

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