

Aux côtés de la Belgique, le Luxembourg est un des rares pays à imposer l'indexation automatique des salaires sur les variations du coût de la vie. Initialement réservé aux seuls fonctionnaires, ce système dénommé « échelle mobile » a été étendu aux salaires fixés par convention collective, puis généralisé en 1975 pour tout salaire quelconque (Art. L. 223-1s. du Code du Travail). Ce système, connu dans le langage courant sous le nom de « index », est considéré par les syndicats comme un des acquis sociaux intouchables. Les milieux patronaux le dénoncent en pointant notamment ses effets négatifs sur la compétitivité.

Jusqu'ici, les différentes tentatives pour moduler le système existant ou pour introduire un plafond de rémunération indexée se sont soldées par un échec. Les seuls compromis qui ont été trouvés au sein de la « tripartite » (gouvernement – syndicats – patronat) consistaient dans un report de l'échéance de l'augmentation des salaires, face à des situations de crise économique ; il en a été ainsi notamment du report au mois d'octobre 2011 de l'augmentation qui aurait dû avoir lieu au printemps. Face à l'accentuation de la crise, le système tripartite a cependant connu plusieurs échecs ; le patronat désirant atténuer temporairement l'indexation automatique, étant donné qu'en raison du taux d'inflation, il risquait de se voir confronté à plusieurs augmentations au cours d'une même année.

La voie consensuelle étant bloquée, le gouvernement a pris ses responsabilités en main et franchi le Rubicon en intervenant d'office pour apporter des modulations temporaires à l'indexation des salaires (Loi du 31 janvier 2012). À titre de compromis, il a été décidé que pour les années 2012 à 2014, une seule tranche indiciaire de 2,5 % sera appliquée même si – ce qui paraît probable – l'augmentation du coût de la vie sera plus élevée. Économiquement, cette solution conduit à une diminution des salaires réels ; il faut considérer en outre qu'au Luxembourg, en raison des augmentations automatiques, il n'y a pas de véritable culture de négociation et de pourparlers visant le maintien du pouvoir d'achat. Le gouvernement s'attend à des économies importantes dans le secteur public et à une amélioration de la compétitivité du secteur privé.

Administration de l'emploi

Une loi du 18 janvier 2012 a réformé en profondeur l'Administration de l'Emploi qui – tout en conservant son acronyme « A.D.E.M. » – a été rebaptisée Agence pour le Développement de l'Emploi (bien que sa mission ne consiste pas à créer des emplois). Cette réforme clôt de longs débats et de multiples initiatives pour adapter aux défis de notre époque cette administration créée en 1976. La volonté politique consiste à ne plus administrer les demandeurs d'emploi, mais à intervenir activement. Deux idées majeures portent la réforme : d'un côté, cibler les « populations à besoins spécifiques », et d'un autre côté, renforcer les mesures de formation professionnelle continue, puisque près de 50% des demandeurs d'emploi sont sans qualifications. Une commission a été mise en place pour surveiller, guider et analyser le travail de l'A.D.E.M. Contrairement aux propositions initiales, elle conserve cependant son statut d'administration de l'État et se voit ainsi privée de l'autonomie inhérente aux établissements publics.

Les règles relatives aux indemnités de chômage n'ont pas été modifiées. L'obligation à charge des employeurs de notifier tout poste vacant – obligation dont le respect n'est pas toujours assuré sur le terrain – a été maintenue. Il reste à voir si cet ambitieux projet de réforme portera ses fruits ou s'il faudra également tirer un bilan mitigé, comme par exemple pour les récents « contrats d'activation », censés impliquer davantage les demandeurs d'emploi en les responsabilisant.

Législation anti-crise

Dans le cadre de la crise sidérurgique qui avait durement frappé le pays dans les années 70, le Grand-Duché s'était doté d'une législation anticrise (loi du 16 décembre 2011) offrant une série d'outils en matière de gestion de l'emploi. Parmi ces outils figuraient notamment le « chômage conjoncturel » et le « chômage structurel », permettant aux entreprises de réduire leur activité sans devoir licencier (Art. L. 511-1s. du Code du Travail). Le coût de cette mesure est réparti entre tous les acteurs : les employeurs doivent assumer les premières heures de travail perdu chaque mois, les salariés ne seront par la suite indemnisés qu'à un certain pourcentage de leur salaire, indemnités qui sont remboursées à l'employeur par des fonds publics (Fonds pour l'emploi). Face à la crise ayant débuté en 2008, le Luxembourg avait étendu ces mécanismes en facilitant les procédures, en allégeant les critères d'admissibilité et en augmentant les taux et la durée d'indemnisation.

La plupart des commentateurs considèrent que cette législation a fait ses preuves, le Luxembourg n'ayant pas connu d'explosion du taux de chômage, mais cela au prix d'un important effort financier public. Bien que ces mesures étaient initialement censées se terminer en 2011, le Gouvernement constatant que le nombre d'entreprises sollicitant le bénéfice de ces mécanismes de réduction de la durée de travail était toujours en hausse, fut amené à étendre ces mesures pour 2012, tout comme une série d'autres, tels notamment les instruments d'intégration des jeunes sur le marché du travail ainsi que certaines flexibilités dérogatoires au niveau de la durée de travail.

Licenciements collectifs et procédures d'insolvabilité

Dans le cadre d'une procédure d'insolvabilité ouverte à l'égard d'un établissement de crédit établi au Luxembourg, plusieurs salariés avaient contesté leur licenciement en arguant de leur protection spéciale en tant que femmes enceintes ou délégués du personnel. L'affaire a été portée jusqu'à la Cour de Cassation (CSJ, cassation, 29 avril 2010, n° 2751 à 2755), qui a posé une question préjudicielle à la CJUE consistant à savoir si les règles relatives aux licenciements collectifs avaient vocation à s'appliquer, alors que selon le droit luxembourgeois, les contrats de travail sont résiliés avec effet immédiat par l'effet de la loi (Art. L. 125-1 (1) du Code du Travail). Dans les affaires C-235/10 à 239/10, la CJUE a précisé que les articles de la directive 98/59/CE traitant des licenciements collectifs devraient être « *interprétés en ce sens qu'ils s'appliquent à la cessation des activités d'un établissement employeur à la suite d'une décision de justice ordonnant sa dissolution et sa liquidation pour insolvabilité, alors même que, dans le cas d'une telle cessation, la législation nationale prévoit la résiliation avec effet immédiat des contrats de travail des travailleurs* ».

Cette solution confronte les curateurs chargés de la liquidation de sociétés d'une certaine taille à des difficultés importantes, les implications concrètes n'étant actuellement pas encore connues en détail. En tout état de cause, dans l'affaire qui a donné lieu au renvoi préjudiciel, les juridictions luxembourgeoises n'ont eu d'autre choix que d'annuler – près de 2 ans après la faillite – tous les licenciements qui étaient intervenus en violation de la procédure de licenciement collectif (CSJ, cassation, 27 octobre 2011 ; CSJ, 8 décembre 2011). Le sort des rémunérations durant cette période n'a pas encore été tranché. Le Conseil d'État a estimé que la nouvelle donne jurisprudentielle imposait un changement de la législation nationale.