



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 7858

Projet de loi portant :
1° dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ;
2° modification du Code du travail

Date de dépôt : 09-07-2021

Date de l'avis du Conseil d'État : 07-09-2021

Auteur(s) : Monsieur Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Liste des documents

| Date | Description | Nom du document | Page |
|-------------|---|-------------------------|-------------|
| 08-07-2022 | Résumé du dossier | Résumé | <u>3</u> |
| 09-07-2021 | Déposé | 7858/00 | <u>5</u> |
| 24-08-2021 | Avis de la Chambre des Salariés (16.1.2021) | 7858/01 | <u>18</u> |
| 07-09-2021 | Avis du Conseil d'État (7.9.2021) | 7858/02 | <u>21</u> |
| 18-10-2021 | Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (30.9.2021) | 7858/03 | <u>26</u> |
| 28-10-2021 | Rapport de commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Rapporteur(s) : Monsieur Georges Engel | 7858/04 | <u>34</u> |
| 11-11-2021 | Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°11 Une demande de dispense du second vote a été introduite | 7858 | <u>43</u> |
| 11-11-2021 | Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°11 Une demande de dispense du second vote a été introduite | 7858 | <u>46</u> |
| 16-11-2021 | Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (16-11-2021) Evacué par dispense du second vote (16-11-2021) | 7858/05 | <u>49</u> |
| 28-10-2021 | Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (02) de la reunion du 28 octobre 2021 | 02 | <u>52</u> |
| 30-09-2021 | Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (32) de la reunion du 30 septembre 2021 | 32 | <u>68</u> |
| 11-11-2021 | Évaluation du dispositif légal dans les 18 mois de l'entrée en vigueur du texte de loi n°7858 | Document écrit de dépôt | <u>79</u> |
| 25-11-2021 | Publié au Mémorial A n°823 en page 1 | 7858 | <u>81</u> |

Résumé

N° 7858

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2021-2022

Projet de loi portant :

1° dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ;

2° modification du Code du travail

Résumé

Le présent projet de loi vise à déroger temporairement à l'article L. 511-5 du Code du travail et à modifier les articles L. 511-5, L. 511-10 et L. 513-3 du code précité.

Afin de soutenir les entreprises dans leur sortie de la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19 et vu que la crise sanitaire a accéléré les processus de restructurations profondes ayant des répercussions au niveau de l'emploi, la dérogation temporaire à l'article L.511-5 du Code du travail vise à augmenter pour l'année 2021 le nombre d'heures de travail pouvant être réduites dans le cadre du chômage partiel de source structurelle dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi de 1.022 à 1.714 heures. Cette mesure s'appliquera de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2021 et ira jusqu'au 31 décembre 2021.

En outre, le présent projet de loi introduit des modifications définitives dans le Code du travail. Dans le contexte des restructurations fondamentales accompagnées par des périodes plus ou moins longues de chômage partiel structurel, le présent projet de loi, par la modification à l'article L. 511-5 du Code du travail, vise à augmenter de manière définitive le nombre d'heures éligibles au chômage partiel à un maximum de 1.714 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein, à condition que les entreprises soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi accompagnant une restructuration fondamentale, résultant d'un accord tripartite sectoriel, et homologué.

Ensuite, le présent projet de loi prévoit de modifier l'article L. 511-10 du Code du travail afin de compléter la condition d'éligibilité d'un salarié au bénéficiaire du chômage partiel relative à son occupation légale auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg par la précision que le salarié ne doit pas être en situation de préavis résultant de l'initiative de l'employeur. Par contre, les salariés qui démissionnent pendant une période de chômage partiel sont éligibles dans le cadre des décomptes mensuels. Les entreprises, qui incluent des accompagnements personnels dans le cadre de transitions de carrières dans leur plan de maintien dans l'emploi peuvent recourir, le cas échéant, aux programmes spécifiques de l'ADEM en la matière.

Finalement, le présent projet de loi vise à modifier l'article L.513-3 du Code du travail afin de déterminer certaines dispositions qui doivent obligatoirement figurer dans le plan de maintien dans l'emploi pour que celui-ci puisse être homologué.

7858/00

N° 7858

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2020-2021

PROJET DE LOI

**portant 1. dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du
Code du travail ; 2. modification du Code du travail**

* * *

*(Dépôt: le 9.7.2021)***SOMMAIRE:**

| | <i>page</i> |
|---|-------------|
| 1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (30.6.2021)..... | 1 |
| 2) Exposé des motifs | 2 |
| 3) Texte du projet de loi..... | 2 |
| 4) Commentaire des articles | 3 |
| 5) Fiche financière | 4 |
| 6) Texte coordonné..... | 4 |
| 7) Fiche d'évaluation d'impact..... | 9 |

*

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 1. dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ; 2. modification du Code du travail.

Palais de Luxembourg, le 30 juin 2021

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

Dan KERSCH

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Dans le cadre de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 le Gouvernement avait pris un certain nombre de mesures exceptionnelles et dérogatoires notamment en ce qui concerne l'application du régime du chômage partiel.

Parmi ces mesures figurait celle d'immuniser la période de janvier à juillet 2020 par rapport au contingent de 1.022 heures disponibles en matière de chômage partiel par année de calendrier et par salarié.

Or, il s'avère que non seulement la mesure de chômage partiel doit continuer à soutenir les entreprises dans leur sortie de la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19, mais qu'un certain nombre d'entreprises sont amenées à procéder à des restructurations profondes ayant des répercussions au niveau de l'emploi.

Ces projets de restructuration ne sont pas nécessairement tous directement dus au Covid-19, mais la crise sanitaire a certainement fait accélérer ces processus et en a augmenté l'impact et ce dans le cadre d'une toujours plus importante digitalisation des procédures de production.

Voilà pourquoi le présent projet de loi vise à réintroduire temporairement une disposition déjà utilisée lors de la crise économique de 2009, à savoir l'augmentation du nombre d'heures de travail pouvant être réduites dans le cadre du chômage partiel de source structurelle dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi.

Finalement il est proposé d'introduire cinq modifications de manière définitive dans le Code du travail.

En premier lieu, dans le même contexte de restructurations accompagnées par des périodes plus ou moins longues de chômage partiel structurel, il est proposé d'augmenter également et de manière définitive le nombre d'heures éligibles au chômage partiel pour des entreprises couvertes par un accord tripartite sectoriel.

Ensuite, toujours dans le contexte du chômage partiel, il s'agit de compléter la condition d'éligibilité d'un salarié au bénéficiaire du chômage partiel relative à son occupation légale auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg par la précision que le salarié ne doit pas être en situation de préavis résultant de l'initiative de l'employeur et, dans le cadre des plans de maintien dans l'emploi, de rendre éligibles, le cas échéant, les programmes spécifiques de l'ADEM en matière d'accompagnement personnel des transitions de carrière.

Finalement, comme l'instrument du chômage partiel est également un élément souvent essentiel des plans de maintien dans l'emploi, le présent projet entend déterminer quelques dispositions qui devront obligatoirement figurer dans un tel plan pour pouvoir être homologué.

*

TEXTE DU PROJET

Art. 1er. Par dérogation à l'article L. 511-5 du Code du travail la réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.714 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein pour les entreprises admises au régime de chômage partiel de source structurelle conformément aux articles L. 512-7 et suivants du Code du travail, pour autant qu'elles soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi accompagnant une restructuration fondamentale et homologué conformément à l'article L. 513-3.

Pour les salariés à temps partiel les 1.714 heures sont proratisées.

Art. 2. Le Code du travail est modifié comme suit :

1° L'article L. 511-5 est complété par deux nouveaux alinéas de la teneur suivante :

« La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.714 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein pour les entreprises admises au régime de chômage partiel de source structurelle conformément aux articles L. 512-7 et suivants , pour autant qu'elles soient

couvertes par un plan de maintien dans l'emploi accompagnant une restructuration fondamentale, résultant d'un accord entre partenaires sociaux entériné dans le cadre d'une réunion sectorielle à caractère tripartite entre ces partenaires et le Gouvernement et homologué conformément à l'article L. 513-3.

Pour les salariés à temps partiel les 1.714 heures sont proratisées. »

2° A l'article L. 511-10, le point 1 in fine est complété par le bout de phrase suivant :

« et ne se trouvent pas en situation de préavis sur base de l'article L. 124-3 ; »

3° A l'article L. 513-3, paragraphe 1^{er}, 9^e tiret, les termes « , y inclus la participation à des mesures de l'Agence pour le développement de l'emploi visant la gestion prévisionnelle de la main d'œuvre et des compétences » sont ajoutés.

4° A l'article L. 513-3, paragraphe 1^{er}, in fine, est rajouté l'alinéa suivant :

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

5° A l'article L. 513-3, paragraphe 4, sont rajoutés les alinéas suivants :

« Pour pouvoir être homologué il faut que le plan de maintien dans l'emploi comprenne la section obligatoire prévue au paragraphe 1^{er} ainsi que le but poursuivi par ce plan avec un échéancier précis, qu'il soit accompagné par un comité de suivi constitué de représentants des parties signataires et qu'il prévoient un programme de formation détaillé et chiffré.

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

Art. 3. La disposition dérogatoire figurant à l'article 1^{er} entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2021.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad. article 1er

Cet article vise à augmenter de manière temporaire de 1.022 à 1.714 le nombre d'heures pouvant être utilisées et remboursées par le Fonds pour l'emploi en matière de chômage partiel de nature structurelle, ce qui correspond plus au moins à dix mois par année de calendrier.

Comme cette possibilité est proposée pour accompagner des restructurations importantes et pas de simples réorganisations internes, il est prévu que cette augmentation n'est accordée que sur base d'un plan de maintien dans l'emploi homologué.

Ad. article 2 point 1

Cette modification vise à introduire de façon permanente la possibilité de porter le nombre d'heures éligibles au chômage partiel à 1.714 heures par année de calendrier sous les mêmes circonstances que celles prévues à l'article 1^{er} du présent projet de loi avec la condition supplémentaire que le plan de maintien dans l'emploi doit être le résultat de négociations tripartites sectorielles ayant eu lieu entre les syndicats et les représentants des employeurs concernés et le Gouvernement.

Ad. article 2 point 2

Cette modification précise que les salariés éligibles pour le chômage partiel doivent non seulement être occupés légalement mais également non encore licenciés.

En effet et bien que de toute façon la mesure est offerte aux entreprises comme alternative à des licenciements, il convient de préciser que les salariés déjà licenciés avant l'admission au chômage partiel et toujours sous préavis ne seront pas pris en compte.

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

Ad. article 2 point 3

Le point 3 complète le point 9 de la liste des sujets sur lesquels devront porter les discussions des partenaires sociaux et dont les résultats seront consignés dans le plan de maintien dans l'emploi. Cet ajout vise ainsi à permettre aux entreprises, qui incluent des accompagnements personnels dans le cadre de transitions de carrière dans leur plan de maintien dans l'emploi, de recourir, le cas échéant, à un programme spécifique en la matière mis à disposition par l'Agence pour le développement de l'emploi.

Ad. article 2 point 4

Le point 4 introduit une disposition qui devra être obligatoirement prévue dans chaque plan de maintien dans l'emploi afin qu'il puisse être homologué et donner droit aux avantages y relatifs.

Les éléments y prévus permettront aux autorités compétentes de vérifier la viabilité de l'entreprise ainsi que la pérennisation du ou des sites sur le territoire luxembourgeois, avant de débloquer des fonds publics.

Ad. article 2 point 5

Le point 5 rappelle l'obligation prévue au point 4 et ajoute la nécessité de présenter un échéancier des mesures ainsi que des plans de formation.

Par ailleurs il entend rendre obligatoire, pour les entreprises qui, sur base de leur plan de maintien dans l'emploi, procéderont à une réduction de leur personnel ou qui permettront des départs volontaires, d'inclure dans leur plan un accompagnement individuel externe pour les salariés concernés.

Ad. article 3

Cet article prévoit la rétroactivité de la mesure temporaire et limite sa durée de validité au 31 décembre 2021.

La rétroactivité au 1^{er} janvier 2021 est indispensable en l'espèce alors que les 1.714 heures prévues à l'article 1^{er} du projet, sont fixées par rapport à l'année de calendrier.

*

FICHE FINANCIERE

En partant d'un montant mensuel moyen de l'indemnité de compensation, constaté actuellement dans le cadre du chômage partiel, de 2.400€ par salarié, le surcoût à charge du Fonds pour l'emploi pour un contingent de 500 salariés serait de 1.200.000€ par mois donc de 4.800.000€ pour l'ensemble des quatre mois supplémentaires.

Par contre, si la moyenne mensuelle de l'indemnité de compensation viendrait à augmenter et atteindre le plafond maximal de 250% du salaire social minimum, le surcoût serait de 5.355€ par mois et par salarié et donc pour le même contingent de 500 salariés de 2.677.500€ par mois et de 10.710.000€ pour les quatre mois supplémentaires.

*

TEXTE COORDONNE*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. (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.

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.

La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.714 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein pour les entreprises admises au régime de chômage partiel de source structurelle conformément aux articles L. 512-7 et suivants , pour autant qu'elles soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi accompagnant une restructuration fondamentale, résultant d'un accord entre partenaires sociaux entériné dans le cadre d'une réunion sectorielle à caractère tripartite entre ces partenaires et le Gouvernement et homologué conformément à l'article L. 513-3.

Pour les salariés à temps partiel les 1.714 heures sont proratisées.

Art. L. 511-6. (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 L. 511-4, paragraphe 1er.

(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. 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 **et ne se trouvent pas en situation de préavis sur base de l'article L. 124-3;**
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.

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.

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. (1) Les subventions accordées sur base de déclarations erronées sont à restituer.

Les subventions accordées sur base de déclarations délibérément fausses et dès qu'il y a un manquement délibéré dans le versement des indemnités de compensation à un ou plusieurs salariés concernés ou que des subventions ont servi à des fins autres que le paiement des salaires, le bénéficiaire doit restituer la totalité des sommes perçues sur base de l'ensemble des demandes introduites et le bénéfice du chômage partiel est retiré avec effet immédiat à l'entreprise concernée.

(2) Les infractions aux dispositions de l'alinéa 1er sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros.

(3) Le présent article s'applique également pour les subventions accordées au titre de l'article L. 512-10.

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.

Chapitre III.– Etablissement d'un plan de maintien dans l'emploi

Art. L. 513-1. (1) Sur base du relevé prévu à l'article L. 511-27, le Comité de conjoncture, sur initiative de la présidence ou d'un de ses membres, peut inviter à tout moment, et au plus tard lorsqu'il constate cinq licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de référence de trois mois ou huit licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de référence de six mois au sein d'une même entreprise, les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, à entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3.

(2) En vue de pouvoir prendre une décision sur l'opportunité de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi en toute connaissance de cause, le Comité de conjoncture peut demander à son secrétariat de procéder à un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise.

(3) La réalisation de cet examen peut être confiée à des experts externes. La portée exacte de l'examen peut être précisée par voie de règlement grand-ducal.

(4) Les conclusions de l'examen sont communiquées par le secrétariat aux membres du Comité de conjoncture qui s'engagent au respect d'une obligation de discrétion professionnelle à cet égard.

Art. L. 513-2. (1) Hormis les cas prévus à l'article L. 513-1, les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, peuvent également prendre l'initiative commune d'entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi, lorsqu'ils pressentent des problèmes d'ordre économique/financier dans l'entreprise, susceptibles d'avoir des incidences négatives en termes d'emplois.

(2) Dans ce cas, la partie la plus diligente informera le secrétariat du Comité de conjoncture du début des discussions.

Art. L. 513-3. (1) Tout plan de maintien dans l'emploi contiendra obligatoirement des dispositions consignnant le résultat des discussions entre les partenaires sociaux, qui devront notamment porter sur les sujets suivants:

– application de la législation sur le chômage partiel;

- aménagements possibles de la durée de travail dont application d'une période de référence plus longue ou plus courte;
- travail volontaire à temps partiel;
- recours à des comptes épargne-temps;
- réductions de la durée du travail ne tombant pas sous le champ d'application de la législation sur le chômage partiel, prévoyant le cas échéant la participation à des formations continues et/ou des reconversions pendant les heures de travail libérées;
- possibilités de formation voire de reconversion permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise;
- possibilités de formation, de formation continue, de reconversion permettant la réaffectation de salariés dans une autre entreprise, appartenant le cas échéant au même secteur d'activités;
- application de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre;
- accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en prenant recours sur des experts externes, **y inclus la participation à des mesures de l'Agence pour le développement de l'emploi visant la gestion prévisionnelle de la main d'œuvre et des compétences;**
- application de la législation sur la préretraite-ajustement;
- période d'application du plan de maintien dans l'emploi;
- principes et procédures régissant la mise en œuvre et le suivi du plan de maintien dans l'emploi;
- mesures spéciales pour salariés âgés.

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

(2) Les discussions pourront également englober les salariés licenciés au cours de la période de référence de trois mois respectivement six mois et ayant déclenché l'invitation à établir un plan de maintien dans l'emploi.

(3) Le plan de maintien dans l'emploi est signé par les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, et transmis au secrétariat du Comité de conjoncture.

(4) Le secrétariat soumet le plan de maintien dans l'emploi pour homologation au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui statue sur avis du Comité de conjoncture.

Pour pouvoir être homologué il faut que le plan de maintien dans l'emploi comprenne la section obligatoire prévue au paragraphe 1^{er} ainsi que le but poursuivi par ce plan avec un échéancier précis, qu'il soit accompagné par un comité de suivi constitué de représentants des parties signataires et qu'il prévoit un programme de formation détaillé et chiffré.

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

(5) Le secrétariat du Comité de conjoncture accompagne la mise en œuvre et le suivi des plans de maintien dans l'emploi.

(6) Au cas où les discussions entre partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, n'aboutiraient pas à l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi, un rapport retraçant le contenu et les conclusions des discussions et signé par toutes les parties est adressé à la présidence du Comité de conjoncture.

Art. L. 513-4. (1) Pour les besoins d'application des dispositions du présent chapitre, il y a lieu d'entendre par partenaires sociaux aux niveaux appropriés d'un côté l'employeur et/ou une organisation professionnelle patronale 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 et les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale respectivement justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie au sens des articles L. 161-3

à L. 161-8 dans le cas d'entreprises non soumises à l'obligation d'instituer une délégation du personnel.

(2) La délégation du personnel peut dans le cas d'entreprises qui ne sont pas liées par une convention collective de travail étendre leur mandat de discussion à une ou plusieurs organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale.

*

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

| | |
|--------------------------------|--|
| Intitulé du projet : | Projet de loi portant 1. dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail; 2. modification du Code du travail |
| Ministère initiateur : | Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire |
| Auteur(s) : | Nadine Welter |
| Téléphone : | 247-86315 |
| Courriel : | nadine.welter@mt.etat.public.lu |
| Objectif(s) du projet : | <p>Dans le cadre de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 le Gouvernement avait pris un certain nombre de mesures exceptionnelles et dérogoatoires notamment en ce qui concerne l'application du régime du chômage partiel.</p> <p>Parmi ces mesures figurait celle d'immuniser la période de janvier à juillet 2020 par rapport au contingent de 1.022 heures disponibles en matière de chômage partiel par année de calendrier et par salarié.</p> <p>Or, il s'avère que non seulement la mesure de chômage partiel doit continuer à soutenir les entreprises dans leur sortie de la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19, mais qu'un certain nombre d'entreprises sont amenées à procéder à des restructurations profondes ayant des répercussions au niveau de l'emploi.</p> <p>Ces projets de restructuration ne sont pas nécessairement tous directement dus au Covid-19, mais la crise sanitaire a certainement fait accélérer ces processus et en a augmenté l'impact et ce dans le cadre d'une toujours plus importante digitalisation des procédures de production.</p> <p>Voilà pourquoi le présent projet de loi vise à réintroduire temporairement une disposition déjà utilisée lors de la crise économique de 2009, à savoir l'augmentation du nombre d'heures de travail pouvant être réduites dans le cadre du chômage partiel de source structurelle dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi.</p> <p>Finalement il est proposé d'introduire cinq modifications de manière définitive dans le Code du travail.</p> <p>En premier lieu, dans le même contexte de restructurations accompagnées par des périodes plus ou moins longues de chômage partiel structurel, il est proposé d'augmenter également et de manière définitive le nombre d'heures éligibles au chômage partiel pour des entreprises couvertes par un accord tripartite sectoriel.</p> |

En premier lieu, dans le même contexte de restructurations accompagnées par des périodes plus ou moins longues de chômage partiel structurel, il est proposé d'augmenter également et de manière définitive le nombre d'heures éligibles au chômage partiel pour des entreprises couvertes par un accord tripartite sectoriel.

Ensuite, toujours dans le contexte du chômage partiel, il s'agit de compléter la condition d'éligibilité d'un salarié au bénéfice du chômage partiel relative à son occupation légale auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg par la précision que le salarié ne doit pas être en situation de préavis résultant de l'initiative de l'employeur et, dans le cadre des plans de maintien dans l'emploi, de rendre éligibles, le cas échéant, les programmes spécifiques de l'ADEM en matière d'accompagnement personnel des transitions de carrière.

Finalement, comme l'instrument du chômage partiel est également un élément souvent essentiel des plans de maintien dans l'emploi, le présent projet entend déterminer quelques dispositions qui devront obligatoirement figurer dans un tel plan pour pouvoir être homologué.

Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :

/

Date : 14/06/2021

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s) : Oui Non
Si oui, laquelle/lesquelles :
Remarques/Observations :
2. Destinataires du projet :
 - Entreprises/Professions libérales : Oui Non
 - Citoyens : Oui Non
 - Administrations : Oui Non
3. Le principe « Think small first » est-il respecté ? Oui Non N.a.¹
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)
Remarques/Observations :
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 :
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 interadministratif (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.
- Sinon, 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 ?

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)

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

Egalité des chances

15. Le projet est-il :
- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
 - positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
- Si oui, expliquez de quelle manière :
- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
 - 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)

7858/01

N° 7858¹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2020-2021

PROJET DE LOI**portant 1. dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du
Code du travail ; 2. modification du Code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(16.7.2021)

Par lettre du 7 juillet 2021, réf. : DK/tm/cb, Monsieur Dan Kersch, 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. Afin de soutenir les entreprises dans leur sortie de la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19 et vu que la crise sanitaire a accéléré les processus de restructurations profondes ayant des répercussions au niveau de l'emploi, le projet de loi sous rubrique vise à réintroduire temporairement l'augmentation du nombre d'heures de travail pouvant être réduites dans le cadre du chômage partiel de source structurelle dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi.

2. Il est précisé que cette mesure ne touche que les restructurations importantes, par conséquent, l'augmentation des heures de 1022 à 1714 pouvant être utilisées et remboursées par le Fonds pour l'emploi en matière de chômage partiel de nature structurelle, n'est accordée que sur base d'un plan de maintien dans l'emploi homologué. Cette mesure s'appliquera de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2021 et ira jusqu'au 31 décembre 2021.

3. En outre, il est proposé d'introduire d'autres mesures définitives dans le Code du travail.

4. Dans le contexte des restructurations fondamentales accompagnées par des périodes plus ou moins longues de chômage partiel structurel, il est proposé d'augmenter de manière définitive le nombre d'heures éligibles au chômage partiel à un maximum de 1714 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein, à condition que les entreprises soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi accompagnant une restructuration fondamentale, résultant d'un accord tripartite sectoriel, et homologué.

5. Ensuite, il s'agit de compléter la condition d'éligibilité d'un salarié au bénéfice du chômage partiel relative à son occupation légale auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg par la précision que le salarié ne doit pas être en situation de préavis résultant d'un licenciement. Par contre, les salariés qui démissionnent pendant une période de chômage partiel sont éligibles dans le cadre des décomptes mensuels.

6. Les entreprises, qui incluent des accompagnements personnels dans le cadre de transitions de carrières dans leur plan de maintien dans l'emploi peuvent recourir, le cas échéant, aux programmes spécifiques de l'ADEM en la matière.

7. Finalement, le projet de loi détermine des dispositions qui doivent obligatoirement figurer dans un plan de maintien dans l'emploi pour pouvoir être homologué et donner droit aux avantages y relatifs.

8. Ainsi, tout plan de maintien doit obligatoirement comprendre une section destinée à donner une vue exacte de l'évolution future de l'entreprise en termes de viabilisation et pérennisation, notamment en relation avec les investissements à réaliser.

9. De plus, afin d'être homologué, le plan de maintien doit contenir le but poursuivi par le plan et un échéancier précis des mesures. Le plan de maintien doit être accompagné par un comité de suivi constitué de représentants des parties signataires et prévoir un programme de formation détaillé et chiffré. En outre, le plan de maintien, qui prévoit des réductions d'effectifs ou des départs volontaires doivent obligatoirement inclure un plan d'accompagnement individuel externe des salariés concernés.

10. La CSL marque son accord au projet de loi soumis pour avis.

Luxembourg, le 16 juillet 2021

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Sylvain HOFFMANN

La Présidente,
Nora BACK

7858/02

N° 7858²**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2020-2021

PROJET DE LOI**portant 1. dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ; 2. modification du Code du travail**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(7.9.2021)

Par dépêche du 14 juillet 2021, le Premier ministre, ministre d'État, a soumis à l'avis du Conseil d'État le projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Le texte du projet de loi 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 du texte coordonné par extraits des dispositions du Code du travail que le projet de loi sous examen tend à modifier.

L'avis de la Chambre des salariés a été communiqué au Conseil d'État par dépêche du 23 août 2021.

Les avis de la Chambre d'agriculture, de la Chambre de commerce, de la Chambre des fonctionnaires et employés publics et de la Chambre des métiers, demandés selon la lettre de saisine, ne sont pas encore parvenus au Conseil d'État au moment de l'adoption du présent avis.

Dans la lettre de saisine, le Conseil d'État était encore prié d'émettre son avis sur le projet de loi sous rubrique « dans les meilleurs délais possibles, étant donné que les dispositions y contenues font partie des mesures de lutte du Gouvernement contre les effets de la pandémie du Covid-19 ».

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet de loi sous avis vise à déroger temporairement à l'article L. 511-5 du Code du travail et à modifier les articles L. 511-5, L. 511-10 et L. 513-3 du code précité.

Selon les auteurs, la dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail, qui vise à augmenter pour l'année 2021 le nombre d'heures pouvant être utilisées et remboursées par le Fonds pour l'emploi en matière de chômage partiel de nature structurelle de 1 022 à 1 714, se justifie par le fait qu'« un certain nombre d'entreprises sont amenées à procéder à des restructurations profondes ayant des répercussions au niveau de l'emploi ». Ils expliquent encore que même si ces restructurations ne sont pas toutes directement dues à la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19, celle-ci « a certainement fait accélérer ces processus et en a augmenté l'impact et ce dans le cadre d'une toujours plus importante digitalisation des procédures de production. »

Dans le même contexte de restructurations accompagnées par des périodes plus ou moins longues de chômage partiel structurel, les auteurs proposent d'augmenter également et de manière définitive le nombre d'heures éligibles au chômage partiel pour des entreprises couvertes par un accord tripartite sectoriel en modifiant l'article L. 511-5 du Code du travail.

Quant à la modification de l'article L. 511-10 du Code du travail, celle-ci tend à compléter les conditions d'éligibilité d'un salarié au bénéfice du chômage partiel par celle que le salarié ne doit pas être en situation de préavis résultant de l'initiative de l'employeur.

En procédant à la modification de l'article L. 513-3 du Code du travail, les auteurs visent à déterminer certains éléments qui doivent figurer dans le plan de maintien dans l'emploi pour que celui-ci puisse être homologué.

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Sans observation.

Article 2

L'article sous examen vise à modifier les articles L. 511-5, L. 511-10 et L. 513-3 du Code du travail.

Points 1^o à 4^o

Sans observation.

Point 5^o

Le point sous examen détermine les sujets devant figurer dans chaque plan de maintien dans l'emploi pour que celui-ci puisse être homologué, en complétant l'article L. 513-3, paragraphe 4, du Code du travail, par deux alinéas.

Dans le cadre des travaux parlementaires relatifs à la loi modifiée du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement, en projet, les auteurs avaient exposé ce qui suit à l'égard de l'article L. 513-3, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, qui énumère les éléments qui doivent obligatoirement figurer dans le plan de maintien dans l'emploi : « Pour le cas où les partenaires sociaux n'aborderaient pas obligatoirement tous les sujets compris dans cette liste, l'homologation ministérielle visée au paragraphe (4) pourrait être refusée¹. »

Il en résulte que l'homologation prévue à l'article L. 513-3, paragraphe 4, du Code du travail, peut être refusée si un des sujets listés à l'article L. 513-3, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, fait défaut.

Dès lors, le Conseil d'État comprend la notion de « section obligatoire prévue au paragraphe 1^{er} » reprise à l'article L. 513-3, paragraphe 4, alinéa 2, dans sa teneur proposée, comme visant l'ensemble des sujets listés à l'article L. 513-3, paragraphe 1^{er}.

Article 3

Sans observation.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE

Intitulé

Pour caractériser les énumérations, il est fait recours à des numéros suivis d'un exposant « ° » 1^o, 2^o, 3^o, ... Par ailleurs, les énumérations sont introduites par un deux-points. Partant, il convient de reformuler l'intitulé de la loi en projet sous avis comme suit :

« Projet de loi portant :

1^o dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ;

2^o modification du Code du travail ».

Article 1^{er}

Le premier article est à assortir d'un exposant, pour écrire « **Art. 1^{er}**. ».

À l'alinéa 1^{er}, il y a lieu d'ajouter une virgule après les termes « l'article L. 511-5 du Code du travail ».

Toujours à l'alinéa 1^{er}, il convient d'ajouter *in fine* les termes « Code du travail » après les termes « l'article L. 513-3 ».

¹ Doc. parl. n° 5611, page 41.

Article 2

Lorsqu'il est envisagé de modifier plusieurs articles d'un même texte qui ne se suivent pas ou lorsqu'il s'agit d'apporter de manière ponctuelle des modifications à des articles qui se suivent, il y a lieu de consacrer à chaque article à modifier un article distinct. Il est renvoyé à la proposition de restructuration ci-après.

L'intitulé complet ou, le cas échéant, abrégé de l'acte à modifier doit obligatoirement être mentionné au dispositif à la première modification qu'il s'agit d'apporter à cet acte, même s'il a déjà été cité à l'intitulé ou auparavant au dispositif. Les modifications subséquentes que le dispositif apporte à cet acte se limiteront à indiquer « du même code » en lieu et place de la citation de l'intitulé.

Au point 1^o, il y a lieu de remplacer les termes « deux nouveaux alinéas de la teneur suivante » par les termes « les alinéas 3 et 4 nouveaux, libellés comme suit ».

Au point 2^o, phrase liminaire, il convient de supprimer les termes « in fine » et « suivant : », car superfétatoires. Par ailleurs, il y a lieu d'insérer un point final après les guillemets fermants.

Au point 3^o, il faut écrire « neuvième tiret ».

Aux points 4^o et 5^o, phrases liminaires, il convient respectivement de remplacer le terme « rajouté » par le terme « ajouté » et le terme « rajoutés » par le terme « ajoutés ».

Au point 4^o, phrase liminaire, il y a lieu de supprimer les termes « in fine, » et de remplacer les termes « l'alinéa suivant » par les termes « un alinéa 2 nouveau, libellé comme suit ».

Au point 4^o, à l'article L. 513-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, dans sa teneur proposée, il y a lieu de noter que pour marquer une obligation, il suffit généralement de recourir au seul présent de l'indicatif, qui a, comme tel, valeur impérative, au lieu d'employer le verbe « devoir ». Partant, il convient d'écrire « Tout plan de maintien dans l'emploi comprend obligatoirement une section [...] ». Le terme « notamment » est à supprimer.

Au point 5^o, phrase liminaire, il y a lieu de remplacer les termes « alinéas suivants » par les termes « alinéas 2 et 3 nouveaux, libellés comme suit ».

Au point 5^o, à l'article L. 513-3, paragraphe 4, alinéa 3, dans sa teneur proposée, il est rappelé que pour marquer une obligation, il suffit généralement de recourir au seul présent de l'indicatif. Par ailleurs, il est signalé que les textes normatifs sont en principe rédigés au présent et non au futur. En outre, il y a lieu d'ajouter une virgule après les termes « réductions d'effectif ». Ainsi, à l'alinéa 3 nouveau, il convient d'écrire :

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

Article 3

Les termes « La disposition dérogatoire figurant à l'article 1^{er} » sont à remplacer par les termes « L'article 1^{er} ».

Pour l'introduction des dispositions de la mise en vigueur ayant un caractère rétroactif, il est recouru aux termes « produire ses effets ».

*

Suit la proposition de restructuration de la loi en projet sous avis :

« **Projet de loi portant :**

1^o dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ;

2^o modification du Code du travail

Art. 1^{er}. Par dérogation [...].

Art. 2. L'article L. 511-5 du Code du travail est complété par les alinéas 3 et 4 nouveaux, libellés comme suit :

« [...] »

Art. 3. À l'article L. 511-10, du même code, le point 1 est complété par le bout de phrase « [...] ».

Art. 4. L'article L. 513-3, du même code, est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

a) Au neuvième tiret, les termes « [...] ».

b) Est ajouté un alinéa 2 nouveau, libellé comme suit :

« [...] »

2° Au paragraphe 4 sont ajoutés les alinéas 2 et 3 nouveaux, libellés comme suit :

« [...] »

Art. 5. L'article 1^{er} produit ses effets au 1^{er} janvier 2021 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2021. »

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 20 votants, le 7 septembre 2021.

Le Secrétaire général,

Marc BESCH

Le Président,

Christophe SCHILTZ

7858/03

N° 7858³**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2021-2022

PROJET DE LOI

portant

1° dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ;**2° modification du Code du travail**

* * *

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

(30.9.2021)

Le projet de loi sous avis a pour objet d'introduire :

- d'une part, une dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail, rétroactive au 1^{er} janvier 2021, consistant en l'augmentation de 1.022 à 1.714 heures de travail éligibles au chômage partiel de source structurelle à condition pour l'entreprise d'être couverte par un plan de maintien de l'emploi homologué, disposition « *déjà utilisée lors de la crise économique de 2009* »¹ et,
- d'autre part, cinq modifications définitives dans le Code du travail en matière de chômage partiel et de plan de maintien dans l'emploi, à savoir :
 - augmentation permanente de 1.022 à 1.714 heures éligibles (par année de calendrier) au chômage partiel de source structurelle rattachée à la condition supplémentaire pour l'entreprise d'être couverte par un plan de maintien dans l'emploi homologué résultant d'un accord entre partenaires sociaux entériné dans le cadre d'une réunion sectorielle à caractère tripartite ;
 - introduction de la précision dans le contexte des conditions d'éligibilité au chômage partiel d'un salarié que ce dernier ne doit pas être en situation de préavis ;
 - éligibilité « *le cas échéant* » des programmes spécifiques de l'ADEM en matière d'accompagnement personnel des transitions de carrière dans le cadre des plans de maintien dans l'emploi ;
 - introduction d'une section obligatoire dénommée « évolution future de l'entreprise » dans les plans de maintien dans l'emploi comme condition nécessaire à leur homologation ;
 - introduction de 4 points supplémentaires à préciser dans un plan de maintien dans l'emploi : (1) indication du but poursuivi, l'échéancier précis des mesures et les plans de formation ; (2) instauration d'un comité de suivi constitué de représentants des parties signataires ; (3) programme de formation détaillé et chiffré ; (4) accompagnement individuel externe obligatoire des salariés.

Au regard de l'importance du projet sous avis, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers jugent utile et nécessaire de prendre position à travers un avis commun.

*

1 Cf. Exposé des motifs du projet de loi, page 1

RESUME STRUCTURE

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers considèrent que les **mesures temporaires** introduites par l'article 1^{er} du projet de loi sous avis, qui visent, par dérogation à l'article L. 511-5 du Code du travail, à augmenter le nombre d'heures pouvant être utilisées et remboursées par le Fonds pour l'Emploi en matière de chômage partiel de source structurelle (hausse de 1.022 à 1.714 heures) pour autant que la restructuration fondamentale soit couverte par un plan de maintien dans l'emploi homologué, sont **acceptables** dans le contexte de la crise sanitaire du COVID-19. Néanmoins, les deux chambres professionnelles relèvent des imprécisions sémantiques quant à **l'obligation d'un plan de maintien dans l'emploi homologué** pour les entreprises admises au chômage partiel. Dans ce contexte, les deux chambres professionnelles comprennent que l'introduction d'un **effet rétroactif** au 1^{er} janvier 2021 de cette obligation **ne s'applique qu'au chômage partiel de source structurelle à partir de la 1.023ème heure jusqu'à la 1.714ème heure**.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers souhaitent néanmoins souligner leur désaccord fondamental en ce que le projet de loi sous avis pérennise, à travers des dispositions permanentes, certaines dispositions initialement temporaires en matière de chômage partiel et de plan de maintien dans l'emploi dans le Code du travail.

Il en va ainsi de **l'augmentation du nombre d'heures éligibles au chômage partiel** par année de calendrier permettant de déroger au principe des 1.022 heures sous condition de mettre en place un plan de maintien dans l'emploi homologué à la suite d'un « *accord entre partenaires sociaux entériné dans le cadre d'une réunion sectorielle à caractère tripartite* », alors qu'une telle mesure **ne se justifie pas en dehors d'une situation de crise**.

Dans la même lignée, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent à **l'introduction d'une série d'exigences supplémentaires à remplir dans le cadre de l'élaboration d'un plan de maintien dans l'emploi**, qui sont dénuées de toute considération pratique et **irréalisables** lors de l'élaboration de maintien dans l'emploi, au regard des contraintes temporelles et financières liées aux analyses à mener. Il est ainsi aussi renvoyé, entre autres, au rôle que l'ADEM devrait jouer dans la guidance et l'accompagnement des salariés concernés par un plan de de maintien dans l'emploi.

Finalement, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers n'approuvent pas les précisions apportées aux **conditions d'éligibilité d'un salarié au bénéfice du chômage partiel**, tendant à exclure le salarié licencié et sous préavis.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Alors que la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'attendaient à une mesure temporaire consistant en une augmentation du nombre d'heures de travail éligibles au cadre du chômage partiel de source structurelle, mesure annoncée au début de l'année dans le cadre des discussions menées au sein du Comité de conjoncture, elles tiennent à souligner leur surprise, voire leur étonnement, face aux dispositions définitives contenues au présent projet de loi. Ces dispositions spécifiques n'ont fait l'objet ni de consultations préalables ni de discussions au Comité permanent du travail et de l'emploi (ci-après « CPTÉ ») où le sujet des « plans de maintiens dans l'emploi » et des « plans sociaux » a été abordé à plusieurs reprises dans le passé.

Le projet de loi sous avis constitue dès lors la preuve que le Gouvernement a réfléchi sur la question de l'agencement des dispositions relatives au plan de maintien dans l'emploi et a décidé unilatéralement du cadre à prévoir pour l'avenir. Les deux chambres professionnelles, tout comme l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), en déduisent que les discussions au CPTÉ sur les plans de maintien dans l'emploi et sur les plans sociaux sont clôturées et qu'il n'y aura donc plus de discussions sur d'autres mesures que celles reprises dans le présent projet de loi.

Les deux chambres professionnelles tiennent par ailleurs à dénoncer l'approche générale des auteurs qui prête à confusion et qui consiste à combiner des mesures temporaires et des mesures définitives dans un même projet de loi, les premières nécessitant une prise de position rapide, surtout dans le contexte actuel de crise sanitaire, les secondes étant moins urgentes. Elles font dès lors appel au Gouvernement de veiller à l'avenir à déposer un projet de loi spécifique traitant exclusivement des mesures temporaires.

1. Concernant l'augmentation de 1.022 à 1.714 heures de travail éligibles au chômage partiel de source structurelle moyennant un plan de maintien dans l'emploi

a. En tant que mesure temporaire (articles 1^{er} et 3 du projet de loi)

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers peuvent marquer leur accord avec l'article 1^{er} du projet de loi sous avis qui vise, par dérogation à l'article L. 511-5 du Code du travail, à augmenter de manière temporaire le nombre d'heures pouvant être utilisées et remboursées par le Fonds pour l'emploi en matière de chômage partiel de source structurelle² (hausse de 1.022 à 1.714 heures³) pour autant que la restructuration fondamentale soit couverte par un plan de maintien dans l'emploi homologué⁴. Le nouveau seuil ainsi introduit correspond « à environ dix mois par année de calendrier ».

Suivant l'article 3 du projet de loi, il est prévu que la mesure entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 (donc rétroactivement) et s'applique jusqu'au 31 décembre 2021.

Cette disposition temporaire qui correspond à la pratique du Comité de conjoncture dans le cadre de la gestion de la crise Covid-19 est de nature à couvrir la situation de certaines entreprises en difficultés considérables du fait de la crise et des décisions des autorités publiques pour lutter contre la pandémie⁵.

En revanche, les deux chambres professionnelles s'étonnent des imprécisions liées à la formulation vague de la condition de couverture par un plan de maintien dans l'emploi homologué. Elles tiennent de ce fait à souligner l'insécurité juridique rattachée à cet aspect spécifique de la disposition temporaire sous avis.

Le manque de clarté de l'article 1^{er} du projet de loi sous avis, dérogeant à l'article L. 511-5 du Code du travail, est à relier surtout au fait que la (nouvelle) condition dans le chef de l'entreprise d'être couverte par un plan de maintien dans l'emploi ne pourra pas impacter rétroactivement au 1^{er} janvier 2021 les entreprises ayant eu recours au chômage partiel de nature structurelle. Aux yeux des deux chambres professionnelles, la disposition incriminée doit être comprise dans le sens où la couverture de l'entreprise par un plan de maintien dans l'emploi ne pourra être effective qu'à partir de la 1.023^{ème} heure.

Imposer aux entreprises admises au chômage partiel un plan de maintien dans l'emploi dès la 1^{ère} heure de chômage partiel utilisée – depuis le 1^{er} janvier 2021, donc également à effet rétroactif – n'aurait pas de sens.

Partant, les deux chambres professionnelles en déduisent que seul le dépassement du seuil est visé par cette nouvelle exigence et que la conclusion d'un plan de maintien dans l'emploi n'est donc requise que pour accéder au chômage partiel de source structurelle à partir de la 1.023^{ème} heure jusqu'à la 1.714^{ème} heure.

Cette solution voire interprétation de l'article 1^{er} du projet de loi est d'ailleurs cohérente avec le fait que ce dernier est rétroactif et que les entreprises qui ont déjà eu recours au chômage partiel dans le cadre du seuil actuel de 1.022 heures suivant les modalités actuelles ne disposaient pas d'un plan de maintien dans l'emploi, qui n'était pas requis pour couvrir le chômage partiel des mois précédents. Elle est également cohérente avec le régime exceptionnel de chômage partiel en cours et sa prolongation jusqu'au 31 décembre 2021.

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

3 Pour les salariés à temps partiel, les 1.714 heures sont proratisées

4 L'homologation du plan de maintien de l'emploi est prévue à l'article L. 513-3

5 Les auteurs du projet de loi sous avis rappellent, sous l'exposé des motifs, que « non seulement la mesure de chômage partiel doit continuer à soutenir les entreprises dans leur sortie de la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19, mais qu'un certain nombre d'entreprises sont amenées à procéder à des restructurations profondes ayant des répercussions au niveau de l'emploi. Ces projets de restructuration ne sont pas nécessairement tous directement dus au Covid-19, mais la crise sanitaire a certainement fait accélérer ces processus et en a augmenté l'impact et ce dans le cadre d'une toujours plus importante digitalisation des procédures de production. »

b. En tant que mesure définitive (article 2, point 1° du projet de loi)

L'article L. 511-5 du Code du travail est complété par une disposition permanente prévoyant la possibilité de porter le nombre d'heures éligibles au chômage partiel à 1.714 heures⁶ (au lieu de 1.022 heures) par année de calendrier sous les mêmes conditions que celles prévues à l'article 1^{er} du projet de loi sous avis (voir sub. 1.), avec toutefois la condition supplémentaire que les entreprises « *soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi⁷ accompagnant une restructuration fondamentale résultant d'un accord entre partenaires sociaux⁸ entériné dans le cadre d'une réunion sectorielle à caractère tripartite entre ces partenaires et le Gouvernement* et homologué conformément à l'article L. 513-3. »

Les deux chambres professionnelles désapprouvent l'introduction de la mesure durable dans le Code du travail visant à permettre une augmentation du nombre d'heures éligibles au chômage partiel par année de calendrier (dérogation au principe des 1.022 heures), alors qu'elle se justifie uniquement pour rencontrer une situation de crise (dérogation temporaire).

Elles sont principalement d'avis que :

- si la situation de crise actuelle devait se prolonger au-delà du 31 décembre 2021 (fin de la mesure temporaire), il faudrait réévaluer la nécessité de prolonger l'augmentation du seuil de 1.022 à 1.714 heures dans le cadre d'une nouvelle dérogation temporaire ;
- si une autre crise devait survenir, il faudrait évaluer la situation et l'opportunité d'une augmentation du seuil au-delà de 1.022 heures sur base du nouveau contexte ; une entreprise qui connaît de sérieuses difficultés sur le long terme ne peut pas continuer à bénéficier pendant des mois d'un financement public pour maintenir ses salariés en chômage partiel et, par conséquent, doit nécessairement se restructurer voire cesser son activité ;
- en tout état de cause, si l'augmentation du seuil de 1.022 à 1.714 heures devenait une mesure durable, elle ne jouerait « hors crise » que pour un nombre limité d'entreprises (dans des secteurs hautement concurrentiels) et ne garantirait même pas l'accès au chômage partiel pour autant, étant donné que le Conseil de Gouvernement pourrait toujours le refuser.

Subsidiairement, les deux chambres professionnelles désapprouvent encore la mesure définitive projetée au motif qu'elle conditionnerait à l'avenir, l'accès au chômage partiel de source structurelle à la conclusion d'un plan de maintien dans l'emploi « résultant d'un accord entre partenaires sociaux », ce qui reviendrait à donner aux syndicats⁹ le pouvoir d'empêcher une entreprise d'accéder au chômage partiel de source structurelle. Or, c'est aux pouvoirs publics, et non aux syndicats, qu'il revient d'apprécier si la demande de chômage partiel introduite par une entreprise est fondée ou non sur base des critères fixés par la loi.

Il convient de souligner que les syndicats disposent déjà d'un pouvoir d'influence sur le sort des demandes de chômage partiel, puisque le Gouvernement réuni en Conseil se prononce sur base de l'avis du Comité de conjoncture où sont représentés les partenaires sociaux. A noter encore que certaines entreprises n'ont pas pu accéder au chômage partiel suivant la procédure actuelle, car la délégation du personnel avait refusé de signer la demande, alors que cette signature n'est requise que pour témoigner du fait que la délégation a bien été informée et consultée suivant l'article L. 511-6 du Code du travail. Il n'y a pas lieu d'aggraver encore la situation en octroyant un pouvoir de blocage aux syndicats au niveau de l'entreprise, alors qu'ils n'auront pas en définitive à en supporter les conséquences éventuelles sur l'emploi dans l'entreprise concernée.

En tout état de cause, les deux chambres professionnelles voient dans l'adoption de la mesure définitive projetée un risque réel que la conclusion d'un plan de maintien dans l'emploi soit par la suite étendue comme condition d'accès à d'autres cas de chômage partiel (en-deçà de 1.022 heures, pour le chômage partiel de source conjoncturelle, etc.), amplifiant ainsi les critiques exprimées précédemment concernant le pouvoir de blocage des syndicats.

6 Pour les salariés à temps partiel, il est également précisé dans le présent cas que les 1.714 heures sont proratisées.

7 Plan de maintien dans l'emploi homologué conformément à l'article L. 513-3

8 Texte souligné par les deux chambres professionnelles

9 Cf. article L. 513-4 du Code du travail

2. Concernant les exigences supplémentaires à remplir dans le cadre de l'élaboration d'un plan de maintien de l'emploi (article 2, points 4° et 5° du projet de loi)

L'article 2, point 4° du projet de loi sous avis introduit un nouvel alinéa au premier paragraphe *in fine* de l'article L. 513-3 du Code du travail, pour préciser que « *tout plan de maintien dans l'emploi doit obligatoirement comprendre une section destinée à donner une vue exacte de l'évolution future de l'entreprise concernée en vue de garantir sa pérennité à court, moyen et long terme, notamment en relation avec des investissements à réaliser en vue du futur développement de l'entreprise.* ». Selon les auteurs, l'introduction de cette « section obligatoire » dans chaque plan de maintien dans l'emploi constituera à l'avenir une *conditio sine qua non* afin qu'il puisse être homologué et donner droit aux avantages y relatifs. Ils argumentent sous le commentaire des articles que « *les éléments y prévus permettront aux autorités compétentes de vérifier la viabilité de l'entreprise ainsi que la pérennisation du ou des sites sur le territoire luxembourgeois, avant de débloquer des fonds publics* ».

Par ailleurs, L'article 2, point 5° du projet de loi sous avis prévoit que pour pouvoir être homologué, le plan de maintien dans l'emploi doit encore préciser le but poursuivi par le plan avec un échéancier précis, qu'il soit accompagné par un comité de suivi constitué de représentants des parties signataires et qu'il prévoit un programme de formation détaillé et chiffré. Si le plan de maintien dans l'emploi prévoit des départs volontaires ou des réductions d'effectif, il devra également prévoir obligatoirement un accompagnement individuel externe des salariés concernés.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent à l'introduction d'une disposition définitive exigeant d'une part une vue exacte de l'évolution future de l'entreprise et d'autre part un programme détaillé et chiffré de formation (point 5° de l'article 2 du projet de loi complétant l'article L. 513-3 paragraphe (4) du Code du travail).

Il s'agit en l'occurrence d'exigences impossibles à réaliser en pratique au moment de l'élaboration d'un plan de maintien dans l'emploi car l'élaboration d'un bilan de compétences et l'orientation prennent du temps en vue d'élaborer un programme de formation adéquat.

Il s'agit par ailleurs d'exigences impossibles à remplir dans le cadre de plans de maintien dans l'emploi sectoriels alors que ces derniers sont pourtant essentiels aussi bien pour les PME que pour les syndicats concernés qui se verraient contraints d'élaborer de nombreux plans de maintien dans l'emploi individuels, ce qui entraînerait par ailleurs une charge administrative conséquente inutile et empêcherait les acteurs concernés de se consacrer à d'autres problématiques importantes en ces temps de sortie de crise et de relance.

Enfin, les deux chambres professionnelles s'opposent à l'exigence d'un accompagnement individuel externe des salariés concernés par un départ volontaire ou une réduction d'effectif au motif qu'elle constitue une charge financière supplémentaire pour l'entreprise notamment si celle-ci doit recourir à un professionnel externe privé (p.ex. du domaine de l'*outplacement*), et alors que cette mission relève déjà de la compétence de l'ADEM¹⁰, compétence d'ailleurs financée par la collectivité et donc aussi par les entreprises.

3. Concernant les autres dispositions de l'article 2 du projet de loi

a. Précision des conditions d'éligibilité d'un salarié au bénéfice du chômage partiel (point 2° de l'article 2 du projet de loi)

L'article L. 511-10, point 1, du Code du travail projeté subordonne les salariés éligibles pour le chômage partiel à la condition qu'ils « *ne se trouvent pas en situation de préavis sur base de l'article L. 124-3* ». Le commentaire de l'article 2 point 2° précise que « *bien que de toute façon la mesure est offerte aux entreprises comme alternative à des licenciements, il convient de préciser que les salariés déjà licenciés avant l'admission au chômage partiel et toujours sous préavis ne seront pas pris*

¹⁰ Selon l'article L. 621-1 du Code du travail, l'ADEM a comme attribution « *d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les personnes à la recherche d'un emploi* ».

en compte. Par contre, les salariés qui démissionnent pendant une période de chômage partiel sont éligibles dans le cadre des décomptes mensuels. »

Les deux chambres professionnelles n'approuvent pas la présente disposition définitive puisque, à leurs yeux, le salarié licencié et se trouvant en situation de préavis est toujours sous contrat de travail et est *de jure* un salarié régulièrement occupé par l'entreprise. Il importe de souligner que ce salarié fait partie de l'effectif de l'entreprise impactée par un événement interne ou externe, comme la pandémie de la Covid-19, ce qui justifie le recours à l'instrument du chômage partiel également pour cette personne.

b. Eligibilité des programmes spécifiques de l'ADEM en matière d'accompagnement personnel des transitions de carrière (point 3° de l'article 2 du projet de loi)

La liste des sujets sur lesquels devront porter les discussions des partenaires sociaux (tiret 9¹¹ du premier paragraphe de l'article L. 513-3 du Code du travail projeté) et dont les résultats seront consignés dans le plan de maintien dans l'emploi est complétée par le bout de phrase « *y inclus la participation à des mesures de l'Agence pour le développement de l'emploi visant la gestion prévisionnelle de la main d'œuvre et des compétences* ». Selon les auteurs du projet de loi sous avis, cet ajout vise « *à permettre aux entreprises, qui incluent des accompagnements personnels dans le cadre de transitions de carrière dans leur plan de maintien dans l'emploi, de recourir, le cas échéant, à un programme spécifique en la matière mis à disposition par l'ADEM* ».

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que la participation à des programmes spécialisés de l'ADEM pourra, le cas échéant, guider et accompagner les salariés concernés par un plan de maintien dans l'emploi, plus spécifiquement dans le contexte de transitions de leurs carrières, notamment dans le cadre de mesures de *reskilling*.

*

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont en mesure d'approuver l'article 1^{er} (dérogation temporaire) ainsi que le point 3° de l'article 2 du projet de loi sous avis mais marquent leur opposition aux points 1°, 2° et 4° de l'article 2 (dispositions définitives) pour les raisons énoncées ci-avant.

¹¹ A l'article L. 513-3, paragraphe 1^{er}, 9ème tiret, les termes « *y inclus la participation à des mesures de l'Agence pour le développement de l'emploi visant la gestion prévisionnelle de la main d'oeuvre et des compétences* » sont ajoutés.

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7858/04

N° 7858⁴**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2021-2022

PROJET DE LOI

portant :

1° dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ;**2° modification du Code du travail**

* * *

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

(28.10.2021)

La commission se compose de : M. Georges Engel, Président-Rapporteur ; M. Carlo Back, Mme Myriam Cecchetti, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Mars Di Bartolomeo, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Claude Haagen, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz, Membres.

*

I. ANTECEDENTS

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, le 9 juillet 2021.

L'avis de la Chambre des Salariés date du 16 juillet 2021.

Le Conseil d'État a émis son avis le 7 septembre 2021.

L'avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers date du 30 septembre 2021.

La commission parlementaire a entendu une présentation du projet de loi par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire lors de sa réunion du 30 septembre 2021. Elle y a nommé son Président, Monsieur Georges Engel, comme rapporteur du présent projet de loi. Au cours de la même réunion, la commission a examiné l'avis du Conseil d'État et a modifié l'intitulé de la loi en projet.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a examiné et adopté le présent rapport au cours de sa réunion du 28 octobre 2021.

*

II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi vise à déroger temporairement à l'article L. 511-5 du Code du travail et à modifier les articles L. 511-5, L. 511-10 et L. 513-3 du code précité.

Afin de soutenir les entreprises dans leur sortie de la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19 et vu que la crise sanitaire a accéléré les processus de restructurations profondes ayant des répercussions au niveau de l'emploi, la dérogation temporaire à l'article L.511-5 du Code du travail vise à augmenter pour l'année 2021 le nombre d'heures de travail pouvant être réduites dans le cadre du chômage partiel

de source structurelle dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi de 1022 à 1714 heures. Cette mesure s'appliquera de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2021 et ira jusqu'au 31 décembre 2021.

En outre, le présent projet de loi introduit des modifications définitives dans le Code du travail. Dans le contexte des restructurations fondamentales accompagnées par des périodes plus ou moins longues de chômage partiel structurel, le présent projet de loi, par la modification à l'article L. 511-5 du Code du travail, vise à augmenter de manière définitive le nombre d'heures éligibles au chômage partiel à un maximum de 1714 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein, à condition que les entreprises soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi accompagnant une restructuration fondamentale, résultant d'un accord tripartite sectoriel, et homologué.

Ensuite, le présent projet de loi prévoit de modifier l'article L. 511-10 du Code du travail afin de compléter la condition d'éligibilité d'un salarié au bénéfice du chômage partiel relative à son occupation légale auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg par la précision que le salarié ne doit pas être en situation de préavis résultant de l'initiative de l'employeur. Par contre, les salariés qui démissionnent pendant une période de chômage partiel sont éligibles dans le cadre des décomptes mensuels. Les entreprises, qui incluent des accompagnements personnels dans le cadre de transitions de carrières dans leur plan de maintien dans l'emploi peuvent recourir, le cas échéant, aux programmes spécifiques de l'ADEM en la matière.

Enfin, le présent projet de loi vise à modifier l'article L.513-3 du Code du travail afin de déterminer certaines dispositions qui doivent obligatoirement figurer dans le plan de maintien dans l'emploi pour que celui-ci puisse être homologué.

*

III. AVIS DU CONSEIL D'ETAT ET DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Avis du Conseil d'Etat

Dans son avis du 7 septembre 2021, mis à part une série d'observations d'ordre légistique, le Conseil d'Etat n'a pas formulé d'observation.

Avis de la Chambre des Salariés

Dans son avis du 16 juillet 2021, la Chambre des Salariés marque son accord au présent projet de loi.

Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers

Dans leur avis commun du 30 septembre 2021 la Chambre de Commerce (CC) et la Chambre des Métiers (CdM) considèrent que les mesures temporaires introduites par l'article 1^{er} du projet de loi, qui visent à déroger l'article L. 511-5 du Code du travail, sont acceptables dans le contexte de la crise sanitaire du COVID-19.

Néanmoins, les deux chambres professionnelles relèvent des imprécisions sémantiques quant à l'obligation d'un plan de maintien dans l'emploi homologué pour les entreprises admises au chômage partiel. Dans ce contexte, les deux chambres professionnelles comprennent que l'introduction d'un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021 de cette obligation ne s'applique qu'au chômage partiel de source structurelle à partir de la 1.023ème heure jusqu'à la 1.714ème heure.

Les deux chambres professionnelles soulignent néanmoins leur désaccord fondamental en ce que le projet de loi pérennise, à travers des dispositions permanentes, certaines dispositions initialement temporaires en matière de chômage partiel et de plan de maintien dans l'emploi dans le Code du travail.

Il en va ainsi de l'augmentation du nombre d'heures éligibles au chômage partiel par année de calendrier permettant de déroger au principe des 1.022 heures sous condition de mettre en place un plan de maintien dans l'emploi homologué à la suite d'un « accord entre partenaires sociaux entériné dans le cadre d'une réunion sectorielle à caractère tripartite », alors qu'une telle mesure ne se justifie pas en dehors d'une situation de crise.

En outre, la CC et la CdM s'opposent à l'introduction d'une série d'exigences supplémentaires à remplir dans le cadre de l'élaboration d'un plan de maintien dans l'emploi, qui sont dénuées de toute considération pratique et irréalisables lors de l'élaboration de maintien dans l'emploi, au regard des contraintes temporelles et financières liées aux analyses à mener.

Finalement, les deux chambres professionnelles n'approuvent pas les précisions apportées aux conditions d'éligibilité d'un salarié au bénéfice du chômage partiel, tendant à exclure le salarié licencié et sous préavis.

*

IV. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Intitulé

Dans ses observations d'ordre légistique, le Conseil d'État rappelle que pour caractériser les énumérations, il est fait recours à des numéros suivis d'un exposant « ° » 1°, 2°, 3°, Par ailleurs, les énumérations sont introduites par un deux-points. La Haute Corporation signale dès lors qu'il convient de reformuler l'intitulé de la loi en projet comme suit:

« Projet de loi portant :

1° dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ;

2° modification du Code du travail ».

La commission parlementaire fait droit à cette observation et reformule en conséquence l'intitulé du projet de loi.

Article 1^{er}

Cet article vise à augmenter de manière temporaire de 1.022 à 1.714 le nombre d'heures pouvant être utilisées et remboursées par le Fonds pour l'emploi en matière de chômage partiel de nature structurelle, ce qui correspond plus ou moins à dix mois par année de calendrier.

Comme cette possibilité est proposée pour accompagner des restructurations importantes et pas de simples réorganisations internes, il est prévu que cette augmentation n'est accordée que sur base d'un plan de maintien dans l'emploi homologué.

Le Conseil d'État ne fait pas d'observation quant au fond, relative à l'article 1^{er}, mais il relève des observations d'ordre légistique. Ainsi, le Conseil d'État signale que le premier article est assorti d'un exposant, pour écrire « **Art. 1^{er}.** ». La commission applique cette écriture. De même, la commission suit le Conseil d'État en ajoutant une virgule après les termes « l'article L. 511-5 du Code du travail ». Quant à la demande du Conseil d'État qu'il convient d'ajouter à l'alinéa 1^{er} *in fine* les termes « Code du travail » après les termes « l'article L. 513-3 », la commission constate qu'il y a une erreur matérielle contenue dans cette proposition et qu'il convient d'ajouter les termes « du Code du travail ».

Article 2 (Article 2, point 1° du projet de loi initial)

Le Conseil d'État signale dans ses observations d'ordre légistique que lorsqu'on envisage de modifier plusieurs articles d'un même texte qui ne se suivent pas ou lorsqu'il s'agit d'apporter de manière ponctuelle des modifications à des articles qui se suivent, il y a lieu de consacrer à chaque article à modifier un article distinct. La commission parlementaire suit le Conseil d'État et adopte la proposition de restructuration faite par la Haute Corporation. En conséquence, l'article 2, point 1°, du projet de loi initial, devient l'article 2 de la loi en projet.

Cet article 2 vise à introduire de façon permanente la possibilité de porter le nombre d'heures éligibles au chômage partiel à 1.714 heures par année de calendrier sous les mêmes circonstances que celles prévues à l'article 1^{er} du présent projet de loi avec la condition supplémentaire que le plan de maintien dans l'emploi doit être le résultat de négociations tripartites sectorielles ayant eu lieu entre les syndicats et les représentants des employeurs concernés et le Gouvernement.

La commission suit le Conseil d'État dans ses observations d'ordre légistique à l'endroit de l'article 2, point 1° initial, devenu l'article 2, lorsque la Haute Corporation signale que l'intitulé complet ou, le cas échéant, abrégé de l'acte à modifier doit obligatoirement être mentionné au dispositif à la première modification qu'il s'agit d'apporter à cet acte, même s'il a déjà été cité à l'intitulé ou aupa-

ravant au dispositif. Les modifications subséquentes que le dispositif apporte à cet acte se limiteront à indiquer « du même code » en lieu et place de la citation de l'intitulé. Le Conseil d'État signale encore qu'au point 1°, il y a lieu de remplacer les termes « deux nouveaux alinéas de la teneur suivante » par les termes « les alinéas 3 et 4 nouveaux, libellés comme suit », ce que la commission transpose dans le texte du projet de loi.

En conséquence, la phrase liminaire de l'article 2 est libellée comme suit:

« **Art. 2.** L'article L. 511-5 du Code du travail est complété par les alinéas 3 et 4 nouveaux, libellés comme suit :

« [...] » »

Article 3 (Article 2, point 2° du projet de loi initial)

Suite à la restructuration du projet de loi, l'article 2, point 2° initial devient l'article 3.

La modification contenue à l'article 3 précise que les salariés éligibles pour le chômage partiel doivent non seulement être occupés légalement mais également non encore licenciés.

En effet, et bien que de toute façon la mesure est offerte aux entreprises comme alternative à des licenciements, il convient de préciser que les salariés déjà licenciés avant l'admission au chômage partiel et toujours sous préavis ne seront pas pris en compte.

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

En outre d'avoir signalé que les modifications subséquentes apportées à un acte doivent se limiter à indiquer « du même code » en lieu et place de la citation de l'intitulé, le Conseil d'État note encore dans ses observations d'ordre légistique qu'il convient de supprimer à la phrase liminaire les termes « in fine » et « suivant : », car superfétatoires. La Haute Corporation constate par ailleurs, qu'il y a lieu d'insérer un point final après les guillemets fermants. La commission fait suite à ces observations et l'article 3 prend, en conséquence de ce qui précède, la teneur suivante:

« **Art. 3.** À l'article L. 511-10, du même code, le point 1 est complété par le bout de phrase « et ne se trouvent pas en situation de préavis sur base de l'article L. 124-3 ; » »

Article 4 (Article 2, points 3°, 4° et 5° du projet de loi initial)

Les auteurs du projet de loi initial visent à l'article 2, point 3° initial, de compléter le point 9 de la liste des sujets sur lesquels devront porter les discussions des partenaires sociaux et dont les résultats seront consignés dans le plan de maintien dans l'emploi. Cet ajout vise ainsi à permettre aux entreprises, qui incluent des accompagnements personnels dans le cadre de transitions de carrière dans leur plan de maintien dans l'emploi, de recourir, le cas échéant, à un programme spécifique en la matière mis à disposition par l'Agence pour le développement de l'emploi.

Suite à la restructuration du projet de loi, l'article 2, point 3° initial correspond à l'article 4, point 1°, lettre a).

L'article 2, point 4° du projet de loi initial introduit une disposition qui devra être obligatoirement prévue dans chaque plan de maintien dans l'emploi afin qu'il puisse être homologué et donner droit aux avantages y relatifs.

Les éléments y prévus permettront aux autorités compétentes de vérifier la viabilité de l'entreprise ainsi que la pérennisation du ou des sites sur le territoire luxembourgeois, avant de débloquent des fonds publics.

Suite à la restructuration du projet de loi, l'article 2, point 4° initial correspond à l'article 4, point 1°, lettre b).

L'article 2, point 5° du projet de loi initial rappelle l'obligation prévue au point 4 initial et ajoute la nécessité de présenter un échéancier des mesures ainsi que des plans de formation. Par ailleurs il entend rendre obligatoire, pour les entreprises qui, sur base de leur plan de maintien dans l'emploi, procéderont à une réduction de leur personnel ou qui permettront des départs volontaires, d'inclure dans leur plan un accompagnement individuel externe pour les salariés concernés.

Suite à la restructuration du projet de loi, l'article 2, point 5° initial correspond à l'article 4, point 2°.

Au sujet de l'article 2, point 5° initial, le Conseil d'État note dans son avis que « Le point sous examen détermine les sujets devant figurer dans chaque plan de maintien dans l'emploi pour que celui-ci puisse être homologué, en complétant l'article L. 513-3, paragraphe 4, du Code du travail, par deux alinéas.

Dans le cadre des travaux parlementaires relatifs à la loi modifiée du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement, en projet, les auteurs avaient exposé ce qui suit à l'égard de l'article L. 513-3, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, qui énumère les éléments qui doivent obligatoirement figurer dans le plan de maintien dans l'emploi : « Pour le cas où les partenaires sociaux n'aborderaient pas obligatoirement tous les sujets compris dans cette liste, l'homologation ministérielle visée au paragraphe (4) pourrait être refusée¹. »

Il en résulte que l'homologation prévue à l'article L. 513-3, paragraphe 4, du Code du travail, peut être refusée si un des sujets listés à l'article L. 513-3, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, fait défaut.

Dès lors, le Conseil d'État comprend la notion de « section obligatoire prévue au paragraphe 1^{er} » reprise à l'article L. 513-3, paragraphe 4, alinéa 2, dans sa teneur proposée, comme visant l'ensemble des sujets listés à l'article L. 513-3, paragraphe 1^{er}. »

Le Conseil d'État fait une série d'observations d'ordre légistique à l'égard de l'article 2, points 3°, 4° et 5° initiaux. Ainsi, la Haute Corporation signale ce qui suit :

« Au point 3°, il faut écrire « neuvième tiret ».

Aux points 4° et 5°, phrases liminaires, il convient respectivement de remplacer le terme « rajouté » par le terme « ajouté » et le terme « rajoutés » par le terme « ajoutés ».

Au point 4°, phrase liminaire, il y a lieu de supprimer les termes « in fine, » et de remplacer les termes « l'alinéa suivant » par les termes « un alinéa 2 nouveau, libellé comme suit ».

Au point 4°, à l'article L. 513-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, dans sa teneur proposée, il y a lieu de noter que pour marquer une obligation, il suffit généralement de recourir au seul présent de l'indicatif, qui a, comme tel, valeur impérative, au lieu d'employer le verbe « devoir ». Partant, il convient d'écrire « Tout plan de maintien dans l'emploi comprend obligatoirement une section [...] ». Le terme « notamment » est à supprimer.

Au point 5°, phrase liminaire, il y a lieu de remplacer les termes « alinéas suivants » par les termes « alinéas 2 et 3 nouveaux, libellés comme suit ».

Au point 5°, à l'article L. 513-3, paragraphe 4, alinéa 3, dans sa teneur proposée, il est rappelé que pour marquer une obligation, il suffit généralement de recourir au seul présent de l'indicatif. Par ailleurs, il est signalé que les textes normatifs sont en principe rédigés au présent et non au futur. En outre, il y a lieu d'ajouter une virgule après les termes « réductions d'effectif ». Ainsi, à l'alinéa 3 nouveau, il convient d'écrire :

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

La commission parlementaire fait droit à toutes les observations d'ordre légistique signalées ci-dessus. En conséquence de ce qui précède et en adoptant la restructuration du projet proposée par le Conseil d'État, l'article 4 de la loi en projet prend la teneur suivante :

«**Art. 4.** L'article L. 513-3, du même code, est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

a) Au neuvième tiret, les termes « [...] ». A l'article L. 513-3, paragraphe 1^{er}, 9^e tiret, les termes «, y inclus la participation à des mesures de l'Agence pour le développement de l'emploi visant la gestion prévisionnelle de la main d'œuvre et des compétences » sont ajoutés.

b) Est ajouté un alinéa 2 nouveau, libellé comme suit :

« Tout plan de maintien dans l'emploi doit comprend obligatoirement ~~comprendre~~ une section destinée à donner une vue exacte de l'évolution future de l'entreprise concernée en vue de garantir sa pérennité à court, moyen et long terme, ~~notamment~~ en relation avec des investissements à réaliser en vue du futur développement de l'entreprise. »

¹ Doc. parl. n° 5611, page 41.

2° Au paragraphe 4 sont ajoutés les alinéas 2 et 3 nouveaux, libellés comme suit :

« Pour pouvoir être homologué il faut que le plan de maintien dans l'emploi comprenne la section obligatoire prévue au paragraphe 1^{er} ainsi que le but poursuivi par ce plan avec un échéancier précis, qu'il soit accompagné par un comité de suivi constitué de représentants des parties signataires et qu'il prévoit un programme de formation détaillé et chiffré.

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

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

Article 5 (Article 3 initial)

Cet article prévoit la rétroactivité de la mesure temporaire et limite sa durée de validité au 31 décembre 2021.

La rétroactivité au 1^{er} janvier 2021 est indispensable en l'espèce alors que les 1.714 heures prévues à l'article 1^{er} du projet, sont fixées par rapport à l'année de calendrier.

Le Conseil d'État ne fait pas d'observation quant au fond, relative à l'article 3 initial, devenu l'article 5 à la suite de la restructuration de la loi en projet. Dans ses observations d'ordre légistique, la Haute Corporation signale que « les termes « La disposition dérogatoire figurant à l'article 1^{er} » sont à remplacer par les termes « L'article 1^{er} ». Le Conseil d'État signale également que, « pour l'introduction des dispositions de la mise en vigueur ayant un caractère rétroactif, il est recouru aux termes « produire ses effets ».» La commission parlementaire suit le Conseil d'État et adopte ses propositions de restructuration et de reformulation à l'endroit de l'article 5 du projet de loi. En conséquence de ce qui précède, l'article 5 prend la teneur suivante:

« **Art. 5.** L'article 1^{er} produit ses effets au 1^{er} janvier 2021 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2021. »

*

**V. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION
PARLEMENTAIRE**

Compte tenu de ce qui précède, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi 7858 dans la teneur qui suit :

*

PROJET DE LOI

portant :

1° dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ;

2° modification du Code du travail

Art. 1^{er}. Par dérogation à l'article L. 511-5 du Code du travail, la réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.714 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein pour les entreprises admises au régime de chômage partiel de source structurelle conformément aux articles L. 512-7 et suivants du Code du travail, pour autant qu'elles soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi accompagnant une restructuration fondamentale et homologué conformément à l'article L. 513-3 du Code du travail.

Pour les salariés à temps partiel les 1.714 heures sont proratisées.

Art. 2. L'article L. 511-5 du Code du travail est complété par les alinéas 3 et 4 nouveaux, libellés comme suit :

« La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.714 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein pour les entreprises admises au régime de chômage partiel de source structurelle conformément aux articles L. 512-7 et suivants , pour autant qu'elles soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi accompagnant une restructuration fondamentale, résultant d'un accord entre partenaires sociaux entériné dans le cadre d'une réunion sectorielle à caractère tripartite entre ces partenaires et le Gouvernement et homologué conformément à l'article L. 513-3.

Pour les salariés à temps partiel les 1.714 heures sont proratisées. »

Art. 3. À l'article L. 511-10, du même code, le point 1 est complété par le bout de phrase « et ne trouvent pas en situation de préavis sur base de l'article L. 124-3 ; ».

Art. 4. L'article L. 513-3, du même code, est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

a) Au neuvième tiret, les termes « , y inclus la participation à des mesures de l'Agence pour le développement de l'emploi visant la gestion prévisionnelle de la main d'œuvre et des compétences » sont ajoutés.

b) Est ajouté un alinéa 2 nouveau, libellé comme suit :

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

2° Au paragraphe 4 sont ajoutés les alinéas 2 et 3 nouveaux, libellés comme suit :

« Pour pouvoir être homologué il faut que le plan de maintien dans l'emploi comprenne la section obligatoire prévue au paragraphe 1^{er} ainsi que le but poursuivi par ce plan avec un échéancier précis, qu'il soit accompagné par un comité de suivi constitué de représentants des parties signataires et qu'il prévoit un programme de formation détaillé et chiffré.

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

Art. 5. L'article 1^{er} produit ses effets au 1^{er} janvier 2021 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2021.

Luxembourg, le 28 octobre 2021

Le Président-Rapporteur,
Georges ENGEL

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7858



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

N° 7858

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2021-2022

PROJET DE LOI

portant :

1° dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ;

2° modification du Code du travail

*

Art. 1^{er}. Par dérogation à l'article L. 511-5 du Code du travail, la réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.714 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein pour les entreprises admises au régime de chômage partiel de source structurelle conformément aux articles L. 512-7 et suivants du Code du travail, pour autant qu'elles soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi accompagnant une restructuration fondamentale et homologué conformément à l'article L. 513-3 du Code du travail.

Pour les salariés à temps partiel les 1.714 heures sont proratisées.

Art. 2. L'article L. 511-5 du Code du travail est complété par les alinéas 3 et 4 nouveaux, libellés comme suit :

« La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.714 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein pour les entreprises admises au régime de chômage partiel de source structurelle conformément aux articles L. 512-7 et suivants , pour autant qu'elles soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi accompagnant une restructuration fondamentale, résultant d'un accord entre partenaires sociaux entériné dans le cadre d'une réunion sectorielle à caractère tripartite entre ces partenaires et le Gouvernement et homologué conformément à l'article L. 513-3.

Pour les salariés à temps partiel les 1.714 heures sont proratisées. »

Art. 3. À l'article L. 511-10, du même code, le point 1 est complété par le bout de phrase « et ne se trouvent pas en situation de préavis sur base de l'article L. 124-3 ; ».

Art. 4. L'article L. 513-3, du même code, est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

a) Au neuvième tiret, les termes «, y inclus la participation à des mesures de l'Agence pour le développement de l'emploi visant la gestion prévisionnelle de la main d'œuvre et des compétences » sont ajoutés.

b) Est ajouté un alinéa 2 nouveau, libellé comme suit :

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

2° Au paragraphe 4 sont ajoutés les alinéas 2 et 3 nouveaux, libellés comme suit :

« Pour pouvoir être homologué il faut que le plan de maintien dans l'emploi comprenne la section obligatoire prévue au paragraphe 1^{er} ainsi que le but poursuivi par ce plan avec un échéancier précis, qu'il soit accompagné par un comité de suivi constitué de représentants des parties signataires et qu'il prévoie un programme de formation détaillé et chiffré.

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

Art. 5. L'article 1^{er} produit ses effets au 1^{er} janvier 2021 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2021.

Projet de loi adopté par la Chambre des Députés
en sa séance publique du 11 novembre 2021

Le Secrétaire général,

s. Laurent Scheeck

Le Président,

s. Fernand Etgen

7858

Bulletin de Vote (Vote Public)

| | |
|---|----------------------------------|
| Date: 11/11/2021 20:16:41 | Président: M. Etgen Fernand |
| Scrutin: 17 | Secrétaire A: M. Scheeck Laurent |
| Vote: PL 7858 Dérog. L511-5 et mod cde de tra | Secrétaire B: Mme Barra Isabelle |
| Description: Projet de loi 7858 | |

| | Oui | Abst | Non | Total |
|--------------|-----|------|-----|-------|
| Présents: | 46 | 10 | 0 | 46 |
| Procuration: | 14 | 0 | 0 | 14 |
| Total: | 60 | 10 | 0 | 60 |

| Nom du député | Vote | (Procuration) | Nom du député | Vote | (Procuration) |
|----------------------------|------|-------------------------------|-----------------------------|------|--------------------|
| CSV | | | | | |
| Mme Adehm Diane | Oui | | Mme Arendt épouse Kemp Nank | Oui | |
| M. Eicher Emile | Oui | | M. Eischen Félix | Oui | |
| M. Galles Paul | Oui | (Mme Arendt épouse Kemp Nank) | M. Gloden Léon | Oui | (M. Eischen Félix) |
| M. Halsdorf Jean-Marie | Oui | | Mme Hansen Martine | Oui | (M. Mosar Laurent) |
| Mme Hetto-Gaasch Françoise | Oui | (Mme Adehm Diane) | M. Kaes Aly | Oui | (M. Lies Marc) |
| M. Lies Marc | Oui | | M. Mischo Georges | Oui | (M. Wilmes Serge) |
| Mme Modert Octavie | Oui | | M. Mosar Laurent | Oui | |
| Mme Reding Viviane | Oui | | M. Roth Gilles | Oui | |
| M. Schaaf Jean-Paul | Oui | (M. Halsdorf Jean-Marie) | M. Spautz Marc | Oui | |
| M. Wilmes Serge | Oui | | M. Wolter Michel | Oui | (M. Roth Gilles) |

M. WISELER Charles *OUI* *(M. Eicher Emile)*

déi gréng

| | | | | | |
|----------------------|-----|--|-------------------|-----|--|
| Mme Ahmedova Semiray | Oui | | M. Back Carlo | Oui | |
| M. Benoy François | Oui | | Mme Bernard Djuna | Oui | |
| Mme Empain Stéphanie | Oui | | Mme Gary Chantal | Oui | |
| M. Hansen- Marc | Oui | | Mme Lorsché Josée | Oui | |
| M. Margue Charles | Oui | | | | |

DP

| | | | | | |
|----------------------|-----|--|--------------------|-----|-------------------|
| M. Arendt Guy | Oui | | M. Bauler André | Oui | |
| M. Baum Gilles | Oui | | Mme Beissel Simone | Oui | |
| M. Colabianchi Frank | Oui | | M. Etgen Fernand | Oui | |
| M. Graas Gusty | Oui | | M. Hahn Max | Oui | |
| Mme Hartmann Carole | Oui | | M. Knaff Pim | Oui | (M. Bauler André) |
| M. Lamberty Claude | Oui | | Mme Polfer Lydie | Oui | (M. Graas Gusty) |

LSAP

| | | | | | |
|----------------------------|-----|--------------------|-----------------------|-----|--------------------|
| Mme Asselborn-Bintz Simone | Oui | | M. Biancalana Dan | Oui | |
| Mme Burton Tess | Oui | (M. Engel Georges) | Mme Closener Francine | Oui | |
| M. Cruchten Yves | Oui | | M. Di Bartolomeo Mars | Oui | |
| M. Engel Georges | Oui | | M. Haagen Claude | Oui | (M. Cruchten Yves) |
| Mme Hemmen Cécile | Oui | | Mme Mutsch Lydia | Oui | |

déi Lénk

| | | | | | |
|----------------------|-----------------------------|--|-----------------------|-----------------------------|--|
| Mme Cecchetti Myriam | Abst. <i>OUI</i> | | Mme Oberweis Nathalie | Abst. <i>OUI</i> | |
|----------------------|-----------------------------|--|-----------------------|-----------------------------|--|

Piraten

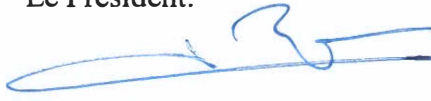

| | | | | | |
|-----------------|-----|--|-----------------|-----|--|
| M. Clement Sven | Oui | | M. Goergen Marc | Oui | |
|-----------------|-----|--|-----------------|-----|--|

ADR

| | | | | | |
|-----------------|-----|--|-----------------------|-----|-------------------------|
| M. Engelen Jeff | Oui | | M. Kartheiser Fernand | Oui | |
| M. Keup Fred | Oui | | M. Reding Roy | Oui | (M. Kartheiser Fernand) |

Le Président:

Le Secrétaire général:

Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 11/11/2021 20:16:41

Scrutin: 17

Vote: PL 7858 Dérog. L511-5 et mod cde de tra

Description: Projet de loi 7858

Président: M. Etgen Fernand

Secrétaire A: M. Scheeck Laurent

Secrétaire B: Mme Barra Isabelle

| | Oui | Abst | Non | Total |
|--------------|-----|------|-----|-------|
| Présents: | 46 | 20 | 0 | 46 |
| Procuration: | 14 | 00 | 0 | 14 |
| Total: | 57 | 20 | 0 | 80 |

Nom du député

Vote

(Procuration)

Nom du député

Vote

(Procuration)

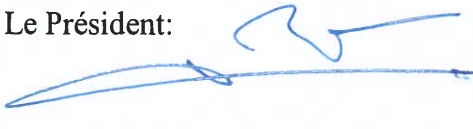
n'ont pas participé au vote:

CSV

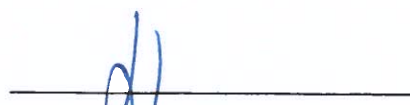
M. Wiseler Claude

Compte de vote
dl

Le Président:



Le Secrétaire général:



7858/05

N° 7858⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2021-2022

PROJET DE LOI

portant :

1° dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ;

2° modification du Code du travail

* * *

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

(16.11.2021)

Le Conseil d'État,

appelé par dépêche du Président de la Chambre des députés du 11 novembre 2021 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

portant :

1° dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ;

2° modification du Code du travail

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 11 novembre 2021 et dispensé du second vote constitutionnel ;

Vu ledit projet de loi et l'avis émis par le Conseil d'État en sa séance du 7 septembre 2021 ;

se déclare d'accord

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique à l'unanimité des 18 votants, le 16 novembre 2021.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Christophe SCHILTZ

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

02



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

Procès-verbal de la réunion du 28 octobre 2021

Ordre du jour :

1. **Approbation des projets de procès-verbal de la réunion du 30 septembre 2021 et de la réunion jointe de toutes les commissions du 12 juillet 2021 (relative au rapport Waringo sur les structures d'encadrement de personnes âgées)**
2. **7858** **Projet de loi portant :**
1° dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ;
2° modification du Code du travail
- Rapporteur : Monsieur Georges Engel

- Examen et approbation du projet de rapport
3. **7772** **Projet de loi portant modification des articles L. 651-2 et L. 651-4 du Code du travail**
- Rapporteur : Monsieur Georges Engel

- Examen et approbation du projet de rapport
4. **7896** **Débat d'orientation sur le rapport d'activité de l'Ombudsman (2020)**
- Rapporteuse : Nathalie Oberweis

- Examen du rapport annuel 2020 de l'Ombudsman
5. **7878** **Projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2022 et modifiant :**
1° le Code de la sécurité sociale ;
2° la loi modifiée du 16 octobre 1934 concernant l'évaluation des biens et valeurs (« Bewertungsgesetz ») ;
3° la loi modifiée du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial (« Gewerbesteuer-gesetz ») ;
4° la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'administration des contributions directes ;
5° la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;
6° la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs ;
7° la loi modifiée du 28 avril 1998 portant
a) harmonisation de l'enseignement musical dans le secteur communal ;
b) modification de l'article 5 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de

travail ;

c) modification de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État ;

8° la loi modifiée du 21 décembre 1998 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 1999 ;

9° la loi du 7 décembre 2007 autorisant l'État à fournir une garantie bancaire pour la réalisation et l'exploitation d'un réseau de chaleur urbain ;

10° la loi modifiée du 17 décembre 2010 fixant les droits d'accise et les taxes assimilées sur les produits énergétiques, l'électricité, les produits de tabacs manufacturés, l'alcool et les boissons alcooliques ;

11° la loi modifiée du 1er août 2019 concernant les mutuelles

7879 **Projet de loi relatif à la programmation financière pluriannuelle pour la période 2021-2025**

- Rapporteur : Dan Biancalana

- Examen du volet « travail et emploi » du projet de budget 2022

6. Divers

7. Uniquement pour les membres de la sous-commission « télétravail » :

Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 7 octobre 2021

8. Suite des travaux :

-Examen des documents du CES et de la CSL

-Echange de vues avec les ministres concernés

9. Divers

*

Présents : M. Guy Arendt remplaçant M. Pim Knaff, M. Carlo Back, Mme Myriam Cecchetti, M. Georges Engel, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Claude Haagen, Mme Carole Hartmann, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz

M. Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Nathalie Oberweis, Rapportrice pour le débat sur le rapport annuel 2020 de l'Ombudsman

M. Dan Biancalana, Rapporteur pour le projet de budget 2022

M. Bob Greis, M. Tom Oswald, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Marco Boly, Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM)

Mme Isabelle Schlessler, Directrice de l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM)

M. Patrick Weimerskirch, collaborateur du rapporteur du budget

Mme Vanessa Tarantini, de la fraction LSAP, collaboratrice du rapporteur des projets de loi

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Mars Di Bartolomeo, M. Jean-Marie Halsdorf, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff

M. Sven Clement, observateur délégué

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. **Approbation des projets de procès-verbal de la réunion du 30 septembre 2021 et de la réunion jointe de toutes les commissions du 12 juillet 2021 (relative au rapport Waringo sur les structures d'encadrement de personnes âgées)**

Les projets de procès-verbal sous rubrique sont approuvés

2. **7878** **Projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2022 et modifiant :**
 - 1° le Code de la sécurité sociale ;
 - 2° la loi modifiée du 16 octobre 1934 concernant l'évaluation des biens et valeurs (« Bewertungsgesetz ») ;
 - 3° la loi modifiée du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial (« Gewerbesteuer-gesetz ») ;
 - 4° la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'administration des contributions directes ;
 - 5° la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;
 - 6° la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs ;
 - 7° la loi modifiée du 28 avril 1998 portant
 - a) harmonisation de l'enseignement musical dans le secteur communal ;
 - b) modification de l'article 5 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ;
 - c) modification de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État ;
 - 8° la loi modifiée du 21 décembre 1998 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 1999 ;
 - 9° la loi du 7 décembre 2007 autorisant l'État à fournir une garantie bancaire pour la réalisation et l'exploitation d'un réseau de chaleur urbain ;
 - 10° la loi modifiée du 17 décembre 2010 fixant les droits d'accise et les taxes assimilées sur les produits énergétiques, l'électricité, les produits de tabacs manufacturés, l'alcool et les boissons alcooliques ;
 - 11° la loi modifiée du 1er août 2019 concernant les mutuelles
- 7879** **Projet de loi relatif à la programmation financière pluriannuelle pour la période 2021-2025**

Monsieur le Président de la commission, Georges Engel, propose **d'inverser l'ordre des points qui figurent à l'ordre du jour** de la présente réunion. Monsieur le Président propose aux membres de la commission de commencer avec l'examen du projet de budget 2022 relatif au volet travail et emploi, en raison de la présence du rapporteur du budget, Monsieur Dan Biancalana, qui, en son rôle de rapporteur, a l'obligation de se rendre dès 11.00 heures à une autre réunion de commission.

Les membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale sont d'accord pour procéder de cette manière.

Avant de lancer la discussion relative au projet de budget, il tient à cœur à Monsieur le Ministre du Travail, Dan Kersch, de rappeler à la mémoire des personnes présentes le récent décès d'un collaborateur du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, **Monsieur Gary Tunsch**, qui, au cours des 43 années de services passées à ce ministère, en était devenu l'un des principaux piliers et qui laisse une empreinte ineffaçable dans la mémoire de tout un chacun qui a eu l'occasion de le côtoyer. Monsieur le Ministre se doit encore d'informer la commission qu'une collaboratrice du ministère est hospitalisée en raison d'un important problème de santé.

Monsieur le Ministre Dan Kersch résume ensuite les éléments saillants qui marquent le volet travail et emploi du budget de l'État 2022. L'enveloppe globale de ce volet dépasse 1 milliard d'euros et représente 4,66 pour cent des dépenses globales du budget de l'État. Le Fonds pour l'Emploi constitue la section la plus importante des dépenses listées sous le Ministère du Travail.

Un collaborateur du Ministère du Travail expose de manière détaillée les différents éléments et les différentes sections du budget.

Il relève que le Fonds pour l'Emploi qui est doté de quelque 860 millions d'euros représente 83 pour cent des dépenses du ministère. Les autres sections sont les suivantes : l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), l'Inspection du Travail et des Mines (ITM), L'École supérieure du travail (EST), les mesures dans l'intérêt de l'emploi respectivement du réemploi des accidentés de la vie et des personnes handicapées, l'Économie sociale et solidaire, la santé au Travail et le département ministériel lui-même.

Concernant le département ministériel, le projet de budget 2022 prévoit une croissance des dépenses de 1,7 millions d'euros, dont 1,1 millions sont dues à l'évolution des rémunérations (index et avancements). 300.000 euros supplémentaires sont prévus dans le cadre du remboursement par l'État du congé de paternité, cet accroissement du budget tient compte d'un projet de loi visant à étendre le bénéfice du congé parental aux indépendants.

Concernant l'ADEM, une croissance de l'ordre de 7,7 millions d'euros est à noter, dont 5,3 millions sont attribuables à l'évolution des rémunérations du personnel. Du fait que l'ADEM, qui fonctionne sous une gestion séparée, ne dispose plus de réserves, la dotation budgétaire augmente et sera essentiellement utilisée pour le développement de projets informatiques et la sécurisation des bâtiments.

L'ITM voit ses dépenses s'accroître de l'ordre de 1,1 millions d'euros, dû essentiellement à l'évolution des rémunérations.

Concernant le Fonds pour l'Emploi, l'orateur révèle que la pandémie de Covid-19 a impliqué une baisse des recettes fiscales et de la contribution sociale carburant tandis que les dépenses ont augmenté. L'Inspection générale des finances et Monsieur le Ministre du Travail ont convenu que le déficit qui en résulte pour le fonds sera compensé par une dotation budgétaire de l'ordre de 110 millions d'euros par an, et ceci jusqu'en 2025. Pendant cette période, l'objectif est d'équilibrer le fonds sans toucher à la réserve subsistante et sans qu'une réserve supplémentaire ne soit constituée. Monsieur le Ministre intervient pour signaler qu'il s'agit en quelque sorte d'un retour à la normale, étant donné qu'une dotation budgétaire de plus de 100 millions d'euros au Fonds pour l'Emploi était la règle avant la crise pandémique.

Le collaborateur du Ministère du Travail informe encore sur l'évolution pronostiquée du taux de chômage. Celui-ci devrait s'établir en 2021 à 6,4 pour cent, pour passer successivement à 6,3 pour cent, à 6,3 pour cent et à 6,6 pour cent pour les années 2022, 2023 et 2024.

Le volume des indemnités de chômage complet dépasse 300 millions d'euros par an.

Les dépenses relatives au financement du chômage partiel dépassent en 2021 les 200 millions d'euros et sont estimées à quelque 30 millions d'euros pour l'année 2022. L'orateur a le souci de souligner que les estimations à ce sujet sont particulièrement difficiles à réaliser.

L'orateur relève encore les dépenses relatives aux prêts temporaires de main d'œuvre. Est essentiellement concernée la compagnie aérienne Luxair, avec une dépense budgétisée sur les prochaines cinq années de l'ordre de 40 millions d'euros au total.

Concernant les mesures de préretraite, découlant des tripartites relatives à ArcelorMittal et à Luxair, il convient de noter que les dépenses y liées sont en augmentation constante sur les prochaines années.

Au sujet du chômage partiel, il est encore relevé que depuis le déclenchement de la crise sanitaire, les dépenses estimées s'élevaient à 1,6 milliards d'euros, alors que les dépenses réellement versées avaient atteint un niveau de 1,1 milliards d'euros. Il s'est avéré par la suite que 770 millions d'euros étaient réellement dues. La différence de quelque 400 millions d'euros devant être remboursée à l'État par les entreprises. Sur 394 millions à rembourser, 386 millions ont été remboursés, respectivement compensés sur les versements accordés par la suite. Pour la somme restante, l'Administration des contributions a lancé les démarches nécessaires pour récupérer les montants encore dus. A noter : 722.000 euros sont irrécupérables en raison d'une faillite ou d'une liquidation des entreprises concernées.

Une enveloppe de 5 millions d'euros avait été prévue pour financer le chômage partiel résultant des inondations du mois de juillet 2021. Un demi-million a été utilisé sur cette enveloppe.

Pour les mesures dans l'intérêt de l'emploi des personnes handicapées, la

progression des dépenses, de 73 à 76 millions d'euros, provient principalement de l'augmentation de la participation de l'État au salaire des salariés handicapés ainsi qu'aux frais de fonctionnement des ateliers protégés suite à la création de nouveaux ateliers, respectivement aux agrandissements de ces derniers. A noter : 29 personnes supplémentaires pourront être encadrées dans des ateliers protégés.

Le projet de budget 2022 prévoit dans le contexte de l'Économie sociale et solidaire que les dépenses passent de 1,005 millions en 2021 à 1,20 millions en 2022, ce qui résulte d'une convention avec l'ULESS (Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire).

Quant à la santé au travail, il est relevé que le budget de ce service est passé en 2021 du Ministère de la Santé au Ministère du Travail. L'augmentation des dépenses y est due au besoin d'acquérir des médicaments, mais qui ne sont pas en relation avec le Covid-19.

Échange de vues

Monsieur le Député Carlo Back se réfère à un récent fait divers pour demander quelle est la politique de recrutement d'inspecteurs du travail à l'ITM, en vue de lutter contre la criminalité liée au travail.

Monsieur le Député Marc Spautz relève un important écart entre les comptes 2020 et le budget 2022 en ce qui concerne le Fonds pour l'Emploi et demande des précisions à ce sujet.

Concernant la santé au travail, l'orateur voudrait savoir si des activités particulières sont envisagées, car il ne voit pas comment ce service peut travailler avec un budget de seulement quelque 142.000 euros.

Monsieur le Député Marc Spautz salue l'engagement accru dans le domaine des salariés handicapés et l'augmentation des places dans les ateliers protégés. Il donne à considérer que les communes portent également une responsabilité à offrir des débouchés aux personnes concernées. L'orateur constate qu'en règle générale, une trop grande réticence à engager des personnes handicapées est observable et il rappelle dans ce contexte une motion que le CSV a déposée ensemble avec Déi Lénk et Piraten en vue d'organiser un *hearing* et un débat d'orientation au sujet de l'amélioration de la situation des personnes handicapées¹.

Concernant les initiatives de « reskilling et upskilling » visant à redynamiser le marché de l'emploi suite à la crise pandémique, Monsieur le Rapporteur du projet de budget 2022, Dan Biancalana, demande quels montants sont envisagés, respectivement, sous quel poste budgétaire se retrouvent ces investissements.

Monsieur le Ministre Dan Kersch souligne que le nombre d'inspecteurs du travail auprès de l'ITM atteint entretemps le seuil standard qui est

¹ Motion du 27 mai 2021 de Piraten, CSV et Déi Lénk, au sujet de la situation des travailleurs handicapés. La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale en fut saisie le 3 juin 2021. Après l'organisation d'un *hearing* avec les associations concernées, un débat d'orientation avec rapport devra avoir lieu.

internationalement préconisé. Le nombre d'inspecteurs a augmenté pendant les années de son mandat de 19 à 66 inspecteurs. 41 futurs inspecteurs du travail sont encore en formation, si bien que le nombre d'inspecteurs s'élèvera bientôt à plus de 100. Il s'ensuit que le nombre de contrôles est en progression. Beaucoup s'en réjouissent, quelques-uns n'en sont pas enchantés. L'orateur signale encore qu'une importante charge de travail des inspecteurs provient des contrôles liés au détachement des salariés.

Monsieur le Directeur de l'ITM, Marco Boly, précise que les activités criminelles liées au travail rentrent dans la compétence d'Europol, qui est en relation directe avec la Police grand-ducale. L'action concrète de lutte contre cette forme de criminalité revient donc aux autorités de police, il ne s'agit pas d'une compétence de l'ITM, même lorsqu'il s'agit de faits qui surviennent dans le contexte d'entreprises de construction, l'élément déterminant étant la criminalité économique.

L'orateur explique encore que si l'ITM dispose d'indications relatives à des crimes de nature économique, l'administration en informe les instances compétentes, en l'occurrence la police. Au fil des années, cette coopération s'est améliorée et continue à se développer, de sorte à disposer aujourd'hui de passerelles facilement praticables.

Monsieur le Directeur de l'ITM informe aussi les députés que la *European Labour Authority* (ELA – une autorité regroupant les inspections du travail des pays membres de l'Union européenne) vient d'engager un directeur adjoint en provenance d'Europol, ce qui laisse supposer que le volet de la criminalité liée aux différents aspects du travail fera désormais l'objet de contrôles plus intensifs. L'orateur précise encore qu'en matière de contrôles transfrontaliers, le Luxembourg, dans ses relations avec la France et la Belgique, fait figure de précurseur.

Monsieur le Ministre du Travail répond à une question posée par Monsieur le Député Marc Spautz, relative au modeste budget de la santé au travail. De fait, les rémunérations du personnel de ce service sont encore comptabilisées auprès du Ministère de la Santé.

Le collaborateur du Ministère du Travail précise pour sa part, que le tableau auquel s'est référé Monsieur le Député Marc Spautz est en fait un tableau qui ne renseigne que sur les recettes du Fonds pour l'Emploi. Il faudrait dès lors considérer un tableau relatif à la trésorerie du fonds, qui montre que la réserve du fonds passe de 394 millions d'euros en 2020 à 189 millions en 2021 et à 108 millions en 2022, pour ensuite diminuer de manière constante.

Monsieur le Ministre du Travail répond à la question posée par Monsieur le Rapporteur Dan Biancalana. Le budget prévoit une section spéciale relative à des formations qui est de l'ordre de 47,8 millions d'euros. Il convient à cet effet de considérer le budget pluriannuel.

3.

7858

Projet de loi portant :

1° dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ;

2° modification du Code du travail

Monsieur le Président Georges Engel présente le projet de rapport relatif au projet de loi 7858, dont il est le rapporteur. L'orateur signale que le projet de rapport vient d'être complété par l'ajout d'un résumé de l'avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers. Monsieur le Président-Rapporteur signale que ces deux chambres professionnelles critiquent le projet de loi sous rubrique. Le projet de loi lui-même entend relever le seuil des heures invocables pour justifier d'un chômage partiel de nature structurelle d'actuellement 1.022 heures à 1.714 heures.

Monsieur le Député Marc Spautz signale que les instances de son parti, le CSV, n'ont pas encore eu l'occasion de débattre en détail du projet de rapport sous examen, et que le CSV entend analyser de plus près l'avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers. Par conséquent, Monsieur le Député annonce que les membres de son parti vont s'abstenir lors de l'approbation du projet de rapport telle qu'elle est prévue à l'ordre du jour de la présente réunion.

Madame la Députée Carole Hartmann a une série de questions découlant en particulier de l'avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers. Madame la Députée pose les questions suivantes :

Madame la Députée voudrait savoir si un plan de maintien dans l'emploi ne devient obligatoire qu'à partir du moment où une demande de chômage partiel vise un nombre d'heures supérieur à l'actuel seuil de 1.022 heures.

L'oratrice s'étonne que l'avis prémentionné des chambres professionnelles des employeurs estime que les adaptations définitives apportées par le présent projet de loi au Code du travail soient injustifiées. Madame la Députée était d'avis que la demande pour de telles adaptations émanait des employeurs et elle s'enquiert à présent sur l'origine de ces dispositions modifiantes du Code du travail.

L'oratrice poursuit en exprimant son impression que les modifications définitives que le projet de loi entend apporter au Code du travail n'étaient pas discutées avec les partenaires sociaux. L'impression qu'il s'agit de décisions provenant de façon unilatérale de la part du gouvernement semble prévaloir.

Monsieur le Ministre du Travail, Dan Kersch, signale d'emblée qu'il convient de distinguer ce que disent les employeurs et ce que dit le gouvernement.

Monsieur le Ministre rappelle que deux tripartites sectorielles ont eu lieu, l'une relative à ArcelorMittal, l'autre relative à la situation de la compagnie aérienne Luxair.

Concernant Luxair, il est vite devenu apparent que le besoin d'un recours massif au dispositif de chômage partiel pour raisons structurelles est devenu pressant en 2021, dans la mesure où les 1.022 heures invocables allaient rapidement être dépassées. Dans le cadre de la tripartite sectorielle, il fut convenu de pouvoir dépasser ledit seuil, sous certaines conditions, notamment à condition de trouver un accord entre trois partenaires (employeur, syndicats, gouvernement) et non d'un accord entre seulement deux partenaires (employeur et syndicats). Monsieur le Ministre souligne qu'un accord à trois est essentiel en raison du coût supplémentaire qu'il génère pour le Fonds pour l'Emploi, la décision d'engager des dépenses supplémentaires ne pouvant pas revenir aux seuls employeurs et syndicats.

Un autre élément ayant mené au dispositif tel qu'il est envisagé dans le cadre du projet de loi sous examen, est le fait qu'il y a eu une véritable inflation de plans de maintien dans l'emploi, à laquelle le comité de conjoncture, appelé à instruire les demandes, a dû faire face. Il appert, que ces plans de maintien dans l'emploi étaient encore essentiellement le fait d'un accord entre employeurs et syndicats et visaient en général à invoquer le bénéfice du recours au dispositif du chômage partiel. En 2021, Monsieur le Ministre était en quelque sorte réduit à approuver ces accords. Désormais, des informations supplémentaires doivent être fournies avec la demande, afin de permettre aux autorités de juger de la viabilité à long terme des entreprises concernées. Cet aspect de pérennité avait jusqu'alors été vérifié sur les lieux de l'entreprise par le comité de conjoncture, qui pouvait, le cas échéant, émettre un avis négatif. Dorénavant, il faudra faire face à un nombre beaucoup plus élevé de plans de maintien dans l'emploi, ce qui implique de demander les informations relatives à la pérennité des entreprises dès le dépôt des demandes au lieu de procéder à une enquête sur place. Monsieur le Ministre conclut qu'il n'y a donc pas d'obligations supplémentaires contenues dans le projet de loi 7858, mais qu'il y a une disposition permettant d'accélérer la procédure.

Monsieur le Ministre souligne encore que l'optique doit être de maintenir les salariés dans l'entreprise, ce qui implique bien entendu que des formations supplémentaires et ciblées soient offertes, tout comme il convient de développer la formation continue.

Monsieur le Ministre du Travail était surpris par l'avis commun des chambres des employeurs et notamment par la crainte y exprimée que les plans de maintien dans l'emploi pourraient entraîner des distorsions concurrentielles.

Madame la Députée Carole Hartmann demande encore si les plans de maintien dans l'emploi tels que visés par le projet de loi sous examen deviennent obligatoire si le seuil des 1.022 heures est dépassé.

Monsieur le Ministre signale que des plans de maintien dans l'emploi avaient déjà existé auparavant. Les possibilités qu'offre un plan de maintien dans l'emploi vont d'ailleurs bien au-delà du seul recours au dispositif du chômage partiel. Monsieur le Ministre rappelle que dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi, il est possible – et souhaitable – de recourir à des mesures de formation, à des prêts temporaires de main d'œuvre, à des réductions du temps de travail et à des préretraites.

Monsieur le Ministre signale encore qu'un problème important surviendra dans le secteur de l'HORECA. En particulier, les domaines des taxis et des hôtels de business sont frappés par le recul de l'activité dû à la pandémie. Or, ces domaines sont importants pour l'économie nationale. Le gouvernement se propose dès lors de trouver des solutions spécifiques. L'orateur souligne cependant aussi qu'il ne s'agira pas de recourir systématiquement au seul dispositif du chômage partiel. Monsieur le Ministre estime que justement dans le domaine de l'hôtellerie et de la restauration, le recours à des prêts temporaires de main d'œuvre devrait pouvoir se faire. S'il sera possible de trouver un accord sectoriel, l'orateur estime que l'on pourra aussi dépasser le seuil des 1.022 heures dans le cadre de l'HORECA.

Madame la Députée Carole Hartmann demande encore si les entreprises doivent dès à présent élaborer des plans de maintien dans l'emploi s'ils entendent bénéficier du chômage partiel pour l'année 2021.

Monsieur le Ministre du Travail informe que les entreprises visées disposent déjà d'un plan de maintien dans l'emploi et qu'elles ont déjà passé le cap de l'examen de leur demande au comité de conjoncture. L'orateur rappelle aussi que ces entreprises peuvent alternativement disposer d'un plan de redressement.

Madame la Députée Carole Hartmann évoque encore le danger potentiel d'un blocage de la part des syndicats. Qu'arriverait-il si tel devait être le cas ? Il ne resterait alors plus aux salariés que de se retrouver en situation de licenciement. L'oratrice souligne que la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont de manière générale un problème s'ils doivent trouver un accord à trois.

Monsieur le Ministre constate que la situation n'est pas différente aujourd'hui. Il faut qu'un accord entre employeurs et syndicats intervienne au sujet d'un plan de maintien dans l'emploi, faute de quoi il y aura soit un plan social, soit des licenciements.

L'orateur rappelle que les syndicats étaient demandeurs pour qu'un plan de maintien dans l'emploi soit obligatoirement mis en place avant qu'un plan social ne pourrait être négocié. Tel n'est pas la solution retenue par le présent projet de loi, étant donné qu'il n'y a pas eu un accord des partenaires sociaux à ce sujet.

Madame la Députée Carole Hartmann relève encore une critique émise par la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, selon laquelle il ne serait pas possible à des PME de rassembler les informations demandées dans le contexte d'un plan de maintien dans l'emploi.

Monsieur le Ministre Dan Kersch pense à ce sujet que les fédérations des employeurs sous-estiment la capacité de leurs membres de connaître à un moment donné la situation précise dans laquelle se trouvent leurs entreprises. L'orateur rappelle la pratique observée par le comité de conjoncture en relation avec les plans de maintien dans l'emploi et l'homologation qui s'ensuit, ou qui est refusée s'il y a un avis négatif. L'orateur se dit surpris de la position exprimée maintenant par la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers. Monsieur le Ministre rappelle que l'État investit de l'argent dans le cadre de ces instruments et qu'il est normal qu'il ait le souci d'assurer par là une pérennisation des entreprises concernées.

L'orateur rappelle encore une fois la difficulté pratique rencontrée par le comité de conjoncture de devoir vérifier plus de 100 entreprises demanderesses sur place, étant donné l'évolution inflationnaire du nombre de dossiers qui lui sont soumis.

Monsieur le Ministre rappelle finalement que les plans de redressement demandent les mêmes informations et qu'aucun, sauf les rares cas incongrus, ne fut refusé.

Madame la Députée Carole Hartmann relève une autre critique des chambres des employeurs, à savoir qu'un accompagnement individuel externe des salariés risque de générer un coût insoutenable pour les entreprises. L'oratrice demande encore si l'ADEM n'est pas en mesure d'assurer un tel accompagnement.

Monsieur le Ministre répond qu'il est prévu d'impliquer l'ADEM dans un tel

contexte.

Finalement, Madame la Députée Carole Hartmann demande des précisions relatives à la disposition selon laquelle les salariés en préavis de licenciement ne peuvent pas être bénéficiaire d'un chômage partiel. Elle demande quelles en sont les conséquences et elle attire l'attention au fait que ces salariés disposent encore d'un contrat de travail.

Monsieur le Ministre informe qu'il y a eu à cet égard un cas concret. Accorder le bénéfice du chômage partiel à un salarié en préavis reviendrait à ce que le Fonds pour l'Emploi finance par ce biais le préavis de ce salarié. Telle aurait été une situation intenable et cela explique l'exclusion des salariés en préavis du bénéfice d'une mesure de chômage partiel. Monsieur le Ministre rappelle dans ce contexte qu'il s'agit là d'une pratique administrative bien établie qui trouve l'accord des partenaires sociaux dans le cadre du comité de conjoncture.

Monsieur le Président Georges Engel fait ensuite procéder au vote au sujet du projet de rapport relatif au projet de loi 7858. ***Le projet de rapport est approuvé avec les abstentions des trois membres présents du CSV.***

4.

7772

Projet de loi portant modification des articles L. 651-2 et L. 651-4 du Code du travail

Après une brève introduction par le Président-Rapporteur Georges Engel, ***le projet de rapport relatif au projet de loi 7772 est approuvé à l'unanimité.***

5.

7896

Débat d'orientation sur le rapport d'activité de l'Ombudsman (2020)

Monsieur le Président de la commission, Georges Engel, remercie Madame la Directrice de l'ADEM, Isabelle Schlessler, et Monsieur le Directeur de l'ITM, Marco Boly, pour leur présence et leur disponibilité de fournir à la commission parlementaire des précisions supplémentaires quant aux cas d'espèce relevés par Madame le Médiateur dans son rapport annuel 2020 concernant l'ITM et l'ADEM.

Monsieur le Ministre du Travail, Dan Kersch, souligne que le rapport annuel du médiateur ne relève que deux cas d'espèces relatifs au fonctionnement de l'ITM. Il constate que les contacts entre cette administration et le médiateur furent fructueux. Il est apparu au cours des échanges que les situations concrètes se présentaient différemment à ce que les plaignants avaient exposé.

Quant à l'ADEM, Monsieur le Ministre constate que les réclamations ont marqué un recul significatif, alors que le nombre de personnes encadrées par l'ADEM a augmenté.

Monsieur le Président Georges Engel se réfère à un cas, connu de lui personnellement, pour saluer le travail effectué par l'ADEM.

Monsieur le Directeur de l'ITM, Marco Boly, apporte des précisions relatives

au cas d'un responsable de plusieurs sociétés ayant fait l'objet d'une série de plaintes, ce qui avait entraîné 10 contrôles sur un laps de temps de 10 mois et des amendes administratives qui se cumulaient à 49.500 euros. L'ITM était en contact avec la personne concernée, laquelle a donné suite à un certain nombre d'injonctions faites par l'administration, si bien que le total des amendes a pu être réduit de 33.500 euros. Dans deux cas, les tribunaux ont été saisis et la personne concernée s'était plaint auprès de l'Ombudsman que l'ITM n'aurait pas réagi à sa demande pour obtenir une entrevue. Dans une discussion entre l'ITM et Madame le Médiateur, l'ITM a pu démontrer qu'aucune pièce écrite demandant une entrevue n'existait. Il y a eu seulement une conversation téléphonique avec le concerné, ayant permis de clarifier les choses.

Un second cas concernait une dénonciation d'un état sanitaire délabré dans une entreprise, dénoncé par un plaignant. L'ITM a ensuite enquêté de concert avec d'autres instances compétentes. Le responsable d'entreprise a été enjoint de maintenir ses lieux dans un état de salubrité impeccable. L'ITM en a ensuite informé le plaignant, mais seulement dans les limites de ce qu'elle pouvait révéler. Le reproche auquel l'ITM s'est ensuite vu exposée était celui de ne pas informer plus en détail, alors que la procédure administrative non contentieuse prévoit d'informer dans une large mesure les citoyens qui s'adressent à une administration. Monsieur le Directeur de l'ITM demande à ce sujet de faire preuve d'une certaine compréhension, car l'ITM fut saisie de 276.988 demandes d'information rien qu'en 2020 et il n'est matériellement pas possible de délivrer autant d'accusés de réception.

Madame la Directrice de l'ADEM, Isabelle Schlessner, précise la situation relative au cas relevé dans le rapport de l'Ombudsman. Il s'agit d'un cas de figure où une personne s'est vue retirer les indemnités de chômage parce qu'elle dispose d'une autorisation d'établissement, ce qui constitue, dans une certaine mesure, une incompatibilité. Une exception peut être faite dans la mesure où le détenteur de l'autorisation d'établissement signale ses revenus, qui peuvent alors être déduits de l'indemnité de chômage. Or, dans le cas d'espèce visé, il était apparu que la personne concernée n'avait pas renseigné l'ADEM sur son autorisation d'établissement. Face au reproche formulé par le Médiateur que le retrait de l'indemnité de chômage était excessivement sévère, Madame la Directrice de l'ADEM maintient sa position qui est fondée sur la législation en vigueur et l'ouverture faite en 2018 au Code du travail, permettant de déduire des revenus modérés d'une indemnité de chômage pour autant qu'il y ait une déclaration correcte au sujet de l'autorisation d'établissement.

Monsieur le Président demande aux membres de la commission s'il y a des questions supplémentaires par rapport aux explications reçues. Tel n'est pas le cas.

6.

Divers

Aucun élément n'est discuté sous le point « divers ».

La réunion de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale se termine et les membres de ladite commission laissent la place aux membres de la sous-commission « télétravail » qui poursuivent

leurs travaux.

- 7. Uniquement pour les membres de la sous-commission « télétravail » :**
Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 7 octobre 2021

Reportée à la réunion suivante.

- 8. Suite des travaux :**
-Examen des documents du CES et de la CSL
-Echange de vues avec les ministres concernés

Monsieur le Président de la sous-commission « télétravail », Claude Haagen, constate d'emblée que la réunion de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a duré plus longtemps que prévu, ce qui l'a amené à en avertir Monsieur le Ministre de la Fonction publique afin qu'il ne se déplace pas pour assister à la réunion de la sous-commission, étant donné qu'il manquerait certainement le temps pour développer convenablement certains aspects du télétravail dans le contexte de la Fonction publique.

L'orateur explique que l'on se limitera à un échange de vues avec Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Dan Kersch. Monsieur le Président Claude Haagen explique que la sous-commission « télétravail » vise à rédiger un rapport pour la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale au sujet de tous les aspects liés au télétravail. L'orateur explique que l'on est encore au début des travaux. Il rappelle un colloque prévu pour le 24 novembre 2021 au Kirchberg, organisé sous l'égide du Ministère de la Sécurité sociale et rassemblant autour du sujet du télétravail les ministres germanophones de la sécurité sociale. L'orateur espère que l'on pourra se préparer en vue de cette échéance.

Les aspects du travail, de la sécurité sociale et les expériences de la Fonction publique en ce qui concerne les avantages et les inconvénients du télétravail seront au centre des préoccupations de la sous-commission.

Monsieur le Président signale les différents aspects qui sous-tendent la thématique du télétravail, notamment les aspects fiscal, économique, social et bien d'autres. L'orateur pense que du fait de ces aspects forts différents et complexes, il faut s'attendre non pas à une réglementation à caractère contraignant, mais plutôt à des dispositions à caractère facultatif. En tout état de cause, la sous-commission devra consacrer le temps nécessaire à une analyse approfondie.

Le rapport final à rédiger doit être caractérisé par la neutralité de l'analyse y

effectuée, il doit être sans parti pris et tenir compte des besoins, des doléances, des avantages et des désavantages relatifs au télétravail. Monsieur le Président estime encore que ce rapport devra être centré sur la situation spécifique du Grand-Duché de Luxembourg.

Monsieur le Ministre Dan Kersch salue que la sous-commission « télétravail » ait été créée et commence ses travaux. Il estime, au même titre que Monsieur le Président, que les discussions relatives au télétravail vont encore se poursuivre sur un important laps de temps.

Monsieur le Ministre estime que l'avis du Conseil Économique et Social relatif au télétravail au Luxembourg est une excellente contribution au débat. L'orateur estime que cet avis est équilibré et il salue le fait que l'avis n'indique pas seulement les avantages mais montre également certains désavantages liés au télétravail.

Par contre, un sujet fort délicat n'y est pas relevé, à savoir : le droit des salariés à la déconnexion.

Monsieur le Ministre relève qu'il a sollicité de la part des partenaires sociaux un nouvel avis dans le cadre du CPTÉ. Les partenaires sociaux ont ensuite abouti à un accord qui constitue aujourd'hui la base d'un projet de loi déposé par Monsieur le Ministre du Travail. Ce projet de loi reprend les propositions des partenaires sociaux en les complétant sur un point ou deux. Pour l'instant, l'on est en attente d'un avis y relatif de la part du Conseil d'État. Le projet en question est une base, une première réglementation, axée sur les entreprises, suivant laquelle celles-ci auront l'obligation de discuter les aspects du recours au télétravail avec les délégations des salariés (ou avec les salariés en cas d'absence d'une délégation) et d'aboutir à des dispositions écrites y relatives.

Monsieur le Ministre relève encore le contexte international. L'orateur constate que le marché de l'emploi luxembourgeois a ses particularités et que le développement du télétravail aura d'importantes répercussions fiscales ainsi qu'au niveau de la sécurité sociale. L'orateur rappelle l'engagement des Ministres de la Sécurité sociale et des Finances dans ce contexte. Mais l'orateur signale également qu'il convient de ne pas s'adonner à des illusions. Les arrangements qui peuvent être trouvés avec nos partenaires en matière fiscale et de sécurité sociale vont les coûter de l'argent, de l'argent qu'ils réclameront en contrepartie et dans un ordre de grandeur beaucoup plus important sur d'autres plans. L'orateur constate aussi que le dernier accord en la matière qui fut trouvé avec la France fut très difficile à négocier.

Monsieur le Ministre Dan Kersch signale encore que le développement du télétravail n'est pas sans poser un sérieux problème au secteur HORECA, qui accuse une baisse d'activité de 20 à 25 pour cent en raison du manque de clients qui travaillent désormais à partir de leur domicile au lieu de se rendre dans les cafés et restaurants à proximité de leur lieu de travail régulier.

Lié à ce constat est également le fait que les rentrées fiscales en provenance de ce secteur s'en trouvent réduites, tout comme il faut constater que l'emploi en est affecté. Monsieur le Ministre constate que ce n'est pas tellement le chômage qui a progressé dans ce secteur, mais la situation de l'emploi est avant tout marquée par un manque de main d'œuvre, au point que beaucoup de restaurateurs sont obligés à fermer certains jours de la semaine car ils ne savent pas répondre à la demande à laquelle ils sont confrontés. Il s'agit en fin de compte d'un problème structurel pour ces entreprises.

Dans ce contexte, il convient de constater que de nombreux salariés du secteur HORECA se sont reconvertis. Avec une baisse de l'activité pendant la pandémie et le développement du télétravail, il leur manquait les pourboires aux salariés, qui, au demeurant, ne touchent qu'un salaire de base assez modeste alors qu'ils ont des horaires de travail forts difficiles à assumer.

Finalement, Monsieur le Ministre évoque la problématique de l'espionnage industriel et du traitement des données dans le contexte du travail à domicile, problème qui, à l'heure actuelle, n'est pas encore suffisamment présent dans les esprits.

Monsieur le Ministre estime que des accords supplémentaires devront être élaborés avec les partenaires sociaux pour encadrer le télétravail. Pour sa part, Monsieur le Ministre entend y contribuer.

Monsieur le Président Claude Haagen propose que le suivi des travaux de la sous-commission consiste en un examen de l'avis du CES et un échange de vues avec Messieurs les Ministres de la Sécurité sociale et de la Fonction publique. Il pense qu'une heure et demi sera suffisant à cette fin. L'échange avec Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale devra permettre aux membres de la sous-commission de préparer leur participation au colloque du 24 novembre 2021 au Kirchberg.

9. Divers

Aucun élément n'est discuté sous le point « divers ».

Luxembourg, le 02 novembre 2021

Procès-verbal approuvé et certifié exact



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

Procès-verbal de la réunion du 30 septembre 2021

La réunion a eu lieu par visioconférence.

Ordre du jour :

1. **Approbation des projets de procès-verbal de la réunion du 8 juillet 2021 et de la réunion jointe du 22 juillet 2021**
2. **7858** **Projet de loi portant 1. dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ; 2. modification du Code du travail (chômage partiel)**
 - **Présentation du projet de loi**
 - **Examen de l'avis du Conseil d'État (07.09.2021)**
 - **Désignation d'un rapporteur**
3. **7772** **Projet de loi portant modification des articles L. 651-2 et L. 651-4 du Code du travail (CPTE)**
 - **Présentation du projet de loi**
 - **Examen de l'avis du Conseil d'État (29.06.2021)**
 - **Désignation d'un rapporteur**
4. **7864** **Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral au travail**
 - **Présentation du projet de loi**
5. **Divers**

*

Présents : M. Carlo Back, Mme Myriam Cecchetti, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Georges Engel, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Claude Haagen, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz

M. Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Tom Oswald, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Vanessa Tarantini, de la fraction LSAP, collaboratrice du rapporteur

M. Joé Spier, Mme Nadine Gautier, M. Luka Krauss, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Mars Di Bartolomeo, M. Charles Margue

M. Sven Clement, observateur délégué

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. Approbation des projets de procès-verbal de la réunion du 8 juillet 2021 et de la réunion jointe du 22 juillet 2021

Les projets de procès-verbal sous rubrique sont approuvés.

2. 7858 Projet de loi portant 1. dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ; 2. modification du Code du travail (chômage partiel)

Monsieur le Ministre du Travail, Dan Kersch, signale que le projet de loi 7858 n'a pas un volume important mais risque, le cas échéant, de revêtir une grande importance dans le chef des bénéficiaires. L'orateur rappelle que l'on a observé au cours de la pandémie que la limite des 1.022 heures pendant lesquelles un salarié peut bénéficier du régime du chômage partiel pour raisons structurelles touche à ses limites, notamment, et en particulier, en ce qui concerne différents secteurs exposés. Monsieur le Ministre rappelle une disposition transitoire qui permettait de neutraliser dans le cadre de la pandémie de Covid-19 la prise en compte des heures ainsi chômées. Or, cette disposition ne sera désormais plus applicable, de sorte qu'il convient à présent de légiférer. Le présent projet de loi répond à cet objectif en augmentant le seuil d'heures invocables à 1.714 heures sous condition de l'existence d'un accord tripartite portant sur un plan de maintien dans l'emploi. L'idée n'est pas d'emprunter d'office la voie du chômage partiel, car il s'agit à chaque fois d'une importante entorse au fonctionnement normal d'une entreprise et à la situation des salariés concernés. Monsieur le Ministre rappelle l'objectif des plans de maintien dans l'emploi. Le présent projet de loi permettra, le cas échéant, de bénéficier d'un recours au chômage partiel au-delà des 1.022 heures actuellement en vigueur, s'il n'y a pas d'autre possibilité.

Par ailleurs, Monsieur le Ministre prend acte de l'avis du Conseil d'État du 7 septembre 2021.

Monsieur le Président Georges Engel relève une observation faite par le Conseil d'État. La Haute Corporation constate que « la notion de « section obligatoire prévue au paragraphe 1^{er} » reprise à l'article L. 513-3, paragraphe 4, alinéa 2, dans sa teneur proposée » vise « l'ensemble des sujets listés à l'article L. 513-3, paragraphe 1^{er}. » L'orateur demande si tel est bien l'acception qu'il convient d'en retenir.

Monsieur le Ministre répond qu'en effet, l'article L. 513-3 prévoit que les

éléments énumérés à son paragraphe 1^{er} doivent figurer dans un plan de maintien dans l'emploi, faute de quoi celui-ci peut être refusé.

Monsieur le Député Marc Spautz indique l'article 511-5 et le passage suivant de la loi en projet : « ... pour autant qu'elles soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi accompagnant une restructuration fondamentale, résultant d'un accord entre partenaires sociaux entériné dans le cadre d'une réunion sectorielle à caractère tripartite entre ces partenaires et le Gouvernement et homologué conformément à l'article L. 513-3. ». L'orateur s'étonne qu'une décision tripartite soit désormais à la base d'un processus d'homologation d'un plan de maintien dans l'emploi. L'orateur demande plus précisément de savoir qui détiendra en l'occurrence un pouvoir de décision.

Une fonctionnaire du ministère du Travail précise à cet égard que l'homologation visée se limite au seul plan de maintien dans l'emploi, l'homologation étant un acte à part. Tandis que l'élaboration d'un tel plan de maintien dans l'emploi doit résulter d'un accord tripartite.

Monsieur le Député Marc Spautz demande encore de quelle manière s'applique la nouvelle disposition lorsqu'il s'agit d'une seule entreprise ayant recours au chômage partiel, alors qu'à l'habitude, il fallait d'abord qu'un secteur soit déclaré en crise pour appliquer les dispositions relatives au chômage partiel de nature structurelle.

Monsieur le Ministre prend l'exemple de la compagnie aérienne Luxair, où un plan de maintien dans l'emploi a récemment été décidé et homologué. Cette entreprise revête un intérêt national et il n'est, selon Monsieur le Ministre, dès lors pas nécessaire que tout un secteur soit en crise pour négocier un plan de maintien dans l'emploi.

Monsieur le Ministre précise encore dans le contexte de l'application du dispositif à une entreprise isolée, que le gouvernement devra être associé, le cas échéant, aux négociations d'un plan de maintien dans l'emploi, justement pour éviter qu'une direction d'entreprise se mette d'accord avec une délégation du personnel et qu'elles puissent ainsi décider seules de décrocher des indemnités qui sont à charge du Fonds pour l'Emploi.

La commission décide que son Président, Monsieur Georges Engel, assumera la fonction de rapporteur pour le projet de loi 7858.

La commission décide également que Monsieur Georges Engel devienne le rapporteur du projet de loi 7772, qui sera examiné par la suite.

3. 7772 Projet de loi portant modification des articles L. 651-2 et L. 651-4 du Code du travail (CPTE)

Monsieur le Ministre du Travail, Dan Kersch, explique que le projet de loi 7772 sous examen est un projet relativement modeste qui vise à améliorer le fonctionnement du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) en conférant aux représentants du gouvernement une plus grande flexibilité en ce qui concerne la composition de leur délégation. La composition de la délégation gouvernementale devra désormais reposer sur les points qui figurent à l'ordre du jour des réunions du CPTE.

Monsieur le Ministre estime que le Conseil d'État, dans son avis du 29 juin 2021, ne fait pas d'observation quant au fond qui serait de nature à imposer une modification importante à apporter au projet. Toutefois, la Haute Corporation formule une opposition formelle, tout en faisant une proposition de texte pour permettre de lever ladite opposition formelle. En effet, la Haute Corporation signale que « l'article L. 651-2, paragraphe 1^{er}, point 1^o, deuxième tiret, du Code du travail, dans sa teneur proposée, prévoit que les ministres sont « à désigner par le Conseil de gouvernement ». Le Conseil d'État rappelle « que l'article 76, alinéa 1^{er}, de la Constitution confère au Grand-Duc le pouvoir de régler l'organisation de son Gouvernement. Dès lors, le Conseil d'État s'oppose formellement à l'article L. 651-2, paragraphe 1^{er}, point 1^o, deuxième tiret, dans sa teneur proposée, pour violation de l'article 76, alinéa 1^{er}, de la Constitution. » Le Conseil d'État constate encore qu'« en l'espèce et dans la mesure où l'article L. 651-2, paragraphe 1^{er}, point 1^o, deuxième tiret, dans sa teneur proposée, dispose que les ministres sont désignés en fonction des sujets figurant à l'ordre du jour, cette disposition est autosuffisante, de sorte qu'une désignation par le Grand-Duc ne s'impose pas. » En conclusion, le Conseil d'État « propose dès lors de remplacer les termes « à désigner par le Conseil de gouvernement » par le terme « désignés ». »

La commission parlementaire suit le Conseil d'État et reprend sa proposition de texte à l'endroit de l'article L. 651-2, paragraphe 1^{er}, point 1^o, deuxième tiret, du Code du travail.

A part la proposition de texte faite par le Conseil d'État, destinée à pouvoir lever l'opposition formelle prémentionnée, les suggestions et propositions faites par la Haute Corporation quant au fond du texte ne devraient pas entraîner une modification du projet de loi, estime Monsieur le Ministre du Travail.

Monsieur le Ministre relève à cet égard la proposition faite par le Conseil d'État, qui consiste à observer une stricte égalité quant au nombre des représentants de tous les partenaires sociaux, y inclus du gouvernement. Suivant le Conseil d'État, il faudrait que le projet de loi limite à 4 le nombre de représentants du gouvernement, ce qui correspond dès lors aux 4 représentants syndicaux et aux 4 représentants des employeurs. Monsieur le Ministre relève qu'une telle approche serait contraire au fonctionnement pratique du CPTE et à l'objectif même du présent projet de loi. L'orateur rappelle qu'au moment de la création du CPTE, les compétences en matière d'emploi et de sécurité sociale étaient encore réunies en une seule main. Entretemps, cela a changé. Monsieur le Ministre souligne encore que le CPTE n'est pas un organe décisionnel, mais qu'il tâche de sonder les positions divergentes et concomitantes des partenaires sociaux en matière d'emploi et de travail. En pratique, il arrive rarement que 4 ministres participent aux réunions du CPTE, le plus souvent, le gouvernement y est représenté par un ou deux ministres. L'orateur propose de ne pas retenir la suggestion faite par

le Conseil d'État. Il est suivi par les membres de la commission.

De même, la suggestion du Conseil d'État de remplacer le terme « délégation » par une autre notion n'est pas retenue, en raison du fait que ce terme est utilisé à de nombreux autres endroits comparables.

Monsieur le Ministre tend à ne pas inscrire *expressis verbis* dans le texte de la loi en projet une possibilité pour les partenaires sociaux de fixer des points à l'ordre du jour des réunions du CPTÉ. L'orateur constate que les partenaires sociaux ont en pratique déjà la possibilité de faire des propositions. Monsieur le Ministre constate encore une fois que le CPTÉ n'est pas un organe décisionnel et qu'il n'y a pas d'obligation de traiter des points proposés à l'ordre du jour. Mais avant tout, la flexibilité recherchée par la loi en projet pour permettre au gouvernement de désigner ses représentants au CPTÉ suivant l'ordre du jour nécessite que celui-ci soit fixé par le ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses compétences. La commission adopte le point de vue de Monsieur le Ministre et ne donne pas de suite à la suggestion faite par le Conseil d'État.

Une fonctionnaire du ministère du Travail demande d'une part, si la commission parlementaire entend donner une suite aux observations d'ordre légistique que fait le Conseil d'État à l'égard des projets de loi 7772 et 7858. D'autre part, l'oratrice signale une erreur matérielle survenue dans le cadre du projet de loi 7858. En effet, le Conseil d'État y signale dans ses observations d'ordre légistique qu'il convient d'ajouter à l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, *in fine* les termes « Code du travail » après les termes « l'article L. 513-3 ». Or, il faut constater qu'il y a une erreur matérielle contenue dans cette proposition et qu'il convient d'ajouter les termes « du Code du travail ».

Monsieur le Président Georges Engel propose de donner suite à toutes les observations d'ordre légistiques visées et de corriger l'erreur matérielle au projet de loi 7858, à laquelle la commission a été rendue attentive.

4. 7864 Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral au travail

Monsieur le Président Georges Engel constate que le projet de loi sous rubrique vise à ajouter une nouvelle section au Code du travail, qui prévoit un dispositif de lutte contre le harcèlement moral.

Monsieur le Ministre du Travail, Dan Kersch, rappelle que le dépôt du présent projet de loi s'est fait avant les congés d'été. L'orateur souligne qu'il lui tient à cœur d'en présenter les points saillants aux membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale avant que le Conseil d'État n'émette son avis relatif au projet sous examen.

Concernant le choix d'une définition du harcèlement moral, Monsieur le Ministre explique qu'il s'agit d'un défi difficile à résoudre. Si l'on avait pu s'inspirer des définitions employées par des textes législatifs et des juridictions étrangères, les auteurs du présent projet de loi ont choisi de se baser sur la juridiction luxembourgeoise. La définition retenue au projet de loi sous rubrique pour qualifier le harcèlement moral est la suivante :

« Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre, tout comportement ou acte, ainsi que toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à

l'intégrité psychique et physique d'une personne en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, ainsi que des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Cette définition contient tous les éléments caractéristiques et constitutifs d'un harcèlement moral, estime Monsieur le Ministre.

La loi en projet précise des obligations que doivent respecter les salariés et les employeurs. Les salariés et les employeurs doivent ainsi expressément s'abstenir à perpétrer des actes d'harcèlement moral. Les employeurs doivent immédiatement faire cesser de tels actes s'ils en sont informés. Cette obligation des employeurs vaut non seulement à l'égard des salariés, mais également envers des clients qui commettraient des actes d'harcèlement envers les employés d'une entreprise. De plus, les employeurs seront désormais obligés de déterminer des mesures préventives, de concert avec la délégation du personnel.

Si les actes d'harcèlement ne cessaient pas, même après une intervention de l'employeur telle que décrite ci-devant, le salarié aura désormais la possibilité d'en saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM), soit sur sa propre initiative, soit avec le concours de la délégation du personnel. L'ITM fera ensuite un rapport sur la situation endéans les 45 jours qui suivent la saisine. Le rapport contiendra des injonctions de l'ITM.

En cas de non-respect des injonctions, L'ITM peut infliger à l'employeur une amende administrative.

La loi en projet prévoit encore que le salarié ainsi que les témoins qui ont signalé un harcèlement moral ne peuvent pas faire l'objet de représailles.

Si un employeur a licencié un salarié victime d'un harcèlement moral, ledit salarié peut réintégrer l'entreprise endéans 14 jours ou obtenir le maintien de son contrat de travail en saisissant le tribunal du travail.

D'autre part, le salarié victime d'un harcèlement disposera désormais d'un droit de résilier la relation de travail et de réclamer à l'employeur une indemnisation en dommages et intérêts.

Monsieur le Ministre signale que la question la plus épineuse qui s'était posée est celle du renversement de la charge de la preuve. Monsieur le Ministre affirme que les membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale ne s'étaient pas exprimés en faveur d'une telle solution. L'orateur est, pour sa part, persuadé que le renversement de la charge de la preuve, comme il existe d'ailleurs en matière d'harcèlement sexuel, doit rester une exception. Ce moyen n'est dès lors pas retenu par le projet de loi sous rubrique. La possibilité d'un recours auprès de l'ITM vient en quelque sorte compenser le renoncement au renversement de la charge de la preuve.

Monsieur le Président de la commission estime que le projet de loi qui vient d'être exposé est une aide importante pour les personnes concernées.

Monsieur le Député Marc Spautz salue qu'un projet de loi anti-harcèlement

moral ait enfin vu le jour. L'orateur signale qu'à son entendement, la définition que retient le projet de loi pour caractériser les actes d'harcèlement moral est pertinente dans la mesure où elle n'introduit pas d'éléments nouveaux et clarifie l'objet du projet de loi. Monsieur le Député pense qu'il convient à présent d'attendre les avis des différentes chambres professionnelles pour savoir apprécier des détails qui ne seraient, à ce stade, pas encore apparus.

Monsieur le Député exprime un doute sur le rôle dévolu à l'ITM dans le présent projet de loi. L'orateur pense que l'ITM sera en l'occurrence juge et partie dans la procédure prévue. Monsieur le Député propose de voir ce que le Conseil d'État observera à cet égard dans son avis sur le projet sous examen. L'orateur pense encore que le nouvel organigramme de l'ITM devra éventuellement fournir des précisions à l'égard de la question soulevée ci-devant.

Quant à l'article L. 246-3, que le projet de loi vise à introduire au Code du travail, Monsieur le Député Marc Spautz demande par quels moyens les employeurs devraient faire immédiatement cesser des actes d'harcèlement moral.

Monsieur le Député signale encore que, de son avis, la Division de santé au travail du ministère de la Santé devrait jouer un rôle dans la lutte contre les harcèlements moraux sur le lieu du travail. Il demande de quelle manière cette administration pourrait être impliquée, le cas échéant.

Par ailleurs, l'orateur réaffirme que de nombreux aspects méritent d'être considérés plus en détail, notamment en se référant aux travaux que la « Mobbing ASBL » a fourni depuis de nombreuses années dans ce domaine. L'orateur évoque encore les dispositions introduites au niveau de la fonction publique en matière de lutte contre le harcèlement moral et il propose d'en analyser les premières expériences en vue de guider les travaux sur le présent projet de loi et les implications que celui-ci aura en pratique.

Monsieur le Ministre du Travail peut confirmer que la « Mobbing ASBL » se distingue par un travail de qualité. Il regrette qu'il aura fallu attendre une vingtaine d'années avant de compléter le Code du travail avec un dispositif permettant de lutter contre le harcèlement moral.

La thématique revête de multiples facettes, estime Monsieur le Ministre qui ajoute qu'un texte législatif ne saura certainement pas couvrir tous les aspects. C'est la raison pour laquelle Monsieur le Ministre tient à signaler qu'il est disposé à apporter des amendements au présent projet de loi, si tel devait être le souhait ou la nécessité. L'orateur convient qu'il faut à présent attendre les avis des différentes chambres professionnelles.

Quant au nouveau rôle que devra revêtir l'ITM en la matière, Monsieur le Ministre estime qu'il ne s'agit pas d'un problème. Les salariés ont déjà la possibilité de saisir l'ITM pour d'autres raisons que le harcèlement moral et la procédure qui est ensuite déclenchée, à savoir les injonctions de l'ITM tout comme les sanctions, constituent une manière de procéder éprouvée, sur laquelle repose également la nouvelle mission de l'ITM inscrite dans le présent projet de loi. Ce qu'apporte de plus le présent projet de loi, est la détermination d'un délai de 45 jours endéans duquel l'ITM devra finaliser un rapport sur la situation dont elle a été saisie.

Concernant le renversement de la charge de la preuve, Monsieur le Ministre est conscient qu'il y a des arguments en faveur et en défaveur d'un tel moyen. Il estime que les opposants à un tel procédé sont très nombreux et il se dit particulièrement curieux de voir les positionnements y relatifs qui seront exprimés dans les différents avis.

Au sujet de la Mobbing ASBL, Monsieur le Ministre informe que cette association emploie quatre personnes et que ces postes sont conventionnées par le ministère du Travail et de l'Emploi. L'orateur souligne qu'il est évident que l'ITM devra pouvoir disposer d'un effectif plus important pour prendre désormais en charge les missions supplémentaires qui lui reviennent, une fois le projet de loi adopté. Monsieur le Ministre pense qu'il serait favorable s'il était possible que l'ITM parvienne à recruter les collaborateurs de la Mobbing ASBL. Il pense par ailleurs que le temps est venu d'intégrer cette association dans les structures de l'État.

Madame la Députée Myriam Cecchetti pense aussi qu'une augmentation des effectifs de l'ITM est importante. Elle estime que la loi en projet marque une étape importante et elle se dit curieuse de voir les avis des chambres professionnelles à la suite desquels il faudra probablement procéder à l'adaptation de certains points du projet de loi.

L'oratrice souligne que la mise en œuvre du nouveau dispositif n'est pas aisée, entre autres pour les employeurs. Elle salue de ce fait l'idée de s'attirer l'expertise des personnes qui s'engagent au sein de la Mobbing ASBL.

Par ailleurs, Madame la Députée est convaincu qu'il faudra évaluer les effets de la nouvelle législation sur le terrain et de procéder en conséquence, le temps venu, à des adaptations du texte.

Madame la Députée Carole Hartmann demande si l'on a considéré des alternatives à l'ITM pour mener les enquêtes dont fait état le projet de loi.

L'oratrice relève les investigations internes en cas de survenance d'un harcèlement et elle demande à qui incombera la charge d'effectuer les investigations à ce stade. S'agit-il aussi de l'ITM, ou de la délégation du personnel, ou bien de l'employeur lui-même, avant que n'intervienne l'ITM ?

Madame la Députée rappelle que la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale est saisie de l'instruction du projet de loi 7319, qui porte réforme de l'ITM. Elle demande si ce projet de loi sera adapté en parallèle au nouveau dispositif que le projet de loi sous rubrique vise à introduire au Code du travail.

Finalement, Madame la Députée s'enquiert sur la raison qui a amené les auteurs du projet de loi à retenir 45 jours pour que l'ITM fasse son rapport, et non pas un autre délai.

Monsieur le Ministre du Travail estime que l'ITM aura un besoin de 10 à 12 personnes supplémentaires pour assumer de manière adéquate la nouvelle mission qui lui incombe à la suite de l'introduction d'un dispositif anti-harcèlement au Code du travail.

Il s'agira en l'occurrence d'une cellule qui devra également assumer un rôle de prévention par le biais de formations offertes à tous les niveaux.

Monsieur le Ministre rappelle que le nombre d'inspecteurs du travail a augmenté de 19, au moment où l'orateur a commencé à assumer son mandat, jusqu'à 65 inspecteurs en fonction aujourd'hui.

Monsieur le Ministre rappelle encore que l'ITM doit entre autres veiller au respect de normes internationales, en l'occurrence au respect des dispositions relatives en matière de détachement des travailleurs, ce qui représente une charge de travail très considérable pour cette administration. Monsieur le Ministre estime que les embauches vont devoir continuer à l'ITM et il signale que les employeurs établis au Grand-Duché saluent le fait que les inspecteurs du travail soient de plus en plus présents sur le terrain pour y effectuer leurs contrôles – il s'agit d'un important élément pour déjouer la concurrence déloyale.

Quant au projet de loi 7319 prémentionné, Monsieur le Ministre constate que celui-ci ne s'oppose pas au présent projet de loi étant donné qu'il vise à réformer des aspects différenciés des missions de l'ITM.

En ce qui concerne l'expérience acquise au sein de la fonction publique en matière de lutte contre le harcèlement moral, Monsieur le Ministre souligne l'importance que revête la médiation pour apaiser des situations conflictuelles. Il appartiendra d'ailleurs à la cellule à créer auprès de l'ITM de se charger de tels aspects.

En ce qui concerne le choix qui s'est porté sur les 45 jours de délai pour que l'ITM établisse un rapport, les auteurs de la loi en projet étaient guidés par le souci de faisabilité pour s'exécuter d'une telle tâche. Le délai apparaît comme réaliste, notamment à la suite de discussions menées à ce sujet avec les responsables de l'ITM, surtout si l'effectif de l'administration sera augmenté et si l'on réussit à engager des personnes ayant acquises une expérience dans la Mobbing ASBL.

Monsieur le Ministre rappelle son approche qui consiste à mener un dialogue ouvert car il n'est à ce stade pas possible que la loi en projet tienne déjà compte de tous les aspects relatifs à la problématique.

Madame la Députée Carole Hartmann fait valoir que la procédure envisagée dans le projet de loi par laquelle l'ITM impose des mesures à l'entreprise à la suite d'un rapport qu'elle établit endéans 45 jours, n'apporte pas une réponse claire si l'employeur n'arrive pas à faire respecter ces mesures et si la situation d'harcèlement moral perdure. L'oratrice est d'avis que l'ITM ne peut pas imposer à un employeur de modifier sa politique des ressources humaines et qu'elle ne peut pas exiger d'un employeur de licencier un harceleur. Partant, il ne restera plus à la victime harcelée que de passer par un tribunal du travail.

Monsieur le Ministre confirme cette vue des choses tout en soulignant qu'il ne s'agit pas de la solution la meilleure. Monsieur le Ministre n'écarte pas le risque d'un licenciement d'un harceleur qui contreviendrait aux mesures mises en place par l'employeur, en respectant les modalités y afférentes prévues par le Code du travail, à savoir un avertissement et les suites qui sont alors prévues et qui peuvent en effet aboutir à un licenciement.

Monsieur le Ministre estime que le passage par l'ITM constitue un moyen

d'action supplémentaire pour l'employeur, qui, par ailleurs, se trouve dans l'obligation de faire cesser les activités d'harcèlement moral. Le projet de loi apporte, selon Monsieur le Ministre, une clarification sur le plan juridique par rapport à un salarié licencié qui avait agi en tant qu'harceleur.

Monsieur le Président de la commission, Georges Engel, estime que l'approche est intéressante et il conclut qu'il s'agit à présent d'attendre les avis des chambres professionnelles et du Conseil d'État.

5. Divers

Monsieur le Député Marc Spautz rappelle le dépôt d'une motion de Piraten, CSV et Déi Lénk, le 27 mai 2021, au sujet de la situation des travailleurs handicapés. La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale en fut saisie le 3 juin 2021. Après l'organisation d'un *hearing* avec les associations concernées, un débat d'orientation avec rapport devra avoir lieu. L'orateur demande que la présente commission donne une suite à cette motion.

Monsieur le Président se propose de traiter ce point le plus rapidement possible.

Monsieur le Ministre signale qu'il salue un tel débat qui permettra de fournir des chiffres et des faits objectifs et qui mettra un terme à des affirmations erronées et inadmissibles qui circulent sur la place publique et notamment dans des émissions télévisées. Monsieur le Ministre signale encore qu'il est disposé à prendre des mesures législatives si le débat devait monter que de telles mesures s'imposent.

*

Monsieur le Député Claude Haagen rappelle que les membres de la sous-commission télétravail sont invités à réserver la date du 24 novembre 2021 où aura lieu un colloque des ministres germanophones de la sécurité sociale au sujet du télétravail. L'orateur rappelle aussi que la prochaine réunion de la sous-commission télétravail aura lieu le 7 octobre 2021 et sera consacrée à l'organisation des travaux de la sous-commission.

Luxembourg, le 30 septembre 2021

Le Secrétaire-administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et
de la Sécurité sociale,
Georges Engel

Document écrit de dépôt



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG



MOTION

Projet de loi n°7858 relative au chômage partiel de source structurelle

Luxembourg, le 11 novembre 2021
Dépôt : Marc Spautz
Groupe politique CSV

La Chambre des Députés,

Vu le projet de loi n°7858 ayant pour objet de modifier certaines dispositions légales en rapport avec le chômage partiel de source structurelle,

Vu l'avis commun de la Chambre des Métiers et la Chambre de commerce et les réserves y exprimées e.a. quant à la pérennisation de mesures temporaires de maintien dans l'emploi décidées dans le cadre de la crise du Covid-19,

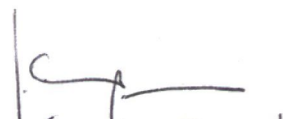
Vu également le communiqué de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) du 8 novembre 2021 intitulé « Chômage partiel et plans de maintien dans l'emploi : une réforme néfaste »,

Invite le Gouvernement,


à procéder à une évaluation du dispositif légal dans les 18 mois de l'entrée en vigueur du texte de loi sous revue,

à revaloriser le dialogue social à tous les niveaux, y compris dans le cadre du CPTÉ.


M. Spautz



Georges Engel


C. BACK


HANS THAMIN

23, rue du Marché-aux-Herbes | L-1728 Luxembourg
Tél.: (+352) 466 966-1 | Fax: (+352) 22 02 30

7858 - Dossier consolidé : 80


Sven CLEMENT

7858



Loi du 24 novembre 2021 portant :

1. dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ;
2. modification du Code du travail.

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

Notre Conseil d'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 11 novembre 2021 et celle du Conseil d'État du 16 novembre 2021 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{er}.

Par dérogation à l'article L. 511-5 du Code du travail, la réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.714 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein pour les entreprises admises au régime de chômage partiel de source structurelle conformément aux articles L. 512-7 et suivants du Code du travail, pour autant qu'elles soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi accompagnant une restructuration fondamentale et homologué conformément à l'article L. 513-3 du Code du travail.

Pour les salariés à temps partiel les 1.714 heures sont proratisées.

Art. 2.

L'article L. 511-5 du Code du travail est complété par les alinéas 3 et 4 nouveaux, libellés comme suit :

« La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.714 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein pour les entreprises admises au régime de chômage partiel de source structurelle conformément aux articles L. 512-7 et suivants, pour autant qu'elles soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi accompagnant une restructuration fondamentale, résultant d'un accord entre partenaires sociaux entériné dans le cadre d'une réunion sectorielle à caractère tripartite entre ces partenaires et le Gouvernement et homologué conformément à l'article L. 513-3.

Pour les salariés à temps partiel les 1.714 heures sont proratisées. »

Art. 3.

À l'article L. 511-10, du même code, le point 1 est complété par le bout de phrase « et ne se trouvent pas en situation de préavis sur base de l'article L. 124-3 ; ».

Art. 4.

L'article L. 513-3, du même code, est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

- a) Au neuvième tiret, les termes « , y inclus la participation à des mesures de l'Agence pour le développement de l'emploi visant la gestion prévisionnelle de la main d'œuvre et des compétences » sont ajoutés.

b) Est ajouté un alinéa 2 nouveau, libellé comme suit :

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

2° Au paragraphe 4 sont ajoutés les alinéas 2 et 3 nouveaux, libellés comme suit :

« Pour pouvoir être homologué il faut que le plan de maintien dans l'emploi comprenne la section obligatoire prévue au paragraphe 1^{er} ainsi que le but poursuivi par ce plan avec un échéancier précis, qu'il soit accompagné par un comité de suivi constitué de représentants des parties signataires et qu'il prévoit un programme de formation détaillé et chiffré.

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

Art. 5.

L'article 1^{er} produit ses effets au 1^{er} janvier 2021 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2021.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Économie sociale et solidaire,*
Dan Kersch

Palais de Luxembourg, le 24 novembre 2021.
Henri

Doc. parl. 7858 ; sess. ord. 2020-2021 et 2021-2022.

