

Mesures à promouvoir l'emploi

Loi du 3 août 2010:

- 1) portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail (CT);
- 2) modifiant les articles L. 513-3, L. 521-7 et L. 523-1 du Code du travail;
- 3) modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant:
 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail;
 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du travail.

Régime actuel	Employeur - Nouveautés
Nouvel employeur : Exemption de charges sociales d'un salarié retrouvant un emploi pendant sa dispense de travail	
<p>CT- art. L.124-9 paragraphe (1)</p> <p>(1) En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. La dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié.</p> <p>Jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense visée à l'alinéa qui précède ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des salaires, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail. Le salarié ne peut pas prétendre aux avantages que représente le remboursement de frais occasionnés par le travail, notamment des indemnités de repas, des indemnités de déplacement ou des indemnités de trajet.</p> <p>Le salarié bénéficiaire de la dispense de travailler est autorisé à reprendre un emploi salarié auprès d'un nouvel employeur; en cas de reprise d'un nouvel emploi, l'employeur est obligé, s'il y a lieu, de verser au salarié, chaque mois pour la durée de préavis restant à courir, le complément différentiel entre le salaire par lui versée au salarié avant son reclassement et celle qu'il touche après son reclassement. Le complément différentiel est soumis aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires.</p>	<p>CT- art. L.124-9 Ajout d'1 phrase au 3 alinéa du paragraphe (1)</p> <p>Outre les charges sociales relatives au complément différentiel éventuel, restent à charge de l'ancien employeur celles relatives au salaire payé par le nouvel employeur pour la durée du préavis restant à courir et jusqu'à concurrence de l'ancien salaire.</p> <p>Applicable du 16.8.2010 au 16.8.2012</p>

Extension du chômage partiel aux entreprises exclues

CT – 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.

CT – art. L.511-4 ajout d'1 paragraphe (5)

(5) La décision ministérielle peut également s'appliquer aux entreprises qui n'appartiennent pas à une des branches visées au paragraphe (1) mais qui se trouvent confrontées à une réduction d'au moins 40% du temps de travail à condition qu'elles aient conclu, au préalable, soit un plan de maintien dans l'emploi homologué au sens de l'article L. 513-3, soit un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

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

Applicable du 16.8.2010 au 16.8.2012

Indemnité compensatoire de chômage partiel - exemption des cotisations patronales pour certaines entreprises

CT – 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

CT – art. L.511-11ajout d'1 dernier alinéa

Toutefois, elles sont prises en charge par le fonds pour l'emploi pour les entreprises qui sont en régime de

<p>salaires normaux de référence font l'objet d'un règlement grand-ducal.</p> <p>(Loi du 13 mai 2008)</p> <p>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.</p> <p>Les cotisations patronales de sécurité sociale restent à charge de l'employeur.»</p>	<p><u>chômage partiel depuis six mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi et à condition que le nombre d'heures perdues par mois dépasse 25% de la durée de travail normale.</u></p> <p>Applicable du 16.8.2010 au 16.8.2012</p>
<p>Prime d'encouragement à l'embauche</p>	
<p>CT – art. L.631-2</p> <p>Le Fonds pour l'emploi est destiné à couvrir les dépenses résultant :</p> <p>1 ... 43</p>	<p>CT – art. L.631-2 ajout du point 44</p> <p>44. du remboursement à l'employeur de la prime d'encouragement à l'embauche prévue par l'article 2 de la loi du ...».</p> <p>Art. 2. (1) Tout employeur qui engage par le biais d'un contrat de travail à durée indéterminée un chômeur indemnisé âgé de plus de 30 ans et qui se trouve dans la période d'indemnisation définie ci-dessous a droit au remboursement par le Fonds pour l'emploi de 80% du salaire effectivement versé pendant les trois premiers mois du contrat y inclus la part patronale des cotisations de sécurité sociale correspondant à cette période.</p> <p>(2) Est à considérer comme période d'indemnisation pendant laquelle le chômeur indemnisé est éligible pour la mesure prévue ci-dessus, la période composée des trois mois précédant la fin des droits initiaux, de la durée de sa période de prolongation, le cas échéant, et des trois mois suivant la date de la cessation effective du paiement.</p> <p>(3) Le droit au remboursement de l'employeur naît douze mois après l'engagement et à condition que le contrat soit toujours en vigueur à ce moment. La demande de remboursement est à adresser à l'Administration de l'emploi.</p> <p>(4) Si au moment de la conclusion du contrat de travail à durée indéterminée le chômeur indemnisé n'est pas arrivé à la fin absolue de ses droits issus des paragraphes (1) et</p>

	<p>(2) de l'article L. 521-11 du Code du travail en application du paragraphe (2) ci-dessus ou aurait pu prétendre à l'application des paragraphes (3) et (5) de l'article L. 521-11 du même Code, ce droit subsiste pendant les 12 premiers mois de son engagement.</p> <p>(5) Les dispositions du présent article s'appliquent à tous les contrats conclus à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi et pendant les 24 mois qui suivent la date de l'entrée en vigueur.</p> <p>Applicable du 16.8.2010 au 16.8.2012</p>
Indemnités de compensation – Remboursement par l'Etat	
<p>CT – art. L.511-12</p> <p>(Loi du 17 février 2009)</p> <p>Art. L. 511-12.</p> <p>L'indemnité de compensation est prise en charge respectivement par l'employeur et par l'Etat, d'après les règles suivantes:</p> <p>1. l'indemnité de compensation, correspondant à la première tranche de 8 heures pour les salariés travaillant normalement 20 heures par semaine ou moins et <u>de 16 heures pour les salariés travaillant normalement plus de 20 heures par semaine, est prise en charge par l'employeur;</u></p> <p>2. le montant de la subvention accordée par l'Etat correspond au montant global de l'indemnité de compensation avancée par l'employeur pour les heures de travail perdues au-delà des 8 ou 16 heures par mois de calendrier.»</p>	<p>CT – art. L.511-12</p> <p>Art. 2. Par dérogation à l'article 1er, l'indemnité de compensation, versée par l'employeur dans le cadre de l'article L. 511-12 du Code du travail au cours des années <u>2009, 2010 et 2011</u> est <u>entièrement remboursée par l'Etat.</u></p> <p>Au cours des années <u>2009, 2010 et 2011</u> l'indemnité de compensation sera remboursée par l'Etat à l'employeur selon les mêmes procédures et modalités <u>en cas de chômage de source structurelle, si un plan de maintien dans l'emploi a été conclu et homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, conformément à l'article L. 513-3 du Code du travail.</u></p> <p>Art. 3. Par dérogation aux articles L. 511-5 et L. 511-7, paragraphe 1er du Code du travail, les décisions visées à l'article L. 511-4, paragraphes 2, 3 et 4, prises au cours des années 2009, 2010 et 2011 sont valables jusqu'au 31 décembre 2011 et la réduction de la durée de travail peut excéder par mois 50% de la durée de travail sans pouvoir dépasser en fin d'année 50% de la durée légale ou conventionnelle du temps de travail des salariés concernés.</p> <p>Applicable pour les années 2009, 2010 et 2011</p>

Plan de maintien dans l'emploi – Dispositions obligatoires

CT - art. L. 513-3

(1) Tout plan de maintien dans l'emploi contiendra obligatoirement des dispositions consignant 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'oeuvre;
- accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en prenant recours sur des experts externes;
- 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 oeuvre et le suivi du plan de maintien dans l'emploi.

CT - art. L.513-3 ajout d'1 tiret

- mesures spéciales pour salariés âgés.