

Coronavirus (COVID-19) Chômage partiel

Modalités pour les mois de juillet à décembre 2020



4 possibilités de recours au chômage partiel

1. Entreprises industrielles

Les entreprises industrielles continueront à bénéficier du régime de chômage partiel conjoncturel pour faire face aux perturbations des marchés internationaux. En appliquant le régime du chômage partiel de source conjoncturelle, les entreprises industrielles s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour raisons économiques.

2. Secteurs de l'HORECA, du tourisme et de l'événementiel

Les entreprises des secteurs de l'Horeca, du tourisme et de l'événementiel pourront bénéficier d'un accès accéléré au chômage partiel de source structurelle, sans limitation du nombre de salariés qui y auront droit. En cas de besoin avéré, ces entreprises pourront recourir à des licenciements économiques dans la limite maximale de 25 % de l'effectif jusqu'au 31 décembre 2020. A ce propos, les partenaires sociaux ont explicitement insisté sur le fait que les dispositions légales concernant le licenciement collectif restent entièrement applicables et que les entreprises, qui auraient procédé à des licenciements devront, en cas de recrutement ultérieur de personnel, réembaucher par priorité leurs anciens salariés licenciés.

3. Chômage partiel de source structurelle

Toute entreprise, qui ne rentre pas dans les 2 catégories précédentes, pourra avoir recours à un accès accéléré au chômage partiel de source structurelle à condition toutefois de ne pas procéder à des licenciements. Le nombre total de salariés couverts par le chômage partiel (peu importe le nombre d'heures en chômage partiel) ne pourra pas dépasser :

- 25 % de l'effectif pour les mois de juillet et août ;
- 20 % pour les mois de septembre et octobre ;
- 15 % pour les mois de novembre et décembre.

4. Chômage partiel dans le cadre de plans de restructuration

Les entreprises qui comptent licencier pour se restructurer devront obligatoirement présenter une demande de chômage partiel dite « traditionnel ». Dans ces situations, l'admission au régime de chômage partiel ne pourra être accordée que si les entreprises procèdent à l'établissement de plans de restructuration. Ces plans seront établis sous forme d'un plan de redressement s'il s'agit de petites entreprises de moins de 15 personnes, respectivement sous forme d'un plan de maintien dans l'emploi conforme aux dispositions légales pour les entreprises occupant plus de 15 salariés.

Conditions générales à remplir par les entreprises

- être établie au Luxembourg ;
- disposer d'une autorisation d'établissement ;
- épuiser au préalable tous les moyens propres qui sont à sa disposition :
 - épuisement du congé restant antérieur à l'année courante ;
 - mise en place de prêts temporaires de main-d'œuvre (procédure simplifiée) ;
 - non reconduction des contrats à durée déterminée (CDD) qui viennent à échéance ;
 - non recours aux salariés intérimaires ;
- arrêter complètement ou partiellement ses activités.

Conditions à remplir par les salariés

Être sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI) (y compris les salariés dont le CDI suit immédiatement à CDD et les apprentis qui sont repris en CDI après la fin du contrat d'apprentissage) ;

OU

Être sous contrat de travail à durée déterminée (CDD) en cours avant la demande de chômage partiel (dans ce cas l'éligibilité se limite à la durée du CDD et ne vaut pas pour un éventuel renouvellement en CDD, ni pour de nouveaux contrats conclus pendant la période de chômage partiel) ;

ET

- être apte au travail ;
- être normalement occupés sur un lieu de travail sur le territoire luxembourgeois ;
- être assurés en qualité de salariés auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois ;
- être âgés de moins de 68 ans accomplis et ne pas jouir d'une pension de vieillesse, d'une pension de vieillesse anticipée ou d'une pension d'invalidité.

Sont également éligibles :

- les salariés détachés qui sont affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise, occupés auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg et dont le lieu de travail normal se situe au Luxembourg ;
- les salariés intérimaires (uniquement dans le chef de l'entreprise de travail intérimaire) ;
- les salariés en préavis qui n'ont pas été dispensés.
- les salariés dont le contrat a été conclu avant la demande de chômage partiel, mais qui prend effet après la demande.

Sont exclus :

- les salariés en incapacité de travail ;
- les indépendants ;
- les salariés occupés à titre privé dans un ménage ;
- les apprentis ;
- les stagiaires ;
- les demandeurs d'emploi embauchés sous contrat d'insertion-emploi (CIE), contrat d'appui-emploi (CAE) ou contrat de réinsertion-emploi (CRE) ;
- les salariés en préavis s'ils ont été dispensés (donc rémunération due à 100 %) ;
- les salariés intérimaires occupés par l'entreprise (au-delà de la date de fin fixée dans le contrat de mission) ;
- les salariés détachés depuis l'étranger vers une entreprise luxembourgeoise ;
- les salariés en arrêt de maladie ;
- les salariés en congé de maternité ;
- les salariés en congé parental ;
- les salariés en congé de récréation ou en congé sans solde.

Dispositions diverses

Non-cumul entre chômage partiel et congé pour raisons familiales

Le recours au chômage partiel prime sur le droit au congé pour raisons familiales. Dans la pratique, cela signifie que :

- Les salariés en chômage partiel n'ont pas droit au congé pour raisons familiales.
- Le conjoint d'un salarié en chômage partiel ne peut plus prétendre au congé pour raisons familiales.
- Les salariés dont un membre du ménage bénéficie du congé pour raisons familiales n'a pas droit au chômage partiel.

Incidence du chômage partiel sur le calcul de l'indemnité de congé parental

L'indemnité de congé parental est calculée sur base des salaires perçus pendant une période de référence de 12 mois précédant le début du congé parental. Ainsi, pour les salariés ayant été en chômage partiel pendant cette période de référence en raison de la crise sanitaire (avec une rémunération de 80 % de leur salaire normal) et dont le salaire se situe entre le SSM (2.141,99 €) et 5/3 du SSM (3.569,98 €) risquent d'avoir une indemnité de congé parental réduite en raison du salaire réduit perçu pendant le chômage partiel.

Indemnités du salarié en chômage partiel

Calcul du taux d'indemnisation légal

80 % du salaire horaire brut normal (pour les heures chômées)

Salaire de base brut le plus élevé au cours des 3 mois précédant le chômage partiel **ET** Moyenne des compléments et accessoires de salaire bruts au cours des 12 mois précédant le chômage partiel

Rien n'empêche que l'employeur décide de continuer à payer 100 % du salaire. Dans ce cas, la partie de salaire dépassant l'indemnité légale sera à sa charge.

Taux d'indemnisation minimal par salarié

Salaire social minimum non-qualifié (SSM) = 12,3815 € brut par heure de travail
Pour 40 heures de travail / semaine = 2.141,99 € brut

Ainsi, la règle des 80 % du salaire horaire brut normal est strictement applicable à partir d'un revenu brut mensuel de 2.678 € pour 40 heures de travail / semaine. En cas de travail à temps partiel ou chômage partiel pour une fraction du temps de travail, le montant est proratisé (12,3815 € brut par heure de travail) pour déterminer le taux d'indemnisation minimal par salarié :

- Revenu brut mensuel de 1.606,50 € pour 30 heures de travail
- Revenu brut mensuel de 1.071,00 € pour 20 heures de travail
- Revenu brut mensuel de 535,50 € pour 10 heures de travail

Dans tous les cas, la différence entre le montant de l'indemnité légale et du SSM (entier ou proratisé) est pris en charge par le Fonds pour l'Emploi.

Indemnité maximale par salarié

2,5 x salaire social minimum non-qualifié = maximum 30,95 € brut par heure de travail
Pour 40 heures de travail / semaine = 5.3545,99 € brut

En cas de travail à temps partiel ou chômage partiel pour une fraction du temps de travail, le montant maximal est également proratisé (30,95 € brut par heure de travail) pour déterminer le taux d'indemnisation maximal par salarié :

- Revenu brut mensuel de 4.016,24 € pour 30 heures de travail / semaine
- Revenu brut mensuel de 2.677,49 € pour 20 heures de travail / semaine
- Revenu brut mensuel de 1.338,75 € pour 10 heures de travail / semaine

L'indemnité est soumise aux cotisations sociales et à l'imposition.

Durée maximale de l'indemnité

1.022 heures (environ 6 mois) à temps plein par salarié

Pour les salariés travaillant à temps partiel, les 1.022 heures sont proratisées. Les heures de chômage partiel utilisées pendant la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 juillet 2020 ne sont pourtant pas imputées à la réduction de cette durée de travail maximale de 1.022 heures.

Règles spécifiques de rémunération pendant le chômage partiel

- En cas de maladie, congé de maternité ou congé parental : indemnité payée à 100 %. Attention : aussi bien l'employeur que la CNS sont légalement tenus d'assurer la continuation du salaire entier en cas de maladie. Le chômage partiel ne déroge donc pas à l'obligation patronale d'indemniser à 100 % les salariés malades.
- En cas de télétravail ou congé de récréation : maintien de 100 % du salaire brut normal.
- En cas de congé sans solde : pas de rémunération (et par conséquent pas d'affiliation à la sécurité sociale).
- Pour les salariés intérimaires : salaire dû au titre des heures travaillées + prime de compensation correspondant à 80 % du salaire normalement perçu au titre des heures chômées.
- En cas d'arrêt partiel des activités (c.à.d. chômage partiel uniquement pour une fraction du temps de travail) : paiement à 100 % du salaire pour les heures prestées et paiement de 80 % du salaire normal pour les heures chômées.
- Pour les salariés en reclassement interne : l'employeur verse 80 % du salaire horaire brut normal et l'ADEM verse 80 % de l'indemnité compensatoire normale.
- En cas de participation à des programmes de formation continue : pendant les heures chômées, l'indemnité de compensation correspond à au moins 90% du salaire normalement perçu.



Exemples de calcul pratiques

Revenu brut mensuel de 2.570,39 € pour 40 heures de travail

- Chômage partiel à temps plein (40 h) : Taux d'indemnisation minimal de 2.141,99 € brut
- Chômage partiel à mi-temps (20 h) : Salaire de 1.200 € brut (payé par l'employeur) + taux d'indemnisation minimal de 1.071 € brut (payé par le Fonds pour l'Emploi) = 2.271 €

Revenu brut mensuel de 2.300 € pour 40 heures de travail

- Chômage partiel à temps plein (40 h) : Taux d'indemnisation minimal de 2.141,99 € brut
- Chômage partiel à mi-temps (20 h) : Salaire de 1.150 € brut (payé par l'employeur) + taux d'indemnisation minimal de 1.071 € brut (payé par le Fonds pour l'Emploi) = 2.221 €

Revenu brut mensuel de 1.927,80 € pour 30 heures de travail

- Chômage partiel à temps plein (30 h) : Taux d'indemnisation minimal de 1.606,50 € brut
- Chômage partiel à mi-temps (15 h) : Salaire de 963,90 € brut (payé par l'employeur) + taux d'indemnisation minimal de 803,25 € brut (payé par le Fonds pour l'Emploi) = 1.767,15 € brut

Revenu brut mensuel de 1.800 € pour 30 heures de travail

- Chômage partiel à temps plein (30 h) : Taux d'indemnisation minimal de 1.606,50 € brut
- Chômage partiel à mi-temps (15 h) : Salaire de 900 € brut (payé par l'employeur) + taux d'indemnisation minimal de 803,25 € brut (payé par le Fonds pour l'Emploi) = 1.703,25 € brut

Modalités de demande

Délais

- Pour le mois de juillet 2020 : demandes à introduire entre le 20 et 26 juin 2020 inclus.
- Pour le mois d'août 2020 : demandes à introduire entre le 1^{er} et 12 juillet inclus.
- Pour les mois de septembre à décembre 2020 : demandes à introduire au plus tard le 12^e jour du mois précédant la période de chômage partiel.

Une saisie en dehors des dates précitées n'est pas possible. Le bénéfice du chômage partiel ne peut en aucun cas être accordé rétroactivement.

Procédure

Avant d'introduire une demande, l'employeur est tenu d'informer et d'entendre les délégations du personnel. En absence d'une délégation, les salariés doivent être informés de la demande. Si l'entreprise a signé une convention collective, l'employeur est également tenu d'informer et d'entendre les syndicats signataires.

Le formulaire de demande, qui doit être renouvelé chaque mois, est disponible en [ligne](#). La demande doit obligatoirement être introduite par voie électronique à travers l'espace professionnel de l'entreprise sur la plateforme [MyGuichet.lu](#). Elles ont aussi la possibilité de faire introduire leur demande par leur mandataire (une fiduciaire). Toutes les demandes, qui seront effectuées par un autre canal de communication, ne seront ni retenues ni traitées.

Doivent être jointes à cette demande :

- Une déclaration de la délégation du personnel certifiant avoir été informée de la demande de chômage partiel (disponible en [ligne](#)).
- Une déclaration d'information signée par chaque salarié concerné par le chômage partiel (disponible en [ligne](#)).

Remboursement des heures chômées dans le cadre du chômage partiel

Remboursement sous forme d'avance avec un montant de 80 % de la masse salariale des salariés touchés par le chômage

Remboursement minimum par salarié : salaire social minimum non qualifié = 12,3815 € brut par heure de travail

Remboursement maximum par salarié : 2,5 x salaire social minimum non qualifié = maximum 30,95 € brut par heure de travail

Remboursement uniquement après accord du Comité de conjoncture

Les déclarations de remboursement feront l'objet d'un contrôle ex post:

- Les trop-perçus entre les heures initialement déclarées et les heures effectivement prestées.
- Dès que des subventions sont accordées sur base de déclarations délibérément fausses et dès qu'il y a un manquement délibéré dans le versement des indemnités de compensation à un ou plusieurs salariés, l'entreprise doit restituer la totalité des sommes perçues sur base de l'ensemble des demandes introduites dans le cadre du chômage partiel et le bénéfice du chômage partiel est retiré avec effet immédiat.
- Toute déclaration fautive et toute utilisation des subventions à d'autres fins que le paiement des salaires est puni d'une amende de 251 € à 5.000 €.

Déclaration de créances et décomptes

La déclaration de créance, accompagnée des décomptes mensuels individuels, est à introduire auprès de l'ADEM, sous peine de forclusion, dans un délai de 2 mois suivant le mois de survenance du chômage partiel.

Les décomptes mensuels individuels à joindre aux déclarations de créance servant à faire liquider la subvention étatique aux entreprises doivent être individuellement signés par les salariés concernés par le chômage partiel.

Ces décomptes mensuels renseignent les heures réellement chômées et sont obligatoirement à introduire par voie électronique à travers l'espace professionnel de l'entreprise sur la plateforme [MyGuichet.lu](#).

Impressum :

LCGB

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

📞 **49 94 24 222**

✉ **infocenter@lcgb.lu**

WWW.LCGB.LU