



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 7092

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

Date de dépôt : 10-11-2016

Date de l'avis du Conseil d'État : 14-12-2016

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
18-01-2017	Résumé du dossier	Résumé	<u>3</u>
10-11-2016	Déposé	7092/00	<u>6</u>
14-12-2016	Avis du Conseil d'État (13.12.2016)	7092/01	<u>21</u>
16-12-2016	Rapport de commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Rapporteur(s) : Monsieur Georges Engel	7092/02	<u>26</u>
19-12-2016	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (1.12.2016)	7092/03	<u>33</u>
22-12-2016	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°20 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7092	<u>38</u>
28-12-2016	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (28-12-2016) Evacué par dispense du second vote (28-12-2016)	7092/04	<u>41</u>
28-12-2016	Avis de la Chambre des Salariés (13.12.2016)	7092/05	<u>44</u>
16-12-2016	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (12) de la reunion du 16 décembre 2016	12	<u>49</u>
15-12-2016	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (11) de la reunion du 15 décembre 2016	11	<u>52</u>
27-12-2016	Publié au Mémorial A n°271 en page 4973	7016,7092	<u>61</u>

Résumé

CHAMBRE DES DÉPUTÉS

Session ordinaire 2016 - 2017

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

Résumé

Le présent projet de loi vise à moderniser le mécanisme du chômage partiel de droit commun en le rendant plus flexible afin de mieux couvrir les besoins des entreprises et des salariés en vue d'éviter des licenciements pour des raisons conjoncturelles.

La réforme envisagée s'inspire des expériences faites et des connaissances acquises au cours des dernières années, pendant lesquelles le régime du chômage partiel a été un instrument essentiel permettant de maintenir les salariés dans l'emploi et d'atténuer ainsi les conséquences de la crise économique sur le marché du travail.

Le projet vise à prolonger la période maximale du recours au chômage partiel sur toute l'année de calendrier au lieu de limiter la possibilité d'y recourir, comme jusqu'à présent, à six mois par an.

La prise en charge par le Fonds pour l'emploi de l'indemnité de compensation se définit par rapport à un nombre d'heures maximal par salarié qui peut s'étaler sur toute l'année sans être confiné dans un carcan mensuel. Ceci permet de mieux tenir compte des réalités et des besoins face aux aléas de la conjoncture qui ont pu être observés dans de nombreuses entreprises indépendamment du nombre de salariés y occupés.

Le nombre d'heures retenu résulte des dispositions légales existantes (50 pour cent sur six mois) mais est calculé sur une année (50 pour cent sur douze mois). Le principe de la prise en charge par l'employeur des seize premières heures perdues n'est appliqué qu'une seule fois par an.

A noter à cet égard, que cette prise en charge unique de la première tranche de 16 heures de chômage partiel ne résulte pas expressément du texte du projet de loi, mais est sous-entendue dans le nouveau système de calcul.

En effet, en vertu du nouveau système généralisé proposé, indépendamment de la nature du chômage partiel, l'employeur pourra se faire rembourser le salaire à raison de 1.022 heures de travail par salarié et par année. Il s'agit d'une cagnotte fixe sans plus parler des 16 heures à charge de l'employeur : effectivement, ce chiffre résulte de l'application du principe de l'annualisation du chômage partiel qui couvrira donc à partir du 1^{er} janvier 2017, 12 mois à raison de 50% du temps de travail affecté soit 1.022 heures de travail par salarié et par année (soit 173 heures de travail par mois, divisé par deux (50% du temps de travail normal sur un mois ; 86,5 heures), fois 12 mois (correspondant à 1.038 heures), moins une seule et unique fois les 16 heures, ce qui revient à 1.022 heures par année, qui seront remboursées par le Fonds pour l'emploi.)

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

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

Finalement, il est envisagé d'élargir le cercle des administrations publiques pouvant accueillir, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, des salariés en surnombre dans des entreprises du secteur privé.

7092/00

N° 7092

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

PROJET DE LOI

**portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2
du Code du travail**

* * *

*(Dépôt: le 10.11.2016)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (3.11.2016).....	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi.....	2
4) Commentaire des articles	3
5) Fiche financière	3
6) Fiche d'évaluation d'impact.....	4
7) Texte coordonné.....	7

*

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 des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2 du Code du travail.

Château de Berg, le 3 novembre 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 vise à moderniser le mécanisme du chômage partiel de droit commun en le rendant plus flexible pour mieux couvrir les besoins des entreprises et les attentes des salariés en vue d'éviter des licenciements pour des raisons conjoncturelles.

La réforme envisagée s'inspire des expériences faites et des connaissances acquises lors des dernières années pendant lesquelles le régime du chômage partiel a été un instrument essentiel permettant de maintenir les salariés dans l'emploi et d'atténuer ainsi les conséquences de la crise économique sur le marché du travail.

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

La prise en charge par le Fonds pour l'emploi de l'indemnité de compensation se définit par rapport à un nombre d'heures maximales par salarié qui peuvent s'étaler sur toute l'année sans être confinées dans le carcan mensuel. Ceci permet de mieux tenir compte des réalités et des besoins face aux aléas de la conjoncture qui ont pu être observés dans de nombreuses entreprises indépendamment du nombre de salariés y occupés.

Le nombre d'heures retenu résulte en fait des dispositions légales existantes mais étendues sur une année au lieu de six mois. Le principe de la prise en charge par l'employeur des seize premières heures perdues n'est appliquée qu'une seule fois par an. Le régime devient ainsi plus flexible et plus adapté.

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

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

Finalement il est envisagé d'élargir le cercle des administrations publiques pouvant accueillir, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, des salariés en surnombre dans des entreprises du secteur privé.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

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

1° L'article L.511-5 est modifié comme suit:

„**Art. L.511-5** La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.022 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein.

Pour les salariés travaillant à temps partiel les 1.022 heures sont proratisées.“

2° Le paragraphe 1 de l'article L.511-7 prend la teneur suivante:

„(1) Les décisions visées à l'article L.511-4, paragraphes (2), (3) et (4) sont limitées à un mois. Elles peuvent être renouvelées de mois en mois dans les limites de la durée de validité de la décision visée à l'article L.511-4, paragraphe 1.“

3° L'article L.511-12 prend la teneur suivante:

„**Art. L.511-12** L'indemnité de compensation avancée par l'employeur est remboursée par le Fonds pour l'emploi dans les limites fixées à l'article L.511-5.“

4° Sont ajoutés les points 46 et 47 au paragraphe 1 de l'article L.631-2 de la teneur suivante:

„46. Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs du Service de la formation professionnelle, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire du Service de la formation professionnelle des spécialistes en matière de formation.

47. Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le Gouvernement en conseil, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des

effectifs auprès d'administrations publiques autres que celles visés par les points 4 et 46 qui précèdent, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire de ces administrations des spécialistes dans leurs domaines respectifs.“

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad 1

Pour l'éligibilité de la mesure cette modification remplace la référence à la réduction de 50% de la durée de travail mensuelle comme limite maximale par mois et par salarié à temps plein par un montant de 1.022 heures éligibles qui correspond à 6 mois de travail à temps partiel sur une année en tenant compte d'un abattement de 16 heures à charge de l'employeur ($6 \times 173 = 1.318 - 16 = 1.022$).

Le deuxième alinéa prévoit une proratisation pour les salariés occupés à temps partiel.

Ad 2

La modification à l'endroit du premier paragraphe de l'article L.511-7 permettra dorénavant d'étendre le chômage sur une année ce qui est d'ailleurs conforme avec la teneur du paragraphe 1 de l'article L.511-4 qui dispose que les décisions du Gouvernement en conseil sur l'éligibilité d'une branche économique portent en principe sur une année et est renouvelable.

Ad 3

Cette modification vise à garantir le remboursement à l'employeur de toutes les heures de travail perdues prises en charge par l'Etat conformément aux nouvelles dispositions de l'article L.511-5.

Ad 4

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

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

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

*

FICHE FINANCIERE

En partant de la dernière année clôturée, à savoir 2015, on peut estimer que le coût pour les dépenses en matière de chômage partiel de source conjoncturelle pourrait augmenter d'environ 1 million d'euros par l'extension du régime sur une année, tandis que les dépenses en matière de chômage partiel de source structurelle, du fait de la non reconduction des mesures de crise, pourrait diminuer d'environ 3,6 millions d'euros, ce qui constituerait une dépense de 2 millions d'euros (1,2 million en 2015) pour le volet conjoncturel et 5,4 millions d'euros (9 millions en 2015) pour le volet structurel.

En ce qui concerne le volet de la prise en charge par le Fonds pour l'emploi des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre, seul ceux qui concernent actuellement le service de la formation professionnelle sont connues et peuvent être chiffrés et ce à raison de 700.000 euros par année pour 9 personnes prêtées.

Il ne s'agit en fait pas d'une dépense supplémentaire à charge du fonds mais d'un transfert de la prise en charge des frais du volet chômage partiel structurel vers le volet prêt temporaire de salariés.

*

FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet:	Projet de loi portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2 du Code du travail
Ministère initiateur:	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Auteur(s):	Nadine Welter, Premier Conseiller de Gouvernement
Tél:	247-86315
Courriel:	nadine.welter@mt.etat.lu
Objectif(s) du projet:	Le projet de loi vise à moderniser le mécanisme du chômage partiel et à le rendre plus flexible pour mieux couvrir les besoins des entreprises et les attentes des salariés en vue d'éviter des licenciements pour des raisons conjoncturelles notamment.
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s):	Ministère de l'Economie
Date:	30.9.2016

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s): Oui Non
Si oui, laquelle/lesquelles: Ministère de l'Economie
Remarques/Observations: Accord
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:
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:

¹ N.a.: non applicable.

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?
- 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?
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?
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée? Oui Non N.a.
- Si oui, lequel?
- Remarques/Observations:

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)

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: Le projet de loi ne fait pas de distinction entre hommes et femmes salariés.
 - 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)

TEXTE COORDONNE

LIVRE V.

EMPLOI ET CHOMAGE

TITRE Premier

Prévention des licenciements et maintien de l'emploi

Chapitre Premier.– *Mesures destinées à prévenir les licenciements conjoncturels*

Section 2. – Subventions aux entreprises destinées à l'indemnisation des chômeurs partiels

Art. L. 511-3. Dans les conditions énoncées aux articles L. 511-1 et L. 511-2, des subventions peuvent être allouées aux employeurs qui, plutôt que de procéder à des licenciements, s'engagent à maintenir le contrat de travail de leur personnel et à lui verser une indemnité de compensation pour les pertes de salaire subies du fait que la durée normale de travail, légale ou conventionnelle, est réduite dans des entreprises ou dans un ou plusieurs de leurs établissements.

Art. L. 511-4. *(La loi du 23 juillet 2015 remplace le deuxième alinéa du paragraphe 1^{er} de l'article 511-51 pour chaque nouvelles élections sociales d'une société et au plus tard lors des élections de 2018)*

(1) Le Gouvernement, réuni en conseil, détermine en dernière instance les branches économiques dont les difficultés conjoncturelles sont telles que la réduction de la durée normale de travail est inévitable, ceci sur avis d'un Comité de conjoncture dont l'organisation est déterminée par règlement grand-ducal. La durée de validité de cette décision ne peut être supérieure à douze mois. La décision est renouvelable sur avis du Comité de conjoncture.

(2) Les ministres ayant dans leurs attributions respectivement l'Emploi et l'Economie, sur avis du Comité de conjoncture et procédant par décision commune, désignent les entreprises appartenant à l'une de ces branches d'activité et décident de leur admission au bénéfice des subventions prévues à l'article L. 511-3.

(3) La décision ministérielle visée au paragraphe (2) peut également s'appliquer aux entreprises qui n'appartiennent pas à une des branches visées au paragraphe (1), mais se trouvent dans un lien de dépendance économique déterminant, constaté par le Comité de conjoncture, avec d'autres entreprises admises au bénéfice des dispositions de l'article L. 511-3 et qui empêche le maintien de l'emploi par leurs propres moyens.

(4) La décision ministérielle peut également s'appliquer aux entreprises qui n'appartiennent pas à une des branches visées au paragraphe (1), mais qui sont confrontées à un cas de force majeure autre que ceux qui sont visés par l'article L. 532-1, dont la nature peut être précisée par règlement grand-ducal et qui empêche le maintien de l'emploi par leurs propres moyens.

(Loi du 3 août 2010)

„(5) La décision ministérielle peut également s'appliquer aux entreprises qui n'appartiennent pas à une des branches visées au paragraphe (1) mais qui se trouvent confrontées à une réduction d'au moins quarante pour cent du temps de travail à condition qu'elles aient conclu, au préalable, soit un plan de maintien dans l'emploi homologué au sens de l'article L. 513-3, soit un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

Au sens de l'alinéa qui précède il y a lieu d'entendre par partenaires sociaux au niveau approprié, d'un côté, l'employeur et, d'un autre côté, la délégation du personnel, le groupe salarial du comité mixte d'entreprise, les organisations syndicales signataires de la convention dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail sinon, à défaut, les salariés concernés.“

(Loi du 23 juillet 2015 – Au plus tard lors des élections sociales de 2018)

„Au sens de l’alinéa qui précède il y a lieu d’entendre par partenaires sociaux au niveau approprié, d’un côté, l’employeur et, d’un autre côté, la délégation du personnel, les organisations syndicales signataires de la convention dans le cas d’entreprises liées par une convention collective de travail sinon, à défaut, les salariés concernés.“

Art. L. 511-5. La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.022 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein.

Pour les salariés travaillant à temps partiel les 1.022 heures sont proratisées.

Art. L. 511-6. *(La loi du 23 juillet 2015 remplace le paragraphe 1^{er} de cet article pour chaque nouvelles élections sociales d’une société et au plus tard lors des élections de 2018)*

(1) Avant d’introduire sa demande en obtention d’une subvention, le chef d’entreprise est tenu d’informer et d’entendre les délégations du personnel, le comité mixte d’entreprise, ainsi que les organisations syndicales dans le cas d’entreprises liées par une convention collective de travail.

(Loi du 23 juillet 2015 – Au plus tard lors des élections sociales de 2018)

„(1) Avant d’introduire sa demande en obtention d’une subvention, le chef d’entreprise est tenu d’informer et d’entendre les délégations du personnel ainsi que les organisations syndicales dans le cas d’entreprises liées par une convention collective de travail.“

(2) La demande de la direction de l’entreprise est adressée au secrétariat du Comité de conjoncture avant le douzième jour du mois précédant celui visé par la demande d’indemnisation pour raison de chômage partiel.

(3) La demande doit préciser les causes, les modalités et la durée prévisible de la réduction projetée de la durée de travail ainsi que le nombre de salariés touchés. Les informations à renseigner dans la demande peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

(4) La demande doit obligatoirement porter la contresignature des délégués du personnel ou, dans les entreprises non soumises à l’obligation d’instituer une délégation du personnel, des salariés concernés. Cette contresignature vaut confirmation de la part des salariés d’avoir été informés préalablement des intentions de la direction de l’entreprise.

(5) Copie de cette demande est adressée incessamment par le secrétariat du Comité de conjoncture aux ministres ayant dans leurs attributions respectivement l’Emploi et l’Economie ainsi qu’à „l’Agence pour le développement de l’emploi“.

Art. L. 511-7. (1) Les décisions visées à l’article L. 511-4, paragraphes (2), (3) et (4) sont limitées à un mois. Elles peuvent être renouvelées de mois en mois dans les limites de la durée de validité de la décision visée à l’article 511-4, paragraphe (1).

(Loi du 22 décembre 2006)

„(2) Chaque nouvelle demande d’une entreprise à l’intérieur de la période visée à l’article 511-4, paragraphe (1) entraîne un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l’entreprise par le secrétariat du comité de conjoncture.

Sur base de cet avis, le comité de conjoncture avisera le Gouvernement en Conseil du maintien des dispositions visées à l’article L. 511-3 au profit de l’entreprise intéressée.

Après avoir procédé à un examen approfondi, le secrétariat du Comité de conjoncture effectue le suivi de l’évolution des entreprises bénéficiant des décisions visées par l’article L. 511-4, paragraphes (2), (3) et (4).“

Art. L. 511-8. *(La loi du 23 juillet 2015 remplace cet article pour chaque nouvelles élections sociales d’une société et au plus tard lors des élections de 2018)*

Si le Gouvernement en conseil décide de ne pas proroger l’allocation d’une subvention, en application des dispositions visées à l’article L. 511-4, paragraphe (2), ou bien si la demande en obtention

d'une subvention sur base des dispositions visées à l'article L. 511-3 n'est pas renouvelée, la direction de l'entreprise est tenue d'informer et d'entendre les délégations du personnel, le comité mixte d'entreprise, ainsi que les organisations syndicales dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail.

(Loi du 23 juillet 2015 – Au plus tard lors des élections sociales de 2018)

„**Art. L. 511-8.** Si le Gouvernement en conseil décide de ne pas proroger l'allocation d'une subvention, en application des dispositions visées à l'article L. 511-4, paragraphe (2), ou bien si la demande en obtention d'une subvention sur base des dispositions visées à l'article L. 511-3 n'est pas renouvelée, la direction de l'entreprise est tenue d'informer et d'entendre les délégations du personnel ainsi que les organisations syndicales dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail.“

Art. L. 511-9. Sont admis au bénéfice des prestations prévues au présent chapitre les salariés régulièrement occupés par l'entreprise lors de la survenance du chômage, à condition de ne pas être couverts par un contrat d'apprentissage, d'être aptes au travail et âgés de moins de soixante-huit ans accomplis, et de ne pas jouir d'une pension de vieillesse, d'une pension de vieillesse anticipée ou d'une pension d'invalidité.

Les salariés étrangers et apatrides résidant régulièrement au Grand-Duché sont assimilés aux salariés luxembourgeois.

Les salariés frontaliers sont assimilés aux salariés résidant régulièrement au Grand-Duché.

Art. L. 511-10. Sont à considérer comme salariés régulièrement occupés par l'entreprise, tels que visés à l'article L. 511-9, les salariés qui:

1. sont légalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg;
2. sont normalement occupés sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg;
3. sont assurés en qualité de salariés auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois.

Art. L. 511-11. La computation des heures de travail perdues, la détermination du taux de l'indemnité de compensation ainsi que la définition du salaire normal de référence font l'objet d'un règlement grand-ducal.

(Loi du 13 mai 2008)

„L'indemnité de compensation est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires, à l'exception toutefois des cotisations d'assurance contre les accidents et des cotisations dues en matière de prestations familiales.

Les cotisations patronales de sécurité sociale restent à charge de l'employeur.“

(Loi du 17 février 2009)

„**Art. L. 511-12.** L'indemnité de compensation avancée par l'employeur est remboursée par le Fonds pour l'emploi dans les limites fixées à l'article L.511-5.“

Art. L. 511-13. (1) La liquidation, sur le Fonds pour l'emploi, de la subvention incombe à „l'Agence pour le développement de l'emploi“ qui reçoit à cet effet communication de toute décision afférente ayant été prise sur base des dispositions des sections 1 et 2 du présent chapitre.

(2) La subvention est liquidée au vu d'une déclaration de créance mensuelle établie par l'employeur.

(3) Cette déclaration de créance est accompagnée des décomptes mensuels individuels signés par les salariés concernés par le chômage partiel. Cette signature vaut confirmation de la part des salariés qu'ils ont touché les indemnités.

(4) Cette déclaration de créance, accompagnée des décomptes mensuels individuels, est à introduire auprès de „l'Agence pour le développement de l'emploi“, sous peine de forclusion, dans les deux mois suivant le mois de survenance du chômage partiel.

(5) En attendant la vérification des déclarations de créance et des décomptes, un acompte à valoir sur le montant de la subvention peut être payé.

Art. L. 511-14. Les subventions accordées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer.

Art. L. 511-15. L'octroi de l'indemnité de compensation peut être subordonné à une prestation de travail ou à la fréquentation de cours de formation ou de rééducation professionnelles et d'enseignement général organisés par l'Etat ou l'employeur. En outre, le salarié est tenu d'accepter toute occupation temporaire ou occasionnelle appropriée qui lui est proposée par son employeur ou par „l'Agence pour le développement de l'emploi“. Les revenus provenant d'une telle occupation ou de toute autre activité occasionnelle peuvent être déduits de l'indemnité de compensation.

*

LIVRE VI.

ADMINISTRATIONS ET ORGANES

TITRE III

Fonds pour l'emploi

Art. L. 631-1. Il est institué un Fonds pour l'emploi, géré suivant les règles fixées à l'article 76 de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat.

Art. L. 631-2. (1) Le Fonds pour l'emploi est destiné à couvrir les dépenses résultant:

1. de l'octroi des indemnités de chômage complet, conformément au livre V, titre II;
 2. de l'allocation de subventions aux entreprises pour l'indemnisation des chômeurs partiels en cas de chômage dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technologique, conformément au livre V, titre III;
 3. de la mise en œuvre de travaux extraordinaires d'intérêt général, autorisés conformément au livre V, titre I^{er}, chapitre I^{er}, section 3;
- (Règl. g.-d. du 22 décembre 2006)
4. des frais résultant du détachement de main-d'œuvre par des entreprises disposant d'unités en sur-nombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs de „l'Agence pour le développement de l'emploi“, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises respectivement des organisations patronales mettant à la disposition temporaire de „l'Agence pour le développement de l'emploi“ des spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection des demandeurs d'emploi en vue du renforcement temporaire des actions des services de „l'Agence pour le développement de l'emploi“;
 5. de la garantie des créances de salaire et d'indemnité en cas de faillite de l'employeur conformément à l'article L. 126-1.
Les remboursements au Fonds pour l'emploi des avances par lui consenties sont portés directement en recette au Fonds pour l'emploi;
 6. du remboursement à l'employeur de la quote-part du Fonds pour l'emploi dans l'indemnité visée à l'article L. 543-14 et de la prise en charge de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité;
 7. de la prise en charge des frais relatifs aux cours de formation visés à l'article L. 543-3;
 8. de la prise en charge des frais relatifs à l'établissement, par des organismes tiers, sur demande de „l'Agence pour le développement de l'emploi“, de bilans d'insertion professionnelle et de bilans de compétences pour chômeurs, indemnisés ou non indemnisés, inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“;
 9. de l'octroi d'une aide temporaire au réemploi de salariés licenciés, menacés de perdre leur emploi ou faisant conformément à une convention collective l'objet d'un transfert dans une autre entreprise

- qui se trouvent reclassés dans un emploi comportant un niveau de salaire inférieur à leur salaire antérieur;
10. des frais informatiques résultant de l'application des lois et règlements ayant pour objet la lutte contre le chômage et le sous-emploi et la protection sociale des personnes sans emploi;
 11. de l'octroi d'une aide forfaitaire à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi, sans emploi, inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“ dans les conditions et d'après les modalités d'attribution déterminées par règlement grand-ducal;
 12. de l'octroi aux employeurs d'une aide à l'embauche de chômeurs indemnisés de longue durée ainsi que de demandeurs d'emploi inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“ et particulièrement difficiles à placer. Un règlement grand-ducal détermine les catégories de personnes auxquelles s'applique la présente disposition, ainsi que les conditions et modalités d'attribution de l'aide;
 13. de l'octroi de l'aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique dans les conditions et d'après les modalités à fixer par règlement grand-ducal;
 14. de l'octroi de l'aide à la création d'entreprises par les chômeurs indemnisés visée à l'article 37 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984;
 15. du concours du Fonds pour l'emploi à la préretraite conformément au livre V, titre VIII;
 16. de l'affectation de demandeurs d'emploi sans emploi inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“ à des tâches déclarées d'utilité publique ou à des expériences de travail conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) de l'article L. 523-1, y compris notamment les indemnités complémentaires, les dépenses d'assurance, de sécurité sociale, de transport, de matériel, d'outillage, de moyens de sécurité et de protection et de tous autres frais connexes. Il en est de même des dépenses d'assurance, de transport, de matériel, d'outillage, de moyens de sécurité et de protection résultant des activités d'insertion professionnelle prévues à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti;
 17. de l'octroi des aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée;
 18. de la préparation et du fonctionnement des actions de prospection, de gestion des offres et demandes d'emploi, de conseil et de placement organisées par „l'Agence pour le développement de l'emploi“ dans le cadre des missions lui dévolues sur le plan national et international. Les aides accordées éventuellement par les instruments financiers des Communautés européennes aux actions financières sur la base des dispositions du présent point sont portées directement en recette au Fonds pour l'emploi;
 19. du remboursement aux employeurs de la quote-part du Fonds pour l'emploi dans l'indemnité compensatoire de salaire due aux salariés en cas de chômage involontaire pour intempéries ou en cas de chômage accidentel ou technique involontaire et des cotisations, le cas échéant, dues à l'Association d'assurance contre les accidents pour les salariés concernés;
 20. du paiement des salaires dus au personnel d'encadrement psycho-socio-pédagogique des demandeurs d'emploi, conformément à l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle;
 21. de l'octroi des indemnités dues aux demandeurs d'emploi affectés au pool d'assistants aux directeurs des établissements d'enseignement post primaire conformément à l'article VII de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle;
 22. de l'octroi des indemnités dues aux préretraités affectés à l'encadrement des demandeurs d'emploi placés dans une mesure de mise au travail ou de formation professionnelle conformément à l'article L. 587-1;
 23. de la prise en charge de la quote-part de l'indemnité de base versée au jeune dans le cadre du stage d'insertion conformément à l'article L. 543-14;
- (Loi du 18 décembre 2015)*
- „24. de la prise en charge de la quote-part revenant au demandeur d'emploi indemnisé ou non, ainsi que la prise en charge des cotisations en matière de sécurité sociale et d'assurance accident au cours des stages de professionnalisation et des contrats de réinsertion-emploi prévus aux articles L. 524-1 et L. 524-4.“

25. de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas de passage d'un salarié d'un travail à temps plein vers un travail à temps partiel conformément à l'article L. 526-2;
26. de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas d'embauche de chômeurs inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“ par suite d'une réduction du temps de travail prévue par la convention collective, conformément à l'article L. 526-1;
27. de la prise en charge des frais occasionnés par les examens médicaux ou psychologiques des demandeurs d'emploi décidés en application de l'article „L. 622-9“;
28. de la prise en charge des frais de voyage et des frais de garde d'enfants encourus par les personnes visées au paragraphe (1) de l'article L. 526-3;
29. de la prise en charge de la différence entre l'indemnité de chômage et l'indemnité de stage conformément à l'article L. 543-20;
30. de la prise en charge du complément d'indemnité versé aux personnes adultes qui suivent un apprentissage conformément à l'article 26 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue;
31. de la prise en charge des dépenses liées à l'exploitation des possibilités offertes par la création d'emplois à l'échelon local, dans l'économie sociale et dans les nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché notamment dans les domaines de la rénovation urbaine, de l'environnement, de l'exploitation touristique, de l'encadrement des jeunes et de l'aide familiale de proximité;
32. de l'octroi d'une indemnité compensatoire visée à l'article L. 551-2;
33. de l'octroi aux employeurs des aides prévues à l'article L. 551-7, paragraphes (2) et (3);
34. de la prise en charge des frais résultant de l'application des mesures de réhabilitation ou de reconversion prévues à l'article L. 552-2;
35. de la prise en charge de l'indemnité compensatoire versée aux salariés handicapés en vertu de l'article 45, paragraphe (1), deuxième alinéa de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
36. de la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses des mesures d'insertion ou de réinsertion organisées à l'intention des chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“¹ et assignées par le service du placement de „l'Agence pour le développement de l'emploi“¹. Les conditions et modalités d'attribution de l'aide sont régies par une convention à conclure avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
37. de la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses de mesures de qualification individuelles, à l'intérieur du pays ou à l'étranger, pour chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“¹, en vue d'augmenter leur employabilité, mesures assignées par le service du placement de „l'Agence pour le développement de l'emploi“¹. Un règlement grand-ducal détermine les conditions et modalités de l'attribution de l'aide.

(Loi du 3 mars 2009)

„38. assurer la mise en œuvre et le suivi des mesures visées au titre IX du livre V.“

(Loi du 18 janvier 2012)

„39. de la prise en charge des frais d'évaluation „qualitative“ et quantitative permanente, par des experts externes, de la mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives à la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi, ainsi que des mesures actives en faveur de l'emploi telles que décrites par le livre V du Code du travail.“

(Loi du 11 novembre 2009)

„40. de la prise en charge des frais résultant de l'application, de la promotion et du suivi de la loi du 11 novembre 2009.

1. concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes;

2. modifiant certaines dispositions du Code du travail.“

(Loi du 22 décembre 2006)

„41. de la prise en charge des frais engendrés par la collaboration entre les services de „l'Agence pour le développement de l'emploi“¹ et les entreprises du secteur du travail intérimaire respectivement du secteur du recrutement.

42. de la prise en charge des frais d'expertise par des experts externes visés à l'article L. 513-1(3) et des frais engendrés par des mesures de maintien dans l'emploi prévues dans 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.“

(Loi du 19 décembre 2008)

- „43. la prise en charge du complément différentiel prévue aux articles 14 et 38 de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle.“

44. (...)

(Loi du 23 juillet 2015)

- „45. de la moitié de l'octroi d'une indemnité professionnelle d'attente visée à l'article L. 551-5, paragraphe 2 et de la prise en charge de la moitié de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.“

46. des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs du Service de la formation professionnelle, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire du Service de la formation professionnelle des spécialistes en matière de formation.

47. des frais du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le Gouvernement en conseil, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs auprès d'administrations publiques autres que celles visés par les points 4 et 46 qui précèdent, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire de ces administrations des spécialistes dans leurs domaines respectifs.

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7092/01

N° 7092¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

PROJET DE LOI

**portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2
du Code du travail**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

(13.12.2016)

Par dépêche du 8 novembre 2016, le Premier ministre, ministre d'État, a soumis à l'avis du Conseil d'État le projet de loi portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2 du Code du travail. Le texte du projet de loi, élaboré par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une fiche d'évaluation d'impact, d'une fiche financière ainsi que d'un texte coordonné.

Au moment de l'adoption du présent avis, les avis demandés des chambres professionnelles ne sont pas encore parvenus au Conseil d'État.

*

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Le projet de loi sous examen vise à réformer le mécanisme du chômage partiel en s'inspirant des expériences des dernières années. En vue d'éviter des licenciements, notamment pour des raisons conjoncturelles, le chômage partiel permet de compenser la perte de revenu des salariés travaillant auprès d'entreprises en difficulté, qui sont contraintes de réduire leur activité et le temps de travail de leurs salariés.

Par rapport aux dispositions actuellement en vigueur, la réforme projetée étend la période maximale de recours au chômage partiel de six mois à un an. Aussi, le projet de loi sous rubrique, dans un souci de donner plus de flexibilité aux entreprises concernées, prévoit-il le calcul de la réduction du temps de travail sur une année entière. Ainsi, au lieu de limiter la période maximale au cours de laquelle une entreprise peut avoir recours au chômage partiel, c'est-à-dire 50 pour cent du temps de travail normal sur un mois, renouvelable cinq fois, celle-ci est portée à un nombre maximal de 1.022 heures par année.

Selon l'exposé des motifs, le mécanisme actuel de la prise en charge mensuelle des 16 premières heures de chômage partiel par l'employeur serait sensiblement modifié, pour n'être applicable qu'une seule fois par an, réduisant ainsi considérablement la charge financière à porter par les entreprises. En effet, le texte actuel de l'article L.511-7 du Code du travail prévoit une prise en charge mensuelle de la première tranche de 16 heures au maximum par l'employeur. Par conséquent, la charge financière maximale qui incombe au Fonds pour l'emploi correspond, sous le régime actuel, à 423 heures ($\frac{173 \times 6}{2} - 6 \times 16$), pour être augmentée à 1.022 heures selon les dispositions du projet de loi sous examen.

Le nouveau modèle s'appliquera dorénavant à tous les régimes de chômage partiel, quelle qu'en soit la source, difficultés conjoncturelles, problèmes structurels, force majeure ou dépendance économique.

Les mesures spécifiques en matière de chômage partiel de source structurelle, limitées au 31 décembre 2016, ne sont pas prorogées. Le Conseil d'État, en rappelant sa réticence à l'égard de toutes les dispositions législatives contenant des dérogations „temporaires“ par rapport à la loi perma-

nente¹, constate que le Gouvernement propose une solution durable en matière de chômage partiel au projet de loi sous avis.

Finalement, le cercle des administrations publiques pouvant accueillir des salariés en surnombre dans des entreprises privées dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre est élargi.

Le Conseil d'État ne conteste pas la nécessité de rendre le mécanisme du chômage partiel plus flexible. Selon l'exposé des motifs, le projet de loi viserait à prolonger la période de référence et d'augmenter le nombre d'heures de chômage partiel pris en charge par le Fonds pour l'emploi, tout en réduisant considérablement la participation de la prise en charge de l'employeur. Or, il résulte du libellé des articles L.511-5 et L.511-12 en projet que la participation financière de l'employeur est purement et simplement supprimée. Le Conseil d'État se demande si cette façon de procéder ne risque pas de déresponsabiliser les employeurs dans le cadre de l'application du régime du chômage partiel.

Selon les données mises à disposition du Conseil d'État, le recours au chômage partiel a considérablement baissé entre 2010 et 2015 et est relativement bas de nos jours. Le rapport d'activité du Ministère du travail de 2015 fait état d'une baisse du nombre des bénéficiaires, qui est passé de 31.873 en 2010 à 6.824 en 2015. Il en résulte une baisse du montant de la prise en charge financière du Fonds pour l'emploi, qui passe de 22.448.156 euros en 2010 à 9.588.446 euros en 2015.²

Au vu de ces développements, le Conseil d'État estime qu'une analyse approfondie de l'instrument „chômage partiel“ aurait permis d'évaluer l'impact de ladite mesure au cours des dernières années. À l'occasion de la présente réforme, il aurait été utile de disposer des données issues de cette analyse.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Point 1^o

La modification proposée de l'article L.511-5 fixe la nouvelle limite de la réduction de la durée de travail à 1.022 heures par année de calendrier pour un salarié à temps plein, alors que ces heures seront proratisées pour un salarié à temps partiel.

Au commentaire relatif au point 1^o, les auteurs expliquent que le montant de 1.022 heures „correspond à 6 mois de travail à temps partiel sur une année en tenant compte d'un abattement de 16 heures à charge de l'employeur (6 x 173 h = 1.038 h - 16 h = 1.022 h)“.

Cependant, le Conseil d'État constate que, telle que formulée, la modification opérée à l'article L.511-5 ne fait que fixer une limite maximale de 1.022 heures pour lesquelles une réduction du temps de travail est possible sur une période d'une année. La volonté affichée par les auteurs du projet de loi tant dans l'exposé des motifs que dans le commentaire du point 1^o en ce qui concerne la prise en charge unique de la première tranche de 16 heures de chômage partiel, ne ressort pas du texte tel que proposé.

Point 2^o

Sans observation.

Point 3^o

Le nouvel article L.511-12 dispose que „L'indemnité de compensation avancée par l'employeur est remboursée par le Fonds pour l'emploi dans les limites fixées à l'article L.511-5“.

Actuellement, l'employeur est tenu de prendre en charge un maximum de 16 heures par mois, sur une période de six mois, donc au total 96 heures. Par contre, et contrairement aux explications figurant à l'exposé des motifs, le nouveau libellé ne reprend pas la disposition selon laquelle la première tranche de 16 heures est prise en charge par l'employeur – principe qui dorénavant ne serait appliqué, selon

¹ Avis du Conseil d'État du 9 décembre 2014 (doc. parl. 6753¹)

² Rapport d'activité du Ministère du travail (2015)

l'exposé des motifs, qu'une seule fois par an. Il est renvoyé aux développements repris à l'endroit des considérations générales du présent avis.

Point 4°

Sans observation.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LÉGISTIQUE

Le projet de loi sous avis contient un article unique. Il y a donc lieu de remplacer „**Art. 1^{er}**.“ par „**Article unique**“.

Au point 2° et au point 3°, il y a lieu d'écrire „paragraphe 1^{er}“.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 13 décembre 2016.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Georges WIVENES

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7092/02

N° 7092²**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2016-2017

PROJET DE LOI**portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2
du Code du travail**

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SECURITE SOCIALE**

(16.12.2016)

La Commission se compose de: M. Georges ENGEL, Président-Rapporteur; MM. Gérard ANZIA, Frank ARNDT, André BAULER, Marc BAUM, Mme Taina BOFFERDING, MM. Félix EISCHEN, Aly KAES, Alexander KRIEPS, Claude LAMBERTY, Paul-Henri MEYERS, Marc SPAUTZ et Serge WILMES, Membres.

*

I. ANTECEDENTS ET PROCEDURE

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire le 10 novembre 2016. Il a été accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une fiche financière ainsi que d'une fiche d'évaluation d'impact.

Le Conseil d'Etat a émis son avis le 13 décembre 2016.

Dans sa réunion du 15 décembre 2016, 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'Economie sociale et solidaire avant d'entamer l'examen de l'article unique et de l'avis du Conseil d'Etat. Elle a désigné au cours de la même réunion le président de la commission, Monsieur Georges Engel, rapporteur du projet de loi.

Dans sa réunion du 16 décembre 2016, la commission a finalement adopté le présent rapport.

*

II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi vise à moderniser le mécanisme du chômage partiel de droit commun en le rendant plus flexible afin de mieux couvrir les besoins des entreprises et des salariés en vue d'éviter des licenciements pour des raisons conjoncturelles.

La réforme envisagée s'inspire des expériences faites et des connaissances acquises au cours des dernières années, pendant lesquelles le régime du chômage partiel a été un instrument essentiel permettant de maintenir les salariés dans l'emploi et d'atténuer ainsi les conséquences de la crise économique sur le marché du travail.

Le projet vise à prolonger la période maximale du recours au chômage partiel sur toute l'année de calendrier au lieu de limiter la possibilité d'y recourir, comme jusqu'à présent, à six mois par an.

La prise en charge par le Fonds pour l'emploi de l'indemnité de compensation se définit par rapport à un nombre d'heures maximal par salarié qui peut s'étaler sur toute l'année sans être confiné dans un carcan mensuel. Ceci permet de mieux tenir compte des réalités et des besoins face aux aléas de la

conjoncture qui ont pu être observés dans de nombreuses entreprises indépendamment du nombre de salariés y occupés.

Le nombre d'heures retenu résulte des dispositions légales existantes (50 pour cent sur six mois) mais est calculé sur une année (50 pour cent sur douze mois). Le principe de la prise en charge par l'employeur des seize premières heures perdues n'est, selon l'exposé des motifs, appliqué qu'une seule fois par an: ces 16 heures prises en charge par l'employeur sont déduites du nombre maximal d'heures ($173/2 = 86,5 \text{ h} * 12 = 1.038 \text{ h} - 16 \text{ h} = 1.022 \text{ h}$). Le régime devient ainsi plus flexible et plus adapté aux besoins des entreprises.

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

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

Finalement, il est envisagé d'élargir le cercle des administrations publiques pouvant accueillir, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, des salariés en surnombre dans des entreprises du secteur privé.

*

III. AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Dans son avis du 13 décembre 2016, le Conseil d'Etat note que le Gouvernement propose une solution durable et unique en matière de chômage partiel, après que les mesures spéciales dérogatoires ayant trait au chômage partiel de source structurelle viennent à échéance fin 2016. Il constate que le projet de loi vise à prolonger la période de référence et à augmenter le nombre d'heures de chômage partiel prises en charge par le Fonds pour l'emploi.

Par contre, selon la Haute Corporation, le principe de la prise en charge par l'employeur des 16 premières heures de chômage partiel, appliqué selon le commentaire des articles seulement une seule fois par an (au lieu d'une fois par mois jusqu'à présent), ne se retrouverait pas dans le texte du projet de loi. La participation financière de l'employeur serait purement et simplement supprimée. Le Conseil d'Etat se pose la question si cette nouvelle réglementation ne risque pas de déresponsabiliser les employeurs.

*

IV. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article unique du projet de loi

L'article unique du projet de loi contient quatre dispositions modifiant le Code du travail.

Point 1 de l'article unique du projet de loi

Le point 1 de l'article unique du projet de loi prévoit de modifier l'article L. 511-5 comme suit:

„Art. L.511-5. La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1022 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein.

Pour les salariés travaillant à temps partiel les 1.022 heures sont proratisées.“

En effet, cette modification remplace la référence à la réduction de 50% de la durée de travail mensuelle comme limite maximale, par mois et par salarié à temps plein, par un montant de 1.022 heures éligibles, ce qui correspond à 12 mois de travail à temps partiel sur une année en tenant compte d'un abattement de 16 heures à charge de l'employeur ($6 * 173 \text{ h} = 1.038 \text{ h} - 16 \text{ h} = 1.022 \text{ h}$).

Le deuxième alinéa prévoit une proratisation pour les salariés occupés à temps partiel.

Le Conseil d'Etat dans son avis du 13 décembre 2016 constate que, telle que formulée, la modification opérée à l'article L.511-5 ne fait que fixer une limite maximale de 1.022 heures pour lesquelles une réduction du temps de travail est possible sur une période d'une année. Le Conseil d'Etat estime

que la volonté affichée par le texte du projet de loi, tant dans l'exposé des motifs que dans le commentaire du point 1 en ce qui concerne la prise en charge unique de la première tranche de 16 heures de chômage partiel, ne ressort pas du texte tel que proposé.

La commission note, en effet, que la prise en charge unique de la première tranche de 16 heures de chômage partiel ne résulte pas expressément du texte du projet de loi, mais est sous-entendue dans le nouveau système de calcul.

Dans ce cadre, il est rappelé que jusqu'au 31 décembre 2016, on a deux systèmes de calcul différents pour le remboursement du chômage partiel, le régime général (a) et le régime spécial de restructuration (b).

- (a) Pour ce qui est du régime général, il y a lieu de noter que pendant la crise de 2009 et jusqu'au 31 décembre 2015 toutes les heures perdues ont été remboursées à raison de 80% du salaire à l'employeur, jusqu'à concurrence de 50% de la durée de travail annuelle soit au maximum 1.038 heures par salarié et par année.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, et comme avant 2009, les employeurs ont été remboursés à raison de 80% du salaire pour toute heure de travail perdue mensuellement au-delà de la 16^{ème} heure de travail chômée et ce par mois d'éligibilité au chômage partiel, soit au maximum 423 heures de travail par salarié et par année

- (b) Concernant le régime spécial de restructuration – régime valable jusqu'au 31 décembre 2016 – l'employeur est remboursé à raison de 80% du salaire pour toute heure de travail perdue jusqu'à concurrence de 10 mois de travail, soit au maximum 1.730 heures de travail par salarié et par année.

En vertu du nouveau système généralisé proposé, indépendamment de la nature du chômage partiel, l'employeur pourra se faire rembourser le salaire à raison de 1.022 heures de travail par salarié et par année. Il s'agit d'une cagnotte fixe sans plus parler des 16 heures à charge de l'employeur: en effet, ce chiffre résulte de l'application du principe de l'annualisation du chômage partiel qui couvrira donc à partir du 1^{er} janvier 2017, 12 mois à raison de 50% du temps de travail affecté soit 1.022 heures de travail par salarié et par année (soit 173 heures de travail par mois, divisé par deux (50% du temps de travail normal sur un mois; 86,5 heures), fois 12 mois (correspondant à 1.038 heures), moins une seule et unique fois les 16 heures, ce qui revient à 1.022 heures par année, qui seront remboursées par le Fonds pour l'emploi.)

Ainsi, le remboursement par le Fonds pour l'emploi de l'indemnité de compensation sera dorénavant défini par rapport à un nombre d'heures maximal par salarié, qui peut s'étaler sur toute l'année, ceci afin de mieux tenir compte des réalités qui ont pu être observées dans de nombreuses entreprises, indépendamment du nombre de salariés y occupés.

En outre, au niveau légistique, la commission a procédé à la rectification d'erreurs matérielles qui se sont glissées *ab initio* dans le point 1 modifiant l'article L. 511-5 du Code du travail, qui est à lire comme suit:

„1^o L'article L.511-5 est modifié comme suit:

„Art. L. 511-5. La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.022 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein.

Pour les salariés travaillant à temps partiel les 1.022 heures sont proratisées.“ “

Point 2 de l'article unique du projet de loi

Le point 2 de l'article 1er du projet de loi dispose que le paragraphe 1er de l'article L.511-7 prendra la teneur suivante:

„(1) Les décisions visées à l'article L. 511-4, paragraphes 2, 3 et 4 sont limitées à un mois. Elles peuvent être renouvelées de mois en mois dans les limites de la durée de validité de la décision visée à l'article L.511-4, paragraphe 1^{er}.“

Plus particulièrement, cette modification visée à l'endroit du paragraphe 1^{er} de l'article L.511-7 permettra dorénavant d'étendre le chômage partiel sur une année, ce qui est d'ailleurs conforme avec la teneur du paragraphe 1^{er} de l'article L.511-4, qui dispose que les décisions du Gouvernement en conseil sur l'éligibilité d'une branche économique portent en principe sur une année et sont renouvelables.

Ce point n'appelle pas d'observations du Conseil d'Etat dans son avis du 13 décembre 2016.

La commission n'a pas non plus d'observations quant au fond. Au niveau légistique, elle a procédé à la rectification d'erreurs matérielles qui se sont glissées *ab initio* dans le point 2 modifiant le paragraphe 1^{er} de l'article L. 511-7 Code du travail, qui est à lire comme suit:

„2° *Le paragraphe 1^{er} de l'article L. 511-7 prend la teneur suivante:*

„(1) Les décisions visées à l'article L. 511-4, paragraphes ~~(2)~~, ~~(3)~~ et ~~(4)~~ sont limitées à un mois. Elles peuvent être renouvelées de mois en mois dans les limites de la durée de validité de la décision visée à l'article L.511-4, paragraphe 1er.“

Point 3 de l'article unique du projet de loi

Le point 3 de l'article unique du projet de loi dispose que l'article L.511-12 prend la teneur suivante:

„**Art. L.511-12.** *L'indemnité de compensation avancée par l'employeur est remboursée par le Fonds pour l'emploi dans les limites fixées à l'article L.511-5.*“

En effet, cette modification vise à garantir le remboursement à l'employeur de toutes les heures de travail perdues prises en charge par l'Etat, conformément aux nouvelles dispositions de l'article L. 511-5.

Le Conseil d'Etat, dans son avis du 13 décembre 2016, relève qu'actuellement, l'employeur est tenu de prendre en charge un maximum de 16 heures par mois, sur une période de six mois, donc au total 96 heures. Il constate que, par contre, et contrairement aux explications figurant à l'exposé des motifs, le nouveau libellé ne reprend pas la disposition selon laquelle la première tranche de 16 heures est prise en charge par l'employeur – principe qui dorénavant ne serait appliqué, selon l'exposé des motifs, qu'une seule fois par an. Le Conseil d'Etat renvoie à cet égard aux développements repris à l'endroit des considérations générales de son avis du 13 décembre 2016.

La commission renvoie à cet égard à ses explications y relatives sous le point 1 de l'article unique du projet de loi.

Point 4 de l'article unique du projet de loi

Au point 4 de l'article unique du projet de loi sont ajoutés les points 46 et 47 au paragraphe 1^{er} de l'article L.631-2, prenant la teneur suivante:

„46. *Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs du Service de la formation professionnelle, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire du Service de la formation professionnelle des spécialistes en matière de formation.*

47. *Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le Gouvernement en conseil, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs auprès d'administrations publiques autres que celles visées par les points 4 et 46 qui précèdent, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire de ces administrations des spécialistes dans leurs domaines respectifs.*“

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

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

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

Le Conseil d'Etat, dans son avis du 13 décembre 2016, n'a pas d'observations à formuler à l'endroit du point 4.

La commission n'a pas non plus d'observations quant au fond. Au niveau légistique, elle a procédé à la rectification d'une erreur matérielle qui s'est glissée *ab initio* dans le point 47 du point 4 modifiant le paragraphe 1^{er} de l'article L.631-2 du Code du travail, qui est à lire comme suit:

„47. *Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le Gouvernement en conseil, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des*

effectifs auprès d'administrations publiques autres que celles visées par les points 4 et 46 qui précèdent, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire de ces administrations des spécialistes dans leurs domaines respectifs.

*

Le Conseil d'Etat formule dans son avis du 15 novembre 2016 **une série d'observations d'ordre légistique** à l'endroit de l'article 1^{er}.

En effet, il constate que le projet de loi sous avis contient un article unique. Il y a donc lieu de remplacer „**Art. 1^{er}**“ par „**Article unique**“.

En outre, le Conseil d'Etat relève qu'il faut écrire „paragraphe 1^{er}“ au lieu de „paragraphe 1“.

La commission décide de reprendre ces propositions légistiques du Conseil d'Etat.

*

Compte tenu des considérations qui précèdent, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi dans la teneur qui suit:

*

V. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION

PROJET DE LOI

portant modification des articles L. 511-5, L. 511-7, L. 511-12 et L. 631-2 du Code du travail

Article unique. Le Code du travail est modifié comme suit:

1° L'article L. 511-5 est modifié comme suit:

„**Art. L. 511-5.** La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.022 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein.

Pour les salariés travaillant à temps partiel les 1.022 heures sont proratisées.“

2° Le paragraphe 1^{er} de l'article L. 511-7 prend la teneur suivante:

„(1) Les décisions visées à l'article L. 511-4, paragraphes 2, 3 et 4 sont limitées à un mois. Elles peuvent être renouvelées de mois en mois dans les limites de la durée de validité de la décision visée à l'article L. 511-4, paragraphe 1^{er}.“

3° L'article L. 511-12 prend la teneur suivante:

„**Art. L. 511-12.** L'indemnité de compensation avancée par l'employeur est remboursée par le Fonds pour l'emploi dans les limites fixées à l'article L. 511-5.“

4° Sont ajoutés les points 46 et 47 au paragraphe 1^{er} de l'article L. 631-2 de la teneur suivante:

„46. Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs du Service de la formation professionnelle, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire du Service de la formation professionnelle des spécialistes en matière de formation.

47. Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le Gouvernement en conseil, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs auprès d'administrations publiques autres que celles visées par les points 4 et 46 qui précèdent, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire de ces administrations des spécialistes dans leurs domaines respectifs.“

Luxembourg, le 16 décembre 2016

Le Président-Rapporteur;
Georges ENGEL

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7092/03

N° 7092³

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

PROJET DE LOI

**portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2
du Code du travail**

* * *

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

(1.12.2016)

Le projet de loi sous avis a pour objet, d'une part, de rendre le mécanisme du chômage partiel plus flexible et, d'autre part, de compléter la liste des dépenses prises en charge par le Fonds pour l'emploi.

Plus précisément, l'article 1^{er} du présent projet de loi modifie le Code du travail de manière à:

- étaler la période maximale du recours au chômage partiel sur l'année de calendrier (actuellement, ce recours est limité à 6 mois par an) (articles L.511-5, L.511-7, L.511-12),
- élargir le cercle des administrations publiques pouvant accueillir, dans le cadre d'un prêt temporaire de main d'oeuvre des salariés en surnombre dans des entreprises du secteur privé (ajout de deux points sous le paragraphe 1 de l'article L.631-2 du Code du travail).

Au regard de l'importance du projet de règlement grand-ducal et de ses répercussions sur l'ensemble de leurs ressortissants, les deux chambres professionnelles ont estimé utile et nécessaire de prendre position à travers un avis commun.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

De manière générale, le régime du chômage partiel permet l'allocation de subventions à des entreprises en difficultés conjoncturelles qui, plutôt que de procéder à des licenciements pour raisons économiques, s'engagent à maintenir le contrat de travail de leur personnel et à lui verser une indemnité de compensation pour les pertes de salaire subies du fait de la réduction de la durée normale du travail.

Selon les dispositions de droit commun (de nouveau applicables en matière de chômage partiel de source conjoncturelle depuis le 1^{er} janvier 2016), le placement en chômage partiel d'un salarié:

- doit, au cours d'un même mois, rester **inférieur à 50% des heures normalement travaillées** (article L.511-5 du Code du travail), et
- est accordé pour un mois et peut être renouvelé au plus 5 fois sur une période de 12 mois, **soit un total de 6 mois par an** (article L.511-7 du Code du travail).

Durant la période de chômage partiel, l'employeur verse à chaque salarié le salaire dû au titre des heures travaillées ainsi qu'une indemnité de compensation correspondant à au moins 80% du salaire normalement perçu au titre des heures chômées¹ et continue également de verser les cotisations sociales patronales afférentes aux salaires et indemnités de compensation correspondants².

1 Cette indemnité de compensation est d'au moins 90% du salaire normalement perçu si le salarié participe à des programmes de formation professionnelle continue pendant les heures chômées

2 Sont toutefois exclues, les cotisations d'assurance accident et des cotisations en matière de prestations familiales.

L'Etat rembourse alors à l'employeur l'indemnité de compensation réellement versée au titre des heures chômées³ à partir (i) soit, de la 17ème heure chômée pour un salarié travaillant normalement plus de 20 heures, (ii) soit, de la 9ème heure chômée pour un salarié travaillant normalement 20 heures ou moins. L'Etat prend également en charge la part salariale des cotisations sociales (et les retenues d'impôt correspondantes) versées au titre des heures chômées mais ne rembourse pas la part patronale de ces cotisations sociales, qui restent entièrement à charge de l'employeur.

Le projet de loi introduit une certaine flexibilisation en procédant à un étalement de la période maximale du recours au chômage partiel sur l'année de calendrier. Concrètement, **le projet de loi prévoit d'exprimer la limite maximale de réduction du travail, non plus en pourcentage** (pas plus de 50% de la durée de travail mensuelle normale d'un salarié sur une période de 6 mois au maximum) **mais en heures** (pas plus de 1022 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein, à proratiser pour un salarié travaillant à temps partiel).

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers saluent la flexibilisation qu'il est projeté d'apporter au régime de droit commun du chômage partiel, qui permettra, dans une certaine mesure, de compenser la non-reconduction de mesures temporaires adoptées en matière de chômage partiel de source conjoncturelle⁴ et structurelle⁵.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers n'ont pas de remarques de fond à formuler et s'en tiennent à l'exposé des motifs qui explique clairement le cadre et les objectifs du projet de loi sous avis.

Néanmoins, par souci de cohérence entre les dispositions pertinentes du Code du travail en matière de chômage partiel, les deux chambres professionnelles se demandent si, dans le cadre d'une demande adressée au Comité de conjoncture en vue de bénéficier de ce régime, il est encore pertinent d'exiger de l'entreprise qu'elle précise „la durée prévisible de la réduction projetée de la durée du travail“, dès lors que le recours au chômage partiel pourra se faire sur l'année de calendrier.

Si tel n'est pas le cas, afin de ne laisser planer aucun doute quant aux informations à fournir par les entreprises demanderesse, les termes „la durée prévisible“ figurant sous l'actuel article L.511-6, paragraphe (3) du Code du travail (qui énumère les informations à fournir par l'entreprise lors de sa demande) devraient être supprimés.

Le cas échéant, le texte devrait être modifié de manière à lire „*La demande doit préciser les causes, et les modalités ~~et la durée prévisible~~ de la réduction projetée de la durée du travail ainsi que le nombre de salariés touchés. (...).*“

Enfin, à la lecture de la fiche financière, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers relèvent que:

- les dépenses en matière de chômage partiel de source conjoncturelle pourraient augmenter d'un million d'euros par rapport à 2015 (1,2 million d'euros) et ainsi conduire à des dépenses d'un montant de 2,2 millions d'euros (et non 2 millions d'euros);
- les dépenses en matière de chômage partiel de source structurelle pourraient diminuer d'environ 3,6 millions d'euros par rapport à 2015 (9 millions d'euros) et ainsi conduire à des dépenses d'un montant de 5,4 millions d'euros.

Il s'ensuit que les dépenses totales en matière de chômage partiel accuseraient une diminution sensible pour passer de 10,2 millions d'euros en 2015 à 7,6 millions d'euros en 2016.

3 Ce remboursement se fait jusqu'à un plafond de 250% du salaire social minimum. L'excédent de salaire reste à la charge de l'employeur.

4 Les mesures temporaires en matière de chômage partiel de source conjoncturelle ont expiré le 31 décembre 2015 et consistaient dans la prise en charge intégrale, par l'Etat, de l'indemnité de compensation versée au personnel au chômage partiel de source conjoncturelle.

5 Les mesures temporaires en matière de chômage partiel de source structurelle, qui consistent dans la prise en charge intégrale, par l'Etat, de l'indemnité de compensation et dans la possibilité de réduire la durée du travail mensuelle du personnel de plus de 50% pendant un maximum de 10 mois, vont expirer au 31 décembre 2016.

Les deux chambres professionnelles prennent acte de ces estimations tout en regrettant que les autres régimes de chômage partiel pourtant expressément couverts par le projet de loi sous avis⁶ ne fassent quant à elles l'objet d'aucune estimation particulière.

*

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont en mesure d'approuver le projet de loi sous avis.

⁶ Cas de chômage partiel en cas de lien de dépendance économique déterminant et en cas de force majeure (article L.511-4 paragraphes (3) et (4) du Code du travail)

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7092

Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 22/12/2016 14:15:15	Président: M. Di Bartolomeo Mars
Scrutin: 1	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 7092 Code du Travail	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Projet de loi 7092	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	42 46	2	0	46
Procuration:	10	0	0	10
Total:	52 56	2	0	56

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
déi gréng					
M. Adam Claude	Oui		M. Anzia Gérard	Oui	
M. Kox Henri	Oui		Mme Lorsché Josée	Oui	
Mme Loschetter Viviane	Oui		M. Traversini Roberto	Oui	(M. Adam Claude)

CSV					
Mme Adehm Diane	Oui		Mme Andrich-Duval Sylvie	Oui	(M. Oberweis Marcel)
Mme Arendt Nancy	Oui	(M. Mosar Laurent)	M. Eicher Emile	Oui	
M. Eischen Félix	Oui		M. Gloden Léon	Oui	
M. Halsdorf Jean-Marie	Oui		Mme Mergen Martine	Oui	
M. Meyers Paul-Henri	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		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		M. Fayot Franz	Oui	(M. Negri Roger)
M. Haagen Claude	Oui	(Mme Dall'Agnol Claudia)	Mme Hemmen Cécile	Oui	(M. Bodry Alex)
M. Negri Roger	Oui				

DP					
M. Bauler André	Oui		M. Baum Gilles	Oui	(M. Graas Gusty)
Mme Beissel Simone	Oui	(M. Bauler André)	M. Berger Eugène	Oui	
Mme Brasseur Anne	Oui		M. Delles Lex	Oui	
Mme Elvinger Joëlle	Oui		M. Graas Gusty	Oui	
M. Hahn Max	Oui		M. Lamberty Claude	Oui	
M. Mertens Edy	Oui		Mme Polfer Lydie	Oui	(M. Hahn Max)

déi Lénk					
M. Baum Marc	Abst.		M. Wagner David	Abst.	

ADR					
M. Gibéryen Gast	Oui		M. Kartheiser Fernand	Oui	
M. Reding Roy	Oui	(M. Kartheiser Fernand)			

Le Président:

Le Secrétaire général:

Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 22/12/2016 14:15:15	Président: M. Di Bartolomeo Mars
Scrutin: 1	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 7092 Code du Travail	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Projet de loi 7092	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	42	2	0	46
Procuration:	10	0	0	10
Total:	52	2	0	56

Nom du député Vote (Procuration) Nom du député Vote (Procuration)

n'ont pas participé au vote:

CSV

Mme Hansen Martine	Mme Hetto-Gaasch Françoise
M. Kaes Aly	M. Lies Marc
Mme Modert Octavie	

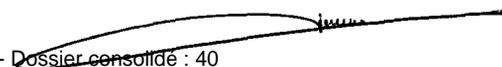
DP

M. Krieps Alexander	
--------------------------------	--

Le Président:



Le Secrétaire général:



7092/04

N° 7092⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

PROJET DE LOI

**portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2
du Code du travail**

* * *

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL
PAR LE CONSEIL D'ÉTAT**

(23.12.2016)

Le Conseil d'État,

appelé par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'État, du 22 décembre 2016 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

**portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2
du Code du travail**

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 22 décembre 2016 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et l'avis émis par le Conseil d'État en sa séance du 13 décembre 2016;

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 du 23 décembre 2016.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Georges WIVENES

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7092/05

N° 7092⁵**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2016-2017

PROJET DE LOI**portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2
du Code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(13.12.2016)

Par lettre en date du 7 novembre 2016, Monsieur Nicolas SCHMIT, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet de loi sous rubrique.

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

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

*

1. CHOMAGE PARTIEL

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

**1.1. Nombre d'heures maximales par salarié
sur une période de référence annuelle*****Régime „normal“***

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

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

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

Régime temporaire „de crise“

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

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

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

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

Régime proposé

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

La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.022 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein.

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

Pour les salariés travaillant à temps partiel les 1.022 heures sont proratisées.

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

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

Régime „normal“

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

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

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

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

Régime temporaire „de crise“

12. A titre temporaire, l'Etat remboursait aux employeurs relevant de l'une des branches économiques rendues éligibles également la première tranche de 8 heures pour les salariés travaillant nor-

malement 20 heures par semaine ou moins et de 16 heures pour les salariés travaillant normalement plus de 20 heures par semaine.

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

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

Régime proposé

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

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

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

Au contraire, suivant le mode de calcul explicité dans le commentaire des articles pour arriver aux 1.022 heures de chômage partiel, les salariés perdent même au total 16 heures de chômage partiel potentiel suite à cette mesure, 16 heures que l'employeur va devoir prendre en charge. Est-ce que cela ne risque pas de conduire à terme à la suppression d'emplois, ce qui aurait alors pour conséquence que la finalité du dispositif du chômage partiel n'est plus remplie?

*

2. PRET TEMPORAIRE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

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

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

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

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

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

Afin d'éviter des abus et d'éviter que les nouveaux dispositifs proposés dévient vers une soustraction systématique des missions de service public par des salariés relevant du droit privé, souvent moins onéreux pour l'Etat que les salariés embauchés par l'Etat sous le statut spécial de la Fonction publique, la CSL est d'avis que toute décision ministérielle ou gouvernementale

accordant une telle mesure doit être spécialement motivée, non-seulement eu égard à la situation „de surnombre“ au niveau de l’entreprise, mais aussi en ce qui concerne les besoins au niveau de l’administration concernée.

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

Luxembourg, le 13 décembre 2016

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

Entrée à l’Administration parlementaire le 28.12.2016.

12



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 16 décembre 2016

Ordre du jour :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 7 novembre 2016 (réunion jointe avec la Commission des Finances et du Budget)
2. 7016 Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail
- Rapporteur : Monsieur Georges Engel
- Présentation et adoption d'un projet de rapport
3. 7092 Projet de loi portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2 du Code du travail
- Présentation et adoption d'un projet de rapport
4. Divers

*

Présents : M. Claude Adam remplaçant M. Gérard Anzia, M. Alex Bodry remplaçant M. Frank Arndt, M. André Bauler, Mme Taina Bofferding, M. Félix Eischen, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, M. Paul-Henri Meyers, M. Marcel Oberweis remplaçant M. Serge Wilmes

M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. Marc Baum, M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 7 novembre 2016 (réunion jointe avec la Commission des Finances et du Budget)

Le projet de procès-verbal est approuvé à l'unanimité des membres présents.

2. 7016 Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail

Monsieur le Rapporteur renvoie pour les détails exhaustifs de son rapport au document n°170382 envoyé par courrier électronique en date du 15 décembre 2016.

Le projet de rapport n'appelle aucun commentaire.

Le projet de rapport est adopté à l'unanimité des membres présents, qui proposent le modèle 1 pour les débats en séance plénière.

3. 7092 Projet de loi portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2 du Code du travail

Pour les détails exhaustifs de son rapport, Monsieur le Rapporteur renvoie au document n°170423 envoyé par courrier électronique en date du 15 décembre 2016.

Le projet de rapport n'appelle pas de commentaire particulier.

Le projet de rapport est adopté à l'unanimité des membres présents, qui proposent le modèle de base pour les débats en séance plénière.

4. Divers

Aucun point divers n'est abordé.

Le Secrétaire-administrateur,
Tania Sonnetti

Le Président,
Georges Engel



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 15 décembre 2016

Ordre du jour :

1. 7016 Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail
 - Rapporteur : Monsieur Georges Engel
 - Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État
2. 7092 Projet de loi portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2 du Code du travail
 - Désignation d'un rapporteur
 - Présentation du projet de loi
 - Examen des articles et de l'avis du Conseil d'État
3. Divers

*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. André Bauler, M. Marc Baum, M. Marc Angel remplaçant Mme Taina Bofferding, M. Félix Eischen, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Gilles Baum remplaçant M. Claude Lamberty, M. Léon Gloden remplaçant M. Paul-Henri Meyers, M. Jean-Marie Halsdorf remplaçant M. Marc Spautz

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : Mme Taina Bofferding, M. Claude Lamberty, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. 7016 Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail

La commission procède à l'examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État en date du 13 décembre 2016, sur base d'un document de travail distribué par le secrétariat de la commission parlementaire.

Paragraphe 2 de l'article L. 211-7 du Code du travail - point 4 de l'article 1^{er} du projet de loi

A rappeler, que concernant le paragraphe 2, le Conseil d'État, dans son premier avis du 15 novembre 2016, a pu se rallier à l'avis de la Chambre des salariés qui « *s'interroge quant au délai d'un mois laissé à l'ITM pour tenter de concilier les parties et sur le régime qui, entretemps, s'applique pour les salariés en attendant la décision définitive respectivement de l'ITM et de l'Office national de conciliation* ». Il a estimé que la loi devrait clarifier si la saisine aura un caractère suspensif ou non.

Afin de donner suite à la demande du Conseil d'État - et considérant qu'en attendant la solution du litige, l'entreprise doit continuer à fonctionner - la commission avait décidé de compléter le paragraphe 2 par un nouvel alinéa 5 prévoyant que la saisine de l'ITM respectivement de l'Office national de conciliation n'a pas d'effet suspensif sur le POT en vigueur.

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, constate que cet amendement donne suite à l'observation formulée dans son premier avis, précisant que la saisine de l'Inspection du travail et des mines et de l'Office national de conciliation n'a pas d'effet suspensif.

Le Conseil d'État marque par conséquent son accord avec cet amendement.

La commission en prend note.

Article L. 211-8 du Code du travail - point 4 de l'article 1^{er} du projet de loi

Dans son premier avis du 15 novembre 2016, le Conseil d'État avait attiré l'attention sur le fait qu'en vertu du libellé du texte gouvernemental initial il sera donc tout à fait possible de reporter des heures de travail excédentaires, dont le nombre peut être fixé librement dans le règlement de l'horaire mobile, d'une période de référence de quatre mois à la prochaine période de référence de quatre mois et ce de façon illimitée, sans que ce travail excédentaire ne soit considéré, rémunéré ou compensé comme travail supplémentaire. Par conséquent, el Conseil d'État avait estimé que cette disposition n'est guère compatible avec l'objectif de l'introduction d'une période de référence de quatre mois, à savoir celui d'assurer une certaine flexibilité à l'entreprise tout en veillant à ce que la durée de travail hebdomadaire moyenne, calculée sur la période de référence en question, corresponde à la durée de travail hebdomadaire maximale normale.

Afin de tenir compte de cette remarque justifiée du Conseil d'État, la commission avait décidé de permettre ce report uniquement dans le cadre des périodes de référence inférieures ou égales à un mois.

Par conséquent, la commission a proposé par voie d'amendement de modifier et de compléter l'alinéa 5 de l'article L. 211-8 par un alinéa prévoyant que ce report est uniquement possible dans le cadre des périodes de référence inférieures ou égales à un mois.

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, constate que suite à une observation dans son premier avis concernant le report d'heures excédentaires dans un système d'horaire mobile sur une période de référence supérieure à un mois, cet amendement limite la possibilité d'un tel report aux périodes de référence inférieures ou égales à un mois.

Par conséquent, le Conseil d'État marque son accord avec cet amendement.

La commission en prend note.

Point 8 de l'article 1^{er} du projet de loi

La commission avait décidé par voie d'amendement de tenir compte de l'observation de la Chambre des salariés pour ce qui est de la contradiction soulevée entre les alinéas 1^{er} et 2 du nouvel article L. 231-11.

En effet, afin d'éviter que le paragraphe 2 ne rende l'application du paragraphe 1^{er} impossible, il y a effectivement lieu de modifier l'alinéa 2 pour qu'il soit en conformité avec l'alinéa 1^{er} qui fixe le principe général concernant le repos hebdomadaire.

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, constate que cet amendement de la commission prévoit la modification de l'alinéa 2 de l'article L. 231-11 pour tenir compte d'une observation de la Chambre des salariés. Ainsi, à l'avenir, dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos doit intervenir endéans les prochains sept jours.

Le Conseil d'État marque son accord avec cet amendement. La commission en prend note.

Article 2 du projet de loi

La commission, pour tenir compte des remarques du Conseil d'État de son premier avis formulées au sujet du point 4 (paragraphe 2 du nouvel article L. 211-6) du projet de loi - et pour éviter que les entreprises actuellement couvertes par une convention collective de travail, un accord subordonné ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel, qui renvoie au droit commun en ce qui concerne l'organisation du temps de travail ou qui ne prévoit aucune disposition particulière à ce sujet, puissent appliquer dès l'entrée en vigueur de la présente loi une période de référence légale dépassant ce qui était prévu par le droit commun au moment de la conclusion de la convention ou de l'accord – avait décidé d'ajouter un alinéa 2 à l'article 2 du projet de loi, prévoyant que dans une telle hypothèse la période de référence légale applicable jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord ne peut pas dépasser un mois.

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, constate que cet amendement, donnant suite aux observations du premier avis du Conseil d'État, ajoute un alinéa 2 nouveau à l'article 2 du projet de loi, précisant qu'en présence d'une convention collective, d'un accord subordonné ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel en vigueur ne contenant pas de disposition particulière relative à une période de référence, ou se limitant à faire un renvoi au droit commun, la période de référence applicable jusqu'à échéance de la convention collective ou de l'accord ne peut pas dépasser un mois.

Le Conseil d'État marque son accord avec cet amendement.

*

La commission est informée que le projet de rapport du présent projet de loi sera finalisé au cours de la présente journée, pour faire l'objet d'une présentation au cours d'une réunion du 16 décembre 2016 à 8 heures.

2. 7092 Projet de loi portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2 du Code du travail

Le présent projet de loi vise à moderniser le mécanisme du chômage partiel de droit commun en le rendant plus flexible afin de mieux couvrir les besoins des entreprises et des salariés en vue d'éviter des licenciements pour des raisons conjoncturelles.

La réforme envisagée s'inspire des expériences faites et des connaissances acquises au cours des dernières années, pendant lesquelles le régime du chômage partiel a été un instrument essentiel permettant de maintenir les salariés dans l'emploi et d'atténuer ainsi les conséquences de la crise économique sur le marché du travail.

La commission procède à l'examen des articles et de l'avis du Conseil d'Etat du 13 décembre 2016 sur base d'un document de travail distribué par le secrétariat de la commission parlementaire.

Article unique du projet de loi

L'article unique du projet de loi contient quatre dispositions modifiant le Code du travail.

Point 1 de l'article unique du projet de loi

Le *point 1* de l'article unique du projet de loi prévoit de modifier l'article L. 511-5 comme suit :

« Art. L.511-5. La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1022 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein.

Pour les salariés travaillant à temps partiel les 1.022 heures sont proratisées. »

En effet, cette modification remplace la référence à la réduction de 50% de la durée de travail mensuelle comme limite maximale, par mois et par salarié à temps plein, par un montant de 1.022 heures éligibles, ce qui correspond à 12 mois de travail à temps partiel sur une année en tenant compte d'un abattement de 16 heures à charge de l'employeur ($6 * 173 \text{ h} = 1.038 \text{ h} - 16 \text{ h} = 1.022 \text{ h}$).

Le deuxième alinéa prévoit une proratisation pour les salariés occupés à temps partiel.

Le Conseil d'État dans son avis du 13 décembre 2016 constate que, telle que formulée, la modification opérée à l'article L.511-5 ne fait que fixer une limite maximale de 1.022 heures pour lesquelles une réduction du temps de travail est possible sur une période d'une année. Le Conseil d'État estime que la volonté affichée par le texte du projet de loi, tant dans l'exposé des motifs que dans le commentaire du point 1 en ce qui concerne la prise en charge unique de la première tranche de 16 heures de chômage partiel, ne ressort pas du texte tel que proposé.

La commission note, en effet, que la prise en charge unique de la première tranche de 16 heures de chômage partiel ne résulte pas expressément du texte du projet de loi, mais est sous-entendue dans le nouveau système de calcul.

Dans ce cadre, il est rappelé que jusqu'au 31 décembre 2016, on a deux systèmes de calcul différents pour le remboursement du chômage partiel, le régime général (a) et le régime spécial de restructuration (b).

(a) Pour ce qui est du régime général, il y a lieu de noter que pendant la crise de 2009 et jusqu'au 31 décembre 2015 toutes les heures perdues ont été remboursées à raison de 80% du salaire à l'employeur, jusqu'à concurrence de 50% de la durée de travail annuelle soit au maximum 1038 heures par salarié et par année.

Depuis le 1er janvier 2016, et comme avant 2009, les employeurs ont été remboursés à raison de 80% du salaire pour toute heure de travail perdue mensuellement au-delà de la 16ème heure de travail chôme et ce par mois d'éligibilité au chômage partiel, soit au maximum 423 heures de travail par salarié et par année

(b) Concernant le régime spécial de restructuration – régime valable jusqu'au 31 décembre 2016 – l'employeur est remboursé à raison de 80% du salaire pour toute heure de travail perdue jusqu'à concurrence de 10 mois de travail, soit au maximum 1.730 heures de travail par salarié et par année.

En vertu du nouveau système généralisé proposé, indépendamment de la nature du chômage partiel, l'employeur pourra se faire rembourser le salaire à raison de 1.022 heures de travail par salarié et par année. Il s'agit-d'une cagnotte fixe sans plus parler des 16 heures à charge de l'employeur : en effet, ce chiffre résulte de l'application du principe de l'annualisation du chômage partiel qui couvrira donc à partir du 1^{er} janvier 2017, 12 mois à raison de 50% du temps de travail affecté soit 1.022 heures de travail par salarié et par année (soit 173 heures de travail par mois, divisé par deux (50% du temps de travail normal sur un mois ; 86,5 heures), fois 12 mois (correspondant à 1.038 heures), moins une seule et unique fois les 16 heures, ce qui revient à 1.022 heures par année, qui seront remboursées par le Fonds pour l'emploi.)

Ainsi, le remboursement par le Fonds pour l'emploi de l'indemnité de compensation sera dorénavant défini par rapport à un nombre d'heures maximal par salarié, qui peut s'étaler sur toute l'année, ceci afin de mieux tenir compte des réalités qui ont pu être observées dans de nombreuses entreprises, indépendamment du nombre de salariés y occupés.

En outre, au niveau légistique, la commission décide de procéder à la rectification d'erreurs matérielles qui se sont glissées *ab initio* dans le point 1 modifiant l'article L. 511-5 du Code du travail, qui est à lire comme suit :

« 1° L'article L.511-5 est modifié comme suit :

« **Art. L. 511-5.** La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1,022 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein.

Pour les salariés travaillant à temps partiel les 1,022 heures sont proratisées. » »

Point 2 de l'article unique du projet de loi

Le point 2 de l'article 1^{er} du projet de loi dispose que le paragraphe 1^{er} de l'article L.511-7 prendra la teneur suivante :

« (1) Les décisions visées à l'article L. 511-4, paragraphes 2, 3 et 4 sont limitées à un mois. Elles peuvent être renouvelées de mois en mois dans les limites de la durée de validité de la décision visée à l'article L.511-4, paragraphe 1^{er}. »

Plus particulièrement, cette modification visée à l'endroit du paragraphe 1^{er} de l'article L.511-7 permettra dorénavant d'étendre le chômage partiel sur une année, ce qui est d'ailleurs conforme avec la teneur du paragraphe 1^{er} de l'article L.511-4, qui dispose que les décisions du Gouvernement en conseil sur l'éligibilité d'une branche économique portent en principe sur une année et sont renouvelables.

Ce point n'appelle pas d'observations du Conseil d'État dans son avis du 13 décembre 2016.

La commission n'a pas non plus d'observations quant au fond. Au niveau légistique, elle décide de procéder à la rectification d'erreurs matérielles qui se sont glissées *ab initio* dans le point 2 modifiant le paragraphe 1^{er} de l'article L. 511-7 Code du travail, qui est à lire comme suit :

« 2° Le paragraphe 1^{er} de l'article L. 511-7 prend la teneur suivante :
« (1) Les décisions visées à l'article L. 511-4, paragraphes ~~{2}~~, ~~{3}~~ et ~~{4}~~ sont limitées à un mois. Elles peuvent être renouvelées de mois en mois dans les limites de la durée de validité de la décision visée à l'article L.511-4, paragraphe 1^{er}. »»

Point 3 de l'article unique du projet de loi

Le point 3 de l'article unique du projet de loi dispose que l'article L.511-12 prend la teneur suivante :

« **Art. L.511-12.** L'indemnité de compensation avancée par l'employeur est remboursée par le Fonds pour l'emploi dans les limites fixées à l'article L.511-5. »

En effet, cette modification vise à garantir le remboursement à l'employeur de toutes les heures de travail perdues prises en charge par l'État, conformément aux nouvelles dispositions de l'article L. 511-5.

Le Conseil d'État, dans son avis du 13 décembre 2016, relève qu'actuellement, l'employeur est tenu de prendre en charge un maximum de 16 heures par mois, sur une période de six mois, donc au total 96 heures. Il constate que, par contre, et contrairement aux explications figurant à l'exposé des motifs, le nouveau libellé ne reprend pas la disposition selon laquelle la première tranche de 16 heures est prise en charge par l'employeur – principe qui dorénavant ne serait appliqué, selon l'exposé des motifs, qu'une seule fois par an. Le Conseil d'État renvoie à cet égard aux développements repris à l'endroit des considérations générales de son avis du 13 décembre 2016.

La commission renvoie à cet égard à ses explications y relatives sous le point 1 de l'article unique du projet de loi.

Point 4 de l'article unique du projet de loi

Au point 4 de l'article unique du projet de loi sont ajoutés les points 46 et 47 au paragraphe 1^{er} de l'article L.631-2, prenant la teneur suivante :

« 46. Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue

du renforcement temporaire des effectifs du Service de la formation professionnelle, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire du Service de la formation professionnelle des spécialistes en matière de formation.

47. Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le Gouvernement en conseil, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs auprès d'administrations publiques autres que celles visées par les points 4 et 46 qui précèdent, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire de ces administrations des spécialistes dans leurs domaines respectifs. »

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

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

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

Le Conseil d'État, dans son avis du 13 décembre 2016, n'a pas d'observations à formuler à l'endroit du point 4.

La commission n'a pas non plus d'observations quant au fond. Au niveau légistique, elle décide de procéder à la rectification d'une erreur matérielle qui s'est glissée *ab initio* dans le point 47 du point 4 modifiant le paragraphe 1^{er} de l'article L.631-2 du Code du travail, qui est à lire comme suit :

« 47. Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le Gouvernement en conseil, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs auprès d'administrations publiques autres que celles visées par les points 4 et 46 qui précèdent, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire de ces administrations des spécialistes dans leurs domaines respectifs. »

*

Le Conseil d'État formule dans son avis du 15 novembre 2016 **une série d'observations d'ordre légistique** à l'endroit de l'article 1^{er}.

En effet, il constate que le projet de loi sous avis contient un article unique. Il y a donc lieu de remplacer « **Art. 1^{er}.** » par « **Article unique** ».

En outre, le Conseil d'État relève qu'il faut écrire « paragraphe 1^{er} » au lieu de « paragraphe 1 ».

La commission décide de reprendre ces propositions légistiques du Conseil d'État.

*

La commission est informée que le projet de rapport du présent projet de loi sera encore finalisé au cours de la présente journée pour faire l'objet d'une présentation au cours d'une réunion du 16 décembre 2016 à 8 heures.

3. Divers

La prochaine réunion de commission aura lieu demain à 8 heures à l'ordre du jour de laquelle figeront la présentation et l'approbation des deux projets de loi sous rubrique.

Le Secrétaire-administrateur,
Tania Sonnetti

Le Président,
Georges Engel

7016,7092

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 271

27 décembre 2016

Sommaire

CODE DU TRAVAIL

Loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail	page 4970
Loi du 23 décembre 2016 portant modification des articles L. 511-5, L. 511-7, L. 511-12 et L. 631-2 du Code du travail	4973

Loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail.

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

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 22 décembre 2016 et celle du Conseil d'Etat du 23 décembre 2016 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° Le paragraphe 2 de l'article L. 123-1 est modifié comme suit:

«Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans leur contrat de travail, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence légale prévue à l'article L. 211-6, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail. Est applicable l'article L. 211-9.»

2° L'article L. 211-1 est complété par un alinéa 2 qui prend la teneur suivante:

«Les dispositions du présent Titre ont pour objectif d'assurer, d'une part, un bon fonctionnement des entreprises ainsi que le développement de l'emploi, et, d'autre part, et au même titre, la sécurité et la protection de la santé des salariés ainsi que de bonnes conditions de travail.»

3° L'article L. 211-5 est modifié comme suit:

«Sans préjudice des articles L. 211-13, L. 211-18 à L. 211-21 ainsi que L. 211-23 à L. 211-25, la durée de travail ne peut pas excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine; la convention collective applicable peut fixer des limites inférieures à ces seuils.»

4° La section 4. du Chapitre Premier du Titre Premier du Livre II prend la teneur suivante:

«Section 4. – Périodes de référence, durée de travail hebdomadaire moyenne

Art. L. 211-6. (1) Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées à l'article L. 211-5, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur la période de référence applicable, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

(2) A défaut de convention collective de travail ou au cas où la convention collective ou l'accord subordonné ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, l'entreprise peut opter pour une période de référence allant jusqu'à quatre mois.

Pour des raisons techniques ou administratives, la période de référence peut être exprimée en semaines ou en mois de calendrier.

Avant l'introduction ou le changement d'une période de référence déterminée le chef d'entreprise ou son représentant doit préalablement entamer la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L. 414-3.

A défaut de délégation du personnel l'ensemble des salariés concernés doivent être informés et consultés.

La décision relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence déterminée trouve application au plus tôt un mois après que la procédure prévue aux alinéas qui précèdent a été entamée.

La durée de validité de la décision ainsi prise est valable pour 24 mois et est tacitement renouvelable.

Chaque décision ainsi prise est notifiée à l'Inspection du travail et des mines dans le mois de sa prise d'effet.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus d'un mois et deux mois au maximum un congé supplémentaire d'un jour et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de deux mois et trois mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas de besoin et notamment pour les salariés à temps partiel ces jours de congé sont proratisés.

Art. L. 211-7. (1) Toute entreprise établit en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de toute période de référence visée à l'article L. 211-6, un plan d'organisation du travail, couvrant au moins un mois pour toutes les périodes de référence supérieures ou égales à un mois, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours du plan d'organisation du travail.

Pour les entreprises ayant opté pour une période de référence inférieure à un mois la durée du plan d'organisation du travail doit correspondre à la durée de la période de référence.

Au cas où la période de référence est couverte par plusieurs plans d'organisation du travail successifs ceux-ci doivent tous être établis dans les mêmes délais avant le début du plan d'organisation du travail en question.

Le plan d'organisation du travail règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise qu'il définit le cas échéant. Sans nécessairement être nominatif, il doit permettre à tout salarié ainsi qu'à son supérieur hiérarchique direct de connaître sans équivoque l'horaire de travail qui lui est applicable.

Tout plan d'organisation du travail à établir sur base de l'alinéa 1 du présent paragraphe contient, sous peine de nullité, les mentions suivantes:

1. le début et la fin de la période de référence et du plan d'organisation du travail;
2. l'horaire de travail normal permettant à tout salarié de connaître son organisation du travail, c'est-à-dire les heures de travail par jour et par semaine ainsi que le début et la fin du travail journalier;
3. les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels ou collectifs;
4. le repos hebdomadaire de quarante-quatre heures consécutives et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.

Des modalités supplémentaires peuvent être ajoutées au plan d'organisation du travail et sa durée peut être modifiée le tout d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel.

A défaut de délégation du personnel les salariés concernés doivent donner leur accord.

La procédure prévue aux deux alinéas qui précèdent ne peut pas avoir comme conséquence la fixation d'une durée du plan d'organisation du travail inférieure à un mois à moins que la période de référence soit inférieure à un mois auquel cas la durée du plan d'organisation du travail doit correspondre à la durée de la période de référence.

(2) Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article est obligatoirement et préalablement soumis à l'avis de la délégation du personnel, ou, à défaut, à l'avis des salariés concernés, au plus tard cinq jours avant l'entrée en vigueur du plan d'organisation du travail.

Le plan d'organisation du travail doit être communiqué à tous les salariés concernés dans le délai prévu par le moyen le plus approprié.

En cas de désaccord de la délégation ou, à défaut, des salariés concernés, se documentant par un avis négatif et dûment motivé à propos du plan d'organisation du travail, le litige est soumis par la partie la plus diligente au Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui, dans le mois de la saisine, tente de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément au Livre 1^{er}, Titre VI relatif aux rapports collectifs du travail.

La saisine de l'Inspection du travail et des mines respectivement de l'Office national de conciliation n'a pas d'effet suspensif.

(3) Dans le respect des maxima fixés au paragraphe 4 le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine ou le plan d'organisation du travail entier n'est pas considéré comme travail supplémentaire au sens des articles L. 211-22 et suivants, si en cours d'application d'un plan d'organisation du travail celui-ci doit être modifié à la demande de l'employeur et si cette modification est communiquée au salarié concerné avec un délai de préavis d'au moins trois jours avant l'événement.

Si le changement intervient à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'événement et si ce changement n'entraîne pas une augmentation des heures de travail initialement planifiées mais un simple changement d'horaire, les heures de travail dépassant l'horaire initial de plus de deux heures sont compensées à raison de 1,2 heures pour une heure travaillée au lieu de 1,0 pour les deux premières.

Ces heures sont considérées comme heures supplémentaires au sens de la législation fiscale et en matière de sécurité sociale.

Le salarié concerné par un changement du plan d'organisation du travail intervenu à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'événement peut, à condition que le changement ne soit pas motivé par un cas de force majeure prévu aux points 2 et 3 de l'article L. 231-2, demander de ne pas se voir appliquer ce changement pour des raisons impérieuses et fondées.

En cas de désaccord exprimé par l'employeur la délégation ou le salarié concerné peut saisir l'Inspection du travail et des mines pour avis écrit concernant le caractère impérieux et fondé des motifs invoqués par le salarié. L'Inspection du travail et des mines rendra son avis dans les deux semaines à partir de sa saisine.

(4) Dans le cadre de chaque plan d'organisation du travail et dans le respect du paragraphe 1^{er} de l'article L. 211-12 sont à considérer comme heures supplémentaires au sens des articles L. 211-22 et suivants les heures de travail dépassant par mois:

- 12,5% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus d'un mois et trois mois au maximum,

- 10% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum.

Art. L. 211-8. Un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile peut se substituer au système du plan d'organisation du travail au sens des dispositions du présent article.

La décision relative à l'institution d'un horaire mobile ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités y compris les modifications est prise dans le cadre d'une convention collective de travail, d'un accord subordonné, d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés.

L'horaire mobile au sens de l'alinéa qui précède est défini comme un système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect tant des limites légales de la durée de travail que des règles à préétablir dans le cadre du règlement de l'horaire mobile. Sauf exceptions légales, la durée de travail ne peut excéder dix heures par jour ni quarante-huit heures par semaine.

Ce type d'organisation du travail réserve la faculté au salarié d'aménager l'horaire et la durée de travail journalière selon ses convenances personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

Si en fin de période de référence le décompte des heures de travail prestées indique un excédent d'heures par rapport à la durée légale ou conventionnelle, cet excédent constitue du travail supplémentaire au sens des dispositions des articles L. 211-22 et suivants, pour autant que la prestation d'heures excédentaires puisse être justifiée par des raisons de service.

Pour les périodes de référence légales dont la durée est inférieure ou égale à un mois le règlement de l'horaire mobile peut déterminer un nombre d'heures de travail excédentaires qui peut être reporté à la période de référence suivante.

Si le décompte indique un déficit d'heures, ce débit doit être régularisé dans un délai à définir par le règlement de l'horaire mobile par dépassement du temps de travail normal au cours de la période de référence suivante sans donner lieu à des majorations pour heures de travail supplémentaires, ceci dans le respect des limites imposées par la loi, à savoir dix heures par jour et quarante-huit heures par semaine.

L'entreprise doit mettre en place un système assurant un décompte exact des heures de travail prestées.

La délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation.

En cas de contestation des décomptes globaux, la délégation peut s'adresser à l'Inspection du travail et des mines qui doit procéder à une vérification. Elle dresse un rapport à l'entreprise et à la délégation du personnel.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément au Livre I^{er}, Titre VI relatif aux rapports collectifs du travail.

Art. L. 211-9. La convention collective de travail applicable ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée à l'article L. 211-6, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

La convention collective visée à l'alinéa qui précède peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée de travail, et notamment sur la période de référence.

Au cas où la convention collective du travail applicable, l'accord subordonné ou l'accord en matière de dialogue social interprofessionnel prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée à l'article L. 211-6, et, le cas échéant par dérogation à l'article L. 211-7 elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans l'entreprise ou les entreprises rentrant dans son champ d'application, quant à la périodicité, au contenu et aux modalités du plan.

Les congés supplémentaires prévus à l'article L. 211-6 et les limites fixées au paragraphe 4 de l'article L. 211-7 ne sont pas d'application en cas de période de référence négociée en application du présent article.»

5° Le paragraphe 2 de l'article L. 211-27 est complété par un alinéa 2 de la teneur suivante:

«Pour les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence, celles résultant du non-respect des délais de préavis fixés au paragraphe 3 de l'article L. 211-7 ou du dépassement des limites fixées au paragraphe 4 du même article le moment de la compensation est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, les heures supplémentaires non encore compensées à la fin de l'année de calendrier peuvent être reportées exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.»

6° L'alinéa premier de l'article L. 211-31 est modifié comme suit:

«**Art. L. 211-31.** Il peut être dérogé aux articles L. 211-15, L. 211-16 paragraphes 1^{er} et 3, L. 231-11 alinéa 1, et au principe de la période de référence légale prévu à l'article L. 211-6 par convention collective, par accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou par accord d'entreprise conclu dans le contexte d'une convention-cadre tels que définis au Livre I, Titre VI du présent Code, relatif aux rapports collectifs de travail ou par accord d'entreprise conclu suivant les modalités prévues à l'article L. 231-6 paragraphe 2: (...).»

7° A l'article L. 214-3, paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2 est abrogé.

8° L'article L. 231-11 est modifié comme suit:

«**Art. L. 231-11.** Sans préjudice de l'alinéa 3 du présent article et indépendamment de toute constatation notamment de la part de l'Inspection du travail et des mines, tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures.

Dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir endéans les prochains sept jours.

Le temps de repos des salariés coïncide, dans la mesure du possible, avec le jour du dimanche.

Les salariés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de quarante-quatre heures tel que défini à l'alinéa premier, d'après constatation de l'Inspection du travail et des mines, ont droit à un congé supplémentaire de six jours ouvrables par an. Un règlement grand-ducal détermine les modalités d'exécution du présent alinéa.»

Art. 2. Les dispositions en matière de période de référence prévues par les conventions collectives du travail, un accord subordonné, un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou autres accords au niveau de l'entreprise en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi resteront d'application jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord.

Lorsqu'une convention collective de travail, un accord subordonné ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi ne prévoit aucune disposition particulière relative à une période de référence légale ou se limite à faire un renvoi au droit commun, la durée de la période de référence applicable jusqu'à l'échéance de la convention collective ou de l'accord ne peut pas dépasser un mois.

Art. 3. Un bilan intermédiaire des nouvelles dispositions légales sera effectué cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

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

Crans, le 23 décembre 2016.
Henri

Doc. parl. 7016; sess. ord. 2015-2016 et 2016-2017.

Loi du 23 décembre 2016 portant modification des articles L. 511-5, L. 511-7, L. 511-12 et L. 631-2 du Code du travail.

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

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 22 décembre 2016 et celle du Conseil d'Etat du 23 décembre 2016 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

Article unique. Le Code du travail est modifié comme suit:

1° L'article L. 511-5 est modifié comme suit:

«**Art. L. 511-5.** La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.022 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein.

Pour les salariés travaillant à temps partiel les 1.022 heures sont proratisées.»

2° Le paragraphe 1^{er} de l'article L. 511-7 prend la teneur suivante:

«(1) Les décisions visées à l'article L. 511-4, paragraphes 2, 3 et 4 sont limitées à un mois. Elles peuvent être renouvelées de mois en mois dans les limites de la durée de validité de la décision visée à l'article L. 511-4, paragraphe 1^{er}.»

3° L'article L. 511-12 prend la teneur suivante:

«**Art. L. 511-12.** L'indemnité de compensation avancée par l'employeur est remboursée par le Fonds pour l'emploi dans les limites fixées à l'article L. 511-5.»

4° Sont ajoutés les points 46 et 47 au paragraphe 1^{er} de l'article L. 631-2 de la teneur suivante:

«46. Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs du Service de la formation professionnelle, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire du Service de la formation professionnelle des spécialistes en matière de formation.

47. Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le Gouvernement en conseil, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs auprès d'administrations publiques autres que celles visées par les points 4 et 46 qui précèdent, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire de ces administrations des spécialistes dans leurs domaines respectifs.»

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

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

La Secrétaire d'Etat à l'Economie,
Francine Closener

Crans, le 23 décembre 2016.

Henri

Doc. parl. 7092; sess. ord. 2016-2017.