclusion du stage de professionnalisation ou en reclassement externe au sens des articles L.551-1 et suivants ou ayant la qualité de salarié handicapé au sens des articles L.561-1 et suivants** est faite moyennant un contrat de travail à durée indéterminée, le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur, sur demande adressée à l'Agence pour le développement de l'emploi, cinquante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour douze mois. » »

Dans son avis complémentaire du 16 janvier 2018, le Conseil d'État prend acte de la motivation de l'amendement par la commission et n'a pas d'observation quant au fond de la disposition.

La numérotation des points subséquents est adaptée.

Point 18° nouveau (deuxième partie du point 17° initial)

L'article L.524-4, traité sous le présent point 18° nouveau, suite à la scission préconisée par le Conseil d'État du point 17° initial, est complété en ajoutant aux bénéficiaires actuels de l'indemnité complémentaire le bénéficiaire d'une rente professionnelle d'attente alors que l'on voit mal pourquoi les bénéficiaires d'une telle rente ne peuvent pas bénéficier des mêmes droits que les autres demandeurs d'emploi envoyés en stage de professionnalisation respectivement bénéficiant d'un contrat de réinsertion-emploi.

Dans la lignée des observations d'ordre légistique du Conseil d'État, la commission confère à la première phrase du point 18° la teneur suivante :

« 18° A l'article L.524-4, paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2 prend la teneur suivante :

(...) »

Point 18° initial (point 19° nouveau)

Cet article réduit 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.

En effet, on voit mal pourquoi un indépendant qui n'a pas respecté ses obligations légales en matière de paiement des cotisations sociales pour son assurance personnelle soit mieux traité que celui 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.

Dans la lignée des observations d'ordre légistique du Conseil d'État, la commission confère à la première phrase du point 19° la teneur suivante :

« 19° A l'article L.524-4, paragraphe 3, le dernier alinéa prend la teneur suivante :

(...) »

Le Conseil d'État n'émet pas d'observation à l'égard de cette disposition.

Point 19° initial (point 20° nouveau)

Le nouvel intitulé du Chapitre Premier du Titre IV du Livre V du Code du travail, tel que proposé par le projet de loi initial, tient compte du fait que le chapitre premier vise maintenant tant des demandeurs d'emploi non indemnisés que des chômeurs indemnisés. Par ailleurs, le chapitre projeté prévoyait deux sections, à savoir une première section intitulée „Aides à l'embauche des chômeurs âgés“ ainsi qu'une deuxième section intitulée „Aide temporaire au réemploi“.

Comme les dispositions relatives à l'aide aux chômeurs âgés prévues au présent projet de loi ont été reprises dans la loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée et que cette même loi a introduit une nouvelle section 2 intitulée « aides à l'embauche de chômeurs de longue durée », il convient de modifier également l'intitulé du Chapitre premier du Titre IV du Livre V. Par conséquent, la commission propose de modifier par voie d'amendement (**amendement 5**) le point 19° initial du projet de loi (point 20° nouveau) qui se lira comme suit:

« 19° (initial) ~~L'intitulé du Chapitre Premier du Titre IV du Livre V « Placement des salariés » prend la teneur suivante : « Chapitre Premier – Aides à l'embauche de demandeurs d'emploi et de chômeurs indemnisés »~~

« 20° Au Livre V, Titre IV, le Chapitre 1^{er} prend la teneur suivante :

« Chapitre Premier – Aides à l'embauche des chômeurs âgés et des chômeurs de longue durée et aide temporaire au réemploi »

Le Conseil d'État n'émet pas d'observation dans son avis complémentaire à l'égard de l'amendement ci-devant.

Point 20° initial (point 21° nouveau)

De même qu'au point amendé précédant, il convient d'adapter l'énumération des sections au Livre V, Titre IV, Chapitre Premier du fait que les dispositions relatives à l'aide aux chômeurs âgés prévues au présent projet de loi ont été reprises dans la loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée et que cette même loi a introduit une nouvelle section 2 intitulée « aides à l'embauche de chômeurs de longue durée ». Dès lors la commission propose de modifier par voie d'amendement (**amendement 6**) le point 20° initial du projet de loi (point 21° nouveau) et de lui conférer la teneur suivante :

« 20° (initial) ~~Le Chapitre Premier du Titre IV du Livre V est subdivisé en deux sections qui prennent les dénominations suivantes :~~

Section 1. – Aides à l'embauche des chômeurs âgés et des chômeurs de longue durée

Section 2. – Aide temporaire au réemploi »

« 21° Au Livre V, Titre IV le Chapitre Premier est subdivisé en trois sections qui prennent les dénominations suivantes :

« Section 1. – Aides à l'embauche des chômeurs âgés

Section 2. – Aides à l'embauche des chômeurs de longue durée

Section 3. – Aide temporaire au réemploi » »

Le Conseil d'État renvoie dans son avis comme dans son avis complémentaire à ses observations *in fine* de ses considérations générales.

Points 21°, 22° et 23° initiaux

Par voie d'amendement (**amendement 7**), la commission propose de supprimer les points 21°, 22° et 23° initiaux du projet de loi.

La suppression des points visés résulte du fait que les dispositions relatives à l'aide aux chômeurs âgés prévues au présent projet de loi ont été reprises dans la loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée.

Le Conseil d'État n'émet pas d'observation à l'égard de l'amendement ci-devant dans le cadre de son avis complémentaire du 16 janvier 2018.

La numérotation des points subséquents est adaptée en conséquence.

Point 24° initial (point 22° nouveau)

Les articles L.541-7 à L.541-13 nouveaux (articles L.541-5 à L.541-11 selon le projet initial/ cf l'amendement 8 ci-dessous) reprennent pour l'essentiel 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. Comme le note le Conseil d'État, au-delà de cette régularisation formelle, les conditions de l'aide au réemploi, désignée dans le projet de loi par « aide temporaire au réemploi », sont sensiblement modifiées.

- L'article L.541-7 nouveau, premier paragraphe, énumère les catégories de salariés qui peuvent bénéficier d'une aide temporaire au réemploi tout en fixant les conditions générales pour pouvoir bénéficier de l'aide temporaire au réemploi.

Dans tous les cas, le personnel de l'entreprise d'origine, disposant d'un établissement fixe au Grand-Duché de Luxembourg, doit avoir été déclaré éligible par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions sur requête de toute partie intéressée tels un salarié individuel de l'entreprise d'origine, la délégation du personnel ou encore un syndicat.

En outre, le salarié doit avoir travaillé légalement dans l'entreprise d'origine depuis au moins 24 mois à la date du départ.

Pour que le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions puisse déclarer éligible une entreprise à l'aide temporaire au réemploi, il faut que celle-ci remplisse une des conditions prévues au paragraphe 2 de l'article L.541-7 nouveau.

- L'article L.541-8 nouveau prévoit que le chômeur indemnisé peut bénéficier de l'aide temporaire au réemploi s'il remplit cumulativement les conditions suivantes: il doit être âgé de quarante-cinq ans accomplis, inscrit à l'ADEM depuis un mois au moins, avoir travaillé légalement et de façon ininterrompue comme salarié au Grand-Duché de Luxembourg pendant les vingt-quatre mois qui précèdent immédiatement son inscription à l'ADEM dans une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché et que la vacance de poste ait été déclarée préalablement à l'ADEM.

L'entreprise doit en outre disposer d'un établissement fixe au sens de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales au Grand-Duché de Luxembourg.

Une domiciliation au sens de la loi modifiée du 31 mai 1999 régissant la domiciliation des sociétés ne constitue pas un établissement fixe.

- L'article L.541-9 nouveau, premier paragraphe précise que, outre les conditions générales de l'article L.541-7 nouveau, l'aide temporaire au réemploi n'est due que si certaines conditions se trouvent remplies dans le chef du demandeur de l'aide temporaire au réemploi, à savoir qu'il:
 - soit occupé moyennant contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée dont la durée initiale est de 18 mois auprès d'une entreprise qui dispose au Grand-Duché d'un établissement fixe au sens de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales. Cependant, la durée minimale de dix-huit mois pour un contrat de travail à durée déterminée ne s'applique pas aux salariés qui remplacent un salarié en congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil ;
 - soit assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois et
 - ait été déclaré apte au poste de travail par le médecin du travail compétent.

La personne qui veut bénéficier de l'aide temporaire au réemploi ne doit en outre pas être bénéficiaire d'une pension de vieillesse anticipée, d'une pension de vieillesse, d'une indemnité d'attente ou encore d'une indemnité professionnelle d'attente.

Ensuite, le demandeur de l'aide temporaire au réemploi ne doit pas être le titulaire de l'autorisation d'établissement de l'entreprise pour laquelle il travaille ou exerce la fonction de gérant (administratif ou technique), 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 alors que dans ces cas, il est difficile d'envisager l'existence d'un lien de subordination.

De même, le demandeur de l'aide temporaire au réemploi ne doit pas détenir une participation dans la société auprès de laquelle il est employé. La précision que cette condition ne s'applique que si la société n'est pas cotée en bourse évite qu'une personne qui détient quelques actions d'une société cotée en bourse ne soit pénalisée si par hasard elle était engagée par cette société.

En application du paragraphe 2 de l'article L.541-9 nouveau, aucune aide temporaire au réemploi n'est due si:

- la majorité du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé est détenue par le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ou par un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au second degré inclusivement;
- le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ou un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au second degré inclusivement 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 se trouve employé. Cette condition est vérifiée sur une période de deux ans se situant immédiatement avant la présentation de la demande.

Ces exclusions sont nécessaires si l'on veut enrayer les risques d'abus.

- Sous réserve des dispositions de l'article L.541-11 nouveau, l'article L.541-10 nouveau, premier paragraphe garantit au bénéficiaire de l'aide temporaire au réemploi un salaire annuel égal à quatre-vingt-dix pour cent du salaire antérieur pendant les quatre premières années de la nouvelle embauche. Le droit à l'aide temporaire au réemploi n'implique pas nécessairement quarante-huit versements mais il couvre les quarante-huit premiers mois à compter du mois de la nouvelle embauche. Si pendant ces quarante-huit mois le bénéficiaire retrouve un travail mieux rémunéré ou touche à nouveau les indemnités de chômage complet, ces périodes sont comptées pour parfaire les quarante-huit premiers mois même si pendant ce temps l'aide temporaire au réemploi n'est pas versée.

Par ailleurs, l'article L.541-10 nouveau prévoit que l'aide temporaire au réemploi couvre un montant annuel. Il s'ensuit que même s'il y a des variations dans les salaires mensuels, l'aide temporaire au réemploi garantit un salaire annuel maximal de quatre-vingt-dix pour cent du dernier salaire antérieur et que l'ADEM doit suivre régulièrement l'évolution du dossier.

L'alinéa 2 du premier paragraphe limite cependant le paiement de l'aide temporaire au réemploi à la durée de la relation de travail dans l'entreprise avant l'admission à la l'aide temporaire au réemploi.

Le paragraphe 2 précise comment est déterminé le salaire perçu avant l'embauche ainsi que les éléments de rémunération à prendre en compte et à exclure pour la détermination de l'ancien salaire.

Pour les chômeurs indemnisés, le salaire perçu avant la nouvelle embauche est calculé sur la base du salaire brut ayant servi au calcul de son indemnité de chômage.

Le paragraphe 3 plafonne l'aide temporaire au réemploi pouvant être versée à la moitié du salaire brut payé par le nouvel employeur. Si le bénéficiaire n'a pas travaillé pendant une année civile entière auprès du nouvel employeur, le salaire à prendre en considération est à proratiser.

Comme la notion d'emploi approprié s'applique, il s'ensuit que le bénéficiaire potentiel de l'aide temporaire au réemploi peut refuser une proposition si le salaire proposé par le nouvel employeur augmenté de l'aide temporaire au réemploi est inférieur à 90% de l'indemnité de chômage.

Le paragraphe 4 prévoit que le salarié en prêt temporaire de main-d'oeuvre dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre compétent peut bénéficier de l'aide temporaire au réemploi dans les mêmes conditions qu'un salarié ordinaire sauf que le salarié en prêt temporaire de main-d'oeuvre continuera à être payé par l'employeur couvert par le plan de maintien dans l'emploi et que l'aide temporaire au réemploi est versée à son employeur.

Le montant maximal de l'aide temporaire au réemploi pour le salarié en prêt temporaire de main-d'oeuvre ne peut pas dépasser la moitié de son salaire brut.

Le paragraphe 5 reprend le plafond inscrit à l'ancien paragraphe 4 du règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution 1. des aides à la mobilité géographique; 2. d'une aide au réemploi; 3. d'une aide à la création d'entreprises; 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique.

- En application du premier paragraphe de l'article L.541-11 nouveau tous les revenus en provenance d'une activité salariée, autre que celle qui donne droit au paiement de l'aide temporaire au réemploi, ou d'une activité non salariée, sont déduits pour la détermination de l'aide temporaire au réemploi.

Le paragraphe 2 reprend les termes du paragraphe 2 de l'article 16 du règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution 1. des aides à la mobilité géographique;

2. d'une aide temporaire au réemploi; 3. d'une aide à la création d'entreprises; 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique pour régler la situation des personnes qui reprennent le travail avec une durée de travail hebdomadaire inférieure à celle pendant laquelle elles ont été occupées dans l'emploi qu'elles ont quitté.

- En vertu de l'article L.541-12 nouveau il est désormais possible de bénéficier à plusieurs reprises de l'aide au réemploi à condition de remplir à nouveau, auprès d'un autre employeur, les conditions de l'article L.541-7 nouveau. Comme il s'agit de cas exceptionnels et peu fréquents, il appartient au Ministre ayant l'emploi dans ses attributions de prendre la décision de l'octroi d'une aide temporaire au réemploi pour une nouvelle période de quarante-huit mois.

L'alinéa 2 de l'article L.541-12 nouveau limite de nouveau le paiement de l'aide temporaire au réemploi à la durée de la relation de travail dans l'entreprise en vertu de laquelle l'aide a été accordée une nouvelle fois.

L'article L.541-13 nouveau précise que le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi prend la décision individuelle d'attribution de l'aide temporaire au réemploi à la demande du salarié réengagé.

Le délai de forclusion est de trois mois à dater de l'engagement du salarié par le nouvel employeur.

L'aide temporaire au réemploi est payée mensuellement par l'Agence pour le développement de l'emploi.

Suite à la loi du 20 juillet 2017 précitée il y a lieu de modifier au point 24° initial (point 22° nouveau) du projet de loi la numérotation des articles visant à introduire la nouvelle section 3. – Aide temporaire au réemploi.

Par voie d'amendement (**amendement 8**), la commission propose dès lors de procéder aux modifications suivantes:

L'ancien point 24° du projet de loi devient le nouveau point 22° introduisant la section 3 relative à l'aide temporaire au réemploi et l'article L.541-5 devient l'article L.541-7, l'article L.541-6 devient l'article L.541-8, l'article L.541-7 devient l'article L.541-9, l'article L.541-8 devient l'article L.541-10, l'article L.541-9 devient l'article L.541-11, l'article L.541-10 devient l'article L.541-12 et l'article L.541-11 devient l'article L.541-13.

Dans son avis complémentaire du 16 janvier 2018, la Commission n'a pas d'observation à faire à l'égard de l'amendement ci-devant.

Dans la lignée des observations d'ordre légistique du Conseil d'État et en considérant l'amendement évoqué ci-avant, la commission confère à la première phrase du point 24° initial (point 22° nouveau) la teneur suivante :

« 22° A la suite de l'article L.541-6 est inséré une nouvelle section 3 intitulée « Aide temporaire au réemploi », qui comprend les articles L.541-7 à L.541-13 nouveaux suivants :

(...)»

La commission procède encore au redressement d'une erreur matérielle qui consiste en un oubli et ajoute devant la première phrase de l'article L.541-7 nouveau la désignation « (1) » pour y marquer le premier paragraphe dudit article.

Le Conseil d'État constate dans son avis du 4 juillet 2017 qu'aux termes de l'article L.541-5 (article L.541-7 nouveau), paragraphe 1^{er}, alinéa 3, en projet le salarié devra désormais avoir travaillé légalement pendant vingt-quatre mois précédant le départ de l'entreprise d'origine dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Le Conseil d'État note qu'il y a une différence de traitement injustifiée, inadéquate et disproportionnée à son but entre un salarié ayant travaillé sous un CDI et celui ayant travaillé sous un CDD. Le Conseil d'État estime que la disposition visée viole le principe d'égalité consacré par l'article 10**bis** de la Constitution et s'y **oppose formellement**.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission suit le Conseil d'État et modifie la disposition visée suivant la formulation que le Conseil d'État propose dans son avis. En particulier, la commission supprime la référence à un contrat de travail à durée indéterminée. La commission confère dès lors au nouvel article L.541-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 3, la teneur suivante :

« Pour pouvoir bénéficier de l'aide En plus, le salarié doit avoir travaillé légalement dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée pendant les vingt-quatre mois qui précèdent immédiatement son départ de l'entreprise d'origine disposant ayant disposé d'un lieu d'établissement stable

fixe au sens de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales. »

Le Conseil d'État relève également dans son avis que le renvoi à la notion d'« établissement stable » au sens de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales doit être modifié en raison du fait que la notion d'« établissement stable » n'y est pas définie mais qu'il convient de parler d'un lieu d'établissement fixe d'une entreprise.

La commission suit le Conseil d'État et adapte suivant sa proposition la notion visée aux articles nouveaux L.541-7, L.541-8 et L.541-9. La commission rectifie de même à ces endroits l'intitulé de la loi du 2 septembre 2011 mentionnée ci-devant en y ajoutant le terme « modifiée ».

Point 25° initial (point 23° nouveau)

L'article L.543-1 a été légèrement reformulé pour éviter que les jeunes ne s'inscrivent à l'ADEM que pour la forme pour pouvoir bénéficier d'un contrat d'appui-emploi (CAE). Ainsi, la condition d'avoir été sans emploi durant les trois mois d'inscription à l'ADEM a été ajoutée.

Comme suite aux observations d'ordre logistique du Conseil d'État, la commission propose de conférer à la première phrase du point 23° nouveau la teneur suivante :

« 23° A l'article L.543-1, le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante.
(...) »

Le Conseil d'État n'émet pas d'autre observation à l'égard de ce point.

Point 26° initial (point 24° nouveau)

En application du nouvel alinéa 2 de l'article L.543-3, les jeunes demandeurs d'emploi handicapés ou en reclassement externe peuvent désormais bénéficier 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.

Pour tenir compte de cette possibilité, le nouvel alinéa 3 (l'ancien alinéa 2) de l'article L.543-3 a dû être reformulé.

Le Conseil d'État n'émet pas d'observation à l'égard de ce point.

Ad 27° initial (point 25° nouveau)

Le premier paragraphe de l'article L.543-14 a été légèrement reformulé pour éviter que les jeunes ne s'inscrivent à l'Agence pour le développement de l'emploi que pour la forme pour pouvoir bénéficier d'un contrat d'initiation à l'emploi (CIE). Ainsi, la condition d'avoir été sans emploi durant les trois mois d'inscription à l'Agence pour le développement de l'emploi a été ajoutée.

À la suite des observations d'ordre logistique du Conseil d'État, la commission propose de conférer à la première phrase du point 25° nouveau la teneur suivante :

« 25° A l'article L.543-14, le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :
(...) »

Le Conseil d'État n'émet pas d'observation à l'égard de ce point.

Point 28° initial (point 26° nouveau)

Le point 28° initial (point 26° nouveau) concerne l'échange et l'interconnexion de données entre administrations.

Les auteurs du projet de loi soulignent l'importance pour le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions pour échanger des données avec les institutions visées à l'article L.621-3 tel que modifié par la loi en projet. L'intérêt réside en effet dans le but de pouvoir vérifier la légalité du versement des prestations et aides à charge du Fonds pour l'emploi dont le ministre en question est responsable. Les auteurs du projet soulignent encore l'importance pour l'ADEM qui, dans l'accomplissement de ses missions, a besoin d'un échange d'informations avec les entités visées à l'article L.621-3 tel que modifié par la loi en projet.

Les dispositions prévues par le projet de loi initial sont regroupées au départ sous les points a), b), c) et d).

Le Conseil d'État rappelle sa position au sujet de l'accès aux données: « (...) l'accès à des fichiers externes et la communication de données informatiques à des tiers constituent une ingérence dans la vie privée et partant, en vertu de l'article 11, paragraphe 3, de la Constitution, une matière réservée à la loi formelle. Dans ce cas, l'essentiel du cadrage normatif doit figurer dans la loi.

La loi doit indiquer les bases de données auxquelles une autorité publique peut avoir accès ou dont une autorité publique peut se faire communiquer des données, tout comme les finalités de cet accès ou de cette communication. En cas d'accès direct et, le cas échéant, d'interconnexion, la loi doit encore préciser que le système informatique par lequel l'accès est opéré doit être aménagé de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte. »

Le Conseil d'État constate qu'au point a) du dispositif initial, il est proposé de permettre, à côté de l'ADEM, au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions d'obtenir les informations nécessaires à l'accomplissement de ses missions, de la part du Centre commun de la sécurité sociale. Le Conseil d'État propose de faire abstraction de l'ajout « ou de son délégué » qui est superfluetoire. Le point a) n'appelle pas d'autre observation.

Concernant le point b), qui tend à insérer un nouvel alinéa 2 au paragraphe 1^{er} de l'article L.621-3 du Code du travail, qui renvoie dans son alinéa 2 actuel (alinéa 3 nouveau) à un règlement grand-ducal, le Conseil d'État signale qu'il ne répond pas au cadre constitutionnel tel que tracé par les articles 11, paragraphe 3, et 32, paragraphe 3, de la Constitution.

Le Conseil d'État estime que les finalités de l'accès aux fichiers de données à caractère personnel des entités énumérées au point b) en projet ne sont pas suffisamment précisées. La formulation « dans le cadre de l'accomplissement de leurs missions » reste vague, et permet un accès généralisé auxdits fichiers de la part du ministre et de l'ADEM.

Par ailleurs, le texte en projet laisse le choix aux administrations et entités concernées de procéder soit par la voie d'un échange d'informations, soit par la voie de l'interconnexion de données. Dans l'hypothèse d'une interconnexion de données, la loi doit encore préciser que le système informatique par lequel l'accès est opéré doit être aménagé, de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte.

Tel n'est pas le cas pour l'ensemble de ces raisons, et dès lors le Conseil d'État **s'oppose formellement** au texte proposé. Il renvoie à cet égard à l'article 11*bis* de la loi modifiée du 24 juillet 2014 concernant l'aide financière de l'État pour études supérieures, ainsi qu'à l'article 122, alinéa 5, de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle à l'endroit du point 28° initial du projet de loi (point 26° nouveau), la commission propose d'amender (**amendement 9**) le point 28° initial du projet de loi (point 27° nouveau) et de préciser les finalités de l'accès aux fichiers de données à caractère personnel, d'énumérer les bases de données visées et de préciser que le système informatique par lequel l'accès direct est accordé doit être aménagé de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte.

Tenant compte des observations d'ordre légistique relatives à la première phrase du dispositif et en considérant l'amendement parlementaire afférent, la commission propose de conférer au point 28° initial du projet de loi (point 26° nouveau) la teneur suivante :

« L'article L.621-3 est modifié comme suit:

a) Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante:

« (1) Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent, dans le cadre de leurs missions définies respectivement aux articles L.621-1 et L.631-2 du Code du travail, bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, aux données à caractère personnel suivantes et échanger ces données selon les modalités de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel:

a) au fichier relatif aux affiliations des salariés et indépendants et aux salaires et rémunérations géré par le Centre commun de la sécurité sociale afin de vérifier l'existence des affiliations et des salaires déclarés dans le cadre des indemnités de chômage, des indemnités de préretraite, de la garantie de créance en cas de faillite de l'employeur, des primes et aides à l'apprentissage et du congé de paternité;

- b) au fichier des étrangers et des demandeurs et bénéficiaires du statut de protection internationale exploité pour le compte du service des étrangers du ministre ayant l'Immigration dans ses attributions afin de vérifier l'éligibilité à l'inscription en tant que demandeur d'emploi, l'éligibilité aux diverses mesures proposées par l'Agence pour le développement de l'emploi, la disponibilité pour le marché du travail et d'éviter un double financement non dû;
- c) au fichier des bénéficiaires du revenu minimum garanti, du revenu pour personnes gravement handicapées, d'une activité d'insertion professionnelle exploité par le Fonds national de solidarité et le Service national d'action sociale afin de vérifier l'éligibilité aux diverses mesures proposées par l'Agence pour le développement de l'emploi, échanger sur le statut de salarié handicapé et sur les sanctions prononcées à l'égard des demandeurs d'emploi et éviter un double financement non dû;
- d) au fichier des élèves et des personnes inscrites dans un établissement scolaire ou de formation professionnelle continue exploité par le Ministre ayant l'Education dans ses attributions afin de connaître le niveau de formations accomplies au Luxembourg des demandeurs d'emploi les données sur leur parcours scolaire, sur les connaissances linguistiques aux fins d'une inscription correcte à l'Agence pour le développement de l'emploi, de vérifier leur éligibilité à l'apprentissage et à diverses formations et garantir un accompagnement individuel dans le cadre du programme 'garantie pour la jeunesse';
- e) au fichier des étudiants ayant accompli des formations supérieures, des homologations, reconnaissances et équivalences des diplômes, des bourses d'études exploité par le Ministère de l'Enseignement supérieur afin de permettre une inscription correcte des demandeurs d'emploi, de vérifier leur disponibilité pour le marché de l'emploi et d'éviter un double financement non dû;
- f) aux fichiers des apprentis et des entreprises autorisées à former des apprentis exploités par les chambres professionnelles afin de pouvoir organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes et de pouvoir organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles;
- g) au fichier des titulaires d'une autorisation d'établissement exploité par le Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage et autres aides financières à charge du Fonds pour l'emploi;
- h) au fichier des déclarations sur la taxe sur la valeur ajoutée déposées par les assujettis et exploité par l'Administration de l'enregistrement et des domaines afin de vérifier le chiffre d'affaire déclaré pour vérifier la disponibilité des demandeurs d'emploi pour le marché de l'emploi et l'importance de l'activité des demandeurs d'emploi qui sont titulaires d'une autorisation d'établissement;
- i) au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarées et acceptées par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement et de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage;
- j) au fichier des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, d'une pension de vieillesse et d'une indemnité d'attente exploité par le Caisse nationale de pension dans le but d'échanger les conclusions sur les réévaluations réalisées dans le cadre de la législation sur le dispositif du reclassement interne et externe, des informations sur les sanctions prises afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage et d'indemnités liées à des mesures en faveur de l'emploi pour les salariés à capacité de travail réduite, le paiement de l'indemnité d'attente du demandeur d'emploi en reclassement externe;
- k) au fichier des bénéficiaires d'une rente d'attente de la part de l'Association d'assurance contre les accidents afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage;
- l) aux fichiers des services de santé au travail concernant des salariés disposant d'une aptitude ou d'une inaptitude au poste afin de déterminer si un demandeur d'emploi peut bénéficier d'une mesure en faveur de l'emploi;
- m) au fichier des conclusions sur le taux d'incapacité partielle temporaire tenu par l'Administration du contrôle médical afin de permettre l'instruction des demandes en obtention de la prolongation des indemnités de chômage;

- n) au fichier des bénéficiaires d'un congé parental exploité par la Caisse pour l'avenir des enfants se trouvant en reclassement interne afin de permettre le calcul de l'indemnité compensatoire versée par l'Agence pour le développement de l'emploi;
- o) au fichier des affiliations des demandeurs d'emploi ayant trouvé un emploi, tenu par l'Inspection générale de la sécurité sociale, afin de permettre le pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale ;
- p) au fichier des bénéficiaires encadrés par une structure conventionnée avec le Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions en vue d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les demandeurs d'emploi ;
- q) au fichier des bénéficiaires encadrés par une structure dont l'objectif est la formation financée par le Fonds pour l'emploi ou le Fonds social européen, les informations sur l'évaluation, l'orientation ainsi que l'insertion ou la réinsertion des demandeurs d'emploi.

Le système informatique par lequel un accès direct est accordé doit être aménagé de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte.

La communication des données peut aussi se faire par voie électronique.

Les conditions et modalités des traitements de données peuvent être précisées par règlement grand-ducal. »

Concernant le point b) relatif au paragraphe 4 le libellé du Conseil d'État est repris. Il faut dès lors ajouter un « (4) » au début du paragraphe. »

L'amendement précité induit un nouvel agencement du dispositif par lequel il est visé de modifier l'article L.621-3. Au lieu d'une subdivision en quatre points, à savoir les points a), b), c) et d), le libellé se réduit à un point a) amendé et à un point b) qui reprend essentiellement le point d) initial. Les points a) et c) initiaux sont supprimés.

Dans son avis complémentaire du 16 janvier 2018, le Conseil d'État note que le nouveau libellé tient compte de ses observations et critiques et que, partant, l'opposition formelle peut être levée.

La commission procède finalement au redressement des erreurs matérielles suivantes : à l'article L.621-3, paragraphe 1^{er}, lettre d), les termes « divers formations » sont remplacés par « diverses formations » ; sous la lettre e) les termes « ayant accomplis » sont remplacés par « ayant accompli » ; sous la lettre g) sont supprimés les termes « en obtention » qui y figurent deux fois ; sous la lettre i) s'ajoute un « e » muet au terme « déclarées » ; un « e » muet s'ajoute également sous la lettre q) au terme « financée ».

Point 29° initial (point 27° nouveau)

Une loi du 3 juin 2016 a adapté le premier paragraphe de l'article L.126-1 à la directive communautaire 2002/74/CE du 23 septembre 2002 en ce sens que la garantie des créances de salaire n'est pas seulement à charge du Fonds pour l'emploi en cas de faillite de l'employeur mais également si le tribunal compétent, soit a décidé l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité de l'employeur, soit a constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur.

Le point a) adapte le point 5 du premier parpape de l'article L-631-2 à ce nouveau texte.

Le point b) modifie le libellé du point 9 de l'article L.631-2. Le nouveau texte rend la lecture plus facile.

Le point c) abroge la prise en charge par le Fonds pour l'emploi de l'octroi de l'aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique.

Quant au point d) il abroge le paragraphe 3 de l'article L.631-2 qui n'a plus de raison d'être car l'aide temporaire au réemploi est désormais régie par les articles L.541-7 à L.541-13.

La commission suit le Conseil d'État dans ses observations d'ordre légistique et formule le début des premières phrases des lettres a), b), c) et d) du point 27° nouveau comme suit :

« 27° L'article L.631-2 est modifié comme suit :

- a) Au paragraphe 1^{er}, point 5, la première phrase est modifiée comme suit : (...)
- b) Au paragraphe 1^{er}, le point 9 prend la teneur suivante : (...)
- c) Au paragraphe 1^{er}, le point 13 est supprimé.

d) Le paragraphe 3 est supprimé. »

Le Conseil d'État n'émet pas d'autre observation à l'égard de ce point.

Point 30° initial (point 28° nouveau)

Le nouvel article L.631-3 introduit une disposition anticumul 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.

Dorénavant il ne sera plus possible de cumuler les aides énumérées à l'article L.631-2 avec la bonification d'impôt.

À la suite des observations d'ordre légistique du Conseil d'État, la commission confère à la première phrase du point 28° nouveau la teneur suivante :

« 28° Il est ajouté un nouvel article L-631-3 qui prend la teneur suivante :

(...) »

Le Conseil d'État n'émet pas d'autre observation à l'égard de ce point.

Points 31° à 33° initiaux (points 29° à 31° nouveaux)

Les points 29° à 31° nouveaux sont consacrés au « Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL) ».

Le RETEL a pour missions de créer de nouveaux indicateurs statistiques, de réaliser des analyses approfondies sur le fonctionnement du marché du travail et de procéder à des évaluations des mesures en faveur de l'emploi. L'analyse détaillée du marché du travail nécessite généralement le recours à plusieurs sources de données, étant donné que l'évolution des personnes sur le marché du travail peut se composer par des épisodes d'études, de chômage, de travail et de formation continue. L'évaluation scientifique des mesures en faveur de l'emploi nécessite également des bases de données riches provenant de diverses sources administratives. À titre d'exemple, si l'on veut évaluer les mesures en faveur de l'emploi, il est important de pouvoir connaître la situation du demandeur d'emploi au moment où il bénéficie de la mesure, mais il est également indispensable de connaître sa situation quelques mois après la fin de la mesure, afin de pouvoir s'assurer que la mesure a augmenté les chances de trouver un emploi. La situation pendant la mesure est renseignée dans les données de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM). La situation après la mesure (et en cas de réinsertion professionnelle) est renseignée dans les données de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS). Une interconnexion des deux bases de données s'impose dès lors qu'on veut procéder à une telle évaluation. De nombreux cas de figure analogues peuvent se présenter dans d'autres études portant sur le marché du travail. La procédure d'interconnexion des données se fera dans tous les cas sous garantie d'un accès sécurisé, limité et contrôlé. En étroite collaboration avec la Commission nationale de la protection des données, les critères de garanties de protection des données seront respectés.

Pour veiller à ce que l'orientation des travaux du RETEL soit en accord avec les orientations respectives des principales institutions en charge de l'analyse de l'emploi au Luxembourg, le projet de loi initial prévoit de mettre en place un comité de gestion, présidé par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions ou son délégué, et composé d'un ou de plusieurs représentants des institutions suivantes: l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) et l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché du Luxembourg (STATEC). D'autres instituts pourront être invités à collaborer dans la réalisation des travaux du RETEL.

Comme l'article L.641-4 n'a plus de raison d'être, il est abrogé.

La commission suit une observation du Conseil d'État et remplace à l'endroit du paragraphe 4 de l'article L.641-1 le renvoi au paragraphe 1^{er} par un renvoi au paragraphe 2, les missions du RETEL étant exclusivement mentionnées au paragraphe 2.

Par ailleurs, le Conseil d'État note :

Le point 32° (initial) (point 30° nouveau) « vise à remplacer les articles L.641-1 à L.641-3 en vigueur, à l'origine de l'Observatoire National des Relations du Travail et de l'Emploi, désigné par le sigle „ORPE“, par un „réseau d'étude“ dénommé „Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi“, désigné par le sigle RETEL. Les missions de ce réseau sont énumérées au paragraphe 2. Le Conseil d'État admet la nécessité de disposer de données statistiques plus précises afin d'évaluer les

effets concrets et l'utilité des nombreuses mesures en faveur de l'emploi. L'accès aux fichiers externes et la communication des données informatiques organisés dans le cadre de ce paragraphe répondent aux exigences légales dans la mesure où la loi indique les bases de données auxquelles l'autorité publique peut avoir accès ou dont une autorité publique peut se faire communiquer des données, tout comme les finalités de cet accès ou de cette communication. »

Le Conseil d'État signale qu'« à l'endroit de l'article L.641-2, paragraphe 2, du projet de loi, il est précisé que « [l]'activité de ces représentants au sein du comité de gestion est honorifique ». Le Conseil d'État ne saisit pas la signification de cette phrase. Les fonctionnaires représentant les diverses administrations au RETEL seraient-ils tenus d'y collaborer à titre gratuit en dehors de leurs heures de travail ? Une telle obligation légale, à part son caractère inédit, serait difficilement conciliable avec le statut général de la Fonction publique. Si par contre, l'intention des auteurs du projet de loi était de souligner que la participation au RETEL n'est pas rémunérée au-delà du traitement que le fonctionnaire touche en application de la législation afférente, la disposition sous avis est parfaitement superflue, puisqu'un jeton de présence ne peut être alloué que s'il est expressément prévu par une disposition légale. La phrase est, partant, parfaitement superflue et peut être omise. »

La commission suit le Conseil d'État et supprime la phrase « l'activité de ces représentants au sein du comité de gestion est honorifique » au paragraphe 2 de l'article L.641-2.

Article II

Cet article modifie les articles 3 et 5 de la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauche de chômeurs.

Outre quelques adaptations de terminologie, l'article 3 exige 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 six mois au moins et que l'engagement doit résulter d'une proposition d'emploi émanant de L'ADEM. Comme par ailleurs la loi du 30 novembre 2017 portant 1. modification de l'article L. 521-14 et du Titre VIII du Livre V du Code du travail, 2. modification de l'article 3 de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le Registre de Commerce et des Sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises porte abolition de la préretraite-solidarité, point n'est besoin de maintenir la préretraite-solidarité comme outil qui ouvre droit à la bonification d'impôt. Par contre, il y a lieu d'ajouter la préretraite progressive.

Quant à l'article 5, il ramène le montant déductible au titre de la bonification d'impôt mensuelle à 10 pour cent de la rémunération mensuelle brute pour une période de 12 mois.

Il est à noter qu'un contrat de travail à durée déterminée doit être conclu pour une durée minimale de 24 mois pour que ce contrat ouvre droit à la bonification d'impôt.

Le Conseil d'État n'émet pas d'observation relative à l'article II.

Article III

Par cette modification la limite inférieure du taux de participation est ramenée de 40% à 30% afin de pouvoir mieux l'aligner à la perte réelle de rendement du salarié handicapé.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à l'encontre de l'article III.

Article IV

Par cette disposition il est précisé dans le cadre du projet déposé que les modifications prévues dans le présent projet de loi n'affectent pas les décisions prises avant son entrée en vigueur.

Le Conseil d'État estime que l'article sous revue est superfétatoire dans la mesure où cette solution relève du droit commun.

La commission fait sienne l'observation du Conseil d'État et supprime l'article IV.

*

V. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION PARLEMENTAIRE

Compte tenu de ce qui précède, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi 7086 dans la teneur qui suit :

*

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.

Art. 1^{er}. Le Code du travail est modifié comme suit :

- 1° A l'article L.121-6, paragraphe 3, sont insérés entre les alinéas 2 et 3, neuf alinéas nouveaux, libellés 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 au sens de l'alinéa qui précède 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 au sens de l'alinéa qui précède le versement d'une indemnité journalière égale au salaire journalier moyen des six 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 en pourcentage, au chiffre d'affaires ou soumis à des variations prononcées, la moyenne du salaire des douze 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 six respectivement 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.

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 cent-soixante-treize 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.

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, des gratifications et primes de bilan, des frais accessoires occasionnés par le travail ainsi que des heures supplémentaires. »

- 2° A l'article L.122-1, paragraphe 3, point 5, les alinéas 2 et 3 prennent la teneur suivante :

« Pour les contrats visés ci-dessus, la durée hebdomadaire ne peut pas dépasser quinze heures en moyenne, sur une période d'un mois ou de quatre semaines.

La limitation de la durée maximale de quinze heures par semaine prévue à l'alinéa qui précède ne s'applique pas aux activités salariées exercées durant les vacances scolaires. »

3° A l'article L.124-6, l'alinéa 2 est remplacé par deux alinéas libellés comme suit :

« 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 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, 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.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L. 124-7 ni avec la réparation visée à l'article L. 124-10. »

4° A l'article L.124-7, paragraphe 1^{er}, l'alinéa 1^{er}, prend la teneur suivante :

« (1) Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe. »

5° A l'article L.125-1, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, le point 2 est complété comme suit :

« L'indemnité de préavis est calculée conformément au paragraphe 3 de l'article L.124-3. »

6° Au Livre 1^{er}, Titre II, l'intitulé du Chapitre VI prend la teneur suivante : « Chapitre VI – Garantie des créances du salarié en cas d'insolvabilité de l'employeur ».

7° A l'article L.131-13, paragraphe 1^{er}, l'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« (1) Le salaire du salarié intérimaire engagé par l'entrepreneur de travail intérimaire ne peut être inférieur à celui auquel pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme salarié permanent par l'utilisateur. »

8° L'article L.233-8 prend la teneur suivante :

« **Art. L.233-8.** Le congé peut 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 des fractions du congé doit correspondre à au moins deux semaines de calendrier. »

9° L'article L.521-3 est modifié comme suit :

a) A l'alinéa 1^{er}, le point 4 prend la teneur suivante :

« 4. être apte au travail, disponible pour le marché du travail et prêt à accepter tout emploi approprié dont les critères relatifs au niveau de rémunération augmenté, le cas échéant de l'aide temporaire au réemploi, à l'aptitude professionnelle, à l'aptitude physique et psychique, au trajet journalier et à la situation familiale, au régime de travail, à la promesse d'embauche et aux conditions de travail sont fixés par règlement grand-ducal, et ceci sans préjudice de l'application des dispositions des articles L.551-1 à L.552-4. »

b) L'alinéa 1^{er} est complété par les points 8 et 9 qui sont libellés comme suit :

« 8. n'exerce pas la fonction de gérant, d'administrateur, d'administrateur-délégué ou de responsable à la gestion journalière dans une société;

9. n'est pas titulaire d'une autorisation d'établissement. »

c) Les alinéas 2 à 5 nouveaux sont libellés comme suit :

« Les salariés qui ne remplissent pas une des conditions posées sous les points 8 et 9 ci-avant peuvent néanmoins être admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet en précisant dans leur demande d'admission qu'ils y ont droit après application de l'article L.521-18.

Le salarié est tenu de remettre à l'Agence pour le développement de l'emploi les bulletins concernant l'impôt sur le revenu se rapportant à la période pendant laquelle des indemnités de chômage ont été versées pour permettre à l'Agence pour le développement de l'emploi d'établir un décompte des indemnités de chômage dues compte tenu des revenus accessoires touchés.

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 indemnifié est tenu de rembourser les indemnités de chômage touchées.

En cas de fausse déclaration et sans préjudice des peines pénales prévues aux articles 496-1 à 496-3 du Code pénal, l'intéressé doit rembourser à l'Agence pour le développement de l'emploi les indemnités de chômage perçues. »

10° L'article L.521-4 est modifié comme suit :

a) Au paragraphe 2, l'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

« (2) 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 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. »

b) Au paragraphe 5, l'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

« (5) Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne 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 en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale 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. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée. »

c) Au paragraphe 6, l'alinéa 1^{er} est complété comme suit :

Après les termes « acte de harcèlement sexuel » sont ajoutés les termes « ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur. »

d) Un nouveau paragraphe 8 prend la teneur suivante :

« (8) Dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié 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. »

11° A la suite de l'article L.521-4 il est inséré un nouvel article L.521-4bis de la teneur suivante :

« **Art. L.521-4bis.** Dans les cas où l'action intentée par le salarié en raison 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, n'est pas menée à son terme par suite de désistement, le salarié est tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage lui versées par provision.

Si ce désistement résulte d'une transaction entre le salarié et l'employeur, les indemnités de chômage sont à rembourser pour moitié par le salarié et pour l'autre moitié par l'employeur. »

12° A l'article L.521-9, le paragraphe 1^{er} est complété par un nouvel alinéa 2 libellé comme suit :

« Ils peuvent être dispensés, pour une durée maximale de vingt-cinq jours ouvrables par an, de l'observation de l'alinéa qui précède. Cette dispense est accordée à raison d'un douzième par mois entier d'inscription comme demandeur d'emploi sans emploi. L'Agence pour le développement de l'emploi l'accorde sur requête du demandeur d'emploi, à moins que des considérations inhérentes au marché de l'emploi, ou les possibilités d'offres d'emploi déclarées à l'Agence pour le développement de l'emploi s'y opposent. »

13° A l'article L.521-9, le paragraphe 5 est complété par les alinéas 2 à 6 nouveaux, libellés comme suit :

« La condition d'être prêt à accepter tout emploi approprié prévue au point 4 de l'article L.521-3 n'est pas applicable pour une durée maximale de six mois au chômeur indemnisé qui, sur demande et après avoir reçu l'accord de l'Agence pour le développement de l'emploi, prépare au cours de la période d'indemnisation la création d'une entreprise ou la reprise d'une entreprise existante, dans laquelle il ne détenait et ne détient pas de parts, sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg dans laquelle il viendra à détenir la majorité du capital. Cette demande doit être introduite et

accordée au plus tard avant la fin du sixième mois d'indemnisation par le demandeur d'emploi indemnisé. Elle doit être accompagnée d'un plan d'affaires, d'un plan financier ainsi que d'une attestation délivrée par le Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions qu'il remplit les conditions pour la délivrance d'une autorisation d'établissement.

Si la durée de la période d'indemnisation restant à courir au moment de l'accord de l'ADEM est inférieure à six mois, celle-ci peut être prolongée en application du paragraphe 5 de l'article L.521-11.

Un suivi de l'avancement du projet de création d'entreprise est assuré par l'Agence pour le développement de l'emploi ou par un expert désigné par elle.

Dans le cadre de ce suivi les bulletins concernant l'impôt sur le revenu et, le cas échéant, le revenu des collectivités se rapportant à la période pendant laquelle des indemnités de chômage ont été versées déterminent les revenus qui sont portés en déduction de l'indemnité de chômage en application du paragraphe 1 de l'article L.521-18.

En cas de fausses déclarations, l'intéressé doit rembourser à l'Agence pour le développement pour l'emploi les indemnités de chômage perçues à partir de la date de l'accord prévu à l'alinéa ci-avant, ainsi qu'à un stage non rémunéré organisé par les institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif auprès d'entreprises privées. »

14° A l'article L.521-12, le paragraphe 3 prend la teneur suivante :

« (3) L'indemnité de chômage est suspendue si le bénéficiaire touche la rente professionnelle d'attente prévue à l'article 111 premier paragraphe et à l'article 112 du Code de la sécurité sociale. Il en est de même pendant la durée de la dispense, accordée par l'Agence pour le développement de l'emploi sur base de l'alinéa deux du premier paragraphe de l'article L.521-9, laquelle ne peut être imputée pour le calcul de la durée d'indemnisation du chômeur. »

15° A l'article L.523-1, le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

« (1) Le concours de la section spéciale du Fonds pour l'emploi au sens de l'article L.631-2, paragraphe (2) du Code du travail est également attribué aux institutions publiques et privées qui organisent des cours de préformation, d'initiation, de formation professionnelle complémentaires, à l'intention de demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi, dans les limites et sous les conditions prévues dans une convention conclue entre l'institution formatrice et le Ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

Une indemnité de formation de quarante-et-un euros et soixante-sept cents¹ par mois à l'indice 100 du coût de la vie est attribuée aux demandeurs d'emploi non indemnisés inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi participant régulièrement et sur injonction de l'Agence pour le développement de l'emploi, à une mesure de formation visée par l'alinéa qui précède. Au cas où la mesure de formation n'est pas à temps complet, l'indemnité de formation est proratisée.

Est considéré comme participant régulièrement à une mesure de formation, le demandeur d'emploi présentant un taux de fréquentation d'au moins quatre-vingts pour cent de la durée totale des cours.

Les mesures de formation visées à l'alinéa 1 ainsi que d'autres mesures de préparation, d'évaluation, d'initiation et d'orientation à la vie professionnelle organisées par l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent comporter l'affectation temporaire du demandeur d'emploi à une expérience de travail utile auprès de l'Etat, des communes, des établissements publics ou d'autres organismes, institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif ou à un stage non rémunéré auprès d'entreprises privées, ainsi qu'à un stage non rémunéré organisé par les institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif auprès d'entreprises privées. »

16° A l'article L.524-1, paragraphe 3, la dernière phrase est modifiée comme suit :

« De même, le demandeur d'emploi bénéficiant d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente, d'une rente professionnelle d'attente, ou du revenu pour personnes gravement handicapées en garde le bénéfice augmenté d'une indemnité complémentaire fixée à

¹ 323 € Indice 775,17

quarante-et-un euros et soixante-sept cents à l'indice 100 et bénéficie de deux jours de congé par mois. »

17° A l'article L.524-1, paragraphe 6, l'alinéa 2 prend la teneur suivante :

«Si l'embauche du demandeur d'emploi âgé de 45 ans au moins au moment de la conclusion du stage de professionnalisation ou en reclassement externe au sens des articles L.551-1 et suivants ou ayant la qualité de salarié handicapé au sens des articles L.561-1 et suivants est faite moyennant un contrat de travail à durée indéterminée, le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur, sur demande adressée à l'Agence pour le développement de l'emploi, cinquante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour douze mois. » »

18° A l'article L.524-4, paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2 prend la teneur suivante :

«De même, le demandeur d'emploi bénéficiant d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente, d'une rente professionnelle d'attente, ou du revenu pour personnes gravement handicapées en garde le bénéfice augmenté d'une indemnité complémentaire fixée à quarante-et-un euros et soixante-sept cents¹ à l'indice 100 et bénéficie de deux jours de congé par mois. »

19° A l'article L.525-1, paragraphe 3, le dernier alinéa prend la teneur suivante :

« Pour le travailleur indépendant n'ayant pas suffi aux obligations de paiement des cotisations sociales, l'indemnité de chômage est ramenée à quatre-vingts respectivement quatre-vingt-cinq pour cent du salaire social minimum pour salarié non-qualifié. »

20° Au Livre V, Titre IV, le Chapitre 1^{er} prend la teneur suivante:

« Chapitre Premier – Aides à l'embauche des chômeurs âgés et des chômeurs de longue durée et aide temporaire au réemploi »

21° Au Livre V, Titre IV le Chapitre Premier est subdivisé en trois sections qui prennent les dénominations suivantes :

« Section 1.-Aides à l'embauche des chômeurs âgés

Section 2.-Aides à l'embauche des chômeurs de longue durée

Section 3.-Aide temporaire au réemploi »

22° A la suite de l'article L.541-6 est inséré une nouvelle section 3 intitulée « Aide temporaire au réemploi », qui comprend les articles L.541-7 à L.541-13 nouveaux suivants:

« **Art. L.541-7.** (1) Une aide temporaire au réemploi peut être accordée :

- au salarié quittant volontairement l'entreprise confrontée à des difficultés économiques d'ordre structurel ou conjoncturel;
- au salarié faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique;
- au salarié menacé de façon immédiate de faire l'objet d'un licenciement pour motif économique;
- au salarié licencié dans le cadre de mesures de redressement, de réorganisation ou de restructuration comportant suppression d'emplois;
- au 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;
- au 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 par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions conformément aux dispositions de l'article L.513-3.

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.

Pour pouvoir bénéficier de l'aide, le salarié doit avoir travaillé légalement dans le cadre d'un contrat de travail pendant les vingt-quatre mois qui précèdent immédiatement son départ de l'entreprise d'origine ayant disposé d'un lieu d'établissement fixe au sens de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

(2) 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 prévues aux articles L.166-2 et suivants, concernant les licenciements collectifs;
- soit l'entreprise ait sollicité et obtenu l'application du régime d'indemnisation des chômeurs partiels conformément aux articles L.511-3. et suivants;
- soit l'entreprise ait sollicité et obtenu l'application du régime d'indemnisation des chômeurs partiels sur la base des dispositions de l'article L.512-7;
- 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 conformément à l'article L.513-3 homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions;
- soit l'entreprise ait été déclarée en état de faillite ou en liquidation judiciaire.

Art. L.541-8. Peut également bénéficier de l'aide temporaire au réemploi le chômeur indemnisé qui accepte d'être embauché dans un emploi comportant un niveau de salaire inférieur à son salaire antérieur à condition qu'il soit âgé de quarante-cinq ans accomplis, inscrit à l'Agence pour le développement de l'emploi de façon continue depuis un mois au moins et ait travaillé légalement et de façon ininterrompue comme salarié au Grand-Duché de Luxembourg pendant les vingt-quatre mois qui précèdent immédiatement son inscription à l'Agence pour le développement de l'emploi dans une entreprise qui dispose d'un établissement fixe au sens de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales au Grand-Duché.

Le poste vacant doit avoir été déclaré préalablement à l'Agence pour le développement de l'emploi par l'employeur.

Art. L.541-9. (1) L'aide temporaire au réemploi est due si le bénéficiaire :

- a) est occupé moyennant contrat de travail à durée indéterminée ou contrat de travail à durée déterminée dont la durée initiale est de dix-huit mois auprès d'une entreprise qui dispose d'un établissement fixe au sens de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales sur le territoire du Grand-Duché;
Ce contrat de travail peut être conclu pour une période inférieure à dix-huit 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.
- b) est assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois;
- c) 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;
- d) 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;
- e) n'est pas le titulaire de l'autorisation d'établissement de l'entreprise auprès de laquelle il est employé;
- f) 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;
- g) ne détient pas de participation dans la société, non cotée en bourse, auprès de laquelle il est employé.

(2) Aucune aide temporaire au réemploi n'est due si :

- a) le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats 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;
 - ont détenu à un moment au courant des deux 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;

- b) le bénéficiaire a déjà travaillé pour l'entreprise ou l'entité économique et sociale au sens de l'article L.161-2 alinéa 2 au cours des cinq dernières années précédant la relation de travail pour laquelle l'aide temporaire au réemploi est sollicitée.

Art. L.541-10. (1) L'aide temporaire au réemploi doit garantir au bénéficiaire, compte tenu du nouveau salaire perçu, un salaire annuel maximal égal à quatre-vingt-dix pour cent du salaire antérieur pendant les quarante-huit premiers mois de la nouvelle embauche.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, 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.

(2) 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.

La gratification et le treizième mois sont à prendre en considération à raison d'un douzième par mois.

Pour le chômeur indemnisé, qui répond aux conditions de l'article L.541-6, 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.

(3) Nonobstant les paragraphes 1 et 5 l'aide temporaire au réemploi ne peut pas dépasser la moitié du salaire brut payé par le nouvel employeur.

(4) Pour les salariés en prêt temporaire de main-d'œuvre dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions conformément aux dispositions de l'article L.513-3 l'aide temporaire au réemploi couvre le coût résiduel du prêt temporaire de main d'œuvre jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix pour cent 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.

(5) Pour le calcul de l'aide temporaire au réemploi, la rémunération antérieure est plafonnée à trois cent cinquante pour cent du salaire social minimum pour un salarié non-qualifié âgé de dix-huit ans.

Art. L.541-11. (1) 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.

(2) 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.

Art. L.541-12. L'aide temporaire au réemploi peut être accordée pour une nouvelle période de quarante-huit 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 énumérées à l'article L.541-5.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, l'aide temporaire au réemploi accordée pour une nouvelle période ne peut 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.

Art. L.541-13. (1) La décision d'attribution de l'aide temporaire au réemploi est prise par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi à la demande du salarié réengagé.

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

(3) Le paiement de l'aide temporaire au réemploi se fait mensuellement. »

23° A l'article L.543-1, le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante:

« (1) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le jeune demandeur d'emploi, sans emploi, inscrit depuis trois mois au moins auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi et âgé de moins de trente ans accomplis, d'un contrat d'appui-emploi conclu entre l'Agence pour le développement de l'emploi et le jeune demandeur d'emploi. »

24° L'article L.543-3 est modifié comme suit :

a) Après le premier alinéa il est inséré un deuxième alinéa de la teneur suivante :

« Pour les jeunes demandeurs d'emploi en reclassement externe conformément à l'article L.551-1 ou les jeunes demandeurs d'emploi ayant la qualité de salarié handicapé au sens de l'article L.561-1 cette durée peut être réduite jusqu'à vingt heures. »

b) Le nouvel alinéa 3 prend la teneur suivante :

« Pendant les heures de travail le jeune demandeur d'emploi sous contrat d'appui-emploi doit pouvoir participer à des formations telles que définies à l'article L. 543-9. »

25° A l'article L.543-14 le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

« (1) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le jeune demandeur d'emploi, sans emploi, inscrit depuis trois mois au moins auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi et âgé de moins de trente ans accomplis, d'un contrat d'initiation à l'emploi. »

26° L'article L.621-3 est modifié comme suit :

a) Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent, dans le cadre de leurs missions définies respectivement aux articles L.621-1 et L.631-2 du Code du travail, bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, aux données à caractère personnel suivantes et échanger ces données selon les modalités de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel :

- a) au fichier relatif aux affiliations des salariés et indépendants et aux salaires et rémunérations géré par le Centre commun de la sécurité sociale afin de vérifier l'existence des affiliations et des salaires déclarés dans le cadre des indemnités de chômage, des indemnités de préretraite, de la garantie de créance en cas de faillite de l'employeur, des primes et aides à l'apprentissage et du congé de paternité;
- b) au fichier des étrangers et des demandeurs et bénéficiaires du statut de protection internationale exploité pour le compte du service des étrangers du ministre ayant l'Immigration dans ses attributions afin de vérifier l'éligibilité à l'inscription en tant que demandeur d'emploi, l'éligibilité aux diverses mesures proposées par l'Agence pour le développement de l'emploi, la disponibilité pour le marché du travail et d'éviter un double financement non dû;
- c) au fichier des bénéficiaires du revenu minimum garanti, du revenu pour personnes gravement handicapées, d'une activité d'insertion professionnelle exploité par le Fonds national de solidarité et le Service national d'action sociale afin de vérifier l'éligibilité aux diverses mesures proposées par l'Agence pour le développement de l'emploi, échanger sur le statut de salarié handicapé et sur les sanctions prononcées à l'égard des demandeurs d'emploi et éviter un double financement non dû;
- d) au fichier des élèves et des personnes inscrites dans un établissement scolaire ou de formation professionnelle continue exploité par le Ministre ayant l'Education dans ses attributions afin de connaître le niveau de formations accomplies au Luxembourg des demandeurs d'emploi les données sur leur parcours scolaire, sur les connaissances linguistiques aux fins d'une inscription correcte à l'Agence pour le développement de l'emploi, de vérifier leur éligibilité à l'apprentissage et à diverses formations et garantir un accompagnement individuel dans le cadre du programme 'garantie pour la jeunesse';

- e) au fichier des étudiants ayant accompli des formations supérieures, des homologations, reconnaissances et équivalences des diplômes, des bourses d'études exploité par le Ministère de l'Enseignement supérieur afin de permettre une inscription correcte des demandeurs d'emploi, de vérifier leur disponibilité pour le marché de l'emploi et d'éviter un double financement non dû;
- f) aux fichiers des apprentis et des entreprises autorisées à former des apprentis exploités par les chambres professionnelles afin de pouvoir organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes et de pouvoir organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles;
- g) au fichier des titulaires d'une autorisation d'établissement exploité par le Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage et autres aides financières à charge du Fonds pour l'emploi;
- h) au fichier des déclarations sur la taxe sur la valeur ajoutée déposées par les assujettis et exploité par l'Administration de l'enregistrement et des domaines afin de vérifier le chiffre d'affaire déclaré pour vérifier la disponibilité des demandeurs d'emploi pour le marché de l'emploi et l'importance de l'activité des demandeurs d'emploi qui sont titulaires d'une autorisation d'établissement;
- i) au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarées et acceptées par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement et de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage;
- j) au fichier des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, d'une pension de vieillesse et d'une indemnité d'attente exploité par le Caisse nationale de pension dans le but d'échanger les conclusions sur les réévaluations réalisées dans le cadre de la législation sur le dispositif du reclassement interne et externe, des informations sur les sanctions prises afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage et d'indemnités liées à des mesures en faveur de l'emploi pour les salariés à capacité de travail réduite, le paiement de l'indemnité d'attente du demandeur d'emploi en reclassement externe;
- k) au fichier des bénéficiaires d'une rente d'attente de la part de l'Association d'assurance contre les accidents afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage;
- l) aux fichiers des services de santé au travail concernant des salariés disposant d'une aptitude ou d'une inaptitude au poste afin de déterminer si un demandeur d'emploi peut bénéficier d'une mesure en faveur de l'emploi;
- m) au fichier des conclusions sur le taux d'incapacité partielle temporaire tenu par l'Administration du contrôle médical afin de permettre l'instruction des demandes en obtention de la prolongation des indemnités de chômage;
- n) au fichier des bénéficiaires d'un congé parental exploité par la Caisse pour l'avenir des enfants se trouvant en reclassement interne afin de permettre le calcul de l'indemnité compensatoire versée par l'Agence pour le développement de l'emploi;
- o) au fichier des affiliations des demandeurs d'emploi ayant trouvé un emploi, tenu par l'Inspection générale de la sécurité sociale, afin de permettre le pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale ;
- p) au fichier des bénéficiaires encadrés par une structure conventionnée avec le Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions en vue d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les demandeurs d'emploi ;
- q) au fichier des bénéficiaires encadrés par une structure dont l'objectif est la formation financée par le Fonds pour l'emploi ou le Fonds social européen, les informations sur l'évaluation, l'orientation ainsi que l'insertion ou la réinsertion des demandeurs d'emploi.

Le système informatique par lequel un accès direct est accordé doit être aménagé de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte.

La communication des données peut aussi se faire par voie électronique.

Les conditions et modalités des traitements de données peuvent être précisées par règlement grand-ducal. »

b) Un paragraphe 4 nouveau prend la teneur suivante :

« (4) Les images électroniques archivées définitivement sur support numérique dans le cadre du système de gestion électronique de documents du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et de l'Agence pour le développement de l'emploi conformément à la norme standard ont la même valeur probante que les documents papier dont elles sont issues par numérisation sans la moindre altération par rapport à l'original et dont elles sont présumées, sauf preuve contraire, être une copie fidèle.

La banque d'images, constituée de copies numérisées, de documents papier et de copies directes de documents électroniques, a valeur d'archives légales du Ministère ayant le travail et/ou l'emploi dans ses attributions et de l'Agence pour le développement de l'emploi. Ceux-ci sont autorisés à détruire chaque document original six mois après l'archivage définitif de l'image correspondante tel que défini à l'alinéa qui précède. Les images visées ci-avant ou la copie imprimée sur papier de ces images sont recevables en justice à l'égal des documents originaux.

Un règlement grand-ducal peut préciser la norme standard. »

27° L'article L.631-2 est modifié comme suit :

a) Au paragraphe 1^{er}, point 5, la première phrase est modifiée comme suit :

« 5. de la garantie des créances de salaire et d'indemnité en cas de faillite ou de jugement ayant décidé soit l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité, soit constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur.»

b) Au paragraphe 1^{er}, le point 9 prend la teneur suivante :

« 9. de l'octroi d'une aide temporaire au réemploi conformément aux articles L.541-5 et suivants; »

c) Au paragraphe 1^{er}, le point 13 est supprimé.

d) Le paragraphe 3 est supprimé.

28° Il est ajouté un nouvel article L.631-3 qui prend la teneur suivante :

« **Art. L.631-3.** 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 cumulables 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. »

29° L'intitulé du Titre IV du Livre VI prend la teneur suivante : « Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL) ».

30° Les articles L.641-1 à L.641-3 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« **Art. L.641-1.** (1) Il est créé auprès du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions un réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi, ci-après désigné par le sigle RETEL.

(2) 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 Grand-Duché;
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 et/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.

(3) Le RETEL remplit 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.

(4) Dans le cadre de ses missions prévues au paragraphe 2, le RETEL peut recevoir communication de données de la part de l'Agence pour le développement de l'emploi, 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.

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.

Art. L.641-2. (1) Le RETEL est présidé par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions ou un fonctionnaire par lui délégué à cette fin.

(2) 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 (ADEM), l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) et l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg (STATEC). Les membres du comité de gestion sont nommés par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, sur proposition des institutions respectives.

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

Art. L.641-3. Un règlement grand-ducal peut préciser la composition et le fonctionnement du RETEL. »

31° L'article L.641-4 est abrogé.

Art. II. La loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs est modifiée comme suit :

1° Le premier alinéa de l'article 3 prend la teneur suivante :

«Les chômeurs ouvrant droit à la bonification d'impôt sont les demandeurs d'emploi sans emploi assurés en application des articles 1er et 2 du Code de la sécurité sociale ou auxquels s'étend le bénéfice de l'assurance en application de l'article 7 du même code inscrit au moins depuis six mois auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et proposés par celle-ci aux fins de pourvoir à des emplois autres que ceux libérés par des salariés admis à la préretraite progressive. »

2° L'article 5 est modifié comme suit :

«**Art. 5.** Pour la durée des douze mois à compter du mois de l'embauche et sous réserve de la continuation du contrat de travail pendant une période de douze mois, la bonification mensuelle d'impôt par chômeur visée à l'article 3 est de dix pour cent du montant de la rémunération mensuelle brute déductible comme dépense d'exploitation.

En cas de rupture du contrat de travail, le droit à la bonification d'impôt s'éteint à partir du mois de la rupture du contrat. »

Art. III. La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 15 de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est modifiée comme suit :

« Elle ne peut être inférieure à 30% et peut être portée jusqu'à 100% du salaire versé au salarié handicapé, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale. »

Luxembourg, le 28 février 2018

La Rapportrice,
Taina BOFFERDING

Le Président,
Georges ENGEL

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7086

Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 13/03/2018 17:44:47	Président: M. Di Bartolomeo Mars
Scrutin: 1	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 7086 Code du travail	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Projet de loi 7086	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	48	2	0	50
Procuration:	10	0	0	10
Total:	58	2	0	60

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
déi gréng					
M. Adam Claude	Oui		M. Anzia Gérard	Oui	(Mme Loschetter Viviane)
M. Kox Henri	Oui		Mme Lorsché Josée	Oui	(M. Adam Claude)
Mme Loschetter Viviane	Oui		M. Traversini Roberto	Oui	(M. Kox Henri)

CSV					
Mme Adehm Diane	Oui		Mme Andrich-Duval Sylvie	Oui	
Mme Arendt Nancy	Oui		M. Eicher Emile	Oui	
M. Eischen Félix	Oui	(Mme Hetto-Gaasch Françoise)	M. Gloden Léon	Oui	(Mme Modert Octavie)
M. Halsdorf Jean-Marie	Oui		Mme Hansen Martine	Oui	
Mme Hetto-Gaasch Françoise	Oui		M. Kaes Aly	Oui	
M. Lies Marc	Oui	(Mme Adehm Diane)	Mme Mergen Martine	Oui	
M. Meyers Paul-Henri	Oui		Mme Modert Octavie	Oui	
M. Mosar Laurent	Oui		M. Oberweis Marcel	Oui	
M. Roth Gilles	Oui		M. Schank Marco	Oui	
M. Spautz Marc	Oui		M. Wilmes Serge	Oui	(Mme Arendt Nancy)
M. Wiseler Claude	Oui		M. Wolter Michel	Oui	
M. Zeimet Laurent	Oui				

LSAP					
M. Angel Marc	Oui		M. Arndt Fränk	Oui	
M. Bodry Alex	Oui		Mme Bofferding Taina	Oui	
Mme Burton Tess	Oui		M. Cruchten Yves	Oui	
Mme Dall'Agnol Claudia	Oui		M. Di Bartolomeo Mars	Oui	
M. Engel Georges	Oui	(Mme Dall'Agnol Claudia)	M. Fayot Franz	Oui	
M. Haagen Claude	Oui		Mme Hemmen Cécile	Oui	
M. Negri Roger	Oui				

DP					
M. Bauler André	Oui		M. Baum Gilles	Oui	
Mme Beissel Simone	Oui		M. Berger Eugène	Oui	
M. Colabianchi Frank	Oui		M. Delles Lex	Oui	
Mme Elvinger Joëlle	Oui		M. Graas Gusty	Oui	
M. Hahn Max	Oui		M. Krieps Alexander	Oui	
M. Lamberty Claude	Oui		M. Mertens Edy	Oui	
Mme Polfer Lydie	Oui	(M. Bauler André)			

déi Lénk					
M. Baum Marc	Abst.		M. Wagner David	Abst.	

ADR					
M. Gibéryen Gast	Oui		M. Kartheiser Fernand	Oui	

M. Reding Rey *OUI (M. Kartheiser)*

Le Président:

Le Secrétaire général:

Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 13/03/2018 17:44:47

Scrutin: 1

Vote: PL 7086 Code du travail

Description: Projet de loi 7086

Président: M. Di Bartolomeo Mars

Secrétaire A: M. Frieseisen Claude

Secrétaire B: Mme Barra Isabelle

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	48	2	0	50
Procuration:	10	0	0	10
Total:	58	2	0	60

Nom du député Vote (Procuration) Nom du député Vote (Procuration)

n'ont pas participé au vote:

ADR

~~M. Reding Roy~~

Le Président:

Le Secrétaire général:

7086/07

N° 7086⁷**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2017-2018

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

* * *

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL
PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(20.3.2018)

Le Conseil d'État,

appelé par dépêche du Président de la Chambre des députés, du 13 mars 2018 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

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

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 13 mars 2018 et dispensé du second vote constitutionnel ;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'État en ses séances des 4 juillet 2017 et 16 janvier 2018 ;

se déclare d'accord

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique à l'unanimité des 18 votants, le 20 mars 2018.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président du Conseil d'État,
Georges WIVENES

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

15



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 28 février 2018

Ordre du jour :

1. 7086 **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**
- Rapporteur : Madame Taina Bofferding

- Présentation et adoption d'un projet de rapport
2. Divers

*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Alexander Krieps, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz

M. Gary Tunsch, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Félix Eischen, M. Aly Kaes, M. Serge Wilmes

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. 7086 **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**

Monsieur le Président donne la parole à Madame la Députée Taina Bofferding pour la présentation de son projet de rapport relatif au projet de loi 7086.

Présentation du projet de rapport

Madame la Rapportrice souligne que le projet de loi 7086 regroupe différentes modifications apportées au Code du travail et que ces modifications ont fait l'objet de négociations avec les partenaires sociaux au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi ainsi que dans le cadre de différents groupes de travail.

Les modifications apportées par le présent projet de loi visent à une meilleure protection des salariés, à améliorer l'intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail et à permettre de mieux évaluer les différents aspects du marché du travail.

Madame la Rapportrice énumère les différents éléments qui constituent l'objet du projet de loi 7086.

Le projet de loi règle d'une manière claire les rémunérations à considérer en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie (« Lohnfortzahlung »). Le projet de loi prévoit d'autres causes que le seul harcèlement sexuel dans le cas d'une démission d'un salarié pour faute grave de son employeur. Le projet de loi réforme les modalités de l'aide au réemploi. Le projet de loi permet encore à un demandeur d'emploi qui lance sa propre entreprise de bénéficier, sous certaines modalités, d'indemnités de chômage. Le projet de loi clarifie la notion d'« emploi approprié ». Il augmente de 10 à 15 heures le nombre d'heures par semaine pour lequel il est permis à des étudiants de travailler. Le projet de loi prévoit encore des mesures en faveur de jeunes demandeurs d'emploi et, finalement, le projet de loi donne une base légale au Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL).

Madame la Rapportrice constate que toutes les oppositions formelles du Conseil d'État ont été levées.

Échange de vues

En réponse à une question d'un membre du groupe politique DP, un représentant du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire précise que les aides au réemploi déjà attribuées et dont la durée est de quatre années, continuent à être versées, sans être affectées par le nouveau dispositif introduit par le présent projet de loi.

Un membre du groupe politique CSV constate que dans son ensemble, ce projet de loi apporte d'importantes améliorations, quitte à ce que l'orateur se réserve la possibilité de revenir sur la question du réemploi et la question des étudiants. L'orateur signale que son parti va s'abstenir à voter le projet de loi sous rubrique.

Le projet de rapport concernant le projet de loi 7086 est majoritairement approuvé, avec deux abstentions de la part du CSV et une abstention de la part de « déi Lénk ».

La commission propose le modèle 1 pour le débat en séance plénière.

2. Divers

Un membre du groupe politique CSV s'enquiert sur l'envoi d'une lettre d'amendement relative au projet de loi 7138 relatif aux élections sociales.

Monsieur le Président informe la commission que la proposition de la Chambre des salariés sera scindée en 2 amendements parlementaires distincts et que la lettre d'amendement à l'adresse du Conseil d'État sera envoyée de suite, le jour même ou le lendemain.

À noter encore que les observations d'ordre légistique du Conseil d'État sont reprises dans ladite lettre d'amendement.

Luxembourg, le 05 mars 2018

Le Secrétaire-Administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail,
de l'Emploi et de la Sécurité sociale,
Georges Engel

12



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 1^{er} février 2018

Ordre du jour :

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 6 et 7 décembre 2017
2. 7129 Projet de loi portant ratification de la Convention n° 169 de l'Organisation internationale du Travail relative aux peuples indigènes et tribaux
 - Désignation d'un rapporteur
 - Présentation du projet de loi
 - Examen de l'avis du Conseil d'Etat (13.6.2017)
3. 7086 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
 - Rapporteur : Madame Taina Bofferding
 - Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat (16.1.2018)
4. 7138 Projet de loi portant modification : 1. de la loi modifiée du 4 avril 1924 portant création de chambres professionnelles à base électorale ; 2. du Code du travail
 - Désignation d'un rapporteur
 - Présentation du projet de loi
 - Examen de l'avis du Conseil d'Etat (16.1.2018)
5. COM(2017)797 Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne
 - Examen du document européen et contrôle du principe de subsidiarité (échéance du délai de contrôle : 6 mars 2018)
6. Divers

*

Présents : M. Gérard Anzia, M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, M. Georges Engel, M. Jean-Marie Halsdorf, M. Marcel Oberweis remplaçant M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale

et solidaire

M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Frank Arndt, M. Félix Eischen, M. Aly Kaes, M. Serge Wilmes

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 6 et 7 décembre 2017

Les projets de procès-verbal sous rubrique sont approuvés.

2. 7129 Projet de loi portant ratification de la Convention n° 169 de l'Organisation internationale du Travail relative aux peuples indigènes et tribaux

Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire présente le projet de loi 7129 qui porte ratification de la Convention n° 169 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative aux peuples indigènes et tribaux, adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, le 27 juin 1989. Monsieur le Ministre souligne que son ministère s'est chargé de la démarche législative étant donné que la Convention visée s'inscrit dans le cadre de l'OIT.

La Convention n° 169 appelle à la protection des droits économiques, sociaux et culturels des peuples indigènes et tribaux et à la garantie du respect de leur intégrité. Monsieur le Ministre évoque à titre d'exemple différentes situations qui se présentent en Amérique latine et notamment au Brésil et au Chili où certains peuples sont menacés par la perte de leurs terres, le déboisement et les activités minières. La ratification par le Grand-Duché de Luxembourg de la Convention n° 169 de l'OIT pourrait avoir des conséquences si par exemple des entreprises luxembourgeoises investiraient dans des activités de déboisement au détriment des intérêts des peuples indigènes protégés par ladite Convention. Monsieur le Ministre se félicite de l'apport que constituera la Convention en termes de protection de ces peuples et de sauvegarde de leurs droits.

Échange de vues

Un membre du groupe politique CSV ajoute à titre d'information qu'un effet de la ratification de la Convention n° 169 de l'OIT pourra également concerner la politique d'investissement du Fonds de Compensation qui gère les réserves de pensions du Grand-Duché de Luxembourg. Si le fonds devait avoir investi dans une société qui contreviendrait aux objectifs de la Convention n° 169, il faudrait qu'il se débarrasse de cette position dans son portefeuille de participations. Il appartiendra d'ailleurs au Fonds de Compensation de vérifier ses participations à la lumière du présent projet de loi dès sa mise en vigueur.

Les membres de la commission se félicitent de l'apport que constitue à leurs yeux la ratification de ladite Convention.

Monsieur le Président de la commission, Georges Engel, est désigné comme rapporteur du projet de loi 7129.

3. 7086 **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**

La commission procède à l'examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État du 16 janvier 2018 relatif au projet de loi sous rubrique.

Concernant l'amendement 1 proposé par la commission, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler.

Concernant l'amendement 2 proposé par la commission, le Conseil d'État constate qu'il fait suite à sa proposition et que désormais, le salarié qui invoque des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur à l'origine de sa décision de démission, peut se voir accorder, par décision du président de la juridiction du travail, l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige.

Concernant l'amendement 3, la commission y proposait, par l'introduction à l'article 1^{er} d'un nouveau point 16°, une exemption d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale dans le chef de demandeurs d'emploi en occupation temporaire indemnisée afin de leur éviter l'obligation de se procurer une deuxième carte d'impôt, et ce au vu des montants modestes en jeu. Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire, signale qu'il ne saurait accepter le raisonnement de la commission étant donné que de nombreux salariés, accumulant plusieurs emplois à temps partiel et disposant de revenus modestes ne bénéficient pas de cet avantage. En attendant des explications plus circonstanciées permettant de justifier cette différence de traitement, le Conseil d'État réserve sa position par rapport à la dispense du second vote. Par ailleurs, il souligne qu'au regard de l'article 101 de la Constitution, une exemption ou une modération d'impôt ne sauraient être accordées sur base d'une circulaire du directeur de l'Administration des contributions, mais doivent impérativement figurer dans la loi.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission décide de faire abstraction de l'amendement 3 et de supprimer le point 16° nouveau.

Échange de vues relatif à l'amendement 3

De l'échange de vues à la suite de la suppression de l'amendement 3, il y a lieu de retenir les éléments suivants :

- La suppression de l'exemption d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale signifie que les demandeurs d'emploi en occupation temporaire indemnisée seront, le cas échéant, imposés sur des suppléments légaux, réglementaires, conventionnels ou statutaires.
- La question est soulevée de savoir si l'observation formulée par le Conseil d'État au sujet de l'obligation impérative de faire figurer dans la loi une exemption ou une modération d'impôt se rapporte à la loi fiscale ou au projet de loi sous rubrique. Dans ce dernier cas, il conviendrait de noter que justement l'amendement qui sera maintenant supprimé avait fixé une exemption d'impôt dans le dispositif d'une loi.

- Monsieur le Ministre déplore la suppression de la disposition prévue par l'amendement 3, mais rappelle une contrainte qui impose un vote dans les meilleurs délais du projet de loi sous rubrique. En effet, une affaire concernant l'aide au réemploi est pendante devant la Cour constitutionnelle. Il apert que l'aide au réemploi, telle que pratiquée jusqu'à présent, n'a pas de base légale. D'où la nécessité de voter le présent projet de loi qui apporte une base légale à l'aide temporaire au réemploi.

Concernant l'amendement 4, le Conseil d'État prend acte de la motivation invoquée par la commission et n'a pas d'observation par rapport au fond de la disposition. L'amendement vise à insérer un nouveau point 18 au projet de loi (point 17 nouveau à la suite de la suppression du point 16 nouveau), enlevant la possibilité de faire bénéficier les employeurs des demandeurs d'emploi âgés entre trente et quarante-cinq ans de l'aide financière en cas d'embauche suivant un stage de professionnalisation étant donné qu'il n'était pas dans l'intention des auteurs de la loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée de faire bénéficier les employeurs de cette catégorie de demandeurs d'emploi de l'aide précitée.

Le Conseil d'État accepte les amendements 5 à 8 proposés par la commission. Pour l'amendement 6, il renvoie à ses observations *in fine* des considérations générales dans son avis du 4 juillet 2017.

Concernant l'amendement 9, relatif à des précisions en matière d'accès à l'information, le Conseil d'État constate dans son avis complémentaire que le nouveau libellé proposé à l'endroit de l'article L.621-3 du Code du travail au point 28 du projet de loi initial tient compte de ses observations et critiques et que, partant, l'opposition formelle peut être levée.

La commission approuve la suite donnée à l'avis complémentaire du Conseil d'État et notamment la suppression de l'amendement 3.

Un projet de rapport sera soumis à l'approbation de la commission lors d'une prochaine réunion.

4. 7138 **Projet de loi portant modification : 1. de la loi modifiée du 4 avril 1924 portant création de chambres professionnelles à base élective ; 2. du Code du travail**

Présentation du projet de loi 7138

Monsieur le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale constate qu'il y a une certaine urgence à faire voter le projet de loi sous rubrique étant donné l'ampleur des travaux préparatifs que doivent assumer les syndicats en vue des élections sociales.

Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire relève que le projet de loi 7138 contient essentiellement deux points majeurs. Un premier point important vise à reporter la date des élections sociales afin qu'elles ne soient pas trop rapprochées de la date des élections législatives. Une date aux mois de février ou mars de l'année 2019 est ainsi prévue pour les élections sociales. Cette période de l'année devra également valoir pour l'organisation des élections sociales subséquentes à moins qu'une modification législative n'en disposerait autrement. La nouvelle date visée pour la tenue des

élections sociales vaut pour les élections des chambres professionnelles ainsi que pour l'élection des délégations dans les entreprises.

Un deuxième point important du projet de loi, qui figure à l'endroit de l'article 2, point 2°, est consacré à la composition future de l'assemblée plénière de la Chambre des salariés (CSL). La disposition visée remonte à une initiative de la CSL, prise à l'unanimité de ses membres. L'article 2, point 2° de la loi en projet prévoit que « les membres effectifs représentant les différents secteurs économiques et les pensionnés désignent, sur proposition des syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale au sens des articles L.161-4 et L.161-5 du Code du travail représentés au sein de l'assemblée plénière de la Chambre des salariés, trois membres effectifs supplémentaires, le cas échéant, sur base d'un vote secret selon le mode du scrutin proportionnel. »

Le Conseil d'État, dans son avis du 16 janvier 2018, formule deux oppositions formelles à l'égard de cette disposition. L'une relative à des difficultés d'ordre technique relevées par la Haute Corporation qui sont source d'insécurité juridique dans l'application du dispositif prévu. L'autre pour incohérence avec le régime de désignation des membres des chambres professionnelles sur une base élective.

Monsieur le Ministre informe encore les membres de la commission qu'il verra le jour même des représentants de la CSL et il prie les membres de la commission de lui donner leur sentiment au sujet du dispositif prévu à l'endroit de l'article 2, point 2° du projet de loi.

Échange de vues

De l'échange de vues qui suit la présentation du projet de loi sous rubrique, il y a lieu de retenir les éléments suivants :

- La Chambre des Métiers connaît la possibilité d'étendre le cercle de ses membres à l'assemblée plénière – mais les membres supplémentaires n'y ont pas un droit de vote.
- L'ancienne Chambre du travail avait également la possibilité de s'adjoindre des experts, mais qui ne disposaient pas d'un droit de vote à l'assemblée.
- La question de l'impact du dispositif visé sur la représentation assurée au sein de l'assemblée plénière de la CSL est soulevée, étant donné que cette assemblée constitue une représentation proportionnelle des différents secteurs d'activités de l'économie luxembourgeoise.
- Un membre du groupe politique CSV rappelle une jurisprudence de la Cour administrative¹ par laquelle la Cour a annulé l'arrêté du gouvernement du 30 avril 2010 ayant validé les élections à la Chambre des fonctionnaires et employés publics de mars 2010, en raison d'une représentation inadéquate d'une catégorie de fonctionnaires, jugée non conforme avec le principe démocratique inscrit à l'article 1^{er} de la Constitution. Partant, l'orateur est d'avis que la commission devra suivre le Conseil d'État en ce qui concerne l'objection qu'il soulève à l'endroit de l'article 2, point 2° de la loi en projet.
- La commission dans son ensemble estime qu'il convient de supprimer la disposition visée, ce qui permettrait d'éviter une insécurité juridique, d'une part, et de gagner du

¹ Cour administrative : numéro 35630C du rôle inscrit le 22 décembre 2014

temps dans le cheminement de la procédure législative, d'autre part, un amendement étant en l'occurrence jugé non nécessaire.

- Un membre du groupe politique CSV estime que la désignation de trois représentants supplémentaires pourrait d'ailleurs se faire via le règlement d'ordre interne de la Chambre des salariés.

La commission désigne son président, Monsieur Georges Engel, comme rapporteur du projet de loi n° 7138.

5. COM(2017)797 Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

La proposition de directive sous rubrique émane de la Commission européenne. Elle vise à prescrire des critères clairs en vue de mieux encadrer au niveau du droit social et du droit du travail de nouvelles formes de travail.

Sont notamment visés les contrats de travail « zéro heures » qui existent par exemple au Royaume-Uni. Ce genre de contrat de travail lie le salarié à un employeur qui peut faire appel à ses services lorsqu'un travail est à effectuer. S'il n'y a pas de travail, le salarié en question n'est pas sollicité et il n'est pas rémunéré mais il doit tout de même se tenir à la disponibilité de son employeur. Autrement dit, le salarié n'a pas la possibilité de travailler pour autrui aux moments où il n'est pas sollicité.

La directive proposée ne vise pas à abolir ce genre de contrat de travail mais précise les droits des travailleurs dans un tel contexte.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale estime que la thématique traitée par ladite proposition de directive relève du champ d'action européen et décide, partant, qu'il n'y a pas lieu qu'elle rende un avis dans le cadre de la procédure du contrôle de la subsidiarité.

Échange de vues

- Monsieur le Ministre informe que la Confédération Européenne des Syndicats avec laquelle il a pu évoquer la proposition de directive mentionnée ci-devant n'en est pas contente mais estime qu'elle apportera pour le moins une petite avancée par rapport aux réglementations actuelles.
- Monsieur le Ministre précise encore que l'adoption de la proposition de directive ne signifie nullement que les États membres seraient obligés d'introduire les formes de contrat de travail y visées au niveau national.
- La commission est d'avis que les contrats de travail « zéro heures » seraient de toute façon contraire à la législation luxembourgeoise, notamment aux dispositions du Code du travail relatives au contrat de travail.
- Des membres de la commission se montrent choqués par ce genre de relation contractuelle entre salariés et employeurs.
- Il est également rendu attentif au fait que l'existence de tels contrats de travail à l'étranger constitue une forme de concurrence déloyale et contribue à un nivellement vers le bas des conditions de travail en général.

6.

Divers

En réponse à une question d'un membre du groupe politique CSV, Monsieur le Ministre informe sur l'état d'avancement des négociations au sujet de la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil modifiant le règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et le règlement (CE) n° 987/2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004.

Cette proposition de règlement prévoit entre autres une nouvelle approche relative à la coordination au niveau européen des prestations de chômage, dont les prestations de chômage pour les travailleurs frontaliers et autres travailleurs en situation frontalière. D'après ladite proposition de règlement, il s'avère qu'une option privilégiée qui se dégage des pourparlers qui sont encore menés à l'heure actuelle consiste à attribuer la responsabilité du versement des prestations de chômage à l'État membre du dernier emploi du travailleur frontalier. Un tel cas de figure constituerait un problème pour le Luxembourg.

Monsieur le Ministre signale que le Luxembourg devra dans un cas pareil non seulement payer un volume d'indemnités de chômage plus important, mais devra surtout faire face au défi que constituera le cas échéant la gestion administrative de ces nouvelles dispositions.

Monsieur le Ministre craint que les discussions aboutiront à une majorité qualifiée des États membres en faveur de cette approche. Il est par ailleurs choqué de constater auprès de la Commission européenne une attitude de jubilation face au développement de ce dossier.

Monsieur le Ministre estime encore que les nouvelles dispositions, si elles devaient s'appliquer, seraient discriminatoires et paradoxes. En effet, un demandeur d'emploi frontalier ayant perdu son emploi au Luxembourg, devrait être alors inscrit à l'ADEM afin de percevoir ses indemnités de la part du Grand-Duché. Dès lors, il serait également obligé de respecter le dispositif lui appliqué par l'ADEM. En d'autres termes, un résident français par exemple serait obligé de se présenter régulièrement à l'ADEM et aurait du mal à poursuivre sa recherche d'emploi en France ou ailleurs. Ce genre de restriction est de nature à contrevenir à l'objectif de la mobilité des travailleurs, pourtant recherché par l'Union européenne. L'on transite ainsi d'un droit à la mobilité vers une obligation de se lier à un pays. Monsieur le Ministre est pourtant convaincu que les personnes concernées préfèrent percevoir leurs indemnités de chômage selon leur lieu de résidence et non pas selon le lieu du dernier emploi.

Finalement, Monsieur le Ministre relève encore la situation remarquable d'un frontalier ayant perdu son emploi, qui n'aurait pas encore travaillé suffisamment longtemps au Grand-Duché pour y bénéficier de l'ouverture du droit à une indemnité de chômage, mais qui aurait déjà travaillé auparavant 15 ans dans son pays de résidence. Le Luxembourg pourrait dès lors être obligé d'assumer la charge de ses indemnités de chômage.

Luxembourg, le 09 février 2018

Le Secrétaire-Administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail,
de l'Emploi et de la Sécurité sociale,
Georges Engel

08



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 13 novembre 2017

Ordre du jour :

1. 7086 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
- Rapporteur: Madame Taina Bofferding
- Suite de l'examen de l'avis du Conseil d'Etat (4 juillet 2017)
2. 7060 Projet de loi portant 1. modification du Code du Travail ; 2. abrogation des articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales
- Désignation d'un rapporteur
- Suite de l'examen de l'avis du Conseil d'Etat (23 mai 2017)
3. 7061 Projet de loi modifiant certaines dispositions du Code de la sécurité sociale
- Rapporteur: Monsieur Georges Engel
- Adoption d'un projet de rapport
4. Divers

*

Présents : M. Gérard Anzia, M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, M. Gilles Roth remplaçant M. Félix Eischen, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, M. Marc Spautz

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Frank Arndt, M. Félix Eischen, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Josée Lorsché, M. Edy Mertens, M. Paul-Henri Meyers, M. Serge Wilmes

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

1. 7086 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

Une représentante du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire reprend et poursuit l'examen des articles suite à l'avis du Conseil d'État du 4 juillet 2017.

Les trois premiers amendements auxquels la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale entend procéder ont déjà été évoqués une première fois lors de la réunion du 6 novembre 2017 de la commission. À cette occasion, un membre de la sensibilité politique « Déi Lénk » observa que le document de travail qui fut alors distribué aux membres de la commission comportait une erreur matérielle au niveau de la numérotation au point 10° initial (point 9° nouveau). Cette erreur vient d'être redressée dans la documentation de travail. Pour mémoire : Un premier amendement parlementaire relatif au point 10° initial concerne le délai de remise des bulletins concernant l'impôt sur le revenu d'un chômeur indemnisé, créateur d'entreprise.

L'examen des amendements parlementaires à apporter au projet de loi 7086 se poursuit avec l'amendement 4 exposé ci-dessous.

Amendement 4

La loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée a élargi le bénéfice du stage de professionnalisation aux demandeurs d'emploi entre 30 et 45 ans mais il n'a pas été dans l'intention du législateur de faire bénéficier les employeurs des demandeurs d'emploi de cette catégorie d'âge de l'aide financière en cas d'embauche suivant un tel stage.

Par l'amendement proposé, il est visé de limiter le remboursement de 12x 50% du SSM à l'employeur qui embauche moyennant un CDI un demandeur d'emploi âgé de 45 ans au moins ou reclassé ou handicapé à l'issue d'un stage de professionnalisation, suivant l'approche qui consiste à réserver le bénéfice d'une telle mesure aux catégories de demandeurs d'emploi les plus vulnérables.

Il est dès lors proposé d'ajouter un nouveau point 18° modifiant l'alinéa 2 du paragraphe 6 de l'article L.524-1, qui prendra la teneur suivante :

« **18°** A l'article L.524-1, au paragraphe 6, l'alinéa 2 est modifié comme suit :
« Si l'embauche du demandeur d'emploi âgé de 45 ans au moins au moment de la conclusion du stage de professionnalisation ou en reclassement externe au sens des articles L.551-1 et suivants ou ayant la qualité de salarié handicapé au sens des articles L.561-1 et suivants est faite moyennant un contrat de travail à durée indéterminée, le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur, sur demande adressée à l'Agence pour le développement de l'emploi, cinquante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour douze mois. » »

La numérotation des points qui suivent est adaptée en conséquence.

Amendement 5

La commission propose de modifier le point 19° initial du projet de loi (point 21° nouveau) qui se lira comme suit:

« **19°** L'intitulé du Chapitre Premier du Titre IV du Livre V « Placement des salariés » prend la teneur suivante :

« Chapitre Premier-Aides à l'embauche des chômeurs âgés et des chômeurs de longue durée et aide temporaire au réemploi » »

Comme les dispositions relatives à l'aide aux chômeurs âgés prévues au présent projet de loi ont été reprises dans la loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée et que cette même loi a introduit une nouvelle section 2 intitulée « aides à l'embauche de chômeurs de longue durée » il convient de modifier également l'intitulé du Chapitre premier du Titre IV du Livre V.

Il conviendra lors de la rédaction d'un texte coordonné de reprendre encore les observations d'ordre légistique émises par le Conseil d'État à l'endroit du point 19° initial. Ce faisant, l'introduction du point 19° initial se lira comme suit : « 19° Au Livre V, Titre IV, le Chapitre I^{er} prend la teneur suivante : (...) »

Amendement 6

De même qu'à l'amendement 5, il convient d'adapter l'énumération des sections au Livre V, Titre IV, Chapitre Premier du fait que les dispositions relatives à l'aide aux chômeurs âgés prévues au présent projet de loi ont été reprises dans la loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée et que cette même loi a introduit une nouvelle section 2 intitulée « aides à l'embauche de chômeurs de longue durée ».

La commission propose dès lors de modifier le point 20° initial du projet de loi (point 22° nouveau) et de lui conférer la teneur suivante :

« **20°** Le Chapitre Premier du Titre IV du Livre V est subdivisé en trois sections qui prennent les dénominations suivantes :

Section 1.-Aides à l'embauche des chômeurs âgés

Section 2.-Aides à l'embauche des chômeurs de longue durée

Section 3.-Aide temporaire au réemploi »

Comme à l'amendement 5 précédent, il conviendra lors de la rédaction d'un texte coordonné d'aligner l'introduction du point 20° initial (point 22° nouveau) sur l'ordre préconisé par le Conseil d'État. Cette introduction se lira alors comme suit : « Au Livre V, Titre IV le Chapitre Premier est subdivisé en trois sections (...) »

Amendement 7

La commission propose de supprimer les points 21°, 22° et 23° initiaux du projet de loi.

La suppression des points visés résulte du fait que les dispositions relatives à l'aide aux chômeurs âgés prévues au présent projet de loi ont été reprises dans la loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée.

Amendement 8

Toujours suite à la loi du 20 juillet 2017 précitée il y a lieu de modifier au point 24° initial (point 23° nouveau) du projet de loi la numérotation des articles visant à introduire la nouvelle section 3.- Aide temporaire au réemploi.

Par voie d'amendement, la commission propose dès lors de procéder aux modifications suivantes :

L'ancien point 24° du projet de loi devient le nouveau point 23° introduisant la section 3 relative à l'aide temporaire au réemploi et l'article L.541-5 devient l'article L.541-7, l'article L.541-6 devient l'article L.541-8, l'article L.541-7 devient l'article L.541-9, l'article L.541-8 devient l'article L.541-10, l'article L.541-9 devient l'article L.541-11, l'article L.541-10 devient l'article L.541-12 et l'article L.541-11 devient l'article L.541-13.

Amendement 9

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle à l'endroit du point 28° initial du projet de loi (point 27° nouveau), consacré à l'échange et l'interconnexion de données entre administrations, la commission entend préciser par voie d'amendement les finalités de l'accès aux fichiers de données à caractère personnel, énumère les bases de données visées et précise que le système informatique par lequel l'accès direct est accordé doit être aménagé de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte.

La commission précise encore dans cet amendement qu'il convient d'ajouter le chiffre (4) pour marquer le début du paragraphe 4 b), ceci suite à la reprise d'une proposition d'ordre légistique du Conseil d'État à l'endroit du point 28° initial.

La commission propose dès lors d'amender le point 28° initial du projet de loi (point 27° nouveau), qui prendra la teneur suivante :

« L'article L.621-3 est modifié comme suit :

a) Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante:

« (1) Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent, dans le cadre de leurs missions définies respectivement aux articles L.621-1 et L.631-2 du Code du travail, bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, aux données à caractère personnel suivantes et échanger ces données selon les modalités de la loi

modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel :

- a) au fichier relatif aux affiliations des salariés et indépendants et aux salaires et rémunérations géré par le Centre commun de la sécurité sociale afin de vérifier l'existence des affiliations et des salaires déclarés dans le cadre des indemnités de chômage, des indemnités de préretraite, de la garantie de créance en cas de faillite de l'employeur, des primes et aides à l'apprentissage et du congé de paternité;
- b) au fichier des étrangers et des demandeurs et bénéficiaires du statut de protection internationale exploité pour le compte du service des étrangers du Ministre ayant l'Immigration dans ses attributions afin de vérifier l'éligibilité à l'inscription en tant que demandeur d'emploi, l'éligibilité aux diverses mesures proposées par l'Agence pour le développement de l'emploi, la disponibilité pour le marché du travail et d'éviter un double financement non dû;
- c) au fichier des bénéficiaires du revenu minimum garanti, du revenu pour personnes gravement handicapées, d'une activité d'insertion professionnelle exploité par le Fonds national de solidarité et le Service national d'action sociale afin de vérifier l'éligibilité aux diverses mesures proposées par l'Agence pour le développement de l'emploi, échanger sur le statut de salarié handicapé et sur les sanctions prononcées à l'égard des demandeurs d'emploi et éviter un double financement non dû;
- d) au fichier des élèves et des personnes inscrites dans un établissement scolaire ou de formation professionnelle continue exploité par le Ministre ayant l'Education dans ses attributions afin de connaître le niveau de formations accomplies au Luxembourg des demandeurs d'emploi les données sur leur parcours scolaire, sur les connaissances linguistiques aux fins d'une inscription correcte à l'Agence pour le développement de l'emploi, de vérifier leur éligibilité à l'apprentissage et à divers formations et garantir un accompagnement individuel dans le cadre du programme 'garantie pour la jeunesse';
- e) au fichier des étudiants ayant accomplis des formations supérieures, des homologations, reconnaissances et équivalences des diplômes, des bourses d'études exploité par le Ministère de l'Enseignement supérieur afin de permettre une inscription correcte des demandeurs d'emploi, de vérifier leur disponibilité pour le marché de l'emploi et d'éviter un double financement non dû;
- f) aux fichiers des apprentis et des entreprises autorisées à former des apprentis exploités par les chambres professionnelles afin de pouvoir organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes et de pouvoir organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles;
- g) au fichier des titulaires d'une autorisation d'établissement exploité par le Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage et autres aides financières à charge du Fonds pour l'emploi;
- h) au fichier des déclarations sur la taxe sur la valeur ajoutée déposées par les assujettis et exploité par l'Administration de l'enregistrement et des domaines afin de vérifier le chiffre d'affaire déclaré pour vérifier la disponibilité des demandeurs d'emploi pour le marché de l'emploi et l'importance de l'activité des demandeurs d'emploi qui sont titulaires d'une autorisation d'établissement;
- i) au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la

Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarés et acceptées par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement et de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage;

- j) au fichier des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, d'une pension de vieillesse et d'une indemnité d'attente exploité par la Caisse nationale de pension dans le but d'échanger les conclusions sur les réévaluations réalisées dans le cadre de la législation sur le dispositif du reclassement interne et externe, des informations sur les sanctions prises afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage et d'indemnités liées à des mesures en faveur de l'emploi pour les salariés à capacité de travail réduite, le paiement de l'indemnité d'attente du demandeur d'emploi en reclassement externe;
- k) au fichier des bénéficiaires d'une rente d'attente de la part de l'Association d'assurance contre les accidents afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage;
- l) aux fichiers des services de santé au travail concernant des salariés disposant d'une aptitude ou d'une inaptitude au poste afin de déterminer si un demandeur d'emploi peut bénéficier d'une mesure en faveur de l'emploi;
- m) au fichier des conclusions sur le taux d'incapacité partielle temporaire tenu par l'Administration du contrôle médical afin de permettre l'instruction des demandes en obtention de la prolongation des indemnités de chômage;
- n) au fichier des bénéficiaires d'un congé parental exploité par la Caisse pour l'avenir des enfants se trouvant en reclassement interne afin de permettre le calcul de l'indemnité compensatoire versée par l'Agence pour le développement de l'emploi;
- o) au fichier des affiliations des demandeurs d'emploi ayant trouvé un emploi, tenu par l'Inspection générale de la sécurité sociale, afin de permettre le pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale;
- p) au fichier des bénéficiaires encadrés par une structure conventionnée avec le Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions en vue d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les demandeurs d'emploi;
- q) au fichier des bénéficiaires encadrés par une structure dont l'objectif est la formation financé par le Fonds pour l'emploi ou le Fonds social européen, les informations sur l'évaluation, l'orientation ainsi que l'insertion ou la réinsertion des demandeurs d'emploi.

Le système informatique par lequel un accès direct est accordé doit être aménagé de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte.

La communication des données peut aussi se faire par voie électronique.

Les conditions et modalités des traitements de données peuvent être précisées par règlement grand-ducal. »

Concernant le point b) relatif au paragraphe 4 le libellé du Conseil d'État est repris. Il faut dès lors ajouter un « (4) » au début du paragraphe. »

Monsieur le Président de la commission arrête que les amendements, tels qu'ils viennent d'être discutés, seront envoyés au Conseil d'État.

Échange de vues

Monsieur le Président de la commission propose de revenir sur une discussion concernant le travail des étudiants et les droits de pension y liés.

Monsieur le Ministre rappelle dans ce contexte que l'idée était au départ d'augmenter le nombre d'heures de travail accordé aux étudiants de 10 à 20 heures. Or, dans un pareil cas, des droits connexes auraient pu naître, à savoir un droit à une indemnité en cas de chômage. Pour éviter une situation où des étudiants auraient été tentés de travailler 6 mois et de toucher ensuite 6 mois d'indemnités de chômage, il fut préféré par les auteurs du projet de loi de n'augmenter le nombre d'heures de travail accordé aux étudiants que de 10 à 15 heures.

En ce qui concerne d'éventuels droits de pension qui pourraient naître de ce genre d'occupation, Monsieur le Ministre rappelle à cet égard qu'au Luxembourg, les années de formation sont en partie reconnues par l'assurance pension pour compléter les années de stage. Monsieur le Ministre rappelle aussi que bon nombre d'étudiants qui recourent à la possibilité de travailler dans le cadre d'un CDD sont des étudiants non-résidentes et il n'est pas garanti que leurs régimes de pension originaires reconnaissent des droits de pension acquis en tant qu'étudiant au Luxembourg. Il s'ensuit que la question des droits de pension est mise entre parenthèses dans le cadre du projet de loi sous rubrique, notamment aussi pour des raisons de simplification administrative et d'incitation dans le chef des employeurs à embaucher des étudiants.

Un membre du groupe politique LSAP déclare comprendre les raisons administratives à la base de cette approche, mais encourage la commission à réfléchir sur des droits de pension créés dans le chef des étudiants et donnant non seulement droit à des périodes supplémentaires de stage mais également à des prestations supplémentaires dans le contexte de l'assurance-vieillesse.

L'orateur du LSAP demande dans le même contexte ce qu'il en est des étudiants d'un BTS qui continuent à recevoir des allocations familiales (« allocation pour l'avenir de l'enfant ») et qui, ensuite, travailleraient au-delà du montant d'heures envisagé. Auraient-ils encore un droit à bénéficier d'allocations familiales, notamment lorsqu'il s'agit de lycéens? L'orateur s'enquiert sur une éventuelle disposition selon laquelle le droit aux allocations familiales se perd si on travaille plus de 4 mois sur une année.

Monsieur le Ministre fait la distinction entre l'âge qui donne droit aux allocations familiales et l'âge qui ouvre le droit à une aide financière pour études supérieures. Il rappelle qu'il existe un montant maximal de rémunération qui constitue le seuil à partir duquel le droit à la bourse est supprimé. Concernant les étudiants inscrits dans un BTS, il s'agit là d'une formation post-bac, qui concerne normalement des étudiants âgés de 18 ans et plus, qui ne reçoivent en principe plus d'allocations familiales mais ont droit à une bourse d'étude, estime Monsieur le Ministre. L'orateur constate encore qu'il n'est pas de son ressort de se prononcer sur ou de modifier le montant en question, mais que la commission devrait, si elle le souhaite, discuter ce point avec le Ministre de l'Éducation supérieure, d'une part, et avec le Ministre de la Sécurité sociale, d'autre part, pour ce qui est du volet des cotisations

sociales des étudiants. Le Ministre de la Sécurité sociale se serait déjà montré assez réservé à légiférer sur ce point.

Monsieur le Ministre rappelle encore une fois que la grande majorité des étudiants étrangers ne bénéficient pas de notre système d'aides financières. Il s'agit en l'occurrence avant tout d'étudiants d'origine africaine qui, en allant travailler, cherchent un complément de ressources financières aux bourses d'études de leurs pays d'origine.

Un représentant du groupe politique « déi Gréng » donne encore à considérer qu'il conviendra, dans la suite des dispositions du projet de loi 7086, d'adapter aussi les dispositions régissant le droit à une aide financière pour études supérieures, notamment sur le point de la durée de travail accordée aux étudiants avant que ne jouent les dispositions anti-cumul. Il convient dès lors d'y tenir compte de l'augmentation de 10 à 15 heures opérée par le projet de loi 7086.

Un représentant du groupe politique CSV donne à considérer qu'il existe des étudiants qui ont déjà travaillé et qui sont retournés à l'école. Auquel cas ils interrompent leur carrière d'assurance vieillesse. S'ils pouvaient continuer à contribuer à l'assurance vieillesse, cette interruption ne pèserait pas autant. Monsieur le Ministre rappelle la possibilité qu'ils ont de cotiser sur une base volontaire au régime de pension de leur choix.

Un membre de la sensibilité politique « Déi Lénk » demande ce qu'il en est des droits de pension des demandeurs de protection internationale (DPI). Monsieur le Ministre répond qu'un DPI est traité comme un résident et qu'il dispose dès lors exactement des mêmes droits, également en matière de pension, qu'un résident.

Monsieur le Ministre précise encore que la durée de travail accordée aux étudiants est augmentée de 10 à 15 heures parce que les 10 heures n'intéressaient pas les employeurs qui cherchent, dans le cadre de leur organisation du travail au sein de leurs entreprises, à occuper des personnes au-delà de cette limite de 10 heures. L'augmentation visée de la durée devrait dès lors faciliter la recherche d'un travail adéquat aux étudiants et inciter un employeur à embaucher un étudiant. La finalité principale de la disposition n'étant pas l'acquisition de droits de pension - ce qui, par ailleurs, ne fut jamais la demande des étudiants - mais une ouverture leur permettant de travailler.

Un membre du groupe politique CSV souligne la nécessité d'une démarche concertée avec Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale, notamment aussi parce que 64 heures de travail par mois peuvent être valorisées comme mois comptant pour le calcul des pensions.

Monsieur le Ministre s'engage à contacter Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale à ce sujet.

À la suite d'une demande de la part d'un membre du groupe politique CSV, Monsieur le Ministre donne des explications supplémentaires et fournit des chiffres au sujet de l'aide au réemploi. Il rappelle les origines historiques de la mesure, qui date du début des années 1990. En l'an 2000, la mesure comptait 1.000 bénéficiaires. Le coût à l'époque était d'environ 7 millions d'euros. En 2010, le nombre de bénéficiaires atteignait les 5.000 et le coût de l'aide au

réemploi était de 40 millions d'euros. En 2016, le nombre de bénéficiaires reculait à 3.068, mais le coût s'élevait à 43 millions d'euros. Ceci démontre que les montants de l'aide au réemploi ont augmenté de manière soutenue. Il convient de constater que le secteur bancaire est désormais concerné où des salaires plus élevés sont en jeu. (voir en annexe les données statistiques au sujet de l'aide au réemploi). Parmi les 3068 dossiers de l'année 2016, il y avait 946 dossiers où l'État a payé une part plus élevée que l'employeur. Monsieur le Ministre s'en offusque. Il déplore qu'il est devenu une normalité que le bénéficiaire d'une aide au réemploi n'obtient de la part de son employeur qu'une part de salaire équivalente au salaire social minimum (SSM) alors que l'État prend en charge le solde du salaire nominal. Dès lors, l'employeur paie à son salarié quelque 2.000 euros et l'État, via le Fonds pour l'Emploi, lui paie jusqu'à un maximum de 4.130,18 euros.

En réponse à une demande d'un membre du groupe politique CSV, il apparaît que des personnes bénéficiaires de l'aide au réemploi, aucune ne perçoit une part de l'employeur qui serait supérieure à un salaire social minimum augmenté de 10 pour cent. Ce chiffre reste donc en-dessous du salaire social minimum qualifié (SSM + 20%).

Monsieur le Ministre rappelle encore les situations particulièrement perverses où les salariés, après l'expiration de l'aide au réemploi au bout de 4 ans, tombent d'un montant de salaire élevé à un salaire très bas.

Monsieur le Ministre estime que tel ne fut pas l'esprit de l'aide au réemploi. Au travers les dispositions du projet de loi 7086, on essaie de remédier à cet état des choses.

L'aide au réemploi ne sera pas supprimée mais la part étatique sera limitée.

Pour remédier aux effets pervers nés de l'actuelle mesure, le dispositif de la loi en projet prévoit de favoriser le paiement d'un salaire réaliste de la part de l'employeur. Il faudra que le niveau du salaire versé par l'employeur, ajouté à l'aide au réemploi, doit correspondre au niveau d'un emploi approprié, lequel est calculé par rapport au chômage perçu. Si la rémunération n'atteint pas le montant du chômage auquel le salarié avait droit, l'emploi n'est plus à considérer comme un emploi approprié et le concerné ne sera pas obligé d'accepter cet emploi.

Un membre du groupe politique DP rappelle que souvent le dernier employeur a abusivement accordé des augmentations de salaire à des collaborateurs qui étaient sur le point de perdre leur emploi afin de profiter au plus des dispositifs d'aides prévus dans de pareils cas. L'orateur estime de plus, qu'il conviendrait de contrôler si un employeur ne recourt pas systématiquement à une succession de salariés bénéficiant de l'aide au réemploi, en les limogeant à chaque fois après quatre années. Les responsables du ministère affirment qu'il est veillé à ce que des cas pareils ne se produisent pas et à ce que, le cas échéant, l'employeur ne puisse plus embaucher un salarié ouvrant un droit à l'aide au réemploi.

Il ressort également de l'échange de vues que les services du ministère contrôlent que le salaire social minimum qualifié soit respecté suivant les conditions du Code du travail pour avoir droit au SSM qualifié et que les services refusent des demandes lorsque tel n'est pas le cas.

Un membre du groupe politique « déi Gréng » revient sur la circonstance que des salariés qualifiés sont payés par un employeur au niveau du salaire social minimum alors qu'ils auraient droit au moins de sa part au salaire social minimum qualifié. L'orateur s'étonne que ce qu'il qualifie de contravention au droit du travail soit possible.

Un membre du groupe politique CSV s'enquiert auprès de Monsieur le Ministre si, dans les chiffres de 2012 concernant l'aide au réemploi, dont le député avait pris connaissance à l'époque, figure une part particulièrement élevée d'employeurs des domaines paraétatique et communal. Monsieur le Ministre ne le croit pas mais vérifiera les données.

Une représentante du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire revient encore aux amendements à apporter au projet de loi 7086. Elle donne à considérer aux membres de la commission que dans le contexte des occupations temporaires indemnisées (OTI) les bénéficiaires peuvent, le cas échéant, recevoir des suppléments de rémunération, auxquels cas, ils seraient obligés de les déclarer et de se procurer une deuxième fiche d'impôts. Or, le fait de devoir demander une deuxième carte d'impôts pour ces sommes néanmoins modestes crée une charge fiscale et administrative disproportionnée.

La commission propose dès lors de compléter à l'article L.523-1, au paragraphe 2, l'alinéa 3 par un bout de phrase prévoyant que le cas échéant les suppléments payés au titre de l'alinéa 2 du même paragraphe sont exempts d'impôts. Le principal but de cette exemption est d'éviter que le demandeur d'emploi qui est en occupation temporaire indemnisée et qui se voit payer, le cas échéant, un supplément légal, réglementaire, conventionnel ou statutaire par son promoteur doive se procurer une deuxième carte d'impôts.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose dès lors d'introduire par voie d'amendement un nouveau point 16° au projet de loi qui prendra la teneur suivante :

« **16°** A l'article L.523-1, au paragraphe 2, l'alinéa 3 est modifié comme suit:
« Le cas échéant les suppléments payés au titre de l'alinéa qui précède ne sont pas considérés comme revenu accessoire au sens des dispositions de l'article L.521-18 et sont exempts d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale. » »

Cet amendement figurera dans la lettre d'amendement à adresser au Conseil d'État et y viendra en lieu et place de l'amendement 3 qui était initialement prévu et concernait la notion « d'indemnité de chômage brute », notion remise en cause à l'issue d'un échange de vues lors de la réunion précédente du 6 novembre 2017 de la commission.

2. 7060 **Projet de loi portant 1. modification du Code du Travail ; 2. abrogation des articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales**

Madame la Députée Taina Bofferding est désignée comme rapporteur pour le projet de loi 7060.

Monsieur le Ministre présente deux amendements gouvernementaux qui ont

été introduits le 26 octobre 2017 et qui concernent le projet de loi 7060.

Monsieur le Ministre expose d'abord un nouveau moment en relation avec le congé de paternité. Dans le cadre de son paquet de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, la Commission européenne envisage d'introduire un congé de paternité de 10 jours. Or, le projet de loi 7060 avait initialement prévu d'augmenter le congé du père de deux jours (actuellement) à 5 jours. À la suite de discussions menées avec les partenaires sociaux et au regard des projets de la Commission européenne, Monsieur le Ministre annonce que le congé de paternité au Luxembourg sera également augmenté à 10 jours et qu'il y sera procédé par la voie d'un amendement gouvernemental relatif au projet de loi 7060. Dès que la directive européenne sera adoptée, elle s'appliquera à tous, donc également, selon Monsieur le Ministre, au personnel du secteur public.

Selon Monsieur le Ministre, les discussions avec les employeurs ne furent pas faciles. En fin de compte, l'État s'engage à financer les huit jours supplémentaires du congé de paternité qui dépassent les deux jours actuellement appliqués. Différentes modalités sont prévues. Ainsi le salarié doit avertir suffisamment tôt son employeur. Le congé sera à prendre endéans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant. Une certaine flexibilité est assurée par la possibilité de fractionner le congé.

Un deuxième amendement gouvernemental augmente de 3 à 5 jours le nombre de jours de congé en cas du décès d'un enfant mineur. Une pareille disposition existe déjà dans certaines conventions collectives de travail.

Monsieur le Ministre revient à une discussion antérieure menée au sein de la commission au sujet de la situation des familles monoparentales qui apparaît plus défavorable en ce qui concerne l'attribution du congé pour raisons familiales si on la compare à la situation d'une famille où les deux parents peuvent, le cas échéant, bénéficier d'un tel congé au profit de leur enfant malade.

Monsieur le Ministre concède que la question ne permet pas d'y apporter une réponse facile. Réflexion faite, et après concertation avec le Ministre de la Sécurité sociale, Monsieur le Ministre du Travail estime que les dispositions en matière de sécurité sociale permettent déjà aujourd'hui de couvrir d'une manière pragmatique bon nombre de situations. Si l'on devait étendre les dispositions du congé pour raisons familiales en vue d'en faire bénéficier d'autres personnes que le salarié concerné qui assurent la garde de son enfant, il y aurait peut-être le risque d'un « trafic » de gens qui s'offriraient à tour de rôle pour vaquer à la tâche. Monsieur le Ministre donne également à considérer que le fait de légiférer dans le Code du travail et d'étendre ainsi le bénéfice du congé pour raisons familiales à de plus nombreux bénéficiaires, qui tous auraient alors une responsabilité particulière envers l'enfant gardé et son parent, impliquerait à devoir adapter en conséquence un grand nombre de dispositions d'autres textes législatifs. À titre d'exemple, Monsieur le Ministre évoque notamment la question de la responsabilité qu'il conviendrait de réglementer dans un pareil cas.

Monsieur le Ministre évoque encore l'idée discutée en commission d'un doublement du congé pour raisons familiales dans le chef d'une famille monoparentale. Il donne à considérer qu'un tel droit mènerait les employeurs à hésiter à embaucher les personnes concernées et contribuerait dès lors à

les défavoriser davantage sur le marché de l'emploi.

Pour l'ensemble de ces considérations, Monsieur le Ministre propose à la commission de maintenir le dispositif prévu par la loi en projet relatif au congé pour raisons familiales, également à l'égard des familles monoparentales.

Suite à la question d'un membre du groupe politique « déi Gréng », Monsieur le Ministre précise qu'il ne sera pas vérifié si le parent qui veut bénéficier du congé de paternité soit le père biologique. La reconnaissance de l'enfant sera dès lors le critère à retenir. Cela vaut également pour les couples composés de deux personnes du même sexe.

Lors de l'échange de vues survient la question de savoir si la désignation de « congé de paternité » est encore pertinente étant donné la possibilité que deux personnes du même sexe peuvent constituer un couple ou un partenariat. Il se dégage de cette réflexion la conviction, qu'il convient d'apporter un amendement parlementaire au texte et de d'y remplacer le terme « père » par celui, plus approprié de « conjoint », afin de désigner ainsi le bénéficiaire des 10 jours du congé de paternité. La discussion sur la terminologie la plus appropriée mène encore la commission à maintenir la désignation « congé de paternité » qui correspond à la terminologie utilisée par la directive européenne afférente.

Un membre du groupe parlementaire LSAP revient sur la situation des familles monoparentales et évoque la situation difficile qui peut se poser lorsqu'un conjoint est décédé ou habite à l'étranger. L'orateur demande que le congé pour raisons familiales puisse en tenir compte. Monsieur le Ministre explique qu'il est très difficile de prévoir dans le cadre d'une loi tous les cas de figure et qu'il ne faudrait pas préjuger dans le contexte de la loi sous rubrique d'éléments qui relèvent plutôt de l'autorité parentale et de la législation y relative.

Afin de continuer l'examen de l'avis du Conseil d'État du 23 mai 2017 et de formuler des amendements parlementaires, la prochaine réunion de la commission, prévue pour le 15 novembre 2017, sera avancée d'un quart d'heure et débutera à 13 :15 heures au lieu de 13 :30 heures.

3. 7061 Projet de loi modifiant certaines dispositions du Code de la sécurité sociale

Le projet de rapport concernant le projet de loi 7061 est adopté à l'unanimité. Le modèle de base est retenu pour le débat en séance plénière.

4. Divers

Aucune observation n'est faite sous le point « divers ».

Luxembourg, le 21 novembre 2017

Le Secrétaire-Administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail,
de l'Emploi et de la Sécurité sociale,
Georges Engel

Annexe :

Note statistique au sujet de l'aide au réemploi, distribuée séance tenante par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

Aide au réemploi

L'évolution du nombre de bénéficiaires de cette mesure ainsi que des frais y relatifs n'a cessé de croître entre l'année 1990 et l'année 2016.

En 1991 le nombre de bénéficiaires était de 60 avec un coût de 22.000€.

En 2000 le nombre de 1000 bénéficiaires a été dépassé ce qui correspondait à un coût de 7Mio.

Au moment le plus fort de la crise économique et financière soit en 2010 le nombre de 5.021 bénéficiaires a été atteint avec un coût de 40Mio.

Lors de la dernière année pour laquelle l'Adem connaît les chiffres précis ; à savoir 2016, le nombre de bénéficiaires est tombé à 3.068 mais le coût y relatif a atteint 43Mio.

En analysant plus en détail les différents dossiers il peut être constaté que des 3.068 dossiers en cours en 2016, 946 généraient une aide au réemploi supérieure au salaire payé par le nouvel employeur, soit presque un tiers des demandes.

06



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 06 novembre 2017

Ordre du jour :

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 19 et 29 septembre 2017 ainsi que des 5 et 11 octobre 2017
2. 7200 Projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2018 et modifiant :
 - 1) la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;
 - 2) la loi modifiée du 16 octobre 1934 sur l'évaluation des biens et valeurs ;
 - 3) la loi modifiée du 16 octobre 1934 concernant l'impôt sur la fortune ;
 - 4) la loi modifiée du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial ;
 - 5) la loi modifiée d'adaptation fiscale du 16 octobre 1934 ;
 - 6) la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'administration des contributions directes ;
 - 7) la loi du 25 novembre 2014 prévoyant la procédure applicable à l'échange de renseignements sur demande en matière fiscale ;
 - 8) la loi modifiée du 17 décembre 2010 fixant les droits d'accises et les taxes assimilées sur les produits énergétiques, l'électricité, les produits et tabacs manufacturés, l'alcool et les boissons alcooliques ;
 - 9) la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ;
 - 10) la loi modifiée sur le droit de succession du 27 décembre 1817 ;
 - 11) la loi modifiée du 13 juin 1984 portant révision de certaines dispositions législatives régissant la perception des droits d'enregistrement, de succession et de timbre ;
 - 12) le Code du Travail ;
 - 13) la loi du 14 décembre 2016 portant création d'un fonds de dotation globale des communes ;
 - 14) la loi modifiée du 21 décembre 2001 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2002 ;
 - 15) la loi modifiée du 17 décembre 2010 fixant les droits d'accise et taxes assimilées sur les produits énergétiques, l'électricité, les produits de tabacs manufacturés, l'alcool et les boissons alcooliques ;
 - 16) le Code de la sécurité sociale ;
 - 17) la loi modifiée du 23 décembre 1998 portant création de deux établissements dénommés :
 - 1) Centres, foyers et services pour personnes âgées
 - 2) Centres de gériatrie ;
 - 18) la loi modifiée du 27 juin 2016 concernant le soutien au développement durable des zones rurales ;
 - 19) la loi modifiée du 9 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat ;

20) la loi modifiée du 12 juillet 2014 relative à la coordination et à la gouvernance des finances publiques ;

21) la loi modifiée du 10 mars 1969 portant institution d'une Inspection générale des finances

- Rapporteur: Madame Joëlle Elvinger

7201 Projet de loi relatif à la programmation financière pluriannuelle pour la période 2017-2021

- Rapporteur: Madame Joëlle Elvinger

- Echange de vues avec Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

3. 7086 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

- Rapporteur: Madame Taina Bofferding

- Suite des travaux

4. Divers

*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz

Mme Joëlle Elvinger, députée (rapportrice des projets de loi 7200 et 7201)

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Joseph Faber, M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Félix Eischen, M. Serge Wilmes

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. **Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 19 et 29 septembre 2017 ainsi que des 5 et 11 octobre 2017**

Les projets de procès-verbal sous rubrique sont approuvés.

2. **7200 Projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat**

pour l'exercice 2018 et modifiant :

- 1) la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;
- 2) la loi modifiée du 16 octobre 1934 sur l'évaluation des biens et valeurs ;
- 3) la loi modifiée du 16 octobre 1934 concernant l'impôt sur la fortune ;
- 4) la loi modifiée du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial ;
- 5) la loi modifiée d'adaptation fiscale du 16 octobre 1934 ;
- 6) la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'administration des contributions directes ;
- 7) la loi du 25 novembre 2014 prévoyant la procédure applicable à l'échange de renseignements sur demande en matière fiscale ;
- 8) la loi modifiée du 17 décembre 2010 fixant les droits d'accises et les taxes assimilées sur les produits énergétiques, l'électricité, les produits et tabacs manufacturés, l'alcool et les boissons alcooliques ;
- 9) la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ;
- 10) la loi modifiée sur le droit de succession du 27 décembre 1817 ;
- 11) la loi modifiée du 13 juin 1984 portant révision de certaines dispositions législatives régissant la perception des droits d'enregistrement, de succession et de timbre ;
- 12) le Code du Travail ;
- 13) la loi du 14 décembre 2016 portant création d'un fonds de dotation globale des communes ;
- 14) la loi modifiée du 21 décembre 2001 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2002 ;
- 15) la loi modifiée du 17 décembre 2010 fixant les droits d'accise et taxes assimilées sur les produits énergétiques, l'électricité, les produits de tabacs manufacturés, l'alcool et les boissons alcooliques ;
- 16) le Code de la sécurité sociale ;
- 17) la loi modifiée du 23 décembre 1998 portant création de deux établissements dénommés :
 - 1) Centres, foyers et services pour personnes âgées
 - 2) Centres de gériatrie ;
- 18) la loi modifiée du 27 juin 2016 concernant le soutien au développement durable des zones rurales ;
- 19) la loi modifiée du 9 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat ;
- 20) la loi modifiée du 12 juillet 2014 relative à la coordination et à la gouvernance des finances publiques ;
- 21) la loi modifiée du 10 mars 1969 portant institution d'une Inspection générale des finances

7201 **Projet de loi relatif à la programmation financière pluriannuelle pour la période 2017-2021**

Présentation du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

Monsieur le Ministre explique que le volet du budget 2018 qui concerne le ressort du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire évolue suivant la ligne budgétaire générale et ne comporte que quelques augmentations spécifiques de crédits budgétaires.

Un élément particulier concerne l'augmentation des crédits mis à disposition au profit de l'emploi de personnes handicapées. Mis à part les efforts

d'insertion au marché du travail, il convient de noter que dans certains cas, les concernés ont besoin d'ateliers d'inclusion qui sont mis à leur disposition. Il convient, selon Monsieur le Ministre, de développer davantage la capacité d'accueil de ces structures puisqu'un tel besoin est devenu apparent. À noter encore que pour ce qui est de la capacité d'accueil à proprement parler, celle-ci relève du budget du ministère de la Famille et de l'Intégration.

En ce qui concerne le volet du budget du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, il importe avant tout de considérer le Fonds pour l'emploi.

Monsieur le Ministre salue la baisse du taux de chômage qui induira également une baisse du niveau des indemnités de chômage.

En revanche, l'on constate une augmentation des montants des indemnités de chômage que l'État luxembourgeois devra rembourser au pays d'origine d'un travailleur frontalier ayant perdu son emploi au Grand-Duché (actuellement l'équivalent de 3 mois des indemnités du pays d'origine). Dans ce contexte, Monsieur le Ministre n'est pas prêt à considérer le « mobility package » - une initiative lancée par la Commission européenne qui consiste à ce que le pays hôte, qui accueillait un travailleur non-résident, doive verser les indemnités de chômage au lieu du pays de résidence. D'autres États-membres que le Luxembourg, notamment l'Allemagne, sont également opposés à l'approche des instances européennes en la matière. Monsieur le Ministre estime que, de toute façon, une telle disposition ne sera pas encore mise en vigueur dès le début de l'année 2018, ce qui permet de budgétiser une telle éventualité encore avec circonspection. Si toutefois, un tel système devenait applicable, le budget à prévoir pour les indemnités de chômage pourrait doubler.

Mais le principal souci lié à une telle réglementation serait la question de savoir si l'Adem dispose des moyens nécessaires pour gérer les effets d'une telle disposition, car elle aurait une répercussion sur les effectifs de l'Adem et les coûts qu'engendrerait une augmentation assez substantielle du personnel de l'Agence.

Monsieur le Ministre fait encore référence dans ce contexte aux problèmes de langues qui pourraient se poser dans un système pareil.

L'orateur signale encore que les discussions au sujet d'un tel système ne sont qu'à leur début.

Les crédits réservés au Fonds pour l'emploi par le projet de budget 2018 sont en hausse en ce qui concerne le volet de la formation. Dans le cadre de la loi budgétaire d'abord, il sera prévu de financer d'une manière préventive des projets de formation qui visent à maintenir des salariés dans un emploi, ce qui va donc au-delà de la possibilité de financer des initiatives de formation au profit de demandeurs d'emploi. Cette approche apparaîtra d'abord dans la loi budgétaire avant d'être coulée dans une nouvelle loi. Est visé ici le projet « skills bridge » qui tend à accompagner les salariés dans la transition vers le numérique qui se fait jour dans les entreprises. Le coût estimé de la mesure se situe entre 6 et 12 millions d'euros pour l'année de démarrage du projet.

À la suite de la loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage, 150 emplois CDI peuvent être financés par le Fonds pour l'emploi en 2017. Pour

l'année 2018, la loi budgétaire prévoit le financement de 400 emplois dans le cadre de ce nouvel instrument. À noter que dans bon nombre de cas, il s'agit en quelque sorte d'un transfert de crédits car les bénéficiaires qui touchaient auparavant une indemnité de chômage ou le RMG reçoivent à présent un véritable salaire co-financé par le Fonds pour l'emploi.

Concernant le volet de l'économie sociale, le budget prévu reste constant.

Échange de vues

À la suite de plusieurs questions posées par un membre du groupe politique CSV, Monsieur le Ministre fournit les précisions suivantes :

L'Adem continuera à recruter environ 2 à 3 salariés supplémentaires par année qui ont un statut de consultant. Ce sont eux qui disposent déjà d'une expérience dans le secteur privé et qui sont les piliers du service « employeurs » de l'Adem. Monsieur le Ministre précise qu'il n'est pas facile de trouver des personnes pour occuper ces emplois. Lui-même n'est pas entièrement satisfait du statut des consultants, mais à l'heure actuelle, il conviendra de continuer sur cette voie. L'orateur estime qu'il faudra voir à plus longue échéance s'il convient de faire de l'Adem un établissement public, ce qui faciliterait alors la recherche de collaborateurs ayant un profil plus adéquat. Il y a en effet la nécessité de recruter des éducateurs et des psychologues ainsi que des personnes expérimentées. Monsieur le Ministre estime absurde une situation où un jeune qui vient de terminer sa formation et n'a jamais travaillé donne des consultations à des demandeurs d'emplois d'un certain âge. Toutefois, Monsieur le Ministre précise qu'il convient d'abord que l'Adem puisse parfaire son fonctionnement avant de songer à une modification de son statut.

La situation à l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) est caractérisée par le fait qu'il existe des postes à pourvoir mais que l'ITM ne trouve pas les candidats nécessaires. Une initiative qui consistait à recruter des inspecteurs parmi des personnes au chômage n'a pas été concluante. Ces candidats devaient justifier d'un diplôme de fin d'études du niveau BAC ; ils ont dû passer par une formation étalée sur trois années et ont encore dû réussir l'examen-concours de l'État. Seulement 3 personnes sur les 12 personnes en lisse ont réussi cette épreuve. Monsieur le Ministre décrit les défis qui attendent d'éventuels candidats au poste d'inspecteur : mis à part les exigences d'études, de formation et de l'examen-concours, il y a l'aspect du travail quotidien d'un inspecteur de l'ITM, qui est amené à travailler des weekends ou la nuit, qui doit faire face dans son travail au mécontentement des gens qu'il contrôle et qui est amené à voir des accidents - parfois mortels - sur des chantiers. L'évolution technologique constitue un défi, au même titre d'ailleurs que l'ingéniosité des fraudeurs. Pour remplir la tâche d'inspecteur de l'ITM, il faut avoir un solide savoir-faire et des connaissances bien étayées. Monsieur le Ministre conclut qu'il convient de reconsidérer la formation des inspecteurs tout autant que le niveau de leur rémunération. Monsieur le Ministre constate encore que le travail de l'ITM procure des rentrées à l'État, de l'ordre d'environ 2 millions d'euros par an.

En ce qui concerne le Fonds pour l'emploi, les recettes pourraient couvrir les dépenses lorsque le chômage continue à baisser et lorsque la Commission européenne n'impose pas un système d'indemnisation du chômage basée sur le lieu du travail au lieu du pays de résidence. Le Fonds pour l'emploi est

alimenté par l'impôt de solidarité et par des contributions sur les carburants. Si l'équilibre entre recettes et dépenses du fonds était acquis, une réforme de l'impôt de solidarité serait envisageable, or, il convient encore de tenir compte d'importantes mutations qui vont avoir lieu sur le marché de l'emploi et qui nécessitent la mise à disposition d'importants moyens. Dans le cadre du projet de budget pour l'année 2018, le Fonds pour l'emploi devra supporter le coût (certes en partie compensée par des économies à réaliser dans d'autres parties du budget étatique) de 400 demandeurs d'emploi de longue durée qui vont pouvoir bénéficier d'un nouvel instrument de lutte contre le chômage de longue durée, introduit par une loi du 20 juillet 2017.

Le Fonds pour l'emploi devrait réaliser des économies du fait de la réforme de l'aide au réemploi, prévue dans le cadre du projet de loi 7086 ainsi que de l'abrogation de la préretraite-solidarité prévue par le projet de loi 6844. Toutefois, ce dernier projet de loi prévoit des améliorations d'autres formes de préretraites, qui vont à leur tour greffer davantage le Fonds pour l'emploi.

Au sujet des initiatives en faveur de l'emploi, Monsieur le Ministre explique qu'ils continueront à bénéficier d'un soutien. Il exige toutefois que la gestion de ces initiatives soit efficace et soutenable et qu'en dépit d'efforts qui ont déjà été entrepris, il convient que ces initiatives poursuivent sur le chemin engagé. En réponse à une remarque qui rappelait le contexte de frais toujours croissants, Monsieur le Ministre renseigne que l'enveloppe consacrée aux initiatives avait déjà été augmentée au fil des années de quelque 10 pour cent et que le projet de budget pour l'année 2018 prévoit encore une augmentation d'environ 5 pour cent. L'orateur n'accepte d'ailleurs pas une attitude qui consisterait dans le chef des responsables de telles initiatives de se plaindre de se voir assigner des travailleurs « trop faibles » qui seraient difficiles à intégrer dans le cadre des projets de ces initiatives.

Concernant le budget pluriannuel, Monsieur le Ministre explique qu'en dépit d'un recul du taux de chômage, la nécessité de continuer à financer des mesures en faveur de l'emploi subsiste. Il faudra notamment investir prioritairement dans la formation.

3. 7086 **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**

Une représentante du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire présente des suggestions d'amendements qu'il conviendrait d'apporter au projet de loi 7086 pour tenir compte des observations faites par le Conseil d'État dans son avis du 4 juillet 2017.

Un premier amendement concerne la question de la remise des bulletins d'impôts à l'Agence pour le développement de l'emploi par un chômeur indemnisé, créateur d'entreprise. Il s'agit ici de clarifier les délais de remise des bulletins visés.

Un membre de la sensibilité politique « Déi Lénk » fait remarquer que les documents de travail contiennent une erreur matérielle au niveau de la

numérotation. Les responsables du ministère vont vérifier ladite numérotation et la redresser le cas échéant pour la prochaine réunion de la commission.

Amendement 1 – Article 1^{er}, point 10° initial (point 9° nouveau)

Au point 10° initial du projet de loi (point 9° nouveau) il est proposé de compléter le texte original du point c) par un alinéa 3 nouveau qui fixe un délai précis endéans lequel le salarié doit avoir remis les bulletins concernant l'impôt sur le revenu.

Ainsi le point c) du point 10° initial du projet de loi (point 9° nouveau) prendrait la teneur suivante :

« c) Les alinéas 2 à 5 nouveaux sont libellés comme suit :

Les salariés qui ne remplissent pas (...)

Le salarié est tenu de remettre (...)

« 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 (...) »

Pour éviter des discussions sur le délai de remise des bulletins concernant l'impôt sur le revenu et les conséquences de la non-remise de ces bulletins, le texte prévoit maintenant que ces bulletins d'impôt doivent être remis à l'Agence pour le développement de l'emploi pour la fin de l'exercice qui suit celui pour lequel les impôts sont dus. En cas de non remise des bulletins dans le délai imparti, le chômeur indemnisé est tenu de rembourser l'intégralité des indemnités de chômage touchées.

Un membre du groupe politique CSV annonce que son groupe parlementaire réserve à ce stade sa position quant aux propositions d'amendements qui sont discutées au sein de la commission. Les membres du groupe politique CSV entendent examiner les propositions d'amendements à tête reposée et vont dès lors s'abstenir à ce stade.

L'amendement 1 est adopté par la majorité des voix des membres présents, avec l'abstention des membres du groupe politique CSV.

Amendement 2- Article 1^{er}, point 11° initial (point 10° nouveau)

Au point 11° initial du projet de loi (point 10° nouveau), il est proposé l'amendement suivant :

« a) Le premier alinéa du paragraphe 2 prend la teneur suivante :

« (2) 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 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. » »

Il est indiqué de suivre le Conseil d'État lorsque celui-ci relève, à l'instar de la Chambre des salariés, que la possibilité donnée au Fonds pour l'emploi de se voir rembourser les indemnités de chômage versées au salarié en cas de démission pour faute grave dans le chef de l'employeur ne fait de sens que si le salarié peut, dans ce cas, demander à son tour 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.

Les points a), b) et c) du projet deviennent les points b), c) et d).

L'amendement 2 est adopté par la majorité des voix, avec l'abstention des membres du groupe politique CSV.

En ce qui concerne le **point 12° initial** du projet de loi, le Conseil d'État marque son accord avec la finalité du texte, qui consiste à éviter que le Fonds pour l'emploi serait lésé par une transaction entre le salarié et l'employeur, en cas de désistement du salarié lors d'une action judiciaire intentée par lui en raison d'un licenciement pour motif grave procédant du fait de l'employeur. Mais le Conseil d'État trouve « assez singulier » le libellé qui, initialement, impose au demandeur de poursuivre son action en justice jusqu'à son terme. Le Conseil d'État suggère dès lors de retenir le libellé proposé à titre subsidiaire dans l'avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des métiers qui se lit comme suit :

« Dans les cas où l'action intentée par le salarié en raison 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, n'est pas menée à son terme par suite de désistement, le salarié est tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage lui versées par provision. Si ce désistement résulte d'une transaction entre le salarié et l'employeur, les indemnités seront à rembourser pour moitié par le salarié et pour l'autre moitié par l'employeur. »

Toutefois, les responsables du ministère suggèrent d'ajouter un terme à la proposition de texte du Conseil d'État et de procéder pour ce faire par la voie d'un amendement parlementaire, qui deviendrait alors l'amendement 3.

Amendement 3 – Article 1^{er}, point 12° initial (point 11° nouveau)

Les responsables du ministère proposent en l'occurrence d'ajouter le terme « brutes » et de parler « d'indemnités de chômage brutes » que le salarié devrait rembourser au Fonds pour l'emploi s'il se désiste de l'action judiciaire, respectivement que le salarié et l'employeur devraient rembourser pour moitié chacun, si le désistement résulte d'une transaction entre eux.

Cette proposition d'amendement donne lieu à un échange de vues détaillé sur la question des implications en matière de sécurité sociale ainsi qu'en matière fiscale d'un remboursement d'une somme brute. Les éléments à retenir de cet échange de vues sont les suivants :

- L'optique d'un remboursement des indemnités de chômage brutes provient d'une logique qui se place du point de vue de l'Adem qui a déboursé un montant dans lequel sont compris des cotisations

sociales et des impôts. Dans un tel cas de figure, le salarié obligé au remboursement d'une somme brute, pourrait en l'occurrence récupérer ses impôts et la cotisation payée « en trop » auprès de l'administration des impôts directs et des caisses de sécurité sociale en cause.

- Toutefois, dans l'optique de la sécurité sociale, le fait d'avoir payé des cotisations a pu ouvrir des droits pour des personnes tierces, comme par exemple des personnes coassurées. Il se pose à cet égard également la question du tiers payant.
- Concernant le volet fiscal, il peut encore se poser la question des périodes en cause où les taux d'imposition, appliqués d'une année à l'autre au contribuable, sont susceptibles de changer en fonction de différents éléments.
- En pratique, les cas de désistement visés par l'amendement suggéré concernent environ 6 salariés par an.
- La part patronale des cotisations sociales ne serait de toute façon pas concernée par le remboursement d'un montant « brut » de l'indemnité. En particulier, la part patronale et la contribution de l'État en matière d'assurance pension resteraient non-remboursées.

Vu l'extrême complexité des implications et le nombre fort modeste de situations concrètes, la commission décide finalement de s'abstenir à ajouter le terme « brutes » au texte proposé par le Conseil d'État.

À l'issue de cet échange de vues, l'amendement 3 suggéré par les responsables du ministère est dès lors rejeté à l'unanimité puisqu'il est devenu sans objet et le texte proposé par le Conseil d'État est repris par la commission dans la version qui figure dans son avis du 4 juillet 2017.

4. Divers

Il n'y a pas d'observations sous le point « divers ».

Luxembourg, le 21 novembre 2017

Le Secrétaire-Administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail,
de l'Emploi et de la Sécurité sociale,
Georges Engel

04



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 25 octobre 2017

Ordre du jour :

1. 7086 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
- Rapporteur: Mme Taina Bofferding
- Suite des travaux
2. Présentation par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire du socle européen des droits sociaux dont l'établissement est prévu dans le cadre du sommet européen de Göteborg, le 17 novembre 2017
3. Présentation par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire au sujet des négociations sur la réforme de la directive sur les travailleurs détachés
4. Divers

*

Présents : M. Gérard Anzia, M. André Bauler, M. Marc Baum, M. Alex Bodry remplaçant Mme Taina Bofferding, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Frank Arndt, Mme Taina Bofferding, M. Félix Eischen, M. Serge Wilmes

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. 7086 **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**

En raison d'une absence excusée de Madame la Rapportrice et en raison d'un besoin d'approfondir les travaux préalables à l'examen de l'article 1^{er}, point 28° du projet de loi sous rubrique, l'analyse de celui-ci est reportée à une prochaine réunion de la commission.

2. **Présentation par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire du socle européen des droits sociaux dont l'établissement est prévu dans le cadre du sommet européen de Göteborg, le 17 novembre 2017**

Après de longues négociations, un accord au sujet d'un socle européen des droits sociaux s'est dégagé qui a été approuvé lors du Conseil des ministres européens du travail et des affaires sociales (EPSCO) du 23 octobre 2017 et qui fera l'objet d'une proclamation interinstitutionnelle au sommet social de Göteborg, le 17 novembre 2017. Ce sommet social spécial réunira les chefs d'État et de gouvernement de 28 États membres de l'Union européenne, la Commission européenne et le Parlement européen.

La proclamation, qui n'est pas juridiquement contraignante, est constituée de 20 principes qui sont énumérés à la suite d'un préambule.

Les principes ont, entre autres, trait à l'égalité des sexes, au droit à l'éducation, à des conditions meilleures de travail, à des salaires équitables, aux droits à l'information des salariés, au renforcement du dialogue social, à l'équilibre entre vie de travail et vie privée.

En ce qui concerne ce dernier aspect, celui de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, la Commission européenne a présenté en parallèle un projet de directive, dont un des aspects concerne le congé de paternité. Est également concerné le congé parental, notamment avec une disposition particulièrement difficile pour le Luxembourg, qui consisterait à payer le congé parental au niveau des indemnités à payer en cas de maladie. Or, au Luxembourg, l'indemnité de maladie équivaut au salaire, ce qui impliquerait que les indemnités du congé parental visées par la directive seraient toutes au niveau d'un salaire. Une telle disposition ferait exploser le coût du congé parental au Luxembourg.

D'autres principes de la proclamation sont le droit à une bonne garde des enfants et le droit à une protection sociale indépendamment du statut du travailleur. Ce dernier aspect est particulièrement important puisque le progrès du numérique implique que de plus en plus d'indépendants qui exercent un travail variable doivent pouvoir bénéficier d'une couverture sociale.

Sachant que la proclamation ne sera pas juridiquement contraignante, la question se pose, ce qu'il en adviendra. Il convient de noter que certains États membres voulaient enrayer l'impact politique que pourrait avoir la proclamation et freiner son influence concrète sur les politiques européennes.

Dès lors, il n'existe pas de garanties de voir aboutir dans le concret l'esprit de la déclaration. À noter toutefois que la Commission européenne a déjà annoncée vouloir procéder à une série de propositions, notamment sur la nature du contrat de travail et des éléments qu'il devra désormais contenir (une partie des employeurs européens manifeste déjà son opposition). Un autre aspect important concerne le sort des principes de la déclaration en vue de la gouvernance économique et sociale de l'Europe. Si l'on considère par exemple le semestre européen, et lorsqu'on veut tenir compte du principe du droit à l'éducation et à une bonne garde des enfants, cela signifie qu'il faudra tenir compte du fait que 26 pour cent des enfants vivent sous un risque de pauvreté. Il conviendra au regard de cet exemple, de transposer en conséquence les principes de la déclaration dans des textes concrets. La question de la transposition concrète des piliers de la proclamation constitue donc un important défi et il appartiendra aux États membres de procéder à une telle transposition. Le Luxembourg est en faveur d'une transposition concrète des textes au regard de la gouvernance économique, financière et sociale en Europe. La proclamation de Göteborg aura aussi un impact sur les discussions au sujet de la gouvernance de la zone euro. Une discussion sur le champ d'application de la déclaration avait déjà eu lieu au préalable : d'aucuns pensaient limiter son application à la seule zone euro. Or, Monsieur le Ministre signale que cela aurait eu comme conséquence de diviser davantage les États de l'Union et il donne également à considérer que justement ceux des États membres que l'on voudrait faire participer au volet social de l'Europe en auraient été exclus.

Échange de vues

De l'échange de vues il y a lieu de retenir les éléments suivants :

- les membres des groupes politiques DP et CSV plaident en faveur de salaires sociaux minimums qui puissent atteindre un niveau décent en vue d'une meilleure cohésion sociale à travers les États membres de l'UE. À ce sujet, Monsieur le Ministre estime que surtout les États membres d'Europe de l'Est devraient, dans la foulée de la proclamation, être amenés à revoir vers le haut leurs niveaux salariaux ;
- les initiatives concrètes amorcées par la Commission européenne sur la base des principes qui seront proclamés à Göteborg concernent le contenu des contrats de travail et une protection sociale minimale générale. Si on avait voulu imposer davantage certaines actions, il aurait fallu recourir à l'instrument d'un protocole ou à un traité. Or, on est ici en présence d'une proclamation. À ce sujet, Monsieur le Ministre rappelle le développement des droits fondamentaux qui, peu à peu, par le biais notamment d'arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne, sont aujourd'hui intégrés à l'ensemble des Traités. On verra donc, quelle évolution prendra la proclamation des droits sociaux et quelles seront à l'avenir les propositions concrètes qui seront fondées sur cette déclaration. L'influence qu'elle aura se fera d'ailleurs déjà sentir dans les discussions sur la politique budgétaire des États membres, estime Monsieur le Ministre ;
- les partenaires sociaux ne figurent pas au programme de la proclamation elle-même, mais lors de la présidence suédoise du Conseil de l'UE, de nombreuses initiatives permettent de les associer à la démarche. Aussi convient-il de ne pas confondre les sommets sociaux avec le sommet social spécial destiné à la proclamation du socle européen des droits sociaux ;

- la notion de revenu minimal fait également partie des principes de la proclamation (« *minimum income* »). Un tel revenu existe à différents degrés et suivant des modalités distinctes dans plusieurs États membres. La proclamation ne prévoit pas une harmonisation de ce genre de revenus. À noter encore dans ce contexte qu'un salaire social minimum (SSM) n'existe pas dans tous les pays, notamment là où la grande majorité des secteurs d'activités est couverte par une convention collective de travail (comme par exemple en Autriche, au Danemark et en Suède). Les partenaires sociaux y négocient pour ainsi dire entre eux le niveau du SSM. En Allemagne, où les syndicats ont abandonné leur refus d'un SSM suite à la détérioration des conditions de rémunération dans un nombre croissant de secteurs qui n'étaient plus couverts par une convention collective, un salaire minimal a depuis peu été introduit par une loi. Concernant la détermination du seuil d'un « *minimum income* », voire d'un salaire minimum, il convient de fixer une méthode – il s'agit par exemple de déterminer un pourcentage du revenu médian ;

- lors de la discussion sur le salaire social minimum, Monsieur le Ministre indique qu'il n'est pas opposé à une augmentation du SSM, mais il donne à considérer qu'il convient de garder en vue le niveau pratiqué pour ce genre de revenu dans nos pays limitrophes et de tenir compte des incidences qu'une hausse du SSM pourrait alors avoir.

3. Présentation par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire au sujet des négociations sur la réforme de la directive sur les travailleurs détachés

La première directive relative au détachement des travailleurs date de l'année 1996. Sa mise en application fut difficile, du fait d'un très grand écart de salaires entre l'Europe occidentale et orientale. D'innombrables abus dans le cadre de détachements, comme le non-respect de dispositions collectives de travail ou des minima légaux de salaires, sont à noter et font que le dumping social continue à poser un important problème.

La Commission européenne a proposé le 8 mars 2016 une révision des règles sur le détachement de travailleurs au sein de l'Union européenne, afin de les adapter aux besoins actuels. Le Conseil EPSCO du 23 octobre 2017 est parvenu à un accord sur la directive relative au détachement de travailleurs. Le nouveau texte législatif garantit la protection des droits des travailleurs détachés, les conditions d'une concurrence loyale et le bon fonctionnement du marché unique.

Monsieur le Ministre estime que la proposition initiée par la Commission européenne réussit à prendre à son bord tous les pays concernés et arrive à éviter un partage des États membres de l'Union.

En particulier, la nouvelle directive « détachement » prévoit que le salaire d'un travailleur détaché doit s'élever au niveau des salaires pratiqués dans le pays d'accueil. Les cotisations de sécurité sociale ainsi que les impôts sont encore à payer au pays d'envoi. La directive prévoit entre autres également de loger correctement les travailleurs détachés.

La directive devrait en principe couvrir tous les secteurs d'activité. Or, en ce

qui concerne le secteur des transports, qui se caractérise par un nombre élevé d'entreprises établies en Pologne, en Bulgarie ou en Roumanie, un compromis a été élaboré. Il faut tout d'abord noter que le détachement s'applique également au secteur des transports. Or, dans une proposition de réglementation du secteur des transports faite par la Commission européenne, il est tenu compte de la difficulté qui naît d'un transport de transit international, qui traverse une suite de pays européens et pour lesquels, selon le principe de la rémunération du pays d'accueil, il faudrait calculer et additionner les salaires des bouts de trajets à travers tous les pays traversés. Le compromis fut dès lors celui d'exclure du champ d'application de la directive les transports de transit qui traversent plusieurs pays de suite. Par contre, si au retour d'un tel trajet, le camionneur rapporte des marchandises du point d'arrivée vers le lieu de départ, il s'agit d'un cas de figure qui est couvert par la directive détachement. La discussion sur cet aspect n'est pas close.

Dans le cas du cabotage, si, par exemple, un camionneur polonais, qui vient de livrer des biens à Toulouse, y embarque des marchandises à destination de Reims, cela est considéré comme une livraison intra-France. Sur le trajet français s'appliqueront dès lors les conditions sociales françaises, y inclus en matière de salaires. Les modalités du cabotage sont également réglées.

Le Luxembourg, avec son territoire exigu, est concerné dans une moindre mesure de la question du cabotage.

Les dispositions salariales issues de la directive « détachement » réformée ne s'appliquent que si la directive sur le transport routier sera acquise.

Un autre point de discussion concernait la durée d'un détachement. La France estimait qu'un détachement ne peut durer plus longtemps que douze mois. Une durée normale d'un détachement en France semble se situer à environ quatre mois. La Commission européenne pour sa part avait annoncé qu'un détachement pouvait s'étendre sur vingt-quatre mois, avant que le salarié concerné ne tombe sous les dispositions de la sécurité sociale du pays d'accueil. Un compromis s'est fait jour qui consiste à limiter la durée d'un détachement à douze mois, avec la possibilité de l'étendre à dix-huit mois. Ceci ne pose pas de problème particulier au Luxembourg (un détachement au Luxembourg est en moyenne de six mois).

Un élément important sera le contrôle des dispositions. La Commission européenne avait annoncé une autorité européenne du marché du travail qui fonctionnerait en tant que plateforme d'échange pour les inspections du travail nationales. Monsieur le Ministre estime qu'il s'agit d'une proposition intéressante dont on attendra de voir les détails.

En conclusion, en tout et pour tout, la nouvelle directive « détachement » constitue un progrès. L'efficacité se verra à la façon dont elle peut être mise en œuvre. Une mise en application de 4 années est envisagée, donc le double du délai normal pour la mise en application des directives européennes. Les moyens de contrôle constitueront un élément clé. L'agence européenne annoncée par la Commission est importante et il importe aussi de donner les moyens nécessaires aux organismes luxembourgeois, à savoir l'Inspection du Travail et des Mines, l'Administration des Douanes et Accises et l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines qui seront appelées à collaborer au sujet des contrôles.

Monsieur le Ministre exprime encore sa conviction qu'il faudra insérer plus de moyens de contrôle dans le cadre de la législation sur les marchés publics en ce qui concerne les détachements, ceci afin d'éviter une concurrence déloyale réelle à l'égard des entreprises luxembourgeoises qui serait fondée sur des situations d'abus.

Échange de vues

De l'échange de vues subséquent, il y a lieu de retenir les éléments suivants :

- la directive détachement devrait adresser l'épineuse question des faux indépendants (« Scheinselbstständigkeit ») mais reste bien en-dessous des attentes ;

- dans le cas de figure d'un salarié détaché, il garde toujours une relation contractuelle avec l'entreprise d'origine qui procède au détachement. Il en résulte que les cas de faillite ou les licenciements sont réglés par la législation du pays d'origine, tandis que les questions qui relèvent du droit du travail, comme par exemple les conditions de travail, les congés et les indemnités spéciales, relèvent de la législation du pays d'accueil ;

- le cas de figure d'un salarié détaché qui se voit confronté par des demandes des autorités fiscales du pays d'accueil est particulier en ce sens que la question fiscale n'est pas directement liée au détachement. Il s'agit en l'occurrence de la situation du salarié frontalier qui travaille pour une entreprise luxembourgeoise et qui serait détaché dans son pays de résidence. Lorsqu'il y preste plus de 25 pour cent de son travail, il sera fiscalement redevable dans ce pays. Le problème surgit également pour les frontaliers qui devraient faire du télétravail ;

- un cas particulier était jadis lié aux entreprises intérimaires et au fait qu'un salarié pouvait être embauché par une telle firme au Luxembourg et se faire détacher dans son pays de résidence. Ainsi, il travaillait en bénéficiant du niveau du salaire social minimum luxembourgeois ainsi que des cotisations sociales luxembourgeoises, ce qui lui procurait un avantage par rapport à son pays de résidence. Avec la nouvelle directive, cela n'est plus possible, car ce seraient les conditions de travail et de rémunération du pays d'accueil qui s'appliqueraient ;

- en ce qui concerne les soumissions de marchés, déjà la directive d'exécution de la directive « détachement » actuelle prévoyait une responsabilité en cascade. Une entreprise générale qui opère un chantier avec des sous-traitants est responsable de ceux-ci. De même d'ailleurs que le maître d'ouvrage. Un représentant du groupe politique CSV donne à considérer qu'il peut s'avérer très difficile pour un maître d'ouvrage, notamment l'État ou les communes, de connaître en détail les prestations sous-traitées. L'orateur plaide dès lors pour ne pas accepter le principe de la responsabilité partagée. Or, l'artisanat est demandeur d'inclure dans la responsabilité le maître d'ouvrage, l'idée étant qu'il puisse réagir s'il est confronté à une offre manifestement trop basse et irréaliste. Un membre du groupe politique « déi gréng » pense que le maître d'ouvrage devrait séparer dans un cahier des charges le volet social et le volet matériel, or l'orateur souligne que pour un maître d'ouvrage, il n'est pas aisé de faire une telle distinction des choses ;

- en matière de cotisations sociales et de prestations à fournir aux travailleurs

détachés, le principe est celui que la personne détachée paie ses cotisations sociales dans son pays d'origine. En cas de maladie par exemple, qui surviendrait au pays d'accueil lors du détachement, le travailleur bénéficie des prestations du pays d'accueil et sera remboursé par les instances et suivant les modalités de la sécurité sociale de son pays d'origine. À cela s'ajoute la particularité que pas tous les États membres concernés par la directive « détachement » n'ont un système de prestations sociales basé sur des cotisations, mais ces systèmes peuvent être financés entièrement via le volet fiscal. Cet aspect relativise la question de savoir de quelle manière la part patronale des cotisations sociales serait à considérer dans le cas d'un travailleur détaché ;

- un des majeurs problèmes de la directive « détachement » est le fait que la situation des faux indépendants y est insuffisamment réglée. Le transport au même titre que certains métiers du bâtiment posent problème. Le fait de figurer comme un indépendant permet de travailler au-delà des limites légales qui règlent le maximum d'heures de travail qui pourraient être prestées par un salarié. La directive d'exécution, qui demande des preuves pour établir qu'un salarié n'est pas un indépendant mais un faux indépendant, est difficile d'application ;

- dans les secteurs qui connaissent un important phénomène de salariés détachés, il y a un avantage certain pour les entreprises établies à ce qu'il y ait une convention collective de travail qui soit d'obligation générale. Elle facilite l'application de tarifs aux salariés détachés, même s'il n'est pas toujours aisé de déterminer comment il faut classer tel ou tel salarié provenant d'un autre pays. Sans convention collective, ce serait le salaire social minimum qui est appliqué aux travailleurs détachés ;

- quant au phénomène qui consisterait à ce qu'un salarié travaille continuellement à l'étranger dans le cadre d'un détachement (en exécutant des cabotages) et y serait soumis à des conditions de rémunération de ce pays, qui pourraient s'avérer moins favorables pour lui que les rémunérations habituelles dans son pays d'origine, il ressort du présent échange de vues qu'il existe au niveau européen un garde-fou prévoyant que ce salarié ne peut pas gagner moins que ce à quoi il aurait droit dans son pays d'origine. Il découle de cet état des choses le fait que bon nombre d'entreprises, notamment dans le secteur des transports, auront comme souci de s'établir dans les pays où les niveaux salariaux sont les plus bas.

4. Divers

L'initiative de la Commission européenne de faire désormais payer le pays d'accueil les indemnités de chômage des salariés frontaliers, au lieu d'y faire subvenir leurs pays de résidence respectifs, n'a pas encore abouti. Le Luxembourg n'est pas en faveur de cette initiative et trouve des alliés parmi les États membres qui ne sont pas non plus acquis à un tel principe. Pour le Grand-Duché, une telle mesure signifierait, d'une part, une augmentation des indemnités de chômage et, d'autre part, le besoin d'un recrutement de personnel auprès de l'Adem qui sera appelée à traiter administrativement les demandes devenues alors plus nombreuses. Monsieur le Ministre estime que la question deviendra d'actualité au cours du printemps 2018.

Luxembourg, le 30 novembre 2017

Le Secrétaire-Administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail,
de l'Emploi et de la Sécurité sociale,
Georges Engel

02



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 16 octobre 2017

Ordre du jour :

1. 7086 **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**
 - Désignation d'un rapporteur
 - Examen de l'avis du Conseil d'Etat (4 juillet 2017)

2. Divers

*

Présents : M. Gérard Anzia, Mme Cécile Hemmen remplaçant M. Frank Arndt, M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Frank Arndt, M. Félix Eischen

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. 7086 **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**

Présentation du projet de loi sous rubrique

Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire présente les différents éléments du projet de loi 7086, qui regroupe un certain nombre de dispositions qui complètent, précisent ou modifient des articles du Code du travail.

La première disposition du projet de loi concerne le « maintien intégral » du salaire en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie (« Lohnfortzahlung »). Depuis l'introduction du statut unique au 1^{er} janvier 2009, il existe à ce sujet une incertitude juridique 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 du salarié.

À la suite d'une longue négociation au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ) et d'un groupe de travail *ad hoc*, les auteurs du présent projet de loi énoncent avec précision les règles applicables dans les différents cas de figure pour ainsi mettre fin à l'insécurité juridique ayant menée à des interprétations divergentes et à une application non homogène des textes en question.

Le projet de loi distingue en principe entre les salariés ayant régulièrement travaillé des fins de semaines, des dimanches ou la nuit et ceux n'ayant travaillé qu'épisodiquement pendant ces plages de travail. Dans le premier cas est considérée la moyenne des revenus pendant la période d'incapacité de travailler pour cause de maladie. Dans le second cas il n'est pas tenu compte des majorations afférentes à ces plages, même si la maladie devait survenir à un tel moment.

Selon Monsieur le Ministre, le principe énoncé ci-devant semble cependant déjà être remis en question par certains des partenaires sociaux.

La seconde disposition du projet de loi 7086 concerne l'augmentation de la durée hebdomadaire de travail de 10 à 15 heures que les étudiants sont autorisés à travailler dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 5 ans en dehors des vacances scolaires. Une augmentation à 20 heures était en discussion, mais elle aurait soulevé d'autres questions, comme notamment le droit à une indemnité de chômage.

D'autres dispositions du projet de loi sous rubrique concernent les droits d'un salarié lorsqu'une démission de sa part intervient à la suite d'une faute grave de l'employeur. Le projet de loi vise ainsi à tenir compte d'un arrêt de la Cour constitutionnelle en matière de démission du salarié pour faute grave de l'employeur.

Mis à part le cas de figure d'un harcèlement sexuel, déjà prévu par le Code du travail en tant que motif de faute grave de l'employeur, il en existe d'autres, comme par exemple le non-paiement du salaire. Le projet de loi vise à compléter la liste des motifs.

Le projet de loi vise également dans ce contexte à compléter le Code du travail en ce qui concerne le remboursement par l'employeur au Fonds pour l'emploi d'éventuelles indemnités de chômage versées au salarié qui a démissionné à cause d'une faute grave de l'employeur.

Est encore visée dans ce contexte la situation de salariés licenciés qui font

une transaction avec leur ancien employeur dans le but de mettre fin à une action judiciaire relative à un licenciement abusif. Les parties s'arrangent dans un tel cas de figure au détriment du Fonds pour l'emploi alors que l'employeur évite la condamnation au remboursement des indemnités de chômage que l'Agence pour le développement de l'emploi a versé à son ex-salarié tandis que ce dernier cumule et les indemnités de chômage et l'indemnité que l'employeur accepte de lui payer. Le projet de loi propose une solution intermédiaire entre les intérêts de toutes les parties afin d'éviter ce genre de situations.

Le projet de loi prévoit une aide temporaire au réemploi et en fixe les modalités. Monsieur le Ministre souligne les deux volets relatifs à la mesure : d'une part, le projet de loi confère une base légale à l'aide au réemploi (qui était régie par 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) et, d'autre part, le projet réforme la pratique des années passées. Monsieur le Ministre explique que la pratique consistait le plus souvent à ce qu'un employeur se limitait à verser au salarié concerné un salaire équivalant au salaire social minimum (SSM) et que le surplus de rémunération, assumé par l'État via l'aide au réemploi, comblait le différentiel par rapport au salaire nominal auquel le salarié avait droit. Il s'ensuivaient des situations où l'État contribuait, tout au long des quatre années de durée dont pouvait bénéficier un salarié de la mesure, pour une part nettement plus élevée à son salaire que ne contribuait le nouvel employeur. Monsieur le Ministre estime une telle situation inacceptable. Il souligne qu'il faudra que l'employeur tienne désormais, dans sa part de rémunération, correctement compte des qualifications et expériences du salarié concerné. Les nouvelles dispositions prévoient de limiter dès lors la part étatique à la moitié de la part de salaire payée par l'employeur. De plus, il est prévu que si le salaire total (part de l'employeur et part de l'État) était inférieur à ce que le salarié peut obtenir comme indemnisation en cas de chômage, il faudrait considérer l'emploi proposé comme un emploi non approprié, ce qui aurait comme conséquence que la personne concernée n'est pas obligée de l'accepter. Les auteurs du projet de loi visent à cibler davantage les personnes âgées de plus de 45 ans, les personnes affectées par un licenciement collectif ou une faillite et les personnes concernées par un plan de maintien dans l'emploi en tant que bénéficiaires de cette mesure.

En ce qui concerne un demandeur d'emploi indemnisé créant sa propre entreprise, celui-ci 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 du travail. Les nouvelles dispositions favorisent la création et la reprise d'entreprise en permettant au chômeur indemnisé de continuer à toucher – suivant certaines modalités – des indemnités de chômage. De plus, le demandeur d'emploi indemnisé, créateur d'entreprise, sera dispensé, suivant certaines modalités, des présentations à l'Agence pour le développement de l'emploi.

Le projet de loi prévoit encore que les jeunes demandeurs d'emploi handicapés ou en reclassement externe peuvent désormais bénéficier d'un contrat d'appui-emploi (CAE) dont la durée de travail peut être réduite jusqu'à 20 heures par semaine, ce qui permettra de mieux tenir compte d'une

éventuelle capacité de travail réduite.

Par les dispositions du projet de loi sous rubrique, le « Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi » (RETEL) reçoit une base légale.

Concernant le dispositif qui devra permettre un échange de données personnelles avec les institutions appelées à coopérer avec le Fonds pour l'emploi, il convient de noter que pour des raisons de mise en conformité avec les exigences de protection des données, le texte de la loi en projet devra davantage être précisé. Monsieur le Ministre souligne l'importance que revête la question, notamment pour l'Adem, qui a un besoin de connaître le parcours professionnel des demandeurs d'emploi qui font appel à ses services.

Finalement, une partie des dispositions prévues initialement au projet de loi 7086 a déjà été transposée dans le cadre de la loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée. Il s'ensuit que ces dispositions seront à abroger dans le cadre du projet de loi 7086.

Une représentante du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale présente les réflexions et suggestions du ministère relatives à l'avis du Conseil d'État du 4 juillet 2017.

Concernant l'article 1^{er}, point 1^o du projet de loi 7086, le Conseil d'État observe qu'il y a lieu, au dernier alinéa d'omettre le terme « notamment ». Le Conseil d'État propose donc que cet alinéa se lise comme suit : « Pour le calcul de l'indemnité, il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, des gratifications et primes de bilan, des frais accessoires occasionnés par le travail ainsi que des heures supplémentaires ». Le Conseil d'État estime, en effet, que les gratifications ne constituent pas nécessairement des avantages non périodiques.

La représentante du ministère estime la remarque pertinente et suggère de suivre le Conseil d'État et d'omettre le terme « notamment ».

Concernant l'article 1^{er}, point 2^o, le Conseil d'État fait référence aux dispositions anticumul des nouvelles dispositions du projet de loi avec les seuils de revenus propres figurant à l'article 11 de la loi modifiée du 24 juillet 2014 concernant l'aide financière de l'État pour études supérieures. Aux yeux du Conseil d'État, les situations où les revenus propres des étudiants dépasseront ces seuils devraient rester l'exception. C'est la raison pour laquelle les auteurs du projet de loi ont opté pour limiter à 15 heures l'augmentation de la durée hebdomadaire de travail autorisée aux étudiants dans le cadre d'un contrat de travail.

En ce qui concerne l'article 1^{er}, points 3^o et 4^o, le Conseil d'État propose dans le cadre de ses observations d'ordre légistique, de les regrouper en un seul point 3^o, libellé comme suit :

« 3^o À l'article L.124-6, l'alinéa 2 est remplacé par deux alinéas libellés comme suit :

« En cas de résiliation (...) »

L'indemnité prévue (...). »

« 4° (5° initial) L'article L.124-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, prend la teneur suivante :

(...). »

Il est suggéré de la part du ministère de suivre le Conseil d'État dans sa proposition.

Il est également suggéré de suivre la proposition du Conseil d'État et d'omettre à l'endroit du point 3° le bout de phrase « respectivement reconnue par l'employeur », figurant à l'endroit du nouvel alinéa 2 qu'il est proposé d'insérer dans l'article L.126-6 du Code du travail. Le Conseil d'État estime en effet qu'en règle générale, en cas de résiliation sans préavis par le salarié, le tribunal sera saisi soit d'une demande du salarié, soit d'une demande de l'employeur pour non-respect du préavis prévu à l'article L.124-4.

Concernant l'article 1^{er}, point 5° initial (point 4° nouveau à la suite de la fusion des points 3° et 4° initiaux), il est proposé de suivre le Conseil d'État et de remplacer à l'endroit de l'article L.124-7 le dernier bout de phrase commençant par « (...) a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même employeur » par la formulation suivante : « (...) a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe ».

En ce qui concerne l'article 1^{er}, point 6° initial (point 5° suite à la fusion des points 3° et 4° initiaux), consacré à l'article L.125-1 du Code du travail et au calcul de l'indemnité de préavis, le Conseil d'État n'a pas d'observation à émettre.

Concernant l'article 1^{er}, point 7° initial (point 6° suite à la fusion des points 3° et 4° initiaux), le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire. Le point en question remplace à l'intitulé du Livre 1^{er}, Titre II, Chapitre VI la notion de « faillite » par celle d'« insolvabilité » de l'employeur. Il s'agit d'un toilettage de texte.

Le projet de loi modifie au point 8° initial (point 7° suite à la fusion des points 3° et 4° initiaux) l'article L.131-13 du Code du travail en remplaçant la notion « rémunération » par celle de « salaire » qui s'impose depuis la mise en vigueur du statut unique. Le Conseil d'État n'a pas d'observation à l'égard de ce point.

Le projet de loi vise au point 9° initial (point 8° suite à la fusion des points 3° et 4°) à modifier l'article L.233-8 en vue de moderniser les dispositions relatives au congé annuel. La disposition prévoit l'option d'un fractionnement de ce congé. Au moins une des fractions du congé devra correspondre à au moins « deux semaines de calendrier », et non plus à une fraction de congés continue minimale de « douze jours continus ». Les douze jours sont un résidu et correspondaient encore à une semaine de travail de six jours.

En ce qui concerne le point 10° initial (point 9° suite à la fusion des points 3° et 4°), deux éléments sont à considérer. En premier lieu, les représentants du ministère du Travail entendent soumettre à la commission une proposition de texte qui visera à introduire un alinéa supplémentaire qui précisera davantage les délais endéans desquels le demandeur qui sollicite une indemnité de

chômage et qui est créateur d'entreprise, doit rentrer ses bulletins d'impôts à l'Adem. En l'occurrence, il sera prévu d'y préciser que le dépôt de ces documents doit se faire « pour la fin de l'exercice qui suit celui pour lequel les impôts sont dus ». L'objectif poursuivi par cette modification est d'abord celui de clarifier les délais dans l'intérêt des demandeurs concernés et, ensuite, de permettre également à l'Adem de clôturer, le cas échéant, les dossiers lorsque les délais sont dépassés, au lieu de les maintenir ouverts au risque de les accumuler sans fin.

En deuxième lieu, il convient de tenir compte de l'observation du Conseil d'État qui rappelle que le fait de faire sciemment une fausse déclaration pour recevoir une allocation à laquelle le demandeur n'a pas droit constitue une escroquerie punie, selon les articles 496-1 à 496-3 du Code pénal, d'une peine d'emprisonnement de quatre mois à cinq ans, et d'une amende de 251 à 30.000 euros. Il y a dès lors lieu de suivre le Conseil d'État et de libeller l'article L.521-3, point c), dernière phrase comme suit :

« En cas de fausse déclaration et sans préjudice des peines pénales prévues aux articles 496-1 à 496-3 du Code pénal, l'intéressé doit... ».

En ce qui concerne le point 11° initial (point 10° suite à la fusion des points 3° et 4°), il y a lieu de suivre le Conseil d'État dans ses observations et de prévoir un amendement à l'endroit de l'article L.521-4, paragraphe 2, alinéa 1^{er} du Code du travail. En effet, s'il est tenu compte à l'endroit de l'article 1^{er}, point 11° initial du présent projet de loi de motifs graves du fait de l'employeur autres que le motif d'un harcèlement sexuel pour motiver une démission du salarié pour une faute dans le chef de l'employeur, le Conseil d'État rappelle dans son avis que ce n'est que dans les cas limitativement énumérés que le Fonds pour l'emploi peut actuellement se voir rembourser les indemnités de chômage versées au salarié. Le Conseil d'État relève, à l'instar de la Chambre des salariés, que l'introduction de cette disposition au profit du Fonds pour l'emploi ne fait de sens que si, parallèlement, l'article L.521-4, paragraphe 2, alinéa 1^{er}, est modifié afin de permettre au salarié ayant démissionné pour faute grave de l'employeur, de demander à son tour 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.

En ce qui concerne le point 12° initial (point 11° suite à la fusion des points 3° et 4°), le Conseil d'État peut marquer son accord avec la finalité du texte. 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 de la faute de l'employeur, le nouvel article L.521.4*bis* vise les cas de désistement d'une action devant la juridiction de travail compétente résultant d'une transaction entre le salarié et l'employeur. Si le salarié se désiste, il est prévu par le projet de loi initial qu'il rembourse au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage brutes lui versées par provision. Si ce désistement résulte d'une transaction entre le salariée 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.

Le Conseil d'État suggère toutefois de modifier le libellé du projet de loi initial qui impose au demandeur de poursuivre son action en justice jusqu'à son terme.

La représentante du ministère estime qu'il est en effet indiqué de suivre le Conseil d'État et de retenir sa proposition de texte mais en y ajoutant un terme : au lieu de parler des « indemnités de chômage » il est proposé par les représentants du ministère de considérer les « indemnités de chômage brutes », ceci afin d'apporter un complément de précision. Dès lors, l'ajout du terme « brutes » nécessiterait la rédaction d'un amendement.

Les points 13° à 16° initiaux (points 12° à 15° suite à la fusion des points 3° et 4°), n'appellent pas d'observations particulières de la part du Conseil d'État.

Le point 17° initial (point 16° suite à la fusion des points 3° et 4°) est à subdiviser, suivant une observation d'ordre légistique du Conseil d'État, en deux points distincts, étant donné que des modifications sont apportées aux articles L.524-1 et L.524-4.

À cet endroit, il convient de tenir compte d'une considération supplémentaire. La loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée a élargi le bénéfice du stage de professionnalisation aux demandeurs d'emploi entre trente et quarante-cinq ans mais il n'a pas été dans l'intention du législateur de faire bénéficier les employeurs des demandeurs d'emploi de cette catégorie d'âge de l'aide financière en cas d'embauche suivant un tel stage. Afin de redresser cette situation, il convient de prévoir un point supplémentaire dans le cadre du projet de loi sous rubrique, modifiant l'article L.524-1, paragraphe 6, alinéa 2 du Code du Travail, pour ainsi limiter le remboursement de 12 x 50% du SSM à l'employeur qui embauche moyennant un CDI un demandeur d'emploi âgé de quarante-cinq ans au moins ou reclassé ou handicapé à l'issue d'un stage de professionnalisation.

La numérotation des points subséquents devra être adaptée.

Le point 18° initial du projet de loi, n'appelle pas à une observation de la part du Conseil d'État.

Quant au point 19 initial, un amendement s'impose. En effet, comme les dispositions relatives à l'aide aux chômeurs âgés prévues au présent projet de loi ont été reprises dans la loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée et que cette même loi a introduit une nouvelle section 2 intitulée aides à l'embauche de chômeurs de longue durée il convient de modifier également l'intitulé du Chapitre premier du Titre IV du Livre V.

Il est donc proposé de modifier le point 19 initial du projet de loi initial qui se lira comme suit :

« 19° L'intitulé du Chapitre Premier du Titre IV du Livre V « Placement des salariés » prend la teneur suivante :

« Chapitre Premier-Aides à l'embauche des chômeurs âgés et des chômeurs de longue durée et aide temporaire au réemploi » »

Comme les dispositions relatives à l'aide aux chômeurs âgés prévues au présent projet de loi ont été reprises dans la loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif

de lutte contre le chômage de longue durée les points 21° à 23° initiaux du projet de loi sont à supprimer.

Toujours suite à la loi du 20 juillet 2017 précitée, il y a lieu de modifier au point 24° initial du projet de loi, consacré à l'aide temporaire de réemploi, la numérotation des articles visant à introduire la nouvelle section 3. - Aide temporaire au réemploi.

Le Conseil d'État constate dans son avis du 4 juillet 2017 qu'aux termes de l'article L.541-5, paragraphe 1^{er}, alinéa 3 du projet de loi, le salarié devra désormais avoir travaillé légalement pendant vingt-quatre mois précédant le départ de l'entreprise d'origine dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Or, l'exigence d'un contrat de travail à durée indéterminée pose problème car la disposition législative qu'il est proposé d'insérer au Code du travail traite de manière différente deux catégories de salariés qui relèvent de situations comparables, à savoir : les salariés travaillant dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée d'un côté, et les salariés ayant travaillé sous un contrat à durée déterminée, le cas échéant prorogé, de l'autre. Le Conseil d'État ne voit pas en quoi l'exigence d'un CDI constituerait une nécessité. La disposition en question viole dès lors le principe de l'égalité consacré par l'article 10*bis* de la Constitution et le Conseil d'État s'y oppose formellement.

Afin de permettre au Conseil d'État de retirer son opposition formelle, il convient d'adopter sa proposition de texte. Dès lors, le libellé de l'alinéa *in fine* de l'article L.541-5 prendra la teneur suivante :

„Pour pouvoir bénéficier de l'aide, le salarié doit avoir travaillé légalement dans le cadre d'un contrat de travail pendant les vingt-quatre mois qui précèdent immédiatement son départ de l'entreprise d'origine ayant disposé d'un lieu d'établissement fixe au sens de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.“

De plus, en reprenant à l'endroit de l'article L.541-5 la formulation proposée par le Conseil d'État, les termes appropriés « d'établissement fixe » remplacent les termes « d'établissement stable » utilisés dans le projet de loi initial.

Les points 25° à 27° initiaux n'appellent pas d'observations de la part du Conseil d'État.

Concernant le point 28° initial, consacré à l'échange et l'interconnexion de données entre administrations, la commission reporte son examen à une réunion ultérieure.

En ce qui concerne le point 32° initial, qui confère au « Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi » une base légale, il y a lieu de suivre le Conseil d'État et d'omettre la phrase au paragraphe 2 qui énonce que l'activité des représentants de différentes institutions au sein du comité de gestion est honorifique.

Finalement, il est proposé de suivre également le Conseil d'État et d'abroger l'article 4 du projet de loi qui ne fait qu'énoncer une disposition qui est de droit commun et qui, par conséquence, est superfétatoire.

Échange de vues

De l'échange de vues, il y a lieu de retenir les éléments suivants :

Un membre du groupe politique CSV signale que les chambres professionnelles citent en exemple le cas d'un salarié en maladie qui touchera une indemnité équivalant à 100 pour cent de son salaire tandis qu'en cas d'intempéries, il ne touchera plus que 80 pour cent de son salaire. L'orateur estime dès lors qu'il ressort des avis des différentes chambres professionnelles qu'il continuera à appartenir aux tribunaux d'interpréter la réglementation relative au maintien intégral du salaire en cas de maladie en dépit des précisions apportées par le dispositif du présent projet de loi.

Concernant l'augmentation de la durée hebdomadaire de travail de 10 à 15 heures que les étudiants sont autorisés à travailler dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, il est signalé qu'il convient d'être attentif aux seuils relatifs aux dispositions anti-cumul de l'aide financière pour études supérieures. Une information au public, qui serait à initier de concert avec le CEDIES, est suggérée. Les étudiants principalement visés par la disposition afférente du projet de loi 7086 sont avant tout ceux qui ne bénéficient pas d'une aide financière, les autres devant évaluer le travail qu'ils comptent effectuer étant donné les seuils qui régissent les cumuls.

Le coût de l'aide au réemploi est estimé actuellement à quelque 50 millions d'euros, avec une tendance à la hausse. Monsieur le Ministre propose de soumettre lors d'une prochaine réunion de la commission des chiffres plus détaillés. Le problème du passage de la période de perception de l'aide au réemploi vers la situation d'embauche « normale » à l'issue du paiement de l'aide au réemploi, est évoqué. Le but du dispositif est d'amener les employeurs à rémunérer leur salarié correctement selon son expérience et ses qualifications. L'idée dans le contexte évoqué de recourir à des seuils d'aides gradués, voire dégressifs, est jugée intéressante, mais difficilement réalisable en pratique. Une expérience similaire avait déjà été tentée au départ de la mesure, mais elle fut abandonnée faute d'efficacité suffisante.

Le projet de loi permet qu'un salarié puisse bénéficier, sur demande, au cours de sa vie active une deuxième fois d'une aide au réemploi, mais pas auprès d'un même employeur.

Le nombre de salariés bénéficiaires de l'aide au réemploi par entreprise n'est pas limité.

Le projet de loi prévoit de couper court à une situation qui permettrait à un « salarié » de bénéficier d'une aide au réemploi s'il est lui-même propriétaire ou partenaire de l'entreprise où il travaille ou s'il s'est fait embaucher par un proche parent, détenteur de l'entreprise ou de parts de l'entreprise qui l'emploie.

Madame la Députée Taina Bofferding est désignée rapportrice pour le projet de loi 7086.

2. Divers

Pour le projet de loi 6844 portant 1. modification de l'article L. 521-14 et du Titre VIII du Livre V du Code du travail 2. modification de l'article 3 de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le Registre de Commerce et des Sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises, dont le projet de rapport fut adopté lors de la réunion du 11 octobre 2017, il fallait encore que la commission se prononce sur le modèle à proposer pour les débats en séance plénière. Les membres de la commission proposent de retenir le modèle 1.

Un membre de la sensibilité politique « Déi Lénk » propose que la commission mette à l'ordre du jour d'une prochaine réunion la thématique du socle européen des droits sociaux qui fera l'objet d'une déclaration au sommet social de l'Union européenne à Göteborg, le 19 novembre 2017. Monsieur le Ministre propose d'informer la commission au préalable sur ce sujet, notamment à la suite du Conseil EPSCO du 23 octobre 2017.

Luxembourg, le 17 octobre 2017

Le Secrétaire-Administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail,
de l'Emploi et de la Sécurité sociale,
Georges Engel

7086

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.**

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 13 mars 2018 et celle du Conseil d'État du 20 mars 2018 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{er}.

Le Code du travail est modifié comme suit :

- 1° À l'article L.121-6, paragraphe 3, sont insérés entre les alinéas 2 et 3, neuf alinéas nouveaux, libellés 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 au sens de l'alinéa qui précède 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 au sens de l'alinéa qui précède le versement d'une indemnité journalière égale au salaire journalier moyen des six 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 en pourcentage, au chiffre d'affaires ou soumis à des variations prononcées, la moyenne du salaire des douze 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 six respectivement 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.

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 cent-soixante-treize 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.

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, des gratifications et primes de bilan, des frais accessoires occasionnés par le travail ainsi que des heures supplémentaires. »

2° À l'article L.122-1, paragraphe 3, point 5, les alinéas 2 et 3 prennent la teneur suivante :

«

Pour les contrats visés ci-dessus, la durée hebdomadaire ne peut pas dépasser quinze heures en moyenne, sur une période d'un mois ou de quatre semaines.

La limitation de la durée maximale de quinze heures par semaine prévue à l'alinéa qui précède ne s'applique pas aux activités salariées exercées durant les vacances scolaires. »

3° À l'article L.124-6, l'alinéa 2 est remplacé par deux alinéas libellés comme suit :

«

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 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, 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.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L. 124-7 ni avec la réparation visée à l'article L. 124-10. »

4° À l'article L.124-7, paragraphe 1^{er}, l'alinéa 1^{er}, prend la teneur suivante :

«

(1) Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe. »

5° À l'article L.125-1, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, le point 2 est complété comme suit :

«

L'indemnité de préavis est calculée conformément au paragraphe 3 de l'article L.124-3. »

6° Au Livre 1^{er}, Titre II, l'intitulé du Chapitre VI prend la teneur suivante :

« Chapitre VI – Garantie des créances du salarié en cas d'insolvabilité de l'employeur ».

7° À l'article L.131-13, paragraphe 1^{er}, l'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

«

(1) Le salaire du salarié intérimaire engagé par l'entrepreneur de travail intérimaire ne peut être inférieur à celui auquel pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme salarié permanent par l'utilisateur. »

8° L'article L.233-8 prend la teneur suivante :

« Art. L.233-8.

Le congé peut 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 des fractions du congé doit correspondre à au moins deux semaines de calendrier.

»

9° L'article L.521-3 est modifié comme suit :

a) À l'alinéa 1^{er}, le point 4 prend la teneur suivante :

« 4. être apte au travail, disponible pour le marché du travail et prêt à accepter tout emploi approprié dont les critères relatifs au niveau de rémunération augmenté, le cas échéant de l'aide temporaire au réemploi, à l'aptitude professionnelle, à l'aptitude physique et psychique, au trajet journalier et à la situation familiale, au régime de travail, à la promesse d'embauche et aux conditions de travail sont fixés par règlement grand-ducal, et ceci sans préjudice de l'application des dispositions des articles L.551-1 à L.552-4.

»

b) L'alinéa 1^{er} est complété par les points 8 et 9 qui sont libellés comme suit :

« 8. n'exerce pas la fonction de gérant, d'administrateur, d'administrateur-délégué ou de responsable à la gestion journalière dans une société ;
9. n'est pas titulaire d'une autorisation d'établissement.

»

c) Les alinéas 2 à 5 nouveaux sont libellés comme suit :

«

Les salariés qui ne remplissent pas une des conditions posées sous les points 8 et 9 ci-avant peuvent néanmoins être admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet en précisant dans leur demande d'admission qu'ils y ont droit après application de l'article L.521-18.

Le salarié est tenu de remettre à l'Agence pour le développement de l'emploi les bulletins concernant l'impôt sur le revenu se rapportant à la période pendant laquelle des indemnités de chômage ont été versées pour permettre à l'Agence pour le développement de l'emploi d'établir un décompte des indemnités de chômage dues compte tenu des revenus accessoires touchés.

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 fausse déclaration et sans préjudice des peines pénales prévues aux articles 496-1 à 496-3 du Code pénal, l'intéressé doit rembourser à l'Agence pour le développement de l'emploi les indemnités de chômage perçues.

»

10° L'article L.521-4 est modifié comme suit :

a) Au paragraphe 2, l'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

«

(2) 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 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.

»

b) Au paragraphe 5, l'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

«

(5) Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne 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 en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale 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. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée. »

c) Au paragraphe 6, l'alinéa 1^{er} est complété comme suit :

Après les termes « acte de harcèlement sexuel » sont ajoutés les termes « ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur. »

d) Un nouveau paragraphe 8 prend la teneur suivante :

«

(8) Dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié 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. »

11° À la suite de l'article L.521-4 il est inséré un nouvel article L.521-4*bis* de la teneur suivante :

« Art. L.521-4*bis*.

Dans les cas où l'action intentée par le salarié en raison 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, n'est pas menée à son terme par suite de désistement, le salarié est tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage lui versées par provision.

Si ce désistement résulte d'une transaction entre le salarié et l'employeur, les indemnités de chômage sont à rembourser pour moitié par le salarié et pour l'autre moitié par l'employeur.

»

12° À l'article L.521-9, le paragraphe 1^{er} est complété par un nouvel alinéa 2 libellé comme suit :

«

Ils peuvent être dispensés, pour une durée maximale de vingt-cinq jours ouvrables par an, de l'observation de l'alinéa qui précède. Cette dispense est accordée à raison d'un douzième par mois entier d'inscription comme demandeur d'emploi sans emploi. L'Agence pour le développement de l'emploi l'accorde sur requête du demandeur d'emploi, à moins que des considérations inhérentes au marché de l'emploi, ou les possibilités d'offres d'emploi déclarées à l'Agence pour le développement de l'emploi s'y opposent.

»

13° À l'article L.521-9, le paragraphe 5 est complété par les alinéas 2 à 6 nouveaux, libellés comme suit :

«

La condition d'être prêt à accepter tout emploi approprié prévue au point 4 de l'article L.521-3 n'est pas applicable pour une durée maximale de six mois au chômeur indemnisé qui, sur demande et après avoir reçu l'accord de l'Agence pour le développement de l'emploi, prépare au cours de la période d'indemnisation la création d'une entreprise ou la reprise d'une entreprise existante, dans laquelle il ne détenait et ne détient pas de parts, sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg dans laquelle il viendra à détenir la majorité du capital. Cette demande doit être introduite et accordée au plus tard avant la fin du sixième mois d'indemnisation par le demandeur d'emploi indemnisé. Elle doit être accompagnée d'un plan d'affaires, d'un plan financier ainsi que d'une attestation délivrée par le Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions qu'il remplit les conditions pour la délivrance d'une autorisation d'établissement.

Si la durée de la période d'indemnisation restant à courir au moment de l'accord de l'ADEM est inférieure à six mois, celle-ci peut être prolongée en application du paragraphe 5 de l'article L.521-11.

Un suivi de l'avancement du projet de création d'entreprise est assuré par l'Agence pour le développement de l'emploi ou par un expert désigné par elle.

Dans le cadre de ce suivi les bulletins concernant l'impôt sur le revenu et, le cas échéant, le revenu des collectivités se rapportant à la période pendant laquelle des indemnités de chômage ont été versées déterminent les revenus qui sont portés en déduction de l'indemnité de chômage en application du paragraphe 1 de l'article L.521-18.

En cas de fausses déclarations, l'intéressé doit rembourser à l'Agence pour le développement pour l'emploi les indemnités de chômage perçues à partir de la date de l'accord prévu à l'alinéa ci-avant, ainsi qu'à un stage non rémunéré organisé par les institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif auprès d'entreprises privées. »

14° À l'article L.521-12, le paragraphe 3 prend la teneur suivante :

«

(3) L'indemnité de chômage est suspendue si le bénéficiaire touche la rente professionnelle d'attente prévue à l'article 111 premier paragraphe et à l'article 112 du Code de la sécurité sociale. Il en est de même pendant la durée de la dispense, accordée par l'Agence pour le développement de l'emploi sur base de l'alinéa deux du premier paragraphe de l'article L.521-9, laquelle ne peut être imputée pour le calcul de la durée d'indemnisation du chômeur. »

15° À l'article L.523-1, le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

«

(1) Le concours de la section spéciale du Fonds pour l'emploi au sens de l'article L.631-2, paragraphe (2) du Code du travail est également attribué aux institutions publiques et privées qui organisent des cours de préformation, d'initiation, de formation professionnelle complémentaires, à l'intention de demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi, dans les limites et sous les conditions prévues dans une convention conclue entre l'institution formatrice et le Ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

Une indemnité de formation de quarante-et-un euros et soixante-sept cents⁽¹⁾ par mois à l'indice 100 du coût de la vie est attribuée aux demandeurs d'emploi non-indemnisés inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi participant régulièrement et sur injonction de l'Agence pour le développement de l'emploi, à une mesure de formation visée par l'alinéa qui précède. Au cas où la mesure de formation n'est pas à temps complet, l'indemnité de formation est proratisée.

Est considéré comme participant régulièrement à une mesure de formation, le demandeur d'emploi présentant un taux de fréquentation d'au moins quatre-vingts pour cent de la durée totale des cours.

Les mesures de formation visées à l'alinéa 1 ainsi que d'autres mesures de préparation, d'évaluation, d'initiation et d'orientation à la vie professionnelle organisées par l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent comporter l'affectation temporaire du demandeur d'emploi à une expérience de travail utile auprès de l'État, des communes, des établissements publics ou d'autres organismes, institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif ou à un stage non rémunéré auprès d'entreprises privées, ainsi qu'à un stage non rémunéré organisé par les institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif auprès d'entreprises privées. »

16° À l'article L.524-1, paragraphe 3, la dernière phrase est modifiée comme suit :

«

De même, le demandeur d'emploi bénéficiant d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente, d'une rente professionnelle d'attente, ou du revenu pour personnes gravement handicapées en garde le bénéfice augmenté d'une indemnité complémentaire fixée à quarante-et-un euros et soixante-sept cents à l'indice 100 et bénéficie de deux jours de congé par mois. »

17° À l'article L.524-1, paragraphe 6, l'alinéa 2 prend la teneur suivante :

«

Si l'embauche du demandeur d'emploi âgé de 45 ans au moins au moment de la conclusion du stage de professionnalisation ou en reclassement externe au sens des articles L.551-1 et suivants ou ayant la qualité de salarié handicapé au sens des articles L.561-1 et suivants est faite moyennant

un contrat de travail à durée indéterminée, le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur, sur demande adressée à l'Agence pour le développement de l'emploi, cinquante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour douze mois. »

18° À l'article L.524-4, paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2 prend la teneur suivante :

«

De même, le demandeur d'emploi bénéficiant d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente, d'une rente professionnelle d'attente, ou du revenu pour personnes gravement handicapées en garde le bénéfice augmenté d'une indemnité complémentaire fixée à quarante-et-un euros et soixante-sept cents¹ à l'indice 100 et bénéficie de deux jours de congé par mois. »

19° À l'article L.525-1, paragraphe 3, le dernier alinéa prend la teneur suivante :

«

Pour le travailleur indépendant n'ayant pas suffi aux obligations de paiement des cotisations sociales, l'indemnité de chômage est ramenée à quatre-vingts respectivement quatre-vingt-cinq pour cent du salaire social minimum pour salarié non-qualifié. »

20° Au Livre V, Titre IV, le Chapitre 1^{er} prend la teneur suivante :

«

Chapitre Premier - Aides à l'embauche des chômeurs âgés et des chômeurs de longue durée et aide temporaire au réemploi

»

21° Au Livre V, Titre IV le Chapitre Premier est subdivisé en trois sections qui prennent les dénominations suivantes :

«

Section 1. - Aides à l'embauche des chômeurs âgés

Section 2. - Aides à l'embauche des chômeurs de longue durée

Section 3. - Aide temporaire au réemploi

»

22° À la suite de l'article L.541-6 est inséré une nouvelle section 3 intitulée « Aide temporaire au réemploi », qui comprend les articles L.541-7 à L.541-13 nouveaux suivants :

« Art. L.541-7.

(1) Une aide temporaire au réemploi peut être accordée :

- au salarié quittant volontairement l'entreprise confrontée à des difficultés économiques d'ordre structurel ou conjoncturel ;
- au salarié faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique ;
- au salarié menacé de façon immédiate de faire l'objet d'un licenciement pour motif économique ;
- au salarié licencié dans le cadre de mesures de redressement, de réorganisation ou de restructuration comportant suppression d'emplois ;
- au 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 ;
- au 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 par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions conformément aux dispositions de l'article L.513-3.

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.

Pour pouvoir bénéficier de l'aide, le salarié doit avoir travaillé légalement dans le cadre d'un contrat de travail pendant les vingt-quatre mois qui précèdent immédiatement son départ de l'entreprise d'origine ayant disposé d'un lieu d'établissement fixe au sens de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

(2) 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 prévues aux articles L.166-2 et suivants, concernant les licenciements collectifs ;
- soit l'entreprise ait sollicité et obtenu l'application du régime d'indemnisation des chômeurs partiels conformément aux articles L.511-3. et suivants ;
- soit l'entreprise ait sollicité et obtenu l'application du régime d'indemnisation des chômeurs partiels sur la base des dispositions de l'article L.512-7 ;
- 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 conformément à l'article L.513-3 homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions ;
- soit l'entreprise ait été déclarée en état de faillite ou en liquidation judiciaire.

Art. 541-8.

Peut également bénéficier de l'aide temporaire au réemploi le chômeur indemnisé qui accepte d'être embauché dans un emploi comportant un niveau de salaire inférieur à son salaire antérieur à condition qu'il soit âgé de quarante-cinq ans accomplis, inscrit à l'Agence pour le développement de l'emploi de façon continue depuis un mois au moins et ait travaillé légalement et de façon ininterrompue comme salarié au Grand-Duché de Luxembourg pendant les vingt-quatre mois qui précèdent immédiatement son inscription à l'Agence pour le développement de l'emploi dans une entreprise qui dispose d'un établissement fixe au sens de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales au Grand-Duché.

Le poste vacant doit avoir été déclaré préalablement à l'Agence pour le développement de l'emploi par l'employeur.

Art. 541-9.

(1) L'aide temporaire au réemploi est due si le bénéficiaire :

- a) est occupé moyennant contrat de travail à durée indéterminée ou contrat de travail à durée déterminée dont la durée initiale est de dix-huit mois auprès d'une entreprise qui dispose d'un établissement fixe au sens de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales sur le territoire du Grand-Duché ;
Ce contrat de travail peut être conclu pour une période inférieure à dix-huit 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.
- b) est assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois ;
- c) 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 ;
- d) 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 ;
- e) n'est pas le titulaire de l'autorisation d'établissement de l'entreprise auprès de laquelle il est employé ;
- f) 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 ;

g) ne détient pas de participation dans la société, non cotée en bourse, auprès de laquelle il est employé.

(2) Aucune aide temporaire au réemploi n'est due si :

a) le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats 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 ;
- ont détenu à un moment au courant des deux 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 ;

b) le bénéficiaire a déjà travaillé pour l'entreprise ou l'entité économique et sociale au sens de l'article L.161-2 alinéa 2 au courant des cinq dernières années précédant la relation de travail pour laquelle l'aide temporaire au réemploi est sollicitée.

Art. 541-10.

(1) L'aide temporaire au réemploi doit garantir au bénéficiaire, compte tenu du nouveau salaire perçu, un salaire annuel maximal égal à quatre-vingt-dix pour cent du salaire antérieur pendant les quarante-huit premiers mois de la nouvelle embauche.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, 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.

(2) 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.

La gratification et le treizième mois sont à prendre en considération à raison d'un douzième par mois.

Pour le chômeur indemnisé, qui répond aux conditions de l'article L.541-6, 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.

(3) Nonobstant les paragraphes 1 et 5 l'aide temporaire au réemploi ne peut pas dépasser la moitié du salaire brut payé par le nouvel employeur.

(4) Pour les salariés en prêt temporaire de main-d'œuvre dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions conformément aux dispositions de l'article L.513-3 l'aide temporaire au réemploi couvre le coût résiduel du prêt temporaire de main d'œuvre jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix pour cent 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.

(5) Pour le calcul de l'aide temporaire au réemploi, la rémunération antérieure est plafonnée à trois cent cinquante pour cent du salaire social minimum pour un salarié non-qualifié âgé de dix-huit ans.

Art. 541-11.

(1) 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.

(2) 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.

Art. 541-12.

L'aide temporaire au réemploi peut être accordée pour une nouvelle période de quarante-huit 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 énumérées à l'article L.541-5.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, l'aide temporaire au réemploi accordée pour une nouvelle période ne peut 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.

Art. 541-13.

(1) La décision d'attribution de l'aide temporaire au réemploi est prise par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi à la demande du salarié réengagé.

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

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

»

23° À l'article L.543-1, le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

«

(1) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le jeune demandeur d'emploi, sans emploi, inscrit depuis trois mois au moins auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi et âgé de moins de trente ans accomplis, d'un contrat d'appui-emploi conclu entre l'Agence pour le développement de l'emploi et le jeune demandeur d'emploi.

»

24° L'article L.543-3 est modifié comme suit :

a) Après le premier alinéa il est inséré un deuxième alinéa de la teneur suivante :

«

Pour les jeunes demandeurs d'emploi en reclassement externe conformément à l'article L.551-1 ou les jeunes demandeurs d'emploi ayant la qualité de salarié handicapé au sens de l'article L.561-1 cette durée peut être réduite jusqu'à vingt heures.

»

b) Le nouvel alinéa 3 prend la teneur suivante :

«

Pendant les heures de travail le jeune demandeur d'emploi sous contrat d'appui-emploi doit pouvoir participer à des formations telles que définies à l'article L. 543-9.

»

25° À l'article L.543-14 le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

«

(1) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le jeune demandeur d'emploi, sans emploi, inscrit depuis trois mois au moins auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi et âgé de moins de trente ans accomplis, d'un contrat d'initiation à l'emploi.

»

26° L'article L.621-3 est modifié comme suit :

a) Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

«

(1) Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent, dans le cadre de leurs missions définies respectivement aux articles L.621-1 et L.631-2

du Code du travail, bénéficiaire d'un accès direct, par un système informatique, aux données à caractère personnel suivantes et échanger ces données selon les modalités de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel :

- a) au fichier relatif aux affiliations des salariés et indépendants et aux salaires et rémunérations géré par le Centre commun de la sécurité sociale afin de vérifier l'existence des affiliations et des salaires déclarés dans le cadre des indemnités de chômage, des indemnités de préretraite, de la garantie de créance en cas de faillite de l'employeur, des primes et aides à l'apprentissage et du congé de paternité ;
- b) au fichier des étrangers et des demandeurs et bénéficiaires du statut de protection internationale exploité pour le compte du service des étrangers du ministre ayant l'Immigration dans ses attributions afin de vérifier l'éligibilité à l'inscription en tant que demandeur d'emploi, l'éligibilité aux diverses mesures proposées par l'Agence pour le développement de l'emploi, la disponibilité pour le marché du travail et d'éviter un double financement non dû ;
- c) au fichier des bénéficiaires du revenu minimum garanti, du revenu pour personnes gravement handicapées, d'une activité d'insertion professionnelle exploité par le Fonds national de solidarité et le Service national d'action sociale afin de vérifier l'éligibilité aux diverses mesures proposées par l'Agence pour le développement de l'emploi, échanger sur le statut de salarié handicapé et sur les sanctions prononcées à l'égard des demandeurs d'emploi et éviter un double financement non dû ;
- d) au fichier des élèves et des personnes inscrites dans un établissement scolaire ou de formation professionnelle continue exploité par le Ministre ayant l'Éducation dans ses attributions afin de connaître le niveau de formations accomplies au Luxembourg des demandeurs d'emploi les données sur leur parcours scolaire, sur les connaissances linguistiques aux fins d'une inscription correcte à l'Agence pour le développement de l'emploi, de vérifier leur éligibilité à l'apprentissage et à diverses formations et garantir un accompagnement individuel dans le cadre du programme « garantie pour la jeunesse » ;
- e) au fichier des étudiants ayant accompli des formations supérieures, des homologations, reconnaissances et équivalences des diplômes, des bourses d'études exploité par le Ministère de l'Enseignement supérieur afin de permettre une inscription correcte des demandeurs d'emploi, de vérifier leur disponibilité pour le marché de l'emploi et d'éviter un double financement non dû ;
- f) aux fichiers des apprentis et des entreprises autorisées à former des apprentis exploités par les chambres professionnelles afin de pouvoir organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes et de pouvoir organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles ;
- g) au fichier des titulaires d'une autorisation d'établissement exploité par le Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage et autres aides financières à charge du Fonds pour l'emploi ;
- h) au fichier des déclarations sur la taxe sur la valeur ajoutée déposées par les assujettis et exploité par l'Administration de l'enregistrement et des domaines afin de vérifier le chiffre d'affaire déclaré pour vérifier la disponibilité des demandeurs d'emploi pour le marché de l'emploi et l'importance de l'activité des demandeurs d'emploi qui sont titulaires d'une autorisation d'établissement ;
- i) au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarées et acceptées par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement et de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage ;
- j) au fichier des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, d'une pension de vieillesse et d'une indemnité d'attente exploité par la Caisse nationale de pension dans le but d'échanger les conclusions sur les réévaluations réalisées dans le cadre de la législation sur le dispositif du reclassement interne et externe, des informations sur

- les sanctions prises afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage et d'indemnités liées à des mesures en faveur de l'emploi pour les salariés à capacité de travail réduite, le paiement de l'indemnité d'attente du demandeur d'emploi en reclassement externe ;
- k) au fichier des bénéficiaires d'une rente d'attente de la part de l'Association d'assurance contre les accidents afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage ;
 - l) aux fichiers des services de santé au travail concernant des salariés disposant d'une aptitude ou d'une inaptitude au poste afin de déterminer si un demandeur d'emploi peut bénéficier d'une mesure en faveur de l'emploi ;
 - m) au fichier des conclusions sur le taux d'incapacité partielle temporaire tenu par l'Administration du contrôle médical afin de permettre l'instruction des demandes en obtention de la prolongation des indemnités de chômage ;
 - n) au fichier des bénéficiaires d'un congé parental exploité par la Caisse pour l'avenir des enfants se trouvant en reclassement interne afin de permettre le calcul de l'indemnité compensatoire versée par l'Agence pour le développement de l'emploi ;
 - o) au fichier des affiliations des demandeurs d'emploi ayant trouvé un emploi, tenu par l'Inspection générale de la sécurité sociale, afin de permettre le pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale ;
 - p) au fichier des bénéficiaires encadrés par une structure conventionnée avec le Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions en vue d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les demandeurs d'emploi ;
 - q) au fichier des bénéficiaires encadrés par une structure dont l'objectif est la formation financée par le Fonds pour l'emploi ou le Fonds social européen, les informations sur l'évaluation, l'orientation ainsi que l'insertion ou la réinsertion des demandeurs d'emploi.

Le système informatique par lequel un accès direct est accordé doit être aménagé de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte.

La communication des données peut aussi se faire par voie électronique.

Les conditions et modalités des traitements de données peuvent être précisées par règlement grand-ducal. »

b) Un paragraphe 4 nouveau prend la teneur suivante :

«

(4) Les images électroniques archivées définitivement sur support numérique dans le cadre du système de gestion électronique de documents du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et de l'Agence pour le développement de l'emploi conformément à la norme standard ont la même valeur probante que les documents papier dont elles sont issues par numérisation sans la moindre altération par rapport à l'original et dont elles sont présumées, sauf preuve contraire, être une copie fidèle.

La banque d'images, constituée de copies numérisées, de documents papier et de copies directes de documents électroniques, a valeur d'archives légales du Ministère ayant le travail et/ou l'emploi dans ses attributions et de l'Agence pour le développement de l'emploi. Ceux-ci sont autorisés à détruire chaque document original six mois après l'archivage définitif de l'image correspondante tel que défini à l'alinéa qui précède. Les images visées ci-avant ou la copie imprimée sur papier de ces images sont recevables en justice à l'égal des documents originaux.

Un règlement grand-ducal peut préciser la norme standard. »

27° L'article L.631-2 est modifié comme suit :

a) Au paragraphe 1^{er}, point 5, la première phrase est modifiée comme suit :

«

5. de la garantie des créances de salaire et d'indemnité en cas de faillite ou de jugement ayant décidé soit l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité, soit constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur.

»

b) Au paragraphe 1^{er}, le point 9 prend la teneur suivante :

«

9. de l'octroi d'une aide temporaire au réemploi conformément aux articles L.541-5 et suivants ;

»

c) Au paragraphe 1^{er}, le point 13 est supprimé.

d) Le paragraphe 3 est supprimé.

28° Il est ajouté un nouvel article L.631-3 qui prend la teneur suivante :

« Art. L.631-3.

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 cumulables 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.

»

29° L'intitulé du Titre IV du Livre VI prend la teneur suivante : « Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL) »

30° Les articles L.641-1 à L.641-3 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Art. 641-1.

(1) Il est créé auprès du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions un réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi, ci-après désigné par le sigle RETEL.

(2) 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 Grand-Duché ;
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 et/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.

(3) Le RETEL remplit 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.

(4) Dans le cadre de ses missions prévues au paragraphe 2, le RETEL peut recevoir communication de données de la part de l'Agence pour le développement de l'emploi, de l'Inspection générale de la sécurité sociale, du Ministre ayant 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 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.

Art. 641-2.

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

(2) 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 (ADEM), l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) et l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg (STATEC). Les membres du comité de gestion sont nommés par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, sur proposition des institutions respectives.

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

»

31° L'article L.641-4 est abrogé.

Art. II.

La loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs est modifiée comme suit :

1° Le premier alinéa de l'article 3 prend la teneur suivante :

«

Les chômeurs ouvrant droit à la bonification d'impôt sont les demandeurs d'emploi sans emploi assurés en application des articles 1er et 2 du Code de la sécurité sociale ou auxquels s'étend le bénéfice de l'assurance en application de l'article 7 du même code inscrit au moins depuis six mois auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et proposés par celle-ci aux fins de pourvoir à des emplois autres que ceux libérés par des salariés admis à la préretraite progressive.

»

2° L'article 5 est modifié comme suit :

«

Art. 5.

Pour la durée des douze mois à compter du mois de l'embauche et sous réserve de la continuation du contrat de travail pendant une période de douze mois, la bonification mensuelle d'impôt par chômeur visée à l'article 3 est de dix pour cent du montant de la rémunération mensuelle brute déductible comme dépense d'exploitation.

En cas de rupture du contrat de travail, le droit à la bonification d'impôt s'éteint à partir du mois de la rupture du contrat.

»

Art. III.

La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 15 de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est modifiée comme suit :

«

Elle ne peut être inférieure à 30 % et peut être portée jusqu'à 100 % du salaire versé au salarié handicapé, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

»

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Économie sociale et solidaire,*
Nicolas SCHMIT

Château de Berg, le 8 avril 2018.
Henri

Doc. parl. 7086 ; sess. ord. 2016-2017 et 2017-2018.

(1) 323 € Indice 775,17

