



CERCLE DES CHEFS DU PERSONNEL

9 juin 2021

ORDRE DU JOUR

- 1. Nouveautés/initiatives législatives et gestion de la crise du Covid-19**
- 2. Problématiques liées à l'immigration et au séjour sur le marché du travail**
- 3. Nouveautés/initiatives de l'ADEM**

01

**NOUVEAUTÉS/INITIATIVES
LÉGISLATIVES ET GESTION DE LA
CRISE DU COVID-19**

- A. Droit à la déconnexion des salariés**
- B. Nouvelles modalités du chômage partiel à partir du 1^{ier} juillet 2021**
- C. Prime participative pour les salariés**

A. DROIT À LA DÉCONNEXION DES SALARIÉS

- Accord de coalition 2018-2023 : « *Le principe de la déconnexion sera établi. Il sera mis en œuvre par les conventions collectives ou les accords interprofessionnels. Ces accords tiendront compte des spécificités du secteur ou de l'entreprise.* »
- Convention relative au régime juridique du télétravail du 20 octobre 2020 : « *Toute disposition relative au droit à la déconnexion applicable à un travailleur classique s'applique aussi au télétravailleur.* »
- Avis du Conseil économique et social (CES) du 30 avril 2021

- **Au niveau européen :**
 - **Accord-cadre** sur la digitalisation du 22 juin 2020 signé par les partenaires sociaux européens
 - **Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021** contenant des recommandations à la Commission européenne sur le droit à la déconnexion
 - Parlement européen estime que le droit à la déconnexion est un droit fondamental
 - Partenaires sociaux nationaux doivent soutenir et encourager activement le droit à la déconnexion et prôner une approche efficace, raisonnée et équilibrée des outils numériques au travail

- **Contrairement à certains pays voisins, le Luxembourg ne s'est pas encore doté d'un cadre légal ou conventionnel spécifique réglementant la déconnexion du salarié en dehors de ses heures de travail et précisant ses modalités pratiques**

- **Droit à la déconnexion pour la 1^{ière} fois reconnu dans un arrêt du 2 mai 2019 de la Cour d'appel (n° 45230 du rôle)**

- **Partenaires sociaux au sein du CES ont estimé que les dispositions du Code du travail en matière de sécurité et de santé au travail pourraient utilement être complétées par :**
 - L'ajout d'une nouvelle section intitulée « Respect du droit à la déconnexion »
 - L'ajout d'un nouvel article L. 312-9. en vue d'une mise en œuvre pratique de mécanismes favorisant le respect de ce principe dans les entreprises où les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles

- **Ces mécanismes devraient être adaptés aux spécificités et problématiques de l'entreprise ou du secteur**

- **Trois possibilités s'ouvrent aux entreprises**
 - **Possibilité que le régime de déconnexion à adopter soit négocié dans le cadre d'une convention collective (proposition d'étendre les dispositions de l'article L. 162-12. (4) du Code du travail)**
 - **En l'absence de stipulation par voie de convention collective :**
 - **Mise en place du régime se ferait après information et consultation de la délégation du personnel pour les entreprises de moins de 150 salariés**
 - **Mise en place du régime se ferait de commun accord avec la délégation du personnel pour les entreprises d'au moins 150 salariés**
 - **À défaut de délégation du personnel, l'entreprise définit seule le régime et en informe les salariés**

■ Sanctions

- Proposition que le directeur de l'Inspection du travail et des mines (ITM) puisse prononcer des sanctions administratives en cas de non mise en place d'un régime de déconnexion ou en cas de non-respect de ce dernier
- Sanction relative à la non-mise en place différée:
 - D'une année à partir de l'entrée en vigueur du nouvel article L. 312-9. du Code du travail
 - De 3 ans pour les entreprises liées par une convention collective
- Partenaires sociaux invitent le Gouvernement et la Chambre des Députés d'introduire ces modifications dans le Code du travail

■ **Prochaines étapes :**

- **Introduction des dispositions législatives dans le Code du travail**
- **Soutien par la FEDIL dans l'élaboration d'un régime spécifique au niveau des entreprises, respectivement des secteurs**

B. NOUVELLES MODALITÉS DU CHÔMAGE PARTIEL À PARTIR DU 1^{IER} JUILLET 2021

- L'octroi du chômage partiel aux conditions mises en place au mois de mars 2020 dans le but d'aider les entreprises, pendant la période de la crise sanitaire du COVID-19, à maintenir l'emploi, prendra fin le 30 juin 2021
- À partir du 1^{ier} juillet 2021, l'accès au chômage partiel sera défini selon les dispositions légales prévues au Code du travail, Livre V, Titre premier : « Prévenir des licenciements et maintien de l'emploi », donc possible de recourir à 1 des 4 types de chômage partiel suivants :
 - Chômage partiel pour difficultés économiques conjoncturelles
 - Chômage partiel pour difficultés économiques structurelles
 - Chômage partiel en cas de lien de dépendance économique
 - Chômage partiel en cas de force majeure

Pour rappel :

- Avant l'introduction de la demande, l'employeur est tenu de confirmer, au moyen de la déclaration prévue à cet effet pour entreprises **avec** ou **sans délégation du personnel**, que les salariés respectivement la délégation du personnel et, le cas échéant, les organisations syndicales (en cas de convention collective) ont été informés de la demande de chômage partiel
- Les demandes de chômage partiel doivent être introduites au plus tard le 12^{ième} jour du mois qui précède la période de chômage partiel demandée
- Une saisie en dehors de ces dates n'est pas possible
- L'employeur, ou son mandataire (par exemple, une fiduciaire), doit obligatoirement introduire sa demande par voie électronique à travers son espace professionnel de la **plateforme MyGuichet.lu**

Pour rappel :

- **Comité de conjoncture l'analyse et transmet ensuite son avis au Conseil de gouvernement qui décide d'autoriser ou non le recours au chômage partiel**
- **Comité de conjoncture envoie un e-mail d'information à l'entreprise lui communiquant que le courrier d'acceptation ou de refus peut être consulté sur MyGuichet.lu**
- **L'entreprise est autorisée à recourir au chômage partiel en cas d'avis favorable**
- **L'entreprise doit néanmoins renouveler sa demande mensuellement et informer le secrétariat du Comité de conjoncture de tout changement de situation**
- **Le chômage partiel n'est ni applicable aux apprentis, ni aux travailleurs intérimaires, ni aux salariés en préavis**

Éléments importants à retenir :

- Industrie manufacturière reste éligible pour le chômage partiel pour raisons conjoncturelles (codes NACE)
- Chômage partiel pour raisons structurelles (sauf exclusion sectorielle) sur base d'un
 - Plan de redressement pour entreprises < 15 salariés
 - Plan de maintien dans l'emploi pour entreprises ≥ 15 salariés ou couvertes par une convention collective
- Chômage partiel pour pénurie exceptionnelle de matières premières (procédure cf. **communiqué** du 28.04.2021)
- Limite annuelle de 1.022 heures pour le recours au chômage partiel par salarié – exception : entreprises/secteurs qui ont fait l'objet d'une tripartite nationale ou sectorielle
- Indemnité de chômage minimale correspondant au SSM NQ prolongée jusqu'au 31 décembre 2021

Prime Participative

Flora Castellani - UEL

9 juin 2021

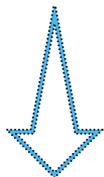
Agenda

1. Contexte
2. De quoi s'agit-il?
3. À qui la prime s'adresse-t-elle?
4. Comment cela fonctionne-t-il?
5. Cas pratiques

1. Contexte

Loi budgétaire
pour 2021

Abolition du régime fiscal des warrants

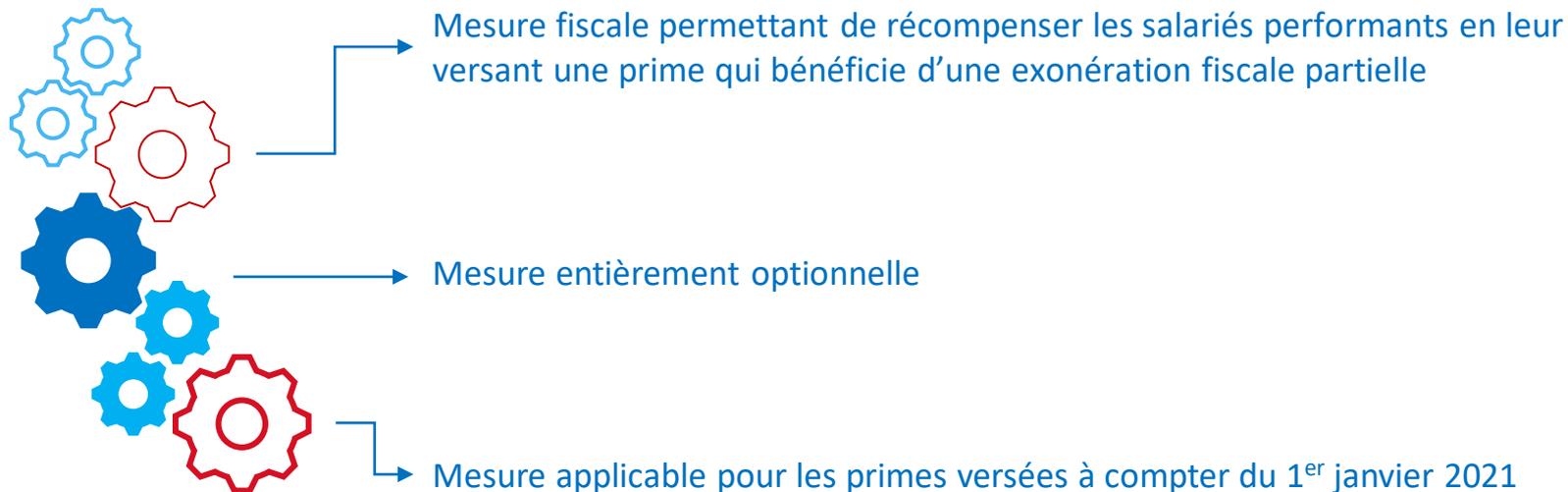


Attraction /
rétention des
talents

Introduction de la prime participative



2. De quoi s'agit-il?



3. À qui la prime s'adresse-t-elle?



Conditions pour les employeurs

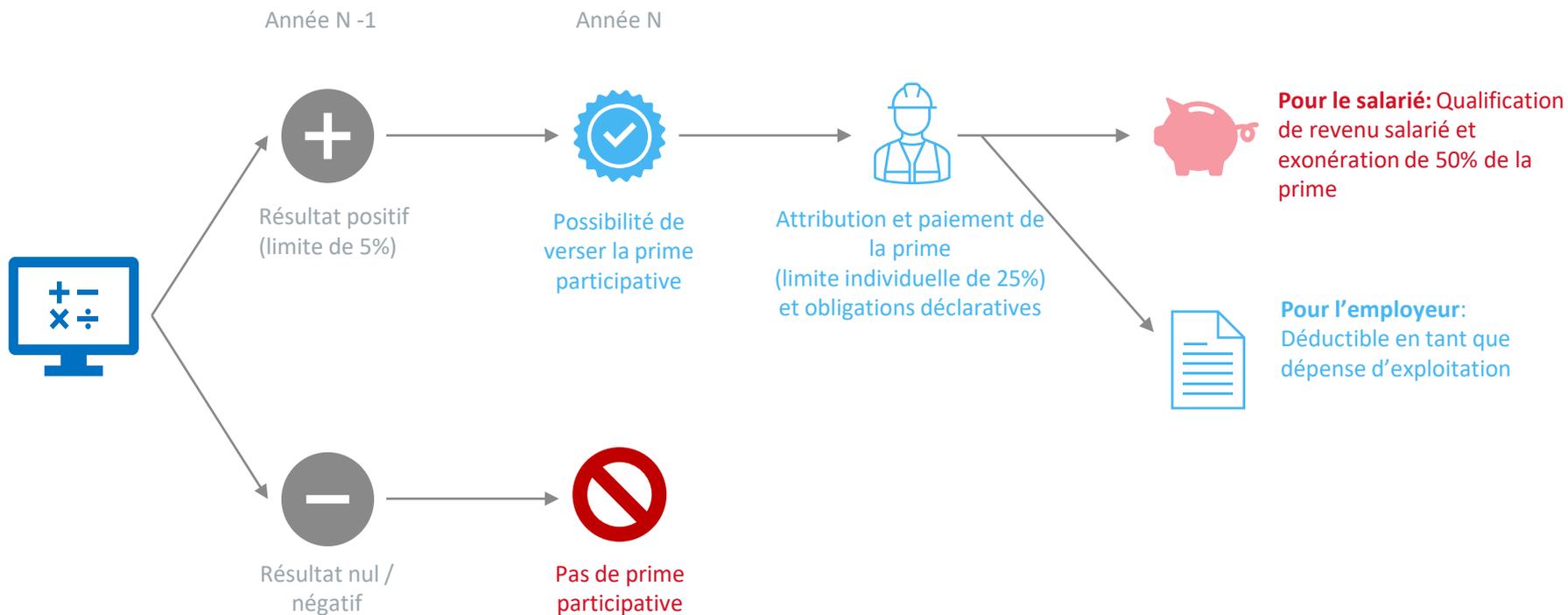
- Toutes les entreprises peuvent en bénéficier (à certaines conditions)
- Mise en œuvre à la libre discrétion de l'employeur
- Mais limite globale fixée à 5% du résultat positif de l'exercice d'exploitation N-1
- Respect d'obligations déclaratives

Conditions pour les salariés

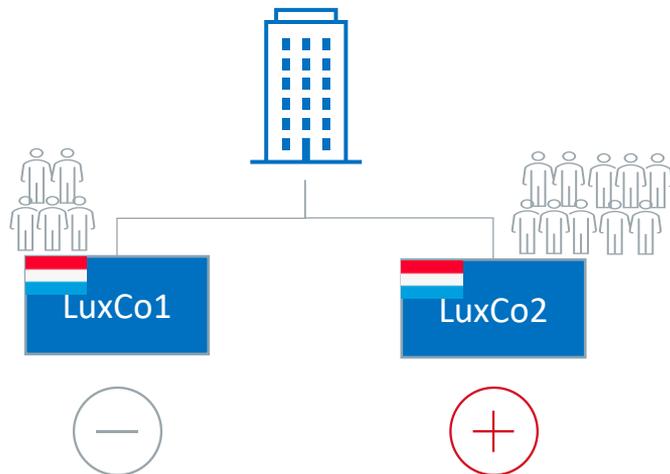
- Exercice d'une activité salariale au Luxembourg et affiliation à titre obligatoire à un régime de sécurité sociale luxembourgeois
- Mais limite individuelle fixée à 25% de la rémunération brute annuelle du salarié



4. Comment cela fonctionne-t-il?



5. Cas pratique (1)



Faits:

- Groupe avec deux sociétés au Luxembourg: LuxCo1 et LuxCo2
- LuxCo1 emploie 5 salariés et réalise un résultat comptable négatif pour l'exercice 2020
- LuxCo2 emploie 10 salariés et réalise un bénéfice comptable de 200.000 euros pour l'exercice 2020

Attribution d'une prime participative:

- LuxCo 1: pas de prime participative
- LuxCo2: possibilité d'allouer une prime participative

5. Cas pratique (2)

Faits:

- LuxCo 2 décide d'octroyer une prime participative à deux de ses salariés les plus performants:
 - Mr X qui touche une rémunération annuelle de 40.000 euros
 - Mme Y qui touche une rémunération annuelle de 30.000 euros

Calcul du montant total allouable :

Prime participative (maximum) allouable: $200.000 * 5\% = 10.000$ euros

Calcul du montant individuel allouable:

	Salaire annuel prévisible de l'année d'imposition, avant incorporation des avantages en espèces et en nature	Montant de la prime participative théorique maximale	Montant de la prime participative allouée	Montant de la prime exemptée (art. 115, 13a L.I.R.)
Mr X	40.000 €	10.000 €	5.500 €	2.750 €
Mme Y	30.000 €	7.500 €	4.500 €	2.250 €

Pour aller plus loin



Loi du 19
décembre 2020



Circulaire L.I.R.
n° 115/12 du 8
mars 2021



FAQ de l'Administration
des Contributions
Directes

Contacts



Marc Kieffer

Secrétaire général

Responsable des affaires juridiques et sociales à la FEDIL

marc.kieffer@fedil.lu



Flora Castellani

Conseillère de direction – Fiscalité à l'U.E.L.

tax@uel.lu



02

**PROBLÉMATIQUES LIÉES À
L'IMMIGRATION ET AU SÉJOUR SUR
LE MARCHÉ DU TRAVAIL**



L'ASTI

Sérgio Ferreira - *porte-parole*

Catégories d'étrangers



En situation administrative régulière:

- **Immigré « économique » européen ou assimilé** (avec carte d'enregistrement)
- **Immigré « économique » ressortissant de pays tiers** (avec un titre de séjour)
- **Demandeur de protection internationale:** Une personne qui a demandé l'asile et qui attend la réponse à sa demande. Il n'a donc pas encore reçu le statut de réfugié
- **Bénéficiaire de protection internationale:** La personne qui, suite à sa demande d'asile, a reçu le statut de réfugié politique selon la Convention de Genève



Textes légaux de base en vigueur

- Loi du 18 décembre 2015 : relative à la protection internationale et protection temporaire
 - Concerne les demandeurs d'asile et l'obtention ou non du statut de bénéficiaire de la protection internationale/protection subsidiaire
- **Loi du 29 août 2008: Libre circulation des personnes et immigration**
 - **Concerne les citoyens de l'Union européenne et les autorisations de séjour des ressortissants de pays tiers**



Le ressortissant de pays tiers (plus de 3 mois) → titre de séjour

- Excepté membre de famille d'un citoyen de l'UE





Travailleur salarié

- Conditions d'obtention
 1. Le poste doit être déclaré vacant à l'ADEM (par le patron) + test de marché
 2. Contrat de travail (avec mention: début du contrat dès obtention du titre de séjour)
 3. Introduction de la demande au MAE par la personne elle-même, non pas par le patron.

- Durée de la demande: 4 mois

- **ATTENTION:**
 - la demande doit être introduite **AVANT** l'entrée sur le territoire + test de marché= critères d'exclusion
 - le titre de séjour délivré par un autre Etat de l'Union européenne ne permet pas à un ressortissant d'un pays tiers de travailler légalement au Luxembourg.

Présentation

Le Guichet Info Migrants offre gratuitement des renseignements et une aide administrative sur des questions d'immigration et de séjour.

Cela se fait par le biais de permanences téléphoniques, permanences présentielle et des formations comme celle d'aujourd'hui.

Nous sommes un service financé par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et de la Grande Région.





Guichet Info-Migrants

ASTI asbl

10-12, rue Auguste Laval

L-1922 Luxembourg

**Informations sur: autorisations de séjour, regroupement familial,
mariages mixtes, visas touristiques, naturalisation**

- **permanences téléphoniques**

Tél: 43 83 33 -1

Lundis de 9 à 11 h

Mercredis de 9 à 11 h

- **permanences sur place**

Lundis de 14 à 18 h

Mercredis de 14 à 18 h

- email: guichet@asti.lu ou laurence.hever@asti.lu ou jessica.lopes@asti.lu

03

**NOUVEAUTÉS/INITIATIVES DE
L'ADEM**

L'ADEM

Laurent Peusch – Head of Employer Services
Inès Baer – Future Skills Initiative Manager

Index

- Partenariat UEL-ADEM
- ADEM's Future Skills Initiative
- Nouvelle déclaration de place vacante
- Modifications des mesures
 - Stage de professionnalisation
 - Contrat de réinsertion emploi
 - Aide chômeurs âgés

Programme « Entreprises, partenaires pour l'emploi 2021-2023 »

Objectifs

- augmenter le nombre d'embauches de demandeurs d'emploi et faciliter les recrutements dans les entreprises,
- atténuer le déséquilibre entre les offres d'emploi et les profils, notamment en offrant des formations adaptées aux demandeurs d'emploi disponibles,
- renforcer les connaissances sur le marché de l'emploi actuel et du futur,
- soutenir le recrutement pour les métiers en pénurie de main-d'œuvre

Actions prioritaires au niveau national

- Renforcer la diffusion des informations pertinentes à l'attention des entreprises
- Revoir les conventions de partenariat bilatérales entre les entreprises et l'ADEM
- Améliorer la transparence sur le marché de l'emploi au Luxembourg
- Proposer aux demandeurs d'emploi des formations ciblées et adaptées aux besoins des employeurs
- Soutenir le recrutement pour les métiers qui sont en pénurie de main-d'œuvre
- Organiser les événements destinés aux employeurs (Meet ADEM)

ADEM's Future Skills Initiative

ADEM's Future Skills Initiative

Analyser et monitorer les tendances
du marché et les skills gaps

Actions ciblées de upskilling &
reskilling des demandeurs
d'emploi (& salariés)

Analyse et monitoring des tendances du marché et des skills gaps

ADEM contribue à différents niveaux:

Etudes sectorielles: analyses approfondies des données de l'ADEM (évolution des postes par métier, informations de matching, text mining des offres, ...) en collaboration avec les chambres/fédérations patronales
→ objectif: actions ciblées de formation, orientation, talent attraction etc.

Groupe de travail ADEM/UEL: répertorier et coordonner l'ensemble des données, initiatives (enquêtes, groupes de travail, ...) et référentiels qui existent sur cette thématique au niveau national et sectoriel
→ objectif: cohérence, coordination, partage, identification de bonnes pratiques & lacunes

Skillsdësch: taskforce tripartite qui élabore une stratégie nationale en matière de compétences (supportée par l'OECD)
→ objectif: gouvernance, écosystème, politiques publiques

Nouvelle déclaration de place vacante

Diffusion de l'offre

Votre offre est publiée sur la plateforme JobBoard qui vous permet également de rechercher directement parmi les profils des candidats inscrits à l'ADEM. Si vous n'avez pas encore l'accès, vous pouvez dès à présent en faire la demande en suivant le lien: <https://adem.public.lu/fr/support/jobboard-dmd-acces.html>

Pour les modes de diffusion, vous pouvez choisir entre une diffusion restreinte et une diffusion publique:

Diffusion restreinte (sans publication du nom de l'entreprise et avec filtrage des candidatures par l'ADEM)

Si vous optez pour la diffusion restreinte, votre offre sera publiée uniquement sur le JobBoard de l'ADEM. Ni le nom, ni les coordonnées de votre entreprise ne seront visibles et seuls les candidats inscrits à l'ADEM verront l'offre. Ces derniers pourront postuler à votre offre, mais leur candidature devra être validée par un conseiller de l'ADEM.

Diffusion publique (avec publication du nom de votre entreprise et sans filtrage des candidatures par l'ADEM)

Si vous optez pour la diffusion publique, votre offre sera publiée avec le nom et les coordonnées de votre entreprise sur le JobBoard de l'ADEM, le Portail européen EURES et les sites partenaires de l'ADEM. Des candidats non-inscrits à l'ADEM auront accès à votre offre et pourront postuler directement. L'ADEM ne fera pas de filtrage des candidatures et vous devez donc vous attendre à recevoir un nombre important de CV dont certains pourraient ne pas correspondre au profil que vous recherchez. Veuillez noter que votre offre d'emploi ne sera publiée sur le Portail EURES et les sites partenaires de l'ADEM que sept jours après son activation.

Déclaration relative au certificat de main d'œuvre étrangère

- J'ai l'intention de demander un certificat prévu par l'article L.622 4 du Code du travail, afin de recruter un ressortissant d'un pays tiers (i.e. une personne non résidente de l'Union européenne, ni de l'Espace économique, ni de la Confédération helvétique, ni ressortissante britannique bénéficiaire de l'accord de retrait).

Il est à noter que la présente information ne constitue pas une demande de certificat, mais simplement une information à usage interne à l'ADEM.

Wëllkomm bei der ADEM!

Sicht Dir eng nei Aarbecht? Géift Dir gär nei Mataarbechterustellen? Plangt Dir mam Berufsliewen unzefänken? Da sidd Dir bei der ADEM op der richteger Adress!





Demandeurs
d'emploi



Employeurs



Orientation
professionnelle



Le marché de
l'emploi

Consultez les
dernières offres
d'emploi

Inscrit à l'ADEM



Non-inscrit à
l'ADEM



Inscrit à l'ADEM
→ JobBoard

Non-inscrit à l'ADEM
→ EURES

Actualités



L'ADEM est là pour vous !
07/01/2022 - ADEM - Avis officiels

Mesures de soutien à l'emploi

Base légale

Loi du 24 Juillet 2020 portant dérogation temporaire aux articles L. 524-1, L. 524-2, L. 524-5, L. 541-1 et L. 541-2 du Code du travail

Les modifications sont applicables jusqu'au 31 décembre 2021 inclus!!!

<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2020/07/24/a639/jo>

Stage de Professionnalisation (SP)

Stage de Professionnalisation (SP)

Le stage de professionnalisation est une mesure pour l'emploi, de 6 ou 9 semaines, favorisant la réintégration professionnelle des demandeurs d'emploi sur le marché du travail, en leur offrant une réelle perspective d'embauche.

Dérogation temporaire : pendant la période du 24 juillet 2020 jusqu'au 31 décembre 2021, un SP peut être proposé à tous les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM depuis un mois au moins, âgés de 16 à 64 ans.

Stage de Professionnalisation (SP)

Demandeurs d'emploi concernés:

- inscrit comme demandeur d'emploi depuis au moins 1 mois
- âgé de ~~30 ans au moins~~ de 16 à 64 ans ou,
- demandeurs en reclassement externe ou,
- demandeurs ayant le statut de salarié handicapé

Promoteurs:

 offrir une réelle perspective d'emploi à la fin du SP

Objectif:

Faciliter l'intégration respectivement la réintégration sur le marché du travail

Durée:

Le SP est un stage non-rémunéré d'une durée maximale de 6 semaines; la durée peut être portée à 9 semaines si le demandeur est hautement qualifié et si le poste est en relation avec son diplôme

Stage de Professionnalisation (SP)

Indemnité pour demandeur

- demandeur non-indemnisé: indemnité fixe de 347,84 €
- chômeur indemnisé: indemnité de chômage + indemnité complémentaire de 347,84 €
- demandeur bénéficiant de l'indemnité d'attente / l'indemnité prof. d'attente / du revenu pour personnes gravement handicapées: indemnité + indemnité complémentaire de 347,84 €

Le stage n'implique pas de rémunération de la part de l'employeur

Stage de Professionnalisation (SP)

Au cas où, à la suite du SP, le demandeur d'emploi est engagé en CDI, le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur 50% du SSM non qualifié pour 12 mois si:

- le CDI commence le jour qui suit immédiatement la fin du SP **et**
- la durée du SP a été expressément déduite d'une éventuelle période d'essai

Dans ce cas alors:

- le remboursement n'est dû et versé que 12 mois après l'engagement et seulement si le contrat de travail est toujours en vigueur au moment de la demande
- si le salarié est engagé en CDI à temps partiel, le remboursement à l'employeur sera proratisé

Au cas où le demandeur d'emploi, à la suite du SP, bénéficierait d'un contrat de réinsertion-emploi d'une durée de 12 mois, la durée du stage sera déduite.

Suite à l'entrée en vigueur de la loi dite Omnibus, ce remboursement ne sera plus possible que si le demandeur d'emploi engagé est âgé de 45 ans accomplis ou plus, sauf s'il bénéficie d'un reclassement professionnel ou s'il a le statut de travailleur handicapé.

CRE – Contrat de Réinsertion-Emploi

Contrat de Réinsertion-Emploi (CRE)

Le contrat de réinsertion-emploi est un stage de 12 mois qui alterne formation pratique et formation théorique. L'objectif du CRE est de faciliter l'intégration respectivement la réintégration sur le marché de travail du demandeur d'emploi.

Le CRE est réservé aux employeurs pouvant offrir une réelle perspective d'embauche.

Pendant la période du 24 juillet 2020 au 31 décembre 2021, un CRE peut être proposé aux demandeurs d'emploi âgés de 30 ans au moins ou en reclassement externe ou ayant la qualité de salarié handicapé et inscrits à l'ADEM depuis un mois au moins.

Contrat de Réinsertion-Emploi (CRE)

Demandeurs d'emploi concernés

- inscrits depuis au moins 1 mois à l'ADEM
- demandeurs âgés de ~~45 ans~~ **30 ans** au moins ou,
- demandeurs en reclassement externe ou
- demandeurs ayant le statut de salarié handicapé

Objectif

- faciliter l'intégration respectivement sa réintégration sur le marché du travail
- bénéficier des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique

 Ce contrat est réservé aux promoteurs qui peuvent offrir aux demandeurs d'emploi une réelle perspective d'embauche à la fin du CRE

Durée : 12 mois (la durée d'un éventuel stage sera déduite)

Contrat de Réinsertion-Emploi (CRE)

Indemnité pendant le CRE (à charge du Fonds pour l'emploi)

- demandeur non-indemnisé: SSM pour salariés non qualifiés
- chômeur indemnisé ou bénéficiant d'une autre indemnité se voit son indemnité augmentée de 347,84 €

Frais pour le promoteur

- **demandeurs âgés entre 30 – 44 → remboursement de 50% du SSMNQ mensuel**

- demandeur âgé de 45 ans au moins ou
- en reclassement professionnel ou
- disposant du statut de salarié handicapé ou
- du sexe sous-représenté

l'entreprise doit rembourser 35% de l'indemnité touché par le demandeur d'emploi

Aide pour chômeurs âgés

Aide pour chômeurs âgés

L'aide à l'embauche d'un chômeur âgé permet à l'employeur de récupérer pendant un certain temps la part employeur des cotisations sociales versées.

Par dérogation, pendant la période du 24 juillet 2020 au 31 décembre 2021, l'âge minimum est descendu à 30 ans accomplis.

Aide pour chômeurs âgés

Conditions

- demandeur d'emploi âgé au moins de ~~45~~ 30 ans accomplis,
- sans emploi,
- inscrit à l'ADEM depuis au moins 1 mois

- Le poste vacant doit avoir été déclaré préalablement à l'ADEM par l'employeur.
- Le contrat doit être conclu pour une durée indéterminée (minimum 16 h/semaine), ou pour une durée déterminée d'au moins 18 mois (minimum 16 h/sem.) ou dans le cadre d'un remplacement d'un congé parental.
- La demande doit être renvoyée, sous peine de forclusion, dans **les 6 mois suivant l'engagement** du salarié.

Aide pour chômeurs âgés

Remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale:

Âge	Durée d'inscription	Durée de l'aide
30 – 44	1 mois	12 mois
45 - 49	1 mois	2 ans
âgé de 50 ans au moins	1 mois	jusqu'à l'âge de la retraite

Aide pour chômeurs âgés

L'aide n'est pas due au cas où (1/2):

- Le salarié n'est pas assuré en tant que tel auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois.
- Le salarié jouit d'une pension de vieillesse anticipée, d'une pension de vieillesse, d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente ou d'une rente complète.
- Le salarié est le **titulaire de l'autorisation d'établissement de l'entreprise** auprès de laquelle il est employé.
- Le salarié **exerce la fonction de gérant, d'administrateur, d'administrateur-délégué à la gestion journalière** de la société ou de l'association sans but lucratif auprès de laquelle il est employé.
- **Le salarié détient une participation dans la société**, non cotée en bourse, auprès de laquelle il est employé.

Aide pour chômeurs âgés

L'aide n'est pas due au cas où (2/2):

- Le salarié **a travaillé pour l'entreprise** ou l'entité économique et sociale au sens de l'article L.161-2, alinéa 2 au **courant des cinq dernières années précédant** la relation de travail pour laquelle le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale est sollicité
- Si le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ou un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au second degré inclus:
 - **détiennent la majorité du capital** de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé
 - **ont détenu à un moment au courant des deux années précédant** la conclusion du contrat de travail la majorité des parts ou actions du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé

Aide pour chômeurs âgés - demande

 **adem**
FACILITONS L'EMPLOI
Service Mandat de l'emploi

Entrée Réservé à l'ADEM

Demande d'aide à l'embauche de chômeurs âgés

(articles L. 541-1, à 541-4. du Code du Travail)

Données relatives à l'employeur

Employeur :

Matricule :

Rue et numéro :

Code postal : Localité :

Personne de contact :

Tél : Email :

Numéro RCS :

Numéro de l'autorisation d'établissement :

Détenteur de l'autorisation d'établissement :

Bonus-Malus Assurance accident 0,9 1 1,1 1,3 1,5

Classe Mutualité : 0 1 2 3 4

Numéro de l'offre de place vacante

L'aide à l'embauche de chômeurs âgés est à verser au compte IBAN :

IBAN

Institut bancaire (code BIC) :

Données relatives au salarié

Nom du salarié : Prénom :

Matricule :

Rue et numéro :

Code postal : Localité :

Nationalité :

Le salarié a-t-il déjà travaillé auprès de l'entreprise ou l'entité économique et sociale au cours des 5 dernières années ?

Non Oui Du au
Si oui, s'agissait-il d'une mesure en faveur de l'emploi ? Non Oui

Est-ce que le salarié sort d'une entreprise déclarée en état de faillite ou affecté par un plan de maintien dans l'emploi homologué par le Ministre ?

Non Oui Nom de l'entreprise

Existe-t-il un lien de parenté entre le salarié et un des associés de l'entreprise ? Non Oui

Si oui, quel est le degré du lien de parenté ?

Le salarié détient-il des parts sociales ou actions dans l'entreprise ? Non Oui

Est-ce que le conjoint, partenaire (au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats) ou un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au second degré inclus du salarié détiennent-ils ou ont-ils détenus à un moment au cours des deux dernières années précédant la conclusion du contrat de travail, la majorité des parts ou actions du capital de la société ?

Non Oui

A remplir par le salarié

Le salarié bénéficie-t-il d'une pension de retraite, de vieillesse ou d'invalidité ? Non Oui

Le salarié a-t-il introduit une demande qui pourrait entraîner l'octroi rétroactif d'une pension ?

Non Oui

Signature du salarié

Données relatives au contrat de travail

Nature du contrat : CDD CDI

Dure de travail hebdomadaire : heures/semaine

Date d'engagement :

Le salarié exerce-t-il un mandat quelconque au sein de l'entreprise ? Non Oui

Si oui, quel mandat ?

Le salarié possède-t-il un droit de signature pour pouvoir engager la société ?

Non Oui si oui, quel droit ? signature individuelle signature conjointe

A joindre :

- Copie du contrat de travail
- Certificat d'aptitude au poste de travail établi par le médecin du travail compétent
- Copie du titre de séjour, si le salarié est ressortissant d'un pays hors UE
- Relevé d'identité bancaire de l'entreprise

La demande doit être introduite, sous peine de forclusion, dans les six mois suivant l'engagement du salarié. Elle ne sera instruite que sous réserve d'avoir introduit un dossier complet. Néanmoins, la demande peut être introduite préalablement à l'obtention d'un document requis;

Le soussigné confirme l'exactitude des données ci-dessus et s'engage à communiquer tout changement dans les plus brefs délais à l'ADEM.

L'entreprise autorise l'ADEM à accéder aux informations fournies ci-avant auprès des administrations compétentes aux fins de vérification.

Lieu et date

Cachet et signature de l'entreprise

Aide pour chômeurs âgés - déclaration trimestrielle

Aide à l'Embauche de Chômeurs Agés

(articles L. 541-1, à 541-4, du Code du Travail consolidé par le règlement grand-ducal du 22 décembre 2006 procédant à la consolidation du Code du Travail [...])

DECLARATION TRIMESTRIELLE

Il est dû à l'entreprise soussignée _____

le montant de _____ € en toutes lettres _____

à titre de remboursement des cotisations de sécurité sociale à la suite de l'embauchage de M/Mme

Nom : _____ Matricule : _____

ASSURANCE|ACCIDENT

FACTEUR BONUS MALUS

0,9 1 1,1 1,3 1,5

MUTUALITE

Classe: 0 1 2 3 4

DECOMPTE

MOIS	SALAIRE BRUT	PART PATRONALE
_____ / 20 _____	_____ €	_____ €
_____ / 20 _____	_____ €	_____ €
_____ / 20 _____	_____ €	_____ €
TOTAL	_____ €	_____ €

NB : Les gratifications, primes etc. sont à ajouter au salaire brut du mois dont elles ont été payées.

! Les copies des fiches de salaire des mois concernés sont à joindre au décompte !

L'employeur autorise l'Agence pour le développement de l'emploi à accéder aux indications ci-avant fournies auprès du Centre Commun de la sécurité sociale aux fins de vérification.

Vos conseillers privilégiés au sein du Service Employeurs

Secteur Industrie



Marc BELLEVILLE

☎ +352 247 65459
marc.belleville@adem.etat.lu
Conseiller employeurs



Roby ERNZER

☎ +352 247 75414
robby.ernzer@adem.etat.lu
Conseiller employeurs



Paul PETERS

☎ +352 247 65432
paul.peters@adem.etat.lu
Conseiller employeurs





*7, rue Alcide de Gasperi
Luxembourg-Kirchberg
Boîte postale 1304
L-1013 Luxembourg*

*fedil@fedil.lu
tel: +352 43 53 66-1
www.fedil.lu*