

La gestion de l'emploi en temps de crise : les moyens d'action prévus par le droit du travail



Novembre 2010

Table des matières

1. Instruments de maintien dans l'emploi.....	3
1.1. Sans intervention d'une autorité publique.....	3
1.1.1. <i>Modification d'un commun accord</i>	3
1.1.2. <i>Modification unilatérale par l'employeur (révision du contrat de travail).....</i>	3
1.2. Instruments de maintien dans l'emploi à la disposition de l'employeur avec intervention d'une autorité publique.....	4
1.2.1. <i>Plan de maintien dans l'emploi</i>	4
1.2.2. <i>Prêt temporaire de main-d'œuvre.....</i>	6
1.2.3. <i>Les différents régimes de chômage partiel.....</i>	7
1.2.3.1. <i>Le chômage partiel de source conjoncturelle</i>	7
1.2.3.2. <i>Le chômage de source structurelle</i>	8
1.2.3.3. <i>Chômage partiel en cas de force majeure</i>	8
1.2.3.4. <i>Chômage partiel pour lien de dépendance économique.....</i>	8
1.2.3.5. <i>Procédure</i>	9
1.2.3.6. <i>Adaptation de la législation en matière de chômage partiel pour les années 2009 à 2011</i>	10
2. Le licenciement pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié.....	11
2.1. Le licenciement individuel.....	11
2.2. Le licenciement collectif	12
3. Contacts.....	14
4. Annexes.....	15

1. Instruments de maintien dans l'emploi

1.1. Sans intervention d'une autorité publique

Au vu de la crise économique actuelle, beaucoup d'employeurs s'interrogent sur les moyens dont ils disposent pour réduire leurs coûts de frais généraux, c'est-à-dire adapter leurs effectifs sans toutefois procéder à des licenciements pour raisons économiques.

En interne, plusieurs possibilités sont envisageables :

- Réduction/suppression du travail intérimaire ;
- Réduction/suppression des contrats à durée déterminée ;
- Suppression des heures supplémentaires ;
- Réduction de la durée de travail (travail à temps partiel).

Etant donné que la réduction de la durée de travail constitue une modification d'une clause substantielle du contrat de travail en défaveur du salarié, l'employeur dispose de deux possibilités pour procéder à cette modification :

- soit procéder à une **modification du contrat d'un commun accord** ;
- soit, au cas où un accord commun ne pourrait être obtenu, recourir à **la procédure prévue par la loi** en cas de modification d'un élément essentiel du contrat. Cette procédure est similaire à la procédure de licenciement.

1.1.1. Modification d'un commun accord

- Base légale : article L. 121-4 (4) du Code du travail.
- Objectif : Modifier d'un commun accord le contenu du contrat de travail, sans autres formalités.
- Forme :
 - ◆ La modification doit toujours être constatée par écrit, en deux exemplaires, dont l'un sera remis au salarié, l'autre à l'employeur ;
 - ◆ Le document modificatif doit être établi au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications ;
 - ◆ Les parties sont libres soit d'établir un document séparé sous forme d'avenant au contrat de travail, soit d'apposer directement les modifications sur les originaux du contrat de travail et de parapher à côté.
- Attention : L'accord donné par le salarié à une modification du contrat de travail ne dispense pas l'employeur de respecter les règles législatives ou réglementaires et les conventions collectives applicables.

1.1.2. Modification unilatérale par l'employeur (révision du contrat de travail)

- Base légale : article L. 121-7 du Code du travail.
- Définition : Procédure spéciale permettant à l'employeur de modifier unilatéralement, c'est-à-dire sans l'accord du salarié, le contenu du contrat de travail qui le lie au salarié.
- Principe : L'employeur utilise cette procédure lorsqu'il s'agit de la modification d'une clause « substantielle » du contrat de travail :
 - ◆ Exemples de clauses substantielles :
 - Réduction du salaire ou réduction du temps de travail ;
 - Changement du lieu de travail, à moins que le contrat de travail ne comporte une clause de mobilité géographique ;
 - Changement des horaires de travail s'ils constituent un élément essentiel du contrat pour des raisons d'organisation de la vie privée du salarié par exemple ;
 - Ne constitue pas une modification substantielle un simple changement des horaires de travail si le contrat comporte une clause prévoyant que l'horaire est mobile et peut varier en fonction des besoins de l'entreprise ;

- Ne constitue pas une modification substantielle une simple mutation d'un poste à un autre à l'intérieur de l'entreprise avec conservation de la classification professionnelle et des mêmes appointements.
- Modalités :
 - ♦ La modification doit être notifiée au salarié par lettre recommandée ou contre décharge et indiquer la date à laquelle la modification produira ses effets ;
 - ♦ Le salarié est en droit de demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus pour la motivation du licenciement avec préavis, c'est-à-dire par lettre recommandée, dans un délai d'un mois ;
 - ♦ Dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, l'employeur doit convoquer le salarié concerné par la modification à un entretien préalable. La convocation se fait par lettre recommandée ou contre décharge, et doit indiquer l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien.
- Scénarios possibles :
 - ♦ Le salarié accepte les modifications. S'il continue à travailler à la date de la prise d'effet des modifications, il est présumé les avoir acceptées.
 - ♦ Le salarié refuse d'accepter les modifications : la modification équivaut à un licenciement !
- Particularités :
 - ♦ Si la loi qualifie le refus du salarié comme équivalent à un licenciement, encore faut-il savoir que ce licenciement ne s'opère pas de plein droit. Si le salarié persiste dans son refus d'accepter les nouvelles conditions de travail, il lui appartient de tirer les conséquences de son refus et de démissionner.
 - ♦ Si les motifs que l'employeur a fournis pour justifier les modifications ne sont pas réels et sérieux, le salarié, qui aura saisi le Tribunal du travail, verra sa démission requalifiée en licenciement abusif, avec toutes les conséquences qui en découlent.
 - ♦ Si le salarié reste auprès de son employeur après l'entrée en vigueur des modifications, sans résilier son contrat en démissionnant, il est réputé avoir définitivement accepté les modifications et il ne saurait imposer à son employeur le maintien des conditions antérieures. En continuant à travailler, il n'a pas considéré son ancien contrat comme rompu du chef des modifications essentielles qui venaient de lui être imposées.
 - ♦ Si les motifs présentés par l'employeur pour justifier les modifications ne sont estimés ni réels ni sérieux, toutes les conséquences propres à un licenciement abusif s'appliquent.

1.2. Instruments de maintien dans l'emploi à la disposition de l'employeur avec intervention d'une autorité publique

1.2.1. Plan de maintien dans l'emploi

- Base légale : articles L. 513-1 à L. 513-4 du Code du travail
- Objectifs :
 - ♦ Effectuer une gestion anticipative des effets des restructurations envisagées par une entreprise ;
 - ♦ Trouver dans le cadre du dialogue social des solutions alternatives afin que les salariés menacés de licenciements ne soient pas confrontés au chômage.
- Initiative de la discussion :
 - ♦ Comité de conjoncture :
 - Lorsque le secrétariat du Comité de Conjoncture enregistre cinq licenciements non inhérents à la personne sur une période de trois mois, ou respectivement huit licenciements sur une période de six mois, il prend contact avec l'entreprise concernée et informe le Comité de Conjoncture. Le Comité de Conjoncture peut alors inviter les partenaires sociaux à entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi ;

- 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 pour pouvoir prendre une décision sur l'opportunité de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi. Cet examen peut être confié à des experts externes. Les conclusions sont alors adressées par le secrétariat au Comité de Conjoncture.
- ♦ Partenaires sociaux¹ : les partenaires sociaux 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 présentent des problèmes d'ordre économique / financier, susceptibles d'avoir des incidences négatives en terme d'emplois. Dans ce cas, la partie la plus diligente informera le secrétariat du Comité de Conjoncture du début des discussions.
- Déroulement des discussions :
 - ♦ Les discussions se déroulent entre les partenaires sociaux au sein de l'entreprise ;
 - ♦ La délégation du personnel et le groupe salarial du comité mixte peuvent, 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 ;
 - ♦ 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 ;
 - ♦ 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.
- Contenu du plan de maintien dans l'emploi :
 - ♦ 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-temps² ;
 - ♦ 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'œuvre³ ;

¹ L'article L. 513-4 du Code du travail définit la notion de « partenaires sociaux » pour les besoins de l'application des dispositions relatives à l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi comme étant d'un côté l'employeur et/ou une organisation professionnelle patronale 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 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 A l'heure actuelle, les comptes épargne-temps ne sont pas réglementés par la loi, mais les modalités peuvent être fixées par la convention collective applicable ou par tout accord conclu entre partenaires sociaux au niveau approprié (cf. accord sur le compte épargne-temps du secteur bancaire signé en date du 7 novembre 2005).

- ◆ Accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en ayant recours à 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 œuvre et le suivi du plan de maintien dans l'emploi ;
- ◆ Mesures spéciales pour salariés âgés.

Le plan de maintien dans l'emploi peut porter sur un ou plusieurs de ces éléments, voire même intégrer d'autres éléments qui ne sont pas spécifiquement énumérés.

Certains instruments sont plus favorables lorsqu'ils sont arrêtés dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi. Ainsi, le taux participation aux coûts de la préretraite-ajustement peut être fixé à un niveau inférieur à 30 % dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi.

Le secrétariat du Comité de Conjoncture se tient à la disposition des entreprises afin de présenter et de discuter de l'application des mesures prévues par un plan de maintien dans l'emploi.

- Formalisme :
 - ◆ Arrêté sous forme d'une convention conclue et signée entre les partenaires sociaux ;
 - ◆ Doit être avisé par le Comité de conjoncture ;
 - ◆ Doit être homologué par le Ministre du travail et de l'emploi.

1.2.2. Prêt temporaire de main-d'œuvre

- Base légale : articles L. 132-1 à L. 134-3 du Code du travail.
- Objectifs :
 - ◆ Mettre ses salariés, temporairement et sous certaines conditions, à la disposition d'une autre entreprise ;
 - ◆ Le prêt temporaire de main d'œuvre peut être appliqué dans le cadre de la politique de maintien dans l'emploi, notamment dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi.
- Conditions :
 - ◆ Autorisation du Ministre du travail et de l'emploi, après avis de l'Administration de l'emploi ;
 - ◆ Seulement dans les cas déterminés par la loi .

→ Seulement possible dans une entreprise occupant au moins 15 salariés.
- Cas d'ouverture :
 - ◆ Menace de licenciement ou de sous-emploi des salariés de l'entreprise d'origine ;
 - ◆ Exécution d'un travail occasionnel, dans la mesure où l'entreprise utilisatrice n'est pas à même d'y répondre par l'embauche de personnel permanent, à condition que cette mise à disposition concerne des entreprises d'un même secteur d'activités ;
 - ◆ Restructuration au sein d'un groupe d'entreprises ;
 - ◆ Dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le Ministre du travail et de l'emploi.

³ Le règlement grand-ducal du 25 juin 2009 modifiant le règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution 1. des aides à la mobilité géographique, 2. d'une aide au réemploi, 3. d'une aide à la création d'entreprises, 4. d'une aide à la création d'emploi d'utilité publique (Mém. A n°155 du 02.07.09) a rendu éligible le prêt temporaire de main-d'œuvre pour l'aide au réemploi. Ainsi, le salarié concerné continuera à toucher son salaire normal de la part de son employeur et le fonds pour l'emploi remboursera alors à l'employeur par l'aide au réemploi la différence résiduelle entre le salaire et le remboursement de la part de l'entreprise utilisatrice jusqu'à concurrence de 90% du salaire du salarié en prêt temporaire de main-d'œuvre.

- Procédure :
 - ◆ Consultation préalable du comité mixte d'entreprise ou, à défaut, la délégation du personnel ;
 - ◆ Requête motivée présentée conjointement par l'entreprise d'origine du salarié et par l'entreprise utilisatrice du salarié, accompagnée de l'avis des délégations d'établissement de l'entreprise d'origine du salarié et de celles de l'entreprise utilisatrice ;
 - ◆ L'autorisation ministérielle peut être remplacée par une notification préalable adressée à l'Administration de l'emploi conjointement par l'entreprise d'origine du salarié et par l'entreprise utilisatrice, lorsque la durée de la mise à disposition provisoire du salarié pris individuellement n'excède pas 8 semaines, successives ou non, au cours d'une période de référence de 6 mois.
- Relations de travail :
 - ◆ Le contrat de travail entre le salarié et son entreprise d'origine est maintenu sans perte de salaire ou de traitement ;
 - ◆ La rémunération versée par l'entreprise d'origine au salarié mis à disposition ne peut être inférieure à celle à laquelle pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme salarié permanent par l'utilisateur ;
 - ◆ Les salariés mis à disposition ont accès dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés permanents de cette entreprise, aux installations collectives notamment de restauration et aux moyens de transport dont peuvent bénéficier ces salariés ;
 - ◆ Pendant la durée de la mission des salariés faisant l'objet d'un prêt de main-d'œuvre, l'utilisateur est seul responsable du respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail et de l'application à ces salariés des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession ;
 - ◆ L'employeur est seul responsable de la rémunération du salarié faisant l'objet d'un prêt de main-d'œuvre ainsi que des charges sociales et fiscales s'y rapportant.

1.2.3. Les différents régimes de chômage partiel⁴

- Base légale : articles L. 511-1 à L. 511-15 et articles L. 512-8 à L. 512-11 du Code du travail.
- Objectifs :
 - ◆ Prévenir des licenciements pour des causes conjoncturelles ou structurelles dans les entreprises ;
 - ◆ Maintenir un niveau satisfaisant de l'emploi en période de récession économique à caractère général.

1.2.3.1. Le chômage partiel de source conjoncturelle

- Conditions :
 - ◆ Branches économiques déclarées en crise par le Conseil de gouvernement sur avis du Comité de conjoncture ;
 - ◆ Un secteur peut être déclaré en crise sur base d'une demande individuelle;

⁴ Le règlement grand-ducal du 25 juin 2009 (Mém. A n° 155 du 02.07.09) portant modification du règlement grand-ducal du 15 septembre 1975 portant fixation du taux d'indemnisation des chômeurs partiels relève le taux d'indemnisation des chômeurs partiels de source conjoncturelle de 80% à 90%, à condition que les salariés concernés participent à une mesure de formation ou de rééducation professionnelle organisée par l'employeur ou par l'Etat. En ce qui concerne le chômage partiel de source structurelle, l'augmentation du taux d'intervention de l'Etat est liée à la conclusion d'un plan de maintien dans l'emploi homologué.

- ◆ Le secteur économique d'une entreprise est déterminé par le code NACE ;
- ◆ Pour 2010 et 2011, exceptionnellement, ce chômage partiel peut être accordé aux entreprises qui n'appartiennent pas à une branche déclarée en crise 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, soit un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié⁵ ;
- ◆ Le chômage partiel ne peut pas être appliqué dans les secteurs hautement concurrentiels, à défaut de créer une distorsion de concurrence⁶;
- Obligations :
 - ◆ ne pas connaître de difficultés de nature structurelle ;
 - ◆ s'engager à ne licencier aucun salarié pour raisons économiques.

1.2.3.2. Le chômage de source structurelle :

- Conditions :
 - ◆ Constat d'une baisse prononcée du taux d'activité sur une période d'au moins six mois ;
 - ◆ Les difficultés rencontrées par l'entreprise ne sont pas dues à une récession économique généralisée, mais sont propres à la structure de l'entreprise ;
 - ◆ Incertitude quant à la reprise normale des affaires.
- Obligations
 - ◆ L'entreprise doit contacter le Secrétariat du Comité de conjoncture afin de vérifier que les problèmes rencontrés sont bien de nature structurelle et établir un plan de restructuration ;
 - ◆ Ce plan de restructuration doit comporter les engagements précis que l'entreprise prévoit de mettre en œuvre et ceci suivant un calendrier convenu ;
 - ◆ Des licenciements sont possibles s'ils sont prévus dans le plan de restructuration.

1.2.3.3. Chômage partiel en cas de force majeure

- Il s'applique au cas par cas et ne doit pas être confondu avec le chômage accidentel ou technique involontaire ;
- L'entreprise qui recourt au chômage partiel en cas de force majeure s'engage à ne pas licencier de salariés pour raisons économiques ;
- Il s'applique aux entreprises qui ne peuvent plus exercer leur activité en raison de la survenance d'un événement externe à l'entreprise, autre que l'endommagement du matériel productif.

1.2.3.4. Chômage partiel pour lien de dépendance économique

- Conditions⁷
 - ◆ L'entreprise travaille exclusivement pour une autre entreprise et les commandes de celle-ci baissent de façon importante ou elle a rompu ce contrat ;
 - ◆ L'entreprise a perdu un ou plusieurs de ses clients principaux de façon impromptue et ceux-ci représentaient une partie non négligeable de son chiffre d'affaires ;
 - ◆ L'entreprise travaille pour une société (p.ex. en sous-traitance) qui durant la même période bénéficie du chômage partiel.

⁵ On entend ici par « partenaires sociaux au niveau approprié » d'un côté, l'employeur, et d'un autre côté la délégation du personnel, le groupe salarial du comité mixte d'entreprise, les organisations syndicales signataires de la convention dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail sinon, à défaut, les salariés concernés (loi du 3 août 2010 insérant un paragraphe 5 à l'article L.511-4 du Code du Travail).

⁶ Il s'agit ici de précisions se trouvant sur le site Internet du Comité de conjoncture

⁷ Conditions spécifiées par le Comité de conjoncture

→ Le chômage partiel pour lien de dépendance économique ne peut pas compenser le manque de travail ou de commandes dus à des facteurs saisonniers.

1.2.3.5. Procédure

- Délai : la demande doit être introduite avant le 12^{ème} jour du mois précédant le mois pour lequel l'entreprise souhaite recourir au chômage partiel, auprès du secrétariat du Comité de conjoncture (exemple : demande pour le mois de juin doit être introduite avant le 12 mai) ;
- Comment ? A l'aide d'un formulaire téléchargeable sur le site Internet du Comité de conjoncture (www.cdc.public.lu) à signer par le chef d'entreprise et par un membre de la délégation du personnel. Si l'entreprise compte moins de 15 salariés ou si elle ne dispose pas d'une délégation du personnel, chaque salarié devra signer individuellement.
- Pièces à joindre :
 - Comptes annuels des trois dernières années **et** ;
 - Attestation de paiement des cotisations sociales ;
 - Plan de restructuration (en cas de chômage structurel) ;
 - Fiche d'informations complémentaires indiquant les noms des clients en cause dans la baisse du chiffres d'affaires (en cas de licenciement pour lien de dépendance économique).
- Le Comité de conjoncture :
 - ◆ Fait une enquête bilantaire et financière auprès de chaque société requérante (seulement pour la 1^{ère} demande) et arrête alors une période d'éligibilité ;
 - ◆ Se réunit en principe la dernière semaine du mois et émet un avis qui est transmis au Conseil de Gouvernement ;
 - ◆ Le requérant est averti par fax de la décision arrêtée par le Conseil de Gouvernement.
- Durée (chômage conjoncturel) :
 - ◆ La décision est valable pour un mois mais peut être renouvelée de mois en mois dans les limites de la durée de validité de la période d'éligibilité qui ne peut être supérieure à douze mois ;
 - ◆ Renouvellement sur avis du Comité de conjoncture.
- Indemnisation :
 - ◆ L'interruption de travail pour chômage partiel ne peut excéder 50% de la durée mensuelle normale de travail ;
 - ◆ 1^{ère} tranche de 16 heures perdues par mois de calendrier sont à charge de l'employeur ;
 - ◆ Intervention du Fonds pour l'emploi à partir de la 17^{ème} heure chômée à raison de 80% de la rémunération horaire brute touchée par le salarié ;
 - ◆ La subvention est liquidée au vu d'une déclaration de créance mensuelle établie par l'employeur, accompagnée des décomptes mensuels individuels de salaires signés par les salariés concernés ;
 - ◆ La déclaration est à introduire auprès de l'ADEM, sous peine de forclusion, dans les deux mois de survenance du chômage partiel. Le formulaire peut être téléchargé sur le site de l'ADEM : www.adem.public.lu.

1.2.3.6. Adaptation de la législation en matière de chômage partiel pour les années 2009 à 2011

- Indemnité compensatoire : l'Etat prend en charge la première tranche de 16 heures en cas de chômage de source conjoncturelle ; en cas de chômage de source structurelle, il faut qu'un plan de maintien dans l'emploi homologué soit préalablement conclu ;
- Période de référence (chômage de source conjoncturelle) :
 - ♦ il ne faut pas faire de demande spécifique, le contrôle est effectué lors des déclarations de créance ;
 - ♦ l'entreprise peut, au besoin, demander aux salariés de chômer plus de 50% des heures normales de travail par mois, sans pouvoir dépasser en fin d'année 50% de la durée légale ou conventionnelle du temps de travail des salariés concernés (loi du 3 août 2010) ;
 - ♦ Exemples :

Janvier 09	- 40%	Juillet 09	- 60%
Février 09	- 50%	Août 09	- 60%
Mars 09	- 60%	Septembre 09	- 30%
Avril 09	- 50%	Octobre 09	- 50%
Mai 09	- 60%	Novembre 09	- 60%
Juin 09	- 40%	Décembre 09	- 40 %

- ♦ Les cotisations patronales de sécurité sociale, qui restent en principe à la charge de l'employeur, sont exceptionnellement, et jusqu'en 2011, prises en charge par le Fonds pour l'emploi pour les entreprises qui sont en régime de chômage partiel depuis 6 mois à partir du mois d'août 2010, à condition que le nombre d'heures perdues par mois dépasse 25% de la durée de travail normale.

2. Le licenciement pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié

2.1. Le licenciement individuel

- Base légale : articles L.124-1 à L.124-10 du Code du travail.
- Objectif : procéder à des mesures de restructuration et de rationalisation de son entreprise.
- Procédure :
 - Si l'entreprise occupe **150 salariés au moins, une convocation à un entretien préalable est obligatoire ;**
 - Si l'entreprise occupe régulièrement **au moins 15 salariés : notification au secrétariat du Comité de conjoncture** au moyen d'un formulaire téléchargeable sur le site Internet du Comité de conjoncture (hypothèse décrite ci-dessus) ;
 - Résiliation du contrat avec préavis, calculé en fonction de l'ancienneté de service du salarié :

Ancienneté	Durée du préavis
Moins de 5 ans	2 mois
De 5 ans à moins de 10 ans	4 mois
10 ans ou plus	6 mois

- Notification du licenciement par lettre recommandée, mais la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de résiliation vaut accusé de réception ;
 - Le salarié dispose d'un mois pour demander les motifs (le délai d'un mois commence à courir à l'égard du salarié à partir du moment où il a réceptionné la lettre de résiliation) ;
 - Si y a une demande de motifs du licenciement : l'employeur doit les communiquer au salarié avec précision et par lettre recommandée au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée.
- Lettre de motivation : indiquer le ou les motifs avec précision :
 - ♦ Expliquer pourquoi et dans quelle mesure une réduction de postes est nécessaire ;
 - ♦ Justifier le choix d'un salarié précis en se basant par exemple sur les critères suivants :
 - La qualification du salarié ;
 - L'ancienneté du salarié.
- Exemples de motifs économiques :
 - ♦ Baisse des commandes : indiquer son envergure et son impact sur l'entreprise ;
 - ♦ Rationalisation / réorganisation des méthodes de production ;
 - ♦ Réduction de l'activité ;
 - ♦ Fermeture définitive de l'entreprise.
- Droits et obligations de l'employeur
 - ♦ Obligation de payer une indemnité de départ pour les salariés justifiant d'une ancienneté de service supérieure ou égale à 5 ans (elle varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié) ;
 - ♦ Lorsque l'employeur occupe moins de 20 salariés, il peut remplacer l'indemnité de départ par une prolongation des délais de préavis (ce choix doit être indiqué dans la lettre de licenciement) ;
 - ♦ L'employeur peut dispenser le salarié de prêter son travail pendant la durée du préavis.

2.2. Le licenciement collectif

- Base légale : articles L.166-1 à L. 166-9 du Code du Travail.
- Définition : Licenciement effectué pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié lorsque le nombre de licenciements envisagés est :
 - ◆ Pour une même période de 30 jours, au moins égal à 7 salariés ;
 - ◆ Pour une même période de 90 jours, au moins égal à 15 salariés.
- Obligation d'ouverture de négociations en vue d'aboutir à un accord relatif à l'établissement d'un plan social. Ces négociations, qui interviennent entre l'employeur et les représentants des salariés, doivent :
 - ◆ S'ouvrir avant de procéder aux licenciements ;
 - ◆ Porter en premier lieu sur les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre de licenciements ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par des mesures sociales d'accompagnement (reclassement, reconversion, etc.), le tout sous peine de nullité ;
 - ◆ Aborder notamment 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 ;
 - Réductions temporaires de la durée de 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 à des experts externes ;
 - Application de la législation sur la préretraite-ajustement ;
 - Principes et procédures régissant la mise en œuvre et le suivi des mesures retenues.
- Durée des négociations : 15 jours
 - ◆ Soit il y a accord entre parties :
 - Sur tout ou partie des éléments du plan social ;
 - Sur l'impossibilité d'établir un plan social avec les justifications de cette impossibilité.
 - ◆ Soit il n'y a pas d'accord entre parties : en cette hypothèse, un procès-verbal des négociations renseignant l'attitude dûment motivée des parties quant aux éléments ayant fait l'objet des négociations est signé par les deux parties et transmis à l'ADEM, qui en transmet une copie à l'ITM.

Sous peine de forclusion, les parties saisissent conjointement l'Office National de Conciliation, au plus tard trois jours après la signature du procès-verbal de désaccord. Le résultat des délibérations de la commission paritaire de l'Office est consigné dans un procès-verbal adressé à l'ADEM et à l'ITM.

Tout licenciement ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable intervenant soit avant la date de signature du plan social, soit avant la date du procès-verbal de l'Office National de Conciliation, est nul et de nul effet.

- Procédure du licenciement collectif :
 - ◆ Au plus tard au début des négociations, l'employeur doit notifier par écrit tout projet de licenciement collectif à l'ADEM, avec une copie aux représentants des salariés qui peuvent adresser leurs observations éventuelles à l'ADEM.

- ◆ Après la signature d'un plan social ou après le procès-verbal de l'Office National de Conciliation, l'employeur peut procéder aux notifications individuelles de licenciements.
- Effet des licenciements collectifs :
Les licenciements prennent effet à l'égard des salariés concernés à l'expiration d'un délai de 75 jours, à moins qu'il n'y ait des délais de préavis plus longs prévus par les dispositions légales ou conventionnelles régissant les droits individuels en matière de préavis.

3. Contacts

- Ministère de l'Economie et du Commerce Extérieur
Comité de conjoncture
19-21, bd Royal
L-2914 Luxembourg
Tél : 2478-2478
info@cdc.public.lu
- Administration de l'Emploi
10, rue Bender
L-1229 Luxembourg
info@adem.public.lu
- Ministère du Travail et de l'Emploi
26, rue Zithe
L-2939 Luxembourg
info@mte.public.lu

4. Annexes

- Formulaire de notification de licenciement économique ;
- Formulaire à utiliser en cas de chômage partiel.