

# LE NOUVEAU CONTRAT D'INITIATION À L'EMPLOI - EXPÉRIENCE PRATIQUE (CIE-EP)



Adaptations du **Contrat d'Initiation à l'Emploi** (CIE)  
et du **Contrat d'Appui-Emploi** (CAE)



A partir de la mi-novembre 2009 entre en vigueur une nouvelle mesure pour atténuer les effets éventuels de la crise économique sur le chômage des jeunes\*.

La nouvelle loi crée un nouveau contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique (CIE-EP) qui peut être conclu dans le cadre d'une procédure allégée. D'autre part, la loi étend le contrat d'appui-emploi (CAE) et le contrat d'initiation à l'emploi (CIE), jusque-là réservés aux jeunes sans diplôme, à des jeunes qualifiés, en y apportant certains aménagements, notamment une revalorisation de la rémunération et l'introduction d'une prime à l'embauche.

Le recours à ces trois mesures est prévu avant le 31 décembre 2010. Les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2010 inclus sortiront leurs effets jusqu'à leur date d'expiration prévue.

\* Loi du 11 novembre 2009 1. concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes ; 2. modifiant certaines dispositions du Code du travail.

*Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicient en aucun cas d'une interprétation et application des textes légaux par les administrations étatiques ou les juridictions compétentes.*

*Le plus grand soin a été apporté à la rédaction de cet ouvrage. L'éditeur/auteur ne peuvent être tenus responsables d'éventuelles omissions et erreurs dans le présent ouvrage ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.*

# CIE-EP

## Nouveauté : le contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique

*Le contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique (CIE-EP) a pour objectif d'offrir aux jeunes diplômés une expérience de travail pratique réelle dans le but d'un accès définitif au marché de l'emploi.*

### QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

#### Côté demandeurs d'emploi

Le CIE-EP est réservé aux jeunes demandeurs d'emploi diplômés, de moins de 30 ans, détenteurs au moins d'un diplôme de technicien ou d'un diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques.

Les détenteurs d'un CATP sont exclus.

#### Côté employeurs

Le CIE-EP est ouvert à tous les employeurs du secteur public et privé, donc y compris les sociétés commerciales dans lesquelles l'Etat est actionnaire (CFL, P&T, Lux-Airport, etc.)

### COMMENT TROUVER UN POSTE DISPONIBLE ?

Les jeunes intéressés peuvent visiter le site <https://cie-ep.anelo.lu> pour mettre leur CV sur cette plateforme informatique.

En déposant leur CV sur ce site, les jeunes sont également inscrits à l'ADEM, ce qui leur permet notam-

ment de prendre connaissance de tous les postes (CIE-EP et «normaux») vacants déclarés.

Ils sont dispensés des obligations habituelles liées à l'inscription à l'ADEM dont notamment l'obligation de présentation régulière et l'assignation contraignante à des postes vacants, tout en pouvant à tout moment se rediriger vers ce système normal de l'ADEM et les autres mesures.

Afin d'éviter que les jeunes ne restent trop longtemps dans cette situation moins contraignante de recherche personnelle, ils retombent d'office dans le régime général 3 mois après leur inscription, s'ils n'ont pas conclu de CIE-EP.

Les employeurs souhaitant offrir une possibilité de CIE-EP à un jeune diplômé publient également leurs offres sur le site <https://cie-ep.anelo.lu>. L'offre de l'employeur définit notamment le poste à pourvoir et l'expérience pratique à acquérir.

### COMMENT LE CONTRAT EST-IL CONCLU ?

Le contrat est conclu entre le jeune et l'employeur.

Un modèle-type de CIE-EP est disponible sur le site [anelo](https://cie-ep.anelo.lu).

Le contrat et les pièces requises (diplôme etc.) sont envoyés à l'ADEM, qui adresse une copie du contrat CIE-EP au ministre du Travail et de l'Emploi pour approbation.

## QUELLE EST LA DURÉE DU CIE-EP ?

La durée du CIE-EP est de 6 mois au minimum et de 24 mois au maximum, un éventuel renouvellement compris.

## QUELLE EST LA DURÉE DU TRAVAIL DU JEUNE ?

Le jeune travaille en principe 40 heures par semaine.

## COMMENT EST ASSURÉ L'ENCADREMENT DU JEUNE ?

Une personne de référence est désignée dans l'entreprise pour assister et encadrer le jeune demandeur d'emploi durant l'exécution du CIE-EP.

## QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION DU JEUNE ?

Le jeune détenteur d'un diplôme de technicien, de fin d'études secondaires ou secondaires techniques touche une indemnité égale à 120 % du salaire social minimum non qualifié, soit 2.019€ à l'indice 702,29.

Cette indemnité est portée à 150 % du salaire social minimum non qualifié pour les jeunes détenteurs d'un brevet de technicien supérieur respectivement d'un diplôme de bachelor ou master, soit 2.524€ à l'indice 702,29.

L'employeur peut, à titre facultatif, lui verser une prime de mérite.

L'indemnité est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

## QUELLES SONT LES RÈGLES DE DROIT COMMUN QUI S'APPLIQUENT ?

Les jeunes bénéficiant d'un contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique ont droit au congé applicable dans l'entreprise.

En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés, de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles de droit commun afférentes s'appliquent également.

En outre, les périodes d'occupation en contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.


## QUELLES SONT LES AIDES DONT PEUT BÉNÉFICIER L'EMPLOYEUR ?

Le Fonds pour l'emploi rembourse mensuellement à l'employeur 40 % de l'indemnité touchée par le jeune.

En plus, l'employeur bénéficie d'une prime en cas d'embauche du jeune suite au CIE-EP (voir question suivante).

## COMMENT L'EMPLOYEUR EST-IL INCITÉ À EMBAUCHER LE JEUNE EN FIN DE CONTRAT ?

Si l'employeur souhaite embaucher le jeune à la fin du CIE-EP, il doit le faire sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et sans période d'essai sous condition que le CIE-EP avait une durée d'au moins 12 mois.



En contrepartie, le Fonds pour l'emploi verse à l'employeur une prime unique correspondant à 30 % de l'indemnité touchée par le jeune.

Cette prime est versée sur demande de l'employeur, mais seulement 6 mois après l'engagement du jeune sous CDI et à condition que le jeune soit encore dans l'entreprise au moment de la demande.

### COMMENT LE CONTRAT PREND-IL FIN ?

Le jeune peut mettre fin au contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique par lettre recommandée en respectant un préavis de 8 jours lorsqu'il peut faire valoir des motifs valables et convaincants. Par exemple, le fait de trouver un emploi « normal » sous CDI est un motif valable pour résilier le CIE-EP. L'employeur peut mettre fin au CIE-EP au cours des 6 premières semaines du contrat initial en respectant un préavis de 8 jours.

Une copie de la résiliation du contrat à l'initiative du jeune ou de l'employeur doit être adressée par l'employeur au ministre du Travail et de l'Emploi, sinon il doit rembourser toutes les sommes reçues du Fonds pour l'emploi. Après les 6 premières semaines, l'employeur ne peut mettre fin au CIE-EP qu'avec l'accord du ministre.

### QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR À LA FIN DU CONTRAT ?

#### Information du ministre

L'employeur doit informer le ministre du Travail et de l'Emploi de la situation du jeune dont le contrat est venu à échéance. S'il ne remplit pas cette obligation, il doit rembourser toutes les sommes versées par le Fonds pour l'emploi.

Informez-vous sur le site  
[www.anelo.lu](http://www.anelo.lu)

### **Certificat de travail**

A l'expiration du contrat, l'employeur doit délivrer au jeune un certificat de travail définissant la nature et la durée de son occupation, ainsi que les formations qu'il a, le cas échéant, suivies.

### **Priorité d'embauche**

L'employeur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique, qui est redevenu chômeur.

La durée de la priorité d'embauche est identique à la durée totale du temps passé en CIE-EP auprès de l'employeur.

A cet effet, sous peine de remboursement au Fonds pour l'emploi des sommes perçues, l'employeur doit informer en temps utile l'ancien bénéficiaire d'un CIE-EP s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître sa décision.



# CIE

## Le contrat d'initiation à l'emploi adapté

*Le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) a pour objectif d'assurer aux jeunes, diplômés ou non, pendant les heures de travail, une formation pratique facilitant leur intégration sur le marché du travail.*

### QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

#### Côté demandeurs d'emploi

Le CIE est ouvert aux jeunes non diplômés et aux jeunes diplômés qui ne se voient offrir ni contrat de travail ni CIE-EP à la fin de leurs études.

#### Côté employeurs

Le CIE peut être conclu par tous les employeurs du secteur public et privé, donc y compris les sociétés commerciales dans lesquelles l'Etat est actionnaire (CFL, P&T, Lux-Airport, etc.), à condition qu'ils contribuent à une augmentation concrète de l'employabilité du jeune et améliorent ainsi ses perspectives d'emploi.

L'Administration de l'emploi peut refuser à un employeur la mise à disposition d'un jeune demandeur d'emploi dans le cadre d'un contrat d'initiation à l'emploi en cas d'abus manifeste par l'employeur de la mesure.

### COMMENT TROUVER UN POSTE DISPONIBLE ?

Les employeurs adressent une demande de mise à disposition d'un jeune demandeur d'emploi au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Administration de l'emploi. Ils y joignent une description des tâches à accomplir ainsi qu'un profil du poste à pourvoir.

L'ADEM propose les postes vacants aux jeunes demandeurs d'emploi.

**ATTENTION :** Le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un contrat d'initiation à l'emploi, qui lui est proposé par l'Administration de l'emploi, est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

### COMMENT LE CONTRAT EST-IL CONCLU ?

Le contrat d'initiation à l'emploi est conclu entre l'employeur, le jeune et l'Administration de l'emploi.

Un modèle-type de contrat est disponible sur le site de l'ADEM [www.adem.public.lu](http://www.adem.public.lu).

### QUELLE EST SA DURÉE ?

La durée du CIE est de 12 mois.

Le CIE peut être renouvelé auprès du même employeur ou auprès d'un autre employeur sur autorisation du ministre du Travail.

Les entreprises ayant mis en place un plan de maintien dans l'emploi n'ont pas besoin de cette autorisation.

Dans ce cas, la prolongation des CIE en cours doit être traitée par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations et le résultat des discussions sera consigné dans le plan de maintien dans l'emploi à homologuer par le ministre.

## QUELLE EST LA DURÉE DU TRAVAIL DU JEUNE ?

Le jeune travaille en principe 40 heures par semaine.

## COMMENT EST ASSURÉ L'ENCADREMENT DU JEUNE ?

Un tuteur est désigné pour assister et encadrer le jeune demandeur d'emploi durant l'exécution de son CIE.

Le ministre et/ou le délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Administration de l'emploi peuvent inviter le tuteur à assister à des séances de formation respectivement d'information.

Dans le délai d'un mois à partir de la conclusion du CIE, l'employeur établit avec le jeune un plan de formation, envoyé en copie au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Administration de l'emploi.

Un modèle-type de plan de formation est disponible sur le site de l'ADEM.

Le tuteur communique à l'Administration de l'emploi les compétences et les déficiences constatées, ainsi que les progrès à accomplir par le jeune demandeur d'emploi pendant l'exécution du contrat. Il procède à son évaluation à l'expiration du contrat si l'employeur n'engage pas le jeune dans le cadre d'un contrat de travail.

## QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION DU JEUNE ?

Le jeune demandeur d'emploi, non diplômé, bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi touche une indemnité égale à 80 % du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié, soit 1.346,21 € à l'indice 702,29.

Cette indemnité est portée à 100 % du salaire social minimum non qualifié pour les jeunes détenteurs d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle, d'un diplôme de technicien respectivement d'un diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques, soit 1.682,76 € à l'indice 702,29.

Elle est portée à 120 % du salaire social minimum non qualifié pour les jeunes détenteurs d'un brevet de technicien supérieur respectivement d'un diplôme de bachelor ou de master, soit 2.019 € à l'indice 702,29.

L'employeur peut, à titre facultatif, lui verser une prime de mérite.

L'indemnité est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

## QUELLES SONT LES RÈGLES DE DROIT COMMUN QUI S'APPLIQUENT ?

Les jeunes bénéficiant d'un CIE ont droit au congé applicable dans l'entreprise où ils travaillent.

En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés, de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles de droit commun afférentes s'appliquent aux bénéficiaires d'un CIE.

Les périodes d'occupation en CIE sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

## QUELLES SONT LES AIDES DONT PEUT BÉNÉFICIER L'EMPLOYEUR ?

Le Fonds pour l'emploi rembourse mensuellement à l'employeur 50 % de l'indemnité touchée par le jeune ainsi que la part patronale des charges sociales.

Le remboursement de cette quote-part est fixé à 65 % en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité de l'employeur et/ou dans la profession en question.

En plus, l'employeur bénéficie d'une prime en cas d'embauche du jeune suite au CIE (voir question suivante).

## COMMENT L'EMPLOYEUR EST-IL INCITÉ À EMBAUCHER LE JEUNE EN FIN DE CONTRAT ?

Si l'employeur souhaite embaucher le jeune à la fin du CIE, il doit le faire sous contrat de travail à durée indéterminée et sans période d'essai.

En contrepartie, le Fonds pour l'emploi verse à l'employeur une prime unique correspondant à 30 % de l'indemnité touchée par le jeune.

Cette prime est versée sur demande de l'employeur à adresser à l'ADEM, mais seulement 6 mois après l'engagement du jeune sous CDI à condition que le jeune soit encore dans l'entreprise au moment de la demande.

## COMMENT LE CONTRAT PREND-IL FIN ?

Le jeune peut mettre fin au contrat d'initiation à l'emploi par lettre recommandée en respectant un préavis de 8 jours lorsqu'il peut faire valoir des motifs valables et convaincants.

L'employeur peut résilier le CIE par lettre recommandée avec un préavis de 8 jours au cours des 6 premières semaines du contrat initial.

Au-delà des 6 premières semaines, l'employeur ne peut mettre fin au contrat que sur présentation d'une demande écrite à l'Administration de l'emploi et après avoir obtenu l'accord de cette dernière.

## QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR À LA FIN DU CONTRAT ?

### Certificat de travail

A l'expiration du contrat d'initiation à l'emploi, l'employeur doit délivrer au jeune un certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation et sur les formations suivies.

### Priorité d'emploi

L'employeur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi, qui est redevenu chômeur.

La durée de la priorité d'embauche est identique à la durée totale du temps passé en contrat d'initiation à l'emploi auprès de l'employeur.

A cet effet, sous peine de remboursement au Fonds pour l'emploi des sommes perçues, l'employeur doit informer en temps utile l'ancien bénéficiaire d'un CIE s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître sa décision.

Pour de plus amples renseignements :  
[www.adem.public.lu](http://www.adem.public.lu)



# CAE

## Le contrat d'appui-emploi adapté

*Le contrat d'appui-emploi (CAE) a pour finalité de donner aux jeunes diplômés ou non, une initiation et/ou une formation pratique et théorique en vue d'augmenter leurs compétences et de faciliter leur intégration respectivement leur réintégration sur le marché du travail.*

### QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

#### Côté demandeurs d'emploi

La conclusion d'un CAE est envisageable pour tous les jeunes inscrits à l'ADEM, tous niveaux de qualification confondus, qui éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail, indépendamment de la situation économique et/ou qui risquent de ne se voir offrir ni CIE-EP ni CIE.

#### Côté employeurs

Seuls sont exclus les employeurs ayant la forme juridique de société commerciale.

Pour tous les autres, il est bien applicable, donc notamment pour les communes, les syndicats de communes, les ministères, les administrations, les établissements publics, les établissements d'utilité publique, les associations, les fondations...

L'Administration de l'emploi peut refuser à un employeur la mise à disposition d'un jeune demandeur d'emploi dans le cadre d'un contrat d'appui-emploi en cas d'abus manifeste par l'employeur de la mesure.

## COMMENT TROUVER UN POSTE DISPONIBLE ?

L'ADEM joue le rôle d'intermédiaire entre les demandeurs d'emploi et les employeurs intéressés par la conclusion d'un CAE.

Les employeurs adressent leur demande de mise à disposition d'un jeune demandeur d'emploi au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Administration de l'emploi. Ils y joignent une description des tâches à accomplir ainsi qu'un profil du poste à pourvoir.

**ATTENTION :** Le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un contrat d'appui-emploi, qui lui est proposé par l'Administration de l'emploi, est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet. Il en est de même du jeune qui refuse de suivre les mesures de formation ou qui s'oppose à l'établissement d'un bilan de compétences.

## COMMENT LE CONTRAT EST-IL CONCLU ?

Le CAE est conclu entre le jeune et l'ADEM.

Un modèle-type de contrat est disponible sur le site de l'ADEM.

## QUELLE EST SA DURÉE ?

Le CAE a une durée minimale de 3 mois et une durée maximale de 12 mois.

Le CAE peut être prolongé d'une durée maximale de 12 mois auprès du même employeur sur autorisation du ministre.

Le ministre peut également autoriser la conclusion d'un nouveau CAE pour la même personne auprès d'un autre employeur.

## QUELLE EST LA DURÉE DU TRAVAIL DU JEUNE ?

La durée de travail est limitée à 32 heures par semaine afin de permettre au jeune de chercher activement un emploi et/ou de participer à des formations.

## COMMENT EST ASSURÉ L'ENCADREMENT DU JEUNE ?

L'employeur désigne un tuteur chargé d'assister et d'encadrer le jeune durant le CAE.

L'employeur établit ensemble avec le jeune un plan de formation communiqué à l'ADEM. Un modèle-type de plan de formation est disponible sur le site de l'ADEM.

Le délégué à l'emploi des jeunes de l'Administration de l'emploi ou l'agent désigné par lui est habilité à procéder à des visites des lieux de travail du jeune demandeur d'emploi bénéficiant d'un contrat d'appui-emploi afin de s'assurer de la bonne exécution de son contrat.

Pour de plus amples renseignements :  
[www.adem.public.lu](http://www.adem.public.lu)

Le jeune doit bénéficier d'une période de formation obligatoire d'un minimum de 16 heures par mois.  
L'ADEM doit proposer au jeune l'établissement d'un bilan de compétences.

### QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION DU JEUNE ?

Le jeune demandeur d'emploi, non diplômé, bénéficiaire d'un contrat d'appui-emploi touche une indemnité égale à 80 % du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié, soit 1.346,21 € à l'indice 702,29.

Le jeune détenteur d'un CATP, d'un diplôme de technicien respectivement d'un diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques aura droit à 100 % du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés, soit 1.682,76 € à l'indice 702,29.

Le détenteur d'un brevet de technicien supérieur (BTS) respectivement d'un bachelor ou master aura droit à 120 % du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés, soit 2.019 € à l'indice 702,29.  
L'indemnité est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

### QUELLES SONT LES RÈGLES DE DROIT COMMUN QUI S'APPLIQUENT ?

Les jeunes bénéficiant d'un CAE ont droit au congé applicable dans l'entreprise où ils travaillent.

En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés, de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles de droit commun afférentes s'appliquent également.



Les périodes d'occupation en CAE sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

### QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU JEUNE ?

Le jeune bénéficiaire d'un contrat d'appui-emploi est tenu de se présenter une fois par mois au service placement de l'Administration de l'emploi.

Le jeune sous contrat d'appui-emploi doit accepter un autre emploi approprié lui assigné par les services de l'Administration de l'emploi, que ce soit un emploi « normal » sous CDI ou CDD, un CIE-EP, un CIE ou un CAE dans le secteur privé.

### QUELLES SONT LES AIDES DONT PEUT BÉNÉFICIER L'EMPLOYEUR ?

Le Fonds pour l'emploi prend en charge l'intégralité de l'indemnité versée au jeune occupé dans le cadre d'un contrat d'appui-emploi conclu par l'Etat.

Le Fonds pour l'emploi rembourse aux autres employeurs 85 % de l'indemnité versée au jeune.

La part patronale des charges sociales est prise en charge par le Fonds pour l'emploi.

En plus, l'employeur bénéficie d'une prime en cas d'embauche du jeune suite au CAE (voir question suivante).

### COMMENT L'EMPLOYEUR EST-T-IL INCITÉ À EMBAUCHER LE JEUNE EN FIN DE CONTRAT ?

L'embauche du jeune après un CAE de 12 mois au moins auprès du même promoteur doit se faire moyennant un contrat à durée indéterminée sans période d'essai.

En contrepartie, le Fonds pour l'emploi verse à l'employeur, autre que l'Etat, une prime unique correspondant à 30 % de l'indemnité touchée par le jeune.

Cette prime est versée sur demande de l'employeur à adresser au Fonds pour l'emploi, mais seulement 6 mois après l'engagement du jeune sous CDI et à condition que le jeune soit encore dans l'entreprise au moment de la demande.

### COMMENT LE CONTRAT PREND-IL FIN ?

L'Administration de l'emploi peut, sur demande de l'employeur, mettre fin au contrat d'appui-emploi, en cas de faute grave de la part du jeune.

Le jeune peut mettre fin au contrat d'appui-emploi par lettre recommandée en respectant d'un préavis de 8 jours lorsqu'il peut faire valoir des motifs valables et convaincants.

Le jeune, sous contrat d'appui-emploi bénéficiant d'une formation, qui s'engage dans les liens d'un contrat de travail « normal », peut terminer sa formation après accord du délégué à l'emploi des jeunes de l'Administration de l'emploi.

# Les nouvelles mesures en un coup d'œil

		CIE-EP (nouveau)		CIE adapté		CAE adapté	
<b>Jeunes bénéficiaires</b>	Employeurs	Jeunes de moins de 30 ans diplômés		Jeunes de moins de 30 ans diplômés ou non		Jeunes de moins de 30 ans diplômés ou non	
<b>Conclusion contrat</b>	Durée du contrat	Tous		Tous, s'ils contribuent à une augmentation concrète de l'employabilité du jeune et de ses perspectives d'emploi		Tous, sauf les sociétés commerciales	
<b>Durée du travail par semaine</b>	Rémunération du jeune (% SSM non qualifié)	Employeur et jeune		Employeur, jeune et ADEM		Jeune et ADEM	
		Entre 6 et 24 mois, un renouvellement compris		12 mois Possible renouvellement avec même employeur ou autre sur autorisation sauf plan maintien emploi		Entre 3 et 12 mois Possible renouvellement avec même employeur ou autre sur autorisation	
		40 heures		40 heures		32 heures	
		Non diplômés	exclus	Non diplômé	80 % = 1.346,21 €	Non diplômé	80 % = 1.346,21 €
		CATP		CATP	100 % = 1.682,76 €	CATP	100 % = 1.682,76 €
		Technicien BAC	120 % = 2.019 €*	Technicien BAC		Technicien BAC	
		BTS Bachelor Master	150 % = 2.524 €	BTS Bachelor Master	120 % = 2.019 €	BTS Bachelor Master	120 % = 2.019 €
<b>Prime de mérite</b>	<b>Remboursement par l'Etat</b>	Facultative		Facultative		Non prévue	
		40 % de l'indemnité		50 % de l'indemnité + charges sociales patronales		85 % de l'indemnité + charges sociales patronales	

\* Tous les montants: indice 702,21 au 1<sup>er</sup> janvier 2010

**Dispositions protectrices applicables**

**CIE-EP (nouveau)**

**CIE adapté**

**CAE adapté**

Congé légal  
Travail de nuit, de jours  
fériés légaux, de dimanche

Mise en compte comme  
période de stage pour  
chômage

Congé légal  
Travail de nuit, de jours  
fériés légaux, de dimanche

Mise en compte comme  
période de stage pour  
chômage

Congé légal  
Travail de nuit, de jours  
fériés légaux, de dimanche

Mise en compte comme  
période de stage pour  
chômage

Bilan de compétences

**Fin du contrat**

**Par l'employeur** au cours des  
6 premières semaines, avec  
préavis de 8 jours et copie au  
ministre ou après 6 semaines,  
sur accord du ministre

**Par le jeune** si motifs valables  
et convaincants avec préavis  
de 8 jours (copie au ministre  
par l'employeur)

**Par l'employeur** au cours des  
6 premières semaines, avec  
préavis de 8 jours et copie à  
l'ADEM ou après 6 semaines,  
sur accord de l'ADEM

**Par le jeune** si motifs valables  
et convaincants avec préavis  
de 8 jours

**Par l'ADEM** sur demande de  
l'employeur si faute grave du  
jeune

**Par le jeune** si motifs valables  
et convaincants avec préavis  
de 8 jours

**Obligations de l'employeur à la fin du contrat**

Certificat de travail sur  
la nature et la durée de  
l'occupation et des forma-  
tions suivies

Certificat de travail sur  
la nature et la durée de  
l'occupation et des forma-  
tions suivies

-

**Primes à l'embauche par l'Etat**

CDI sans PE si CIE-EP de  
12 mois au moins  
prime de 30% des indem-  
nités versées pendant  
CIE-EP

CDI sans PE car CIE =  
12 mois au moins  
prime de 30% des indem-  
nités versées pendant CIE

CDI sans PE si CAE de  
12 mois au moins  
prime de 30% des indem-  
nités versées pendant CAE

**Priorité d'embauche**

Oui, sinon remboursement  
sommes perçues durant le  
CIE-EP

Oui, sinon remboursement  
sommes perçues durant  
le CIE

Non prévue



# ATTENTION: abus à éviter

## LA PRIORITÉ DOIT RESTER LE MARCHÉ DU TRAVAIL «NORMAL»

Les mesures en faveur de l'emploi doivent viser prioritairement les jeunes sans diplôme ou peu qualifiés, alors que, pour les jeunes diplômés, ces mesures doivent seulement constituer une solution alternative et de secours, à titre tout à fait temporaire.

Pour éviter une mauvaise utilisation de ces mesures, des garde-fous ont été mis en place :

### **Information et consultation des représentants des salariés**

Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi, de contrats d'initiation à l'emploi et de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique.

De plus, il doit informer et consulter le comité mixte, une fois par an au moins, sur la conclusion de ces contrats.

### **Un système de contrôle des abus**

Ces mesures entraînent une aide financière substantielle de l'Etat, ce qui crée le risque de voir des employeurs, dont la situation économique permettrait des embauches «normales», essayer d'en profiter. Un comité de pilotage tripartite est donc mis en place pour surveiller la mise en œuvre de la loi et la conclusion de ces nouveaux contrats. Il ne faut pas hésiter à dénoncer les abus éventuels auprès de ce comité.



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg  
T +352 48 86 16-1 F +352 48 06 14  
csl@csl.lu www.csl.lu