

N° 7149⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

PROJET DE LOI

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

**sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal
portant application des dispositions relatives aux emplois d'utilité
socio-économiques prévues aux articles L.541-5 et L.541-6
du Code du travail**

(11.7.2017)

Par lettre en date du 24 mai 2017, Monsieur Nicolas SCHMIT, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet des projets de loi et de règlement grand-ducal sous rubrique.

1. Ces projets ont pour but d'introduire un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée.

**1. Limitation des possibilités de prolongation des indemnités
de chômage complet**

*Distinction entre la participation des chômeurs à des stages/cours
ou des travaux d'utilité publique*

2. Le droit à l'indemnité de chômage complet du chômeur indemnisé affecté à des stages et cours peut être maintenu pour une période de 6 mois au plus à compter de l'expiration du droit à l'indemnité de chômage complet, tandis que celui du chômeur indemnisé affecté à une tâche d'utilité publique est allongé d'une période égale à la durée effective de l'affectation à cette tâche au cours de la période d'indemnisation initiale.

Réduction de la durée maximale des occupations temporaires indemnisées

3. La durée des occupations temporaires indemnisées des chômeurs indemnisés âgés de moins de 50 ans est ramenée à six mois renouvellements compris au lieu de douze mois renouvellement compris

4. Le projet de loi apporte les précisions suivantes:

- Sauf exception¹, le promoteur ne peut que bénéficier d'une seule occupation temporaire indemnisée de six mois maximum, renouvellements compris, pour un même poste sur une période de référence de douze mois.
- Pour tous les chômeurs qui sont occupés à des tâches d'utilité publique dans le cadre de l'occupation temporaire indemnisée, les suppléments légaux ou conventionnels prévus pour certaines sortes de

¹ Si la 1^{ère} OIT a été interrompue avant son échéance pour des raisons inhérentes à la personne.

travaux (majoration pour travail de nuit, de dimanche, etc.) doivent également bénéficier aux chômeurs et ce à charge du promoteur et ne seront pas considérés comme revenus accessoires en matière de chômage complet.

- Pour les chômeurs âgés de plus de 50 ans, la possibilité de continuer l'occupation temporaire indemnisée par tranches de 12 mois, le cas échéant jusqu'à la retraite, est maintenue, mais le passage dans une mesure de la loi sur le revenu minimum garanti n'est plus prévu.

2. Extension du cercle des bénéficiaires du stage de professionnalisation

5. La limite d'âge minimale passe de 45 à 30 ans.

Pour rappel, ce stage est réservé aux promoteurs qui peuvent offrir aux demandeurs d'emploi une réelle perspective d'emploi à la fin du stage de professionnalisation ou du contrat de réinsertion-emploi subséquent.

Ce stage est non rémunéré et ne peut excéder la durée de six semaines, voire neuf semaines lorsque le demandeur d'emploi est considéré comme hautement qualifié, c'est-à-dire qu'il peut se prévaloir au moins de 3 années d'études supérieures réussies.

Le stage est soumis à l'assurance contre les accidents de travail et donne lieu au paiement des cotisations afférentes prises en charge par le Fonds pour l'emploi.

En cas de placement en stage le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet augmentée d'une indemnité complémentaire fixée à 323 euros à l'indice 775,17 et bénéficie de deux jours de congé par mois.

De même le demandeur d'emploi bénéficiant d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente ou du revenu pour personnes gravement handicapées en garde le bénéfice augmenté d'une indemnité complémentaire fixée à 323 euros à l'indice 775,17 et bénéficie de deux jours de congé par mois.

En cas de placement en stage, le chômeur non indemnisé touche une indemnité fixée à 323 euros à l'indice 775,17 et bénéficie de deux jours de congé par mois.

A la fin du stage l'entreprise utilisatrice informera par écrit l'Agence pour le développement de l'emploi sur les possibilités d'insertion du demandeur d'emploi à l'intérieur de l'entreprise.

5bis. Pourquoi le texte de loi indique le montant de 323 Euros à l'indice 775,17, alors que les montants sont en principe indiqués à l'indice 100? Notre chambre se demande si cette référence inhabituelle n'est pas une désindexation déguisée, avec la volonté de figer ce montant à l'indice 775,17. Elle demande donc une référence à l'indice 100, comme l'exige la sécurité juridique.

5ter. Notre chambre souhaite également comparer ce montant avec les indemnités d'apprentissage, puisque ces 2 types de contrat ont un contenu similaire en pratique: une partie formation et l'accomplissement de réelles prestations de travail.

Or, par exemple un commis de vente – qui figure parmi les apprentissages les moins bien indemnisés – touche une indemnité mensuelle de 441,53 Euros à l'indice 794,54, contre 331,07 pour le stage de professionnalisation.

5quater. Ce stage est soumis à l'assurance contre les accidents de travail et donne lieu au paiement des cotisations afférentes prises en charge par le Fonds pour l'emploi.

Lorsque le stage est effectué par un chômeur non indemnisé, la CSL demande que l'Etat prenne en charge les cotisations au titre de l'assurance-pension et de l'assurance-maladie pendant la durée du stage sur base du salaire social minimum.

6. Si le demandeur d'emploi n'est pas embauché par l'entreprise à la fin du stage, celle-ci renseignera l'Agence pour le développement de l'emploi sur les compétences acquises par le demandeur d'emploi durant le stage ainsi que sur les éventuelles déficiences constatées.

Dorénavant dans ce cas, le droit à l'indemnité de chômage complet sera allongé d'une période égale à la durée effective du stage de professionnalisation.

7. Voici une vue de tous les contrats visant à l'insertion des demandeurs d'emploi :

	CIE	CAE	Stage de professionnalisation	Contrat de réinsertion-emploi
Jeunes bénéficiaires	Jeune de moins de 30 ans, diplômé ou non, inscrit depuis au moins 3 mois à l'ADEM	Jeune de moins de 30 ans, diplômé ou non, inscrit depuis au moins 3 mois à l'ADEM	Demandeur d'emploi inscrit depuis au moins 1 mois de 30 ans/reclassé/handicapé	Demandeur d'emploi inscrit depuis au moins 1 mois de 45 ans/reclassé/handicapé
Employeurs	Tous, si réelle perspective d'emploi à la fin du contrat Refus si abus de la mesure et si encadrement adéquat non garanti	Tous, sauf sociétés commerciales Refus si abus de la mesure	Tous, si réelle perspective d'emploi à la fin du contrat	Tous, si réelle perspective d'emploi à la fin du contrat
Conclusion contrat	Employeur, jeune et ADEM	ADEM et jeune	Employeur, demandeur d'emploi et ADEM	Employeur, demandeur d'emploi et ADEM
Durée du contrat	12 mois Possible reconduction de 6 mois avec même employeur ou autre sur autorisation sauf Plan de maintien dans l'emploi	12 mois Possible reconduction de 6 mois avec même employeur ou autre sur autorisation	6 semaines, voire 9 semaines si demandeur d'emploi hautement qualifié	12 mois, déduction du stage éventuel
Durée du travail par semaine	40 heures Obligation pour le promoteur de permettre au jeune de libérer le jeune pour des formations, convocations ADEM, entretiens d'embauche	40 heures Obligation pour le promoteur de libérer le jeune de participer pour des formations, convocations ADEM, entretiens d'embauche	40 heures	40 heures Périodes alternées de formation pratique et théorique
Rémunération du jeune % SSM non qualifié	Principe = 100 % SSM Jeune < 18 ans 80% SSM BTS bachelor master 130%	Principe = 100 % SSM Jeune < 18 ans 80% SSM BTS bachelor master 130%	Pas de rémunération par employeur Indemnité éventuelle + indemnité complémentaire fixée à l'indice 775,17	Indemnité éventuelle (= SSM) + indemnité complémentaire fixée à 323 euros à l'indice 775,17 ou SSM
Prime de mérite	Facultative	Facultative	Non prévue	Facultative
Remboursement par l'Etat	50% de l'indemnité pour les 12 premiers mois (65% si sexe sous-représenté) 30% pendant prolongation + charges sociales patronales	75% (100% si Etat) de l'indemnité pour les 12 premiers mois 50% pendant prolongation + charges sociales patronales	Indemnité complémentaire fixée à 323 euros à l'indice 775,17 prise en charge par l'Etat + cotisations assurance accident prises en charge par le Fonds pour l'emploi.	Promoteur verse 50% (35% sexe sous-représenté) SSM au Fonds pour l'emploi
Dispositions protectrices applicables	Congé légal Travail de nuit, de JFL, de dimanche Travail supplémentaire Mise en compte comme période de stage pour chômage	Congé légal Travail de nuit, de JFL, de dimanche Travail supplémentaire Mise en compte comme période de stage pour chômage	2 jours de congé par mois Mise en compte comme période de stage pour chômage	2 jours de congé par mois Travail de nuit, de JFL, de dimanche Travail supplémentaire Mise en compte comme période de stage pour chômage

	<i>CIE</i>	<i>CAE</i>	<i>Stage de professionnalisation</i>	<i>Contrat de réinsertion-emploi</i>
Fin du contrat	Par l'employeur au cours des 6 premières semaines, avec préavis de 8 jours et copie à l'ADEM ou après 6 semaines, sur accord de l'ADEM et préavis de 8 jours, sauf faute grave. Par le jeune si motifs valables et convainquants avec préavis de 8 jours	Par le directeur ADEM, sur demande motivée du promoteur ou si jeune manque à ses obligations, avec préavis de 8 jours, sauf faute grave. Pas droit au chômage. Par le jeune si motifs valables et convainquants avec préavis de 8 jours	Allongement indemnité de chômage complet	En cas de placement dans un emploi approprié
Obligations de l'employeur à la fin du contrat	Certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation et des formations suivies	Certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation et des formations suivies	Information par écrit de l'Adem des possibilités d'insertion/compétences acquises, déficiences constatées	
Primes à l'embauche par l'Etat	Si CDI sans PE encore en cours 12 mois après fin CIE Remboursement des charges sociales patronales pendant 12 mois	Si CDI sans PE encore en cours 12 mois après fin CAE Remboursement des charges sociales patronales pendant 12 mois	Remboursement cotisations sociales Si CDI encore en cours après 12 mois, remboursement de 50% du SSM sur 12 mois, si stage déduit PE éventuelle.	Remboursement cotisations sociales pendant le CDI ou CDD de 18 mois au moins qui suit
Priorité d'embauche	Oui, pendant 3 mois après fin du contrat Obligation d'informer l'ADEM du poste vacant qui transmet au jeune	Non prévue	Non prévue	Oui, pendant 3 mois après fin du contrat Obligation d'informer l'ADEM du poste vacant qui transmet au demandeur d'emploi

8. La CSL salue l'extension du champ d'application du stage de professionnalisation aux demandeurs d'emploi âgés entre 30 et 44 ans. Dans son avis relatif au projet de loi ayant introduit ce dispositif², elle avait relevé cette lacune due à la suppression du stage de réinsertion professionnelle, qui lui visait tous les demandeurs d'emploi de 30 ans au moins. La limite d'âge applicable au contrat de réinsertion-emploi ne devrait-elle pas être abaissée à ce seuil de 30 ans alors que ces 2 dispositifs ont été créés pour être complémentaires? Dans ce cas, la durée d'inscription minimale devrait alors être augmentée à 3 mois, à l'instar des contrat d'appui-emploi (CAE) et contrat d'initiative à l'emploi (CIE).

En l'absence de bilan de l'efficacité de ces mesures applicables depuis décembre 2015, notre Chambre formule les questions suivantes tirées des observations qu'elle avait formulées dans son avis précité:

Ce nouveau stage de professionnalisation d'une durée de 6 ou 9 semaines, sans aucune prise en charge financière de la part de l'employeur, ni obligation d'encadrement pendant ledit stage ni de priorité d'emploi ultérieure a-t-il été utilisé? Si oui, a-t-il permis des réinsertions réelles sur le marché du travail?

L'embauche subséquente sous contrat de travail à durée indéterminée permet à l'employeur de se voir rembourser 50% du salaire social minimum non qualifiée pendant 12 mois.

Il convient de dresser un bilan pour s'assurer que ce nouveau stage ne constitue pas un cadeau à l'intention des entreprises. Si tel est le cas, des garde-fous devraient être instaurés pour éviter que des entreprises multiplient les stages de professionnalisation au mépris d'embauche sous contrat de travail. Ainsi le nombre de stages de professionnalisation pour une même entreprise devrait-il être limité: le nombre maximum de stages par année devrait être proportionnel à la taille de l'entreprise, ce que ce soit avec le même demandeur d'emploi ou pas.

De même, un même demandeur d'emploi ne devrait pouvoir se voir proposer par l'Adem qu'un seul stage de professionnalisation au cours d'une même période de recherche d'emploi.

9. La CSL demande qu'il soit profité du présent projet pour améliorer le contrat de réinsertion-emploi (CRE ci-après). Il est tout à fait incompréhensible qu'aucune évaluation du demandeur d'emploi ne soit prévue. Comme pour le stage, un certificat doit être établi à la fin du CRE en vue d'identifier les compétences du demandeur d'emploi et éviter ainsi que sa non-embauche par le promoteur soit perçu négativement par les autres recruteurs. A ce titre, nous estimons nécessaire que le certificat mentionne également la raison pour laquelle le demandeur d'emploi n'a pas pu être embauché à la fin de la mesure. Cette précision devrait quelque peu responsabiliser les employeurs qui devront ainsi justifier de leur politique de recrutement. Cela s'inscrit dans la volonté de contrôler davantage les employeurs qui utilisent ces mesures d'emploi subventionné et éviter les abus.

Les principaux éléments que doit contenir ce certificat (durée de l'occupation, tâches accomplies, formations suivies, compétences acquises et motifs de la non-embauche) devraient être inscrits dans la loi elle-même. Il restera alors à l'Adem d'établir un modèle-type obligatoire.

10. La loi prévoit une priorité d'embauche dont certains points sont à améliorer en vue d'assurer son efficacité.

Le promoteur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien jeune demandeur d'emploi sous CRE, qui est redevenu chômeur et dont le contrat est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

Ce délai de 3 mois est trop court et devrait être augmentée à la durée du CRE (en principe 12 mois), comme cela avait été initialement prévu pour le CIE.

11. Au même titre que cela fait encore défaut pour le contrat d'appui-emploi et le CIE, il faudrait permettre l'application de certaines autres dispositions protectrices du titre II du livre 1^{er} du Code du travail, notamment les obligations du salarié et de l'employeur en cas de maladie, la continuation de la rémunération, la garantie des salaires en cas de faillite et définir le tribunal compétent.

² Avis II/73/2015 du 17 novembre 2015.

12. En tout état de cause, la CSL insiste pour qu'un suivi et une évaluation des mesures soient effectués régulièrement, afin d'éviter tout abus aux dépens de l'embauche normale.

La priorité doit rester la réinsertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail „normal“.

13. Enfin, la loi de novembre 2009 a créé l'obligation pour le chef d'entreprise d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi et de contrats d'initiation à l'emploi (obligation maintenue dans la réforme du dialogue social).

En outre, le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte³, une fois par an au moins, sur la conclusion de ces mêmes contrats.

Cette obligation doit être étendue au stage de professionnalisation et au contrat de réinsertion-emploi.

Par ailleurs, si la Chambre des salariés avait salué cette prise en compte de la représentation des salariés dans l'entreprise, elle avait demandé que la délégation soit informée et consultée non seulement de manière générale sur la conclusion des contrats en question, mais aussi lors de la conclusion de chacun de ces contrats.

Elle réitère cette demande, en l'étendant à ces deux nouvelles mesures (stage de réinsertion et CRE), alors que seule cette information systématique peut garantir, le cas échéant, un soutien efficient du demandeur d'emploi engagé sous contrat aidé par la délégation du personnel et permettre à cette dernière d'avoir une vue globale sur la gestion de l'emploi dans l'entreprise.

Au vu du rôle assigné au certificat de fin de mesure décrit ci-dessus et à son effet potentiel sur l'avenir du demandeur d'emploi, la CSL exige que le chef d'entreprise informe et consulte la délégation du personnel lorsqu'il établit ce certificat.

3. Modification des aides à l'embauche des chômeurs âgés⁴

14. Jusqu'à présent, le remboursement aux employeurs des cotisations de sécurité sociale visait tant la part salariale que la part patronale. Est supprimé le remboursement de la part salariale des cotisations de sécurité sociale, alors que celle-ci n'est pas à charge de l'employeur.

Ajout de conditions

15. Est ajoutée l'exigence que la vacance de poste ait été déclarée préalablement à l'Adem.

15bis. Notre chambre salue l'introduction de cette condition, alors qu'elle n'a de cesse de réclamer que des mesures soient prises pour inciter les employeurs à respecter leur obligation de déclarer les postes vacants, indispensable pour que l'Adem remplisse sa mission de mise en concordance des offres et demandes d'emploi.

Cette exigence devrait s'appliquer de manière générale pour toutes les aides dont peuvent bénéficier les employeurs.

La violation de cette obligation constitue un non-respect des efforts des demandeurs d'emploi, rend difficile l'exercice des missions de l'ADEM et entraîne, le cas échéant, une charge supplémentaire pour les deniers publics.

Il convient par conséquent de prendre les mesures adéquates pour assurer le respect de cette obligation.

La CSL demande que soit établi un relevé des contrôles effectués et des sanctions prononcées à l'encontre des employeurs pour non-déclaration de leur offre d'emploi. La CSL estime en outre indispensable que la loi introduise également une obligation de déclaration des postes vacants à

³ La délégation du personnel dans les entreprises d'au moins 150 salariés à partir des prochaines élections sociales.

⁴ Ces modifications font déjà partie du projet de loi n° 7086 portant modification du Code du travail, de la loi modifiée du 24 décembre 1996 et de la loi modifiée du 12 septembre 2003, duquel ils doivent être retirés si le présent projet de loi est adopté avant celui-ci.

destination des cabinets de recrutement privés à partir du moment où ceux-ci sont saisis par une entreprise.

16. S'agissant de la durée d'inscription minimale d'un mois, il est prévu que ne sont pas prises en compte les périodes d'inscription à l'ADEM pendant lesquelles le demandeur d'emploi n'était pas sans emploi.

La condition d'inscription minimale sans emploi et la déclaration de poste vacant ne s'appliquent pas en cas d'embauche d'un salarié affecté par un plan de maintien dans l'emploi homologué ou dont le contrat de travail a été résilié suite à une déclaration en état de faillite ou en liquidation judiciaire de l'employeur.

17. Sont ajoutées certaines conditions dans le chef du demandeur d'emploi, à savoir qu'il:

- est légalement occupé auprès d'une entreprise qui dispose au Grand-Duché d'un établissement stable;
- est assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois;
- est apte au travail;
- ne touche ni de pension de vieillesse anticipée, ni de pension de vieillesse, ni d'indemnité d'attente, ni d'indemnité professionnelle d'attente, ni de rente complète;
- n'est pas le titulaire de l'autorisation d'établissement de la société auprès de laquelle il est employé;
- n'exerce pas la fonction de gérant, d'administrateur, d'administrateur-délégué à la gestion journalière de la société ou de l'association sans but lucratif auprès de laquelle il est employé;
- ne détient pas de participation dans la société, non cotée en bourse, auprès de laquelle il est employé;
- n'a pas encore travaillé pour l'entreprise ou l'entité économique et sociale au cours des cinq dernières années précédant la relation de travail pour laquelle le remboursement des charges sociales est demandé.

Aucun remboursement des charges sociales n'est du si:

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

17bis. La CSL demande que le texte de loi précise qu'il s'agit ici du gérant statutaire et non pas le simple gérant de fait.

17ter. La CSL tient en outre à rendre attentif au fait que l'exclusion des bénéficiaires d'une indemnité d'attente ou d'une indemnité professionnelle d'attente, du remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale, risque de constituer une détérioration notamment pour les salariés qui étaient pendant des années en reclassement externe selon l'ancienne législation et qui ont suite à la réforme du reclassement professionnel été déclarés aptes à travailler.

Ces salariés se voient non seulement confrontés à une recherche d'emploi difficile après une incapacité de travail prolongée, mais le fait qu'un employeur intéressé ne pourra plus dans l'avenir profiter d'un remboursement de la part patronale risque également de défavoriser leur réinsertion rapide sur le marché du travail.

Maintien des anciennes conditions

18. L'aide est soumise à la condition que l'embauche du chômeur fasse l'objet d'un contrat de travail soit à durée indéterminée soit à durée déterminée de *dix-huit mois* au moins et qu'elle comporte une occupation de seize heures de travail au moins par semaine.

Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour une période inférieure à *vingt-quatre mois* en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent en raison de l'exercice de son droit au congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil.

Dans ce cas, le remboursement des cotisations n'est maintenu que pendant la durée du contrat.

18bis. La CSL se demande si dans l'hypothèse du remplacement d'un salarié temporairement absent en raison de l'exercice de son droit au congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil, la limite minimale de 18 mois imposée au CDD n'est pas excessive et ne prive pas d'effet cette exception, surtout dans le cas d'un congé parental non consécutif à un congé de maternité ou d'accueil.

Relèvement de l'âge des bénéficiaires

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

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

Les chômeurs de longue durée âgés de 30 à 39 ans et inscrits depuis au moins 12 mois à l'Adem ne sont désormais plus concernés par cette aide, mais pourront bénéficier de l'aide à l'embauche des chômeurs de longue durée à travers la création d'emplois d'utilité socio-économique.

19bis. La CSL tient à souligner que la suppression prévue de l'aide à l'embauche de demandeurs d'emploi âgés de 30 à 39 ans et de 40 à 45 ans défavorisera les chômeurs concernés lors de leur recherche d'un nouvel emploi. Raison pour laquelle la CSL s'oppose à cette suppression.

4. Introduction d'une nouvelle aide à l'embauche des chômeurs de longue durée à travers la création d'emplois d'utilité socio-économique

Emplois d'utilité socio-économique

21. Selon le projet de loi soumis pour avis, le projet de règlement grand-ducal doit définir les emplois d'utilité socio-économique, les employeurs qui peuvent bénéficier de l'aide nouvelle, ainsi que les modalités pratiques relatives à la demande et au remboursement de cette aide.

➤ Employeurs potentiels

22. Les syndicats communaux, les établissements publics, les sociétés d'impact sociétal dont le capital social est composé à 100% de parts d'impact⁵, les Fondations et les Associations sans but lucratif.

22bis. Le projet de règlement grand-ducal ne comporte pas de réelle définition de la notion d'emplois d'utilité socio-économique.

Outre une définition, devraient être énoncés les activités ou secteurs d'activités pouvant entrer dans ces emplois d'utilité socio-économiques, exemples à l'appui.

Dans les secteurs couverts par une convention collective déclarée d'obligation générale au sens de l'article L.164-8 du Code du travail ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel au sens de l'article L.165-1 du Code du travail, les organisations syndicales signataires devraient participer à la définition de ces emplois d'utilité socio-économique, comme au listing des activités visées.

Par ailleurs, en amont, au moment de la négociation de la convention collective ou de l'accord, un point devrait porter sur cette notion d'emplois d'utilité socio-économique, afin que les partenaires sociaux du terrain lui donnent un cadre.

⁵ Dans une société d'impact sociétal, deux types de parts peuvent coexister:

- les parts sociales ou actions d'impact ne donnent droit à aucune distribution de dividendes;
- les parts sociales ou actions de rendement donnent droit à une partie des dividendes.

22ter. Cet emploi devrait en outre faire l'objet d'un encadrement similaire à celui prévu dans les CAE, CIE ou stage de professionnalisation afin d'accompagner le demandeur d'emploi et lui donner toutes les chances de s'insérer durablement.

23. Le projet de règlement grand-ducal précise que ces emplois ne peuvent pas se substituer à des emplois existants devenus vacants et pour lesquels une possibilité de remplacement par la voie normale de recrutement existe.

23bis. Comment cette condition, certes louable et légitime, pourra-t-elle être vérifiée en pratique?

➤ *Procédure*

24. L'employeur adresse une demande motivée à l'Adem. Il doit démontrer la création d'un nouvel emploi, n'entraînant pas de distorsion de concurrence.

Sous peine d'irrecevabilité cette demande doit être accompagnée de l'avis de la délégation du personnel ou d'une instance spécifique introduite dans le cadre du dialogue social entre partenaires sociaux.

Le ministre du Travail prend la décision finale sur avis de l'Adem.

L'aide est remboursée trimestriellement sur base d'une déclaration de l'employeur introduite auprès de l'Adem accompagnée d'une copie des fiches de salaire ainsi que d'un certificat du Centre commun de la Sécurité sociale certifiant l'affiliation du salarié concerné.

25. La CSL salue la prise en compte de l'avis des représentants des salariés au moment où l'employeur demande cette aide, ce qui permettra de limiter les abus.

Par contre, elle s'interroge sur l'option introduite entre l'avis de la délégation du personnel „ou d'une instance spécifique introduite dans le cadre du dialogue social entre partenaires sociaux“.

Notre Chambre exige, qu'outre l'avis des représentants du personnel, dans les secteurs couverts par une convention collective déclarée d'obligation générale au sens de l'article L.164-8 du Code du travail ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel au sens de l'article L.165-1 du Code du travail, les organisations syndicales signataires soient consultées.

Nombre limité

26. Le nombre maximal d'emplois d'utilité socio-économique pour lesquels une aide peut être sollicitée est fixé, pour chaque année, par la loi budgétaire couvrant l'année visée.

Pour l'année en cours au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, ce nombre est limité à 150.

Or, selon les données de l'Adem, on notera qu'en mai 2017, il y avait 1.103 chômeurs âgés entre 30 et 49 ans inscrits depuis 12 à 24 mois et 2.313 au-delà de 24 mois (soit 3.416 unités en tout). Concernant les plus de 50 ans, ils étaient 749 à connaître une ancienneté d'inscription comprise entre 12 et 24 mois et 2.257 à être au-delà de 24 mois (3.006). Ce sont donc potentiellement quelque 6.400 chômeurs qui pourraient être concernés actuellement par ce dispositif.

Montant de cette aide

➤ *Demandeur d'emploi âgé de 30 ans au moins qui est inscrit et sans emploi depuis au moins douze mois*

27. Cette aide est accordée pendant les trois premières années consécutives à l'embauche à l'employeur pour la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée avec un demandeur d'emploi âgé de 30 ans au moins qui est inscrit et sans emploi depuis au moins douze mois auprès d'un bureau de placement de l'Adem

Pendant les douze premiers mois du contrat l'aide correspond au remboursement de 100% des frais salariaux réellement exposés.

Les frais salariaux exposés pris en considération sont plafonnés à 150% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Pour la deuxième année l'aide correspond au remboursement de 80% des frais salariaux plafonnés et pour la troisième année au remboursement de 60% des frais salariaux plafonnés.

27bis. Les termes de „frais salariaux“ ne sont pas clairs. S'agit-il du salaire brut et de frais annexes au salaire (si oui lesquels)? Les cotisations patronales sont-elles comprises?

De même s'agit-il de 150% du salaire social minimum brut ou toutes charges comprises?

Le projet doit être plus précis afin d'éviter toute incertitude quant aux montants réels de l'aide et de la rémunération effectivement touchée par le salarié.

➤ *Demandeur d'emploi âgé de 50 ans au moins qui est inscrit et sans emploi depuis au moins douze mois*

28. L'aide correspond au remboursement de 100% des frais salariaux jusqu'au jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse.

Pour déterminer le montant du remboursement les frais salariaux exposés pris en considération sont plafonnés à 150% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Cessation du contrat et règle anti-cumul

25. Le remboursement des frais cesse de plein droit en cas de licenciement ou de démission du salarié ainsi engagé.

En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur avant la fin de la sixième année du contrat, pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié, l'employeur est tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi 75% des sommes perçues.

Si une des parties met unilatéralement fin au contrat de travail à durée indéterminée pendant la période d'essai aucune obligation de remboursement ne peut être opposée à l'employeur.

29bis. Etant donné que ce contrat permet un large financement par l'Etat, les représentants des salariés devraient être consultés par l'employeur qui souhaite mettre fin au contrat conclu au titre de cette mesure – pendant et hors la période d'essai – afin d'éviter les abus.

30. Ces aides ne sont pas cumulables avec les aides à l'embauche des chômeurs âgés. Sont visés ici le remboursement aux employeurs des cotisations de sécurité sociale. Ce qui peut laisser penser que les termes „frais salariaux“ ne les englobent pas. Comme soulevé au point 27bis, la CSL demande que le projet corrige ces incertitudes.

Suivi et durée limitée de cette mesure

31. L'Adem procédera à une évaluation de cette nouvelle aide à l'embauche des chômeurs de longue durée à travers la création d'emplois d'utilité socio-économique.

Cette évaluation devra être clôturée trois ans après son entrée en vigueur.

*

32. En conclusion, si la CSL salue la volonté de mettre en place un nouveau dispositif spécifique pour lutter contre le chômage de longue durée, elle s'interroge face au financement.

Il ressort en effet de la fiche financière que cette mesure aura un surcoût de 10.800 euros par année par bénéficiaire par rapport à une situation de statu quo. Cela étant, les auteurs du projet partent du principe que cet investissement financier serait progressivement amorti au cours des années suivantes (par exemple la conclusion d'un nouveau contrat par une personne actuellement en reclassement externe éviterait à l'Etat de devoir continuer à payer une indemnité d'attente élevée et non limitée dans le temps). Dès lors, il est estimé qu'à moyen et long terme le nouveau dispositif engendrerait des coûts nettement inférieurs par rapport au financement actuel de parcours professionnels marqués par la précarité.

Si la CSL peut suivre ce raisonnement et approuve cette approche de l'Etat en tant qu'employeur de dernier ressort, elle précise que ce surcoût, fût-il temporaire, repose sur le financement

par le Fonds pour l'emploi dont la ressource première, l'impôt de solidarité, est fournie à 72% par les salariés eux-mêmes. La question que l'on peut légitimement se poser est de savoir dans quelle mesure le nouveau dispositif ne constituera pas un double bonus pour les employeurs bénéficiaires, qui contribuent relativement moins que les ménages aux ressources de ce Fonds et qui, en outre, bénéficieront d'une main-d'oeuvre à coût possiblement nul dans certains cas de figure. La dotation budgétaire au Fonds pour l'emploi ou l'impôt de solidarité sur le revenu des collectivités ne devrait-il pas voir son rendement accru pour contrebalancer le coût supplémentaire lié à ce nouveau dispositif?

Elle demande en outre que le projet de loi soit amendé dans le sens des observations et des propositions exposées dans le présent avis.

Elle estime par ailleurs indispensable que le gouvernement fasse élaborer une étude retraçant l'ensemble des mesures en faveur de l'emploi profitant aux salariés et aux entreprises avec une analyse du respect de l'application des dispositions légales et notamment de la finalité des différentes mesures ainsi qu'une évaluation de leurs effets sur le marché de l'emploi.

Enfin, le projet portant introduction d'un paquet de mesures en matière de politique des âges déposé en avril 2014 devrait être revu et amélioré afin de doter le pays d'un véritable dispositif de maintien dans l'emploi des personnes âgées.

Luxembourg, le 11 juillet 2017

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

Entré à l'Administration parlementaire le 17.8.2017.

