



Il faut agir contre la montée du chômage!

En décembre 2012, le chômage au Luxembourg atteint un niveau record : 16 963 personnes inscrites comme demandeurs d'emploi à l'ADEM, soit un taux de chômage de 6,4%¹. En incluant le nombre de personnes qui se trouvent dans une mesure pour l'emploi, on arrive même à un total de 21 726 personnes qui sont en train de rechercher un emploi. Les réponses politiques à cette montée en flèche du chômage sont timides, les mesures en place restent inefficaces. Sous l'influence d'organismes internationaux tel que l'OCDE, un discours se propage visant à donner aux chômeurs eux-mêmes la responsabilité de leur situation. Pour l'OGBL, il est clair que les chômeurs, dont désormais seulement une minorité (7 573) reçoit une indemnité de chômage complète, ne sont pas des profiteurs et des fainéants. De tels propos sont inacceptables ! Ce ne sont pas les salariés qui ont perdu leur emploi qui sont à l'origine de la crise économique et financière, ce n'est ni le jeune primo-arrivant à la recherche d'un premier emploi ni le salarié âgé poussé contre son gré vers la sortie de la vie active, qui portent la responsabilité pour la montée du chômage. L'OGBL préconise d'autres voies pour retourner au plein emploi, pour une politique qui contribue à maintenir et à créer des emplois au Luxembourg.

Pour une politique de maintien dans l'emploi qui mérite le nom

Les dispositions légales sur le maintien dans l'emploi introduites en 2006 comportent des faiblesses fondamentales :

- Il n'existe pour les entreprises aucune obligation légale de procéder à une anticipation de l'évolution des activités de l'entreprise à moyen terme et à long terme ainsi que de leurs répercussions sur la situation professionnelle et sociale des salariés.
- Le concept du « maintien dans l'emploi » ne possède actuellement aucun caractère de mesure à moyen terme ou à long terme et se limite à des mesures réactives au lieu de mesures actives et préventives.
- Il n'existe pour les employeurs aucune obligation de négociations ayant un caractère coercitif. Une procédure légale de conciliation et le droit à des actions syndicales en cas d'échec des négociations ne sont pas ancrés dans la loi.

Rappelons que de 2006 à 2008, l'instrument n'a guère été utilisé. Depuis, le recours a monté en flèche, mais néanmoins il ne s'agit que de mesures visant à palier des situations dues à la crise actuelle, visant dans l'idéal à empêcher, mais souvent seulement à retarder des licenciements collectifs dans le cadre de plans sociaux, tout en permettant aux entreprises d'avoir recours aux subventions de l'Etat.

L'OGBL propose par conséquent de réviser la législation afin de dépasser cette limitation réactive à des problèmes conjoncturels aigus respectivement à des problèmes structurels déjà accentués. Le plan de maintien dans l'emploi doit au contraire devenir un instrument permettant de mettre en œuvre une politique de l'entreprise et du personnel durable, qui favorise la sécurité de l'emploi, la protection contre le chômage et une perspective sociale positive pour chaque salarié.

Dans cette optique, une analyse permanente et prospective de la situation des entreprises, des conditions concurrentielles, de la politique d'investissements, des adaptations et innovations nécessaires du point de vue technologique comme au niveau de l'organisation du travail, les besoins

¹ Bulletin de l'emploi de l'ADEM, décembre 2012.

et les qualifications, doit être entreprise pour évaluer les conséquences pour la situation professionnelle et sociale des salariés. Sur cette base, un plan de maintien dans l'emploi serait à négocier au niveau de l'entreprise pour en tirer les conclusions et décider des mesures préventives à mettre en œuvre.

L'OGBL propose ainsi de prévoir un plan annuel de mesures d'anticipation et de prévention visant la protection de l'emploi et des perspectives professionnelles, qualificatives et sociales des salariés au sein de l'entreprise, qui devrait devenir une attribution légale au niveau de la cogestion au sein de l'entreprise et des négociations contractuelles avec les syndicats nationaux représentatifs.

En même temps, l'OGBL est d'avis qu'il faut soumettre l'attribution des aides de l'Etat dans ce contexte à des contrôles plus stricts. En cas de résultats négatifs en termes de maintien de l'emploi, il faudrait prévoir des obligations de remboursement et même des procédures de sanction. Il faut éviter tout usage abusif de ces aides qui viserait à réduire les coûts de l'entreprise et augmenter les profits, voire d'abaisser le coût salarial.

Dans ce sens, et pour mettre en œuvre ce contrôle, les missions du Comité de conjoncture doivent être élargis, notamment en lui permettant l'examen des bilans d'entreprise, de l'évolution de l'état des commandes, des résultats de l'entreprise, des nouvelles embauches, des heures supplémentaires prestées etc.

Au lieu de flexibiliser davantage le droit du travail, il faut renforcer la protection contre le licenciement

Alors que l'OCDE ne cesse de préconiser une flexibilisation accrue du droit du travail en prévoyant de vider la protection du salarié contre le licenciement, la réalité est que des licenciements individuels et collectifs pour des motifs économiques interviennent déjà dans des entreprises viables économiquement, pour la seule raison de restructurations au sein du même groupe ou dans l'objectif d'augmenter encore davantage les profits encaissés par les actionnaires. Les tribunaux de travail jugent le plus souvent en faveur de la liberté de l'employeur d'organiser son entreprise. Les moyens des syndicats dans le cadre de négociations de plans sociaux sont limités et consistent souvent dans le seul fait de « limiter les dégâts », la logique de la compétitivité primant toujours sur celle de la sécurité de l'emploi des salariés. Pour l'OGBL, la logique de lutter contre le chômage en permettant à l'employeur de se défaire plus facilement de ses salariés ne tient pas debout. Pour lutter contre le chômage et en faveur du retour au plein emploi, il faut au contraire renforcer la protection du salarié contre le licenciement.

L'OGBL propose à ce niveau de prévoir au niveau de l'article L.124-5 du Code du Travail des obligations supplémentaires à charge de l'employeur. En effet, le licenciement économique ne devrait intervenir que si le maintien de la relation de travail s'avère impossible. L'employeur serait alors dans l'obligation de prouver que tous les efforts de formation et d'adaptation ont été entrepris et qu'un reclassement en interne n'est pas réalisable. La même obligation devrait être remplie dans le cas d'une modification substantielle du contrat de travail fondée sur des motifs économiques. Il faudrait par ailleurs introduire des critères sociaux (ancienneté, âge, charges familiales, état de santé), dont les modalités de pondération et d'hierarchie pourraient être déterminées soit par convention collective ou accord entre partenaires sociaux, ou, par défaut, par la voie d'un règlement graduel.

Dans la même logique, la notion de licenciement économique abusif devrait être élargie aux licenciements collectifs dont le seul but serait d'améliorer les marges d'une entreprise ou d'un groupe en situation globalement et durablement bénéficiaire.

L'implication des représentants des travailleurs dans la procédure de licenciement économique serait en parallèle renforcée en introduisant l'obligation pour l'employeur de notifier un projet de

licenciement envisagé à la délégation du personnel avant même l'annonce au salarié concerné. La délégation pourrait alors contester le bien-fondé du licenciement envisagé dans un délai de huit jours. En cas de contestation du licenciement par la délégation du personnel, ce serait alors à l'employeur de demander la résolution judiciaire du contrat de travail devant le Tribunal de travail. Si l'employeur refusait d'appliquer les procédures en vue de la notification de la délégation et du salarié et les délais prévus par la loi, le salarié pourrait alors demander la nullité du licenciement auprès du président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire (selon la procédure applicable par exemple en matière de licenciement intervenu pendant un congé parental ou le licenciement abusif d'un délégué du personnel).

Un autre élément au niveau de la lutte contre les licenciements économiques abusifs à prendre en considération serait une augmentation des indemnités à verser, afin de leur attribuer un caractère plus dissuasif. Ceci inclut aussi bien l'indemnité pour préjudice moral que l'indemnité de départ, mais également l'évaluation du préjudice matériel qui est le plus souvent sous-estimée par les juges. Il faudrait prévoir des critères clairs pour évaluer le préjudice matériel et prévoir des sanctions à caractère dissuasif en direction de l'employeur.

En ce qui concerne la procédure même de négociation du plan social, l'OGBL constate plusieurs problèmes de fond. Le délai de quinze jours est absolument insuffisant et doit être prolongé. Il faut dans ce contexte également prévoir la possibilité de l'ouverture du droit de grève pour les syndicats en cas de non-conciliation. L'absence de cette possibilité rend possible qu'un patron refuse toute négociation pour licencier ensuite des salariés au minimum légal. Dans certains cas, des employeurs font alors pression sur les délégations du personnel de signer des conventions d'entreprises, ce qui mine complètement la législation sur les licenciements collectifs.

D'autres éléments à clarifier concerne l'arrêt d'une liste des salariés concernés, qui n'est pas prévu par la législation actuelle et la question du délai à prévoir entre la conclusion du plan social et le licenciement effectif du salarié, certaines entreprises pratiquant actuellement des délais jusqu'à trois ans. Le plan social ne devrait également pas se limiter à la seule question des licenciements et des indemnités à prévoir, mais inclure également la possibilité de négocier un plan industriel. Pour discuter de la mise en œuvre de tous ces points, l'OGBL propose de prévoir un groupe de travail spécifique sur le sujet des licenciements collectifs au niveau du Comité permanent du Travail et de l'Emploi.

Une loi pour la protection des salariés âgés au plus vite !

L'OGBL rappelle que la loi annoncée pendant les débats sur la réforme des pensions fait toujours défaut. Au vu de la forte proportion notamment de chômeurs de longue durée âgés de 50 ans ou plus (1 772 sur 3 870, soit 45,79%, de tous les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 24 mois ont plus de 50 ans²), il importe de déposer ce projet de loi qui doit prévoir l'obligation légale de négocier l'introduction et l'adaptation annuelle d'un plan d'action et de discrimination positive pour la sauvegarde et la protection des conditions de travail et de l'emploi des salariés âgés dans les entreprises.

Emploi des jeunes : lutter contre le chômage, mais également contre la précarité

Le chômage des jeunes et la précarité (CDD, stages non-rémunérés, contrats d'intérimaires) qui frappe l'emploi de nombreux jeunes est inacceptable pour l'OGBL. La précarité professionnelle n'est pas sans impact sur la vie familiale et sociale de nombreux jeunes : difficultés à s'assumer financièrement, dépendance vis-à-vis des parents et sentiment de dévalorisation. Les jeunes les plus

² Idem.

vulnérables basculent ainsi dans une situation d'exclusion sociale qui risque d'être durable.

Une nouvelle extension des CDD sous couvert de réponse à des spécificités du marché de l'emploi ne renforcera que cette précarité et n'aura aucun impact positif sur le chômage des jeunes. Au contraire, les exceptions à la législation sur les CDD, notamment celles dont profite le secteur public (éducation, enseignement supérieur et recherche) doivent être révisées et strictement limitées.

L'OGBL souligne l'importance d'une politique active de l'emploi adaptée au marché et une amélioration des services de placement pour jeunes. Il importe d'améliorer les services d'orientation professionnelle et personnalisés de conseils aux jeunes dès l'école. La réorientation professionnelle par la formation, la formation complémentaire, les formations d'insertion ou de deuxième chance doivent faire partie d'une telle politique et ce dans le respect des droits sociaux et des droits à une indemnisation du chômage subi par les jeunes demandeurs d'emploi.

Pour agir concrètement et combattre ensemble la mise à l'écart des jeunes et leur précarité, l'OGBL demande:

- des emplois décentement rémunérés et des conditions de travail réglées ;
- des stages et apprentissages offerts aux jeunes garantissant des revenus suffisants ainsi qu'une protection sociale ;
- une harmonisation des validations des expériences professionnelles (document officiel) acquises dans le cadre des mesures d'emploi jeunes, pendant le stage, ou d'une occupation d'étudiant, ainsi qu'une reconnaissance des acquis non formels et informels ;
- une analyse qualitative des mesures d'insertion dans l'emploi pour éviter l'effet « porte-tournante » : souvent les jeunes bénéficiaires de mesures sont renvoyés d'une mesure à l'autre, sans égards à d'éventuels chevauchements ;
- une politique proactive de l'emploi des jeunes ainsi qu'une amélioration des services de placement pour jeunes, des services d'orientation et de conseil qui devraient être davantage personnalisés (renforcement des agents) ;
- la création de nouveaux emplois de haute qualité ;
- une stratégie pour établir la « garantie Jeunes » ;
- le renforcement des initiatives comme l'école de la deuxième chance qui vise à faire acquérir et à développer des compétences techniques et sociales et de l'apprentissage pour adultes pour acquérir une formation professionnelle.

Les plans du ministère en vue de l'implémentation de la « garantie Jeunes » sont loin d'être clairs. L'ADEM doit mettre à disposition des offres, des formations et des accompagnements qui encadrent le jeune dans leur parcours de l'emploi. L'OGBL se demande si la mission du service Jeunes de l'ADEM n'est pas de toute façon d'insérer le jeune demandeur d'emploi le plus rapidement possible dans le marché du travail ? En analysant l'exposé des motifs du projet de loi 6521, la question s'impose si ces mesures pour l'emploi CIE et CAE sont à considérer comme les seuls instruments permettant de réaliser cette garantie ? L'OGBL souligne qu'il faut introduire au-delà des programmes qui sont adaptés aux caractéristiques et aux besoins spécifiques des jeunes demandeurs d'emploi. Il faut également veiller à ce que les jeunes ont accès à un emploi sûr, stable et de haute qualité.

Réformer la loi sur la protection des droits des salariés en cas de faillite

Le nombre des faillites au Luxembourg est en croissance permanente et des milliers de salariés se retrouvent sans emploi. Donc, il est impératif d'encadrer et de soutenir les entreprises, mais également de mieux anticiper les faillites.

L'OGBL salue le dépôt du projet de loi sur la préservation des entreprises et portant modernisation du droit de la faillite. Néanmoins à la lecture de ce projet de loi, l'OGBL constate que le législateur n'a pas l'intention de réformer la loi sur la protection des droits des salariés en cas de faillite sauf en ce qui concerne l'avancement du paiement de la garantie de créance par l'Agence pour le développement de l'emploi.

Par conséquent, l'OGBL exige la mise en place d'une politique de protection efficace des salariés en cas de faillite d'une entreprise en vue de redresser la situation inégalitaire entre droits des salariés touchés par une faillite et salariés licenciés pour motif économique. En d'autres termes, l'OGBL constate que les droits théoriques des salariés en cas de faillite sont beaucoup moins élevés que ceux des salariés licenciés pour motif économique, voire même pour faute. Cette discrimination frappe surtout ceux qui ont une ancienneté élevée. A cette discrimination s'ajoute également que le plafond prévu pour la garantie de créance (6 x SSM) est dans certains cas insuffisant pour couvrir les salaires non-payés et les indemnités de faillite. Dans ce cas, c'est à nouveau le salarié qui est perdant.

L'OGBL revendique également que l'ouverture des droits aux indemnités de chômage coïncide avec la date de la faillite.

En outre, il faut préciser que des salaires non payés pour une période antérieure aux six derniers mois de travail avant la faillite, ou p.ex. des indemnités pour congés non pris avant ces six mois, peuvent également être réclamés mais ne bénéficient d'aucun privilège et sont partant des créances chirographaires très difficilement récupérables. Ceci est dû au fait que certaines créances comme celles du Centre d'affiliations et du Trésor (TVA et impôts directs), priment les créances des salariés. Reste à noter que la procédure administrative est très lente et pesante.