



7 juin 2012

# AVIS I/32/2012

relatif au projet de loi portant modification

1. du Code du travail
2. des articles 1 et 2 de la loi du 3 août 2010 1) portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail ; 2) modifiant les articles L.513-3 , L.521-7 et L.523-1 du Code du travail ; 3) modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant : 1. modification de l'article L.511-12 du Code du travail ; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du travail ;
3. des articles 2 et 3 de la loi modifiée du 17 février 2009 portant 1. modification de l'article L.511-12 du Code du Travail ; 2. dérogation pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du Travail.

..... AVIS .....

Par lettre du 21 mai 2012, Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés.

**1.** Ce projet prolonge, jusqu'au 31 décembre 2013, différentes dispositions légales dont la validité est actuellement limitée au 31 août 2012 ou au 31 décembre 2012. Ces prolongations concernent

- la prise en charge de l'indemnité et la période de référence du chômage partiel de source conjoncturelle ;
- l'exemption des charges sociales du nouvel employeur d'un salarié retrouvant un emploi pendant sa dispense de travail ;
- la prolongation de la durée d'indemnisation de certains chômeurs ;
- la modification du plafond d'indemnisation en cas de chômage complet ;
- la prime d'encouragement à l'embauche.

**Si notre Chambre peut approuver ces reconductions quant au principe, elle regrette qu'elles se fassent sans aucune évaluation, ni chiffrage de l'utilisation des différentes mesures reconduites, notamment quant au nombre de chômeurs ayant profité de la prolongation de leur durée d'indemnisation ou de la modification du plafond ou encore quant au nombre d'entreprises ayant obtenu une prime d'encouragement à l'embauche. Il serait également rassurant d'avoir un aperçu de leur suivi afin d'avoir la certitude qu'il n'y a pas un détournement de leur objectif, comme c'est le cas pour l'aide au réemploi (embauche des salariés bénéficiaires au SSM et l'Etat paie la différence pendant 48 mois).**

**Dans ce contexte, la CSL renvoie à l'intégralité des remarques qu'elle avait formulées dans ses précédents avis relatifs à l'introduction et la prolongation de ces mesures qui visaient notamment un suivi des mesures proposées afin d'éviter des abus.**

**2.** Ce projet apporte par ailleurs quelques modifications ponctuelles.

La première dans le cadre du chômage partiel structurel. La deuxième est censée réparer une lacune du Code du travail en faveur des chômeurs âgés bénéficiant d'une occupation temporaire indemnisée. Enfin, la dernière supprime, pour les entreprises de travail intérimaire, l'obligation de n'exercer leur activité qu'à titre exclusif.

**La CSL émet certaines réserves et soulève un certain nombre de questions relatives à ces nouveautés dans la suite du présent avis.**

## 1. Chômage partiel de source structurelle

**3.** Dans le cadre du dispositif du chômage partiel de source structurelle, des subventions peuvent être allouées aux employeurs qui, plutôt que de procéder à des licenciements, s'engagent à maintenir le contrat de travail de leur personnel et à lui verser une indemnité de compensation pour les pertes de salaire subies du fait que la durée normale de travail, légale ou conventionnelle, est réduite dans des entreprises ou dans un ou plusieurs de leurs établissements.

Les conditions suivantes doivent être remplies :

- il doit être établi que, pour chaque entreprise ou établissement concernés, le constat d'une baisse prononcée de son taux d'activité porte sur une période d'au moins six mois ;
- il faut que les difficultés de l'entreprise n'aient pas pour seule origine une récession économique généralisée ;
- il faut qu'une reprise normale des affaires assurant le maintien de l'emploi dans un délai raisonnable soit incertaine.

**4.** Le projet de loi apporte une dérogation à la durée d'indemnisation en cas de chômage partiel de source structurelle en étendant la durée du chômage partiel à 10 mois par année de calendrier à condition que le plan de maintien dans l'emploi soit accompagné d'un plan de redressement couvrant la totalité de la période en question.

Selon l'exposé des motifs, la proposition d'étendre cette durée à 10 mois résulte de l'expérience qui a montré qu'une restructuration efficace n'est guère réalisable dans une période de 6 mois.

**5.** Ce nouveau cas d'ouverture ne s'accompagne toutefois pas de la prise en charge des cotisations sociales par le fonds pour l'emploi.

**6.** L'article 2 du projet limite cette dérogation aux entreprises victimes de chômage partiel de source structurelle ayant conclu un plan de maintien dans l'emploi : « **(2)** Toutefois en cas de chômage partiel de source structurelle, la réduction de la durée peut excéder par mois cinquante pour cent de la durée de travail, sans pouvoir dépasser en fin d'année la durée légale ou conventionnelle du temps de travail des salariés concernés équivalente à dix mois, à condition que le plan de maintien dans l'emploi, prévu à l'alinéa quatre ci-dessus, soit accompagné d'un plan de redressement conformément à l'article L.512-10. »

Cette formulation est maladroite, d'autant plus que le renvoi à l'alinéa 4 ci-dessus est erroné. Notre Chambre demande que ce paragraphe soit revu en vue d'une meilleure articulation avec les dispositions existantes en matière de chômage de source structurelle et de plan de maintien dans l'emploi.

Dans ce contexte, la CSL tient à relever que les dispositions du Code du travail visant le chômage partiel de source structurelle doivent être revues puisque suite à une renumérotation des articles, certains renvois ne sont plus corrects ce qui rend très difficile la compréhension des dispositions afférentes.

**7.** Rappelons que, déjà actuellement, en vue de l'obtention des subventions dans le cadre du chômage partiel de source structurelle, un plan de redressement doit être présenté préalablement par la direction de l'entreprise. Ce plan de redressement doit contenir

l'engagement de la direction de l'entreprise de réaliser des objectifs quantifiables suivant un échéancier à convenir.

Les ministres ayant respectivement l'Emploi et l'Economie dans leurs attributions peuvent, dans des circonstances exceptionnelles et sur avis du Comité de conjoncture, admettre au bénéfice des subventions, les entreprises qui ont conclu des accords de réduction programmée de l'emploi, comprenant notamment, pour le mois concerné par le chômage partiel, des licenciements pour motifs économiques, avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national.

Au cas où les résiliations précitées de contrats de travail sont constitutives d'un licenciement collectif, les dispositions y relatives sont applicables. L'accord de réduction de personnel et, le cas échéant, le plan social élaboré, font partie intégrante du plan de redressement.

**8.** Afin de bénéficier des dispositions temporaires plus favorables dans le cadre du chômage partiel de source structurelle, l'employeur doit consentir à l'élaboration d'un plan de maintien de l'emploi.

**9.** A la suite de modifications de dispositions existantes, d'ajouts de nouveaux dispositifs et de l'introduction de mesures temporaires, le fonctionnement et l'interaction de tous ces instruments ne sont pas toujours clairs, notamment en ce qui concerne l'implication des représentants du personnel.

Si pour la conclusion d'un plan de redressement comportant une réduction des effectifs les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale sont impliquées, les représentants des salariés ne sont pas consultés lors de l'élaboration d'un plan de redressement « normal », c'est-à-dire sans réduction de personnel. Or, dans le cadre de l'élaboration d'un plan de maintien dans l'emploi, ils sont évidemment impliqués.

La CSL est d'avis qu'il faudrait introduire, en plus des dispositions actuelles, une disposition dans le Code du travail prévoyant de manière générale la participation de la délégation du personnel à l'élaboration de tout plan de redressement.

Par la même occasion, le règlement grand-ducal facultatif prévu à l'article L.512-10, §1 du Code du travail pour préciser la structure du plan de redressement devrait enfin être pris, notamment pour définir les critères sur base desquels des « *objectifs quantifiables suivant un échéancier à convenir* » sont fixés.

## **2. Chômeurs âgés bénéficiant d'une occupation temporaire indemnisée**

**10.** Les auteurs du projet réparent une lacune du texte actuel qui est apparue lors de l'application pratique des dispositions spéciales pour les chômeurs âgés introduites par la loi du 3 août 2010, en créant la possibilité de prolonger les occupations temporaires indemnisées des chômeurs de plus de 50 ans au-delà de douze mois jusqu'à la fin des droits spécifiques de certains chômeurs âgés compte tenu de leurs années d'affiliation.

**11.** Pour tout demandeur d'emploi, la durée de l'occupation temporaire indemnisée est limitée à six mois avec une seule possibilité de prolongation de six mois au maximum (soit 6+6).

Selon l'alinéa 4 actuel de l'article L.523-1 (2), « Pour les chômeurs de plus de 50 ans, bénéficiant d'une occupation temporaire indemnisée, arrivant en fin de période d'indemnisation sans avoir accès à une autre mesure sociale, l'occupation temporaire indemnisée peut être prolongée au-delà des limites définies ci-dessus et pour une durée maximale de *douze mois renouvelable*.

**Ce caractère renouvelable implique une nouvelle durée de douze mois (soit 6+6+12+12).**

**12.** L'article 1<sup>er</sup> point 2 du projet soumis pour avis énonce que le paragraphe 2 de l'article L.523-1 est complété par un nouvel alinéa 4 de la teneur suivante « Pour les chômeurs de plus de 50 ans l'occupation temporaire indemnisée peut être prolongée au-delà des douze mois visés ci-dessus dans les limites du paragraphe 3 de l'article L.521-11. »

**13.** Pour ces chômeurs, le projet prévoit donc une prolongation au-delà des douze mois initiaux à :

- **douze mois au plus, lorsque le chômeur indemnisé justifie de trente années au moins d'assurance obligatoire à l'assurance pension soit 6+6+12);**
- **neuf mois au plus, lorsque le chômeur indemnisé justifie de vingt-cinq années au moins d'assurance obligatoire à l'assurance pension soit 6+6+9);**
- **six mois au plus, lorsque le chômeur indemnisé justifie de vingt années au moins d'assurance obligatoire de l'assurance pension soit 6+6+6).**

**14.** Le fait de compléter l'actuel paragraphe 2 de l'article L.523-1 par un nouvel alinéa 4 entraîne normalement la renumérotation des alinéas 4 et suivants actuels en alinéas 5 et suivants ; la CSL demande l'introduction de cette précision dans le texte du projet.

Si telle n'était pas l'intention des auteurs du projet et qu'il s'agissait plutôt d'un remplacement de l'alinéa 4 actuel, la CSL se prononcerait contre cette disposition qui constituerait alors un durcissement du texte introduit par la loi du 3 août 2010, alors qu'elle défend par ailleurs une prolongation générale de la durée d'indemnisation du chômage applicable à tous les demandeurs d'emploi.

### 3. Agences intérimaires

15. Le projet propose d'abroger le principe légal qui subordonne l'autorisation du ministre du Travail et de l'Emploi à la condition que l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire soit exercée à titre exclusif.

Selon l'exposé des motifs, cette ouverture est envisagée alors que la réalité actuelle dans ce domaine est telle que l'activité d'une entreprise de travail intérimaire deviendrait de plus en plus indissociable de celle d'un cabinet de recrutement.

16. En clair, le projet de loi entend donc apporter une base légale à un fonctionnement a priori illégal en supprimant l'article du Code du travail en question.

Or le projet va même plus loin en abrogeant de manière générale cette exclusivité au lieu de la supprimer uniquement en faveur de l'activité de recrutement, ce pour éviter les dérives, que la loi de 1994 avait finalement voulu empêcher.

Notre Chambre s'oppose à la levée de cette restriction, ce pour plusieurs motifs exposés ci-dessous.

17. Le projet de loi initial ayant abouti à la loi de 1994 portant réglementation du travail intérimaire<sup>1</sup> permettait au Ministre devant octroyer l'autorisation d'établissement en tant qu'entrepreneur de travail intérimaire d'exiger qu'il exerce ses activités soit à titre exclusif, soit à titre principal.

Le Conseil d'Etat<sup>2</sup> avait estimé à l'époque que la profession d'entrepreneur de travail intérimaire devait être exercée de manière exclusive de toute autre activité.

Les amendements ont donc subordonné l'octroi de ladite autorisation à la condition que l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire soit exercée à titre exclusif.

18. Rappelons par ailleurs, comme l'avait fait le Conseil d'Etat dans son avis précité, que le Grand-Duché a par la loi du 10 février 1958 approuvé la Convention N° 96 (révisée) concernant les bureaux de placement payants, adoptée par la Conférence Internationale du Travail en sa 32ième session le 1er juillet 1949. Lors du dépôt de l'instrument de ratification le Gouvernement a opté pour les dispositions de la Partie II de la Convention prévoyant la suppression progressive des bureaux de placements payants à fin lucrative et la réglementation des autres bureaux de placement.

Aux termes de l'article 1er, point 1, lettre a) on entend aux termes de cette convention par bureau de placement à fin lucrative toute personne qui sert d'intermédiaire pour procurer un emploi à un travailleur ou un travailleur à un employeur à l'effet de tirer de l'un ou de l'autre un profit matériel direct ou indirect.

Le Conseil d'Etat avait estimé que cette Convention ne s'oppose pas à la réglementation du travail intérimaire étant donné que les entreprises de travail intérimaire ne sont pas à considérer comme des bureaux de placement au sens de la Convention. En effet, un contrat est conclu entre l'entreprise intérimaire et le salarié et un autre contrat est conclu entre l'utilisateur et l'entreprise

---

<sup>1</sup> Projet de loi n°3346.

<sup>2</sup> Travaux parlementaires n°3346/3.

de travail intérimaire de sorte qu'on ne se trouve pas en présence d'une activité tendant à mettre en contact les personnes en quête d'emploi avec des employeurs en vue de l'établissement de relations de travail.

La Convention de la Conférence Internationale du Travail interdit l'existence de bureaux de placement qui n'apparaissent pas dans les relations entre parties étant donné qu'ils jouent le rôle de simples entremetteurs.

Jusqu'à présent, cette interdiction est respectée alors que les entreprises intérimaires figurent elles-mêmes dans les relations contractuelles et que leur but est de conclure elles-mêmes des contrats plutôt que de mettre en contact des demandeurs d'emploi avec des employeurs en vue de l'établissement de relations de travail.

18bis. Selon le commentaire des articles du projet analysé, l'abrogation de l'exercice exclusif de l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire a pour but de s'adapter à la réalité actuelle dans ce domaine, qui fait que cette activité est de plus en plus indissociable de celle d'un cabinet de recrutement. Il y a dès lors lieu de supprimer cette obligation de séparation devenue artificielle d'autant plus que cette dissociation ne constitue pas une obligation imposée par la législation européenne.

18ter. S'il est vrai que la directive 2008/104/CE du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire n'interdit pas expressément que l'entreprise de travail intérimaire soit en même temps agence de recrutement, elle ne le permet pas davantage.

Elle limite néanmoins le rôle de l'entreprise de travail intérimaire en la définissant comme « toute personne physique ou morale qui, conformément au droit national, conclut des contrats de travail ou noue des relations de travail avec des travailleurs intérimaires en vue de les mettre à la disposition d'entreprises utilisatrices pour y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction desdites entreprises ».

En outre, son article 6 permet d'une part qu'elles perçoivent une compensation d'un montant raisonnable en contrepartie de services rendus à l'entreprise utilisatrice quant à la mise à disposition, au recrutement et à la formation des travailleurs intérimaires, et interdit d'autre part qu'elles demandent une rémunération aux travailleurs en échange d'affectations dans une entreprise utilisatrice ou pour avoir conclu un contrat ou une relation de travail avec une entreprise utilisatrice après avoir effectué une mission dans celle-ci.

En fin de compte, cette directive intérimaire semble conforme à la convention OIT n° 96 précitée<sup>3</sup>.

Une directive laisse aux Etats membres toute latitude pour introduire des dispositions plus favorables aux travailleurs.

Or il y a lieu de se demander si l'ouverture proposée par le présent projet n'est pas plutôt défavorable aux demandeurs d'emploi, voire contraire à cette convention OIT?

18quater. La CSL estime en tout cas que le Luxembourg ne devrait pas retirer sa ratification de la convention n°96 de l'OIT, qui confirmait son choix pour le monopole du service public de placement, et respecter celle-ci.

---

<sup>3</sup> qui devrait être considérée comme supérieure au droit communautaire dans la hiérarchie des normes.

Il faudra en effet choisir entre deux cas « types » d'intervention de l'Etat sur le marché du travail, l'un dans la mouvance de l'OIT, l'autre en-dehors. En forçant le trait, deux paradigmes contraires soutiennent des modèles d'intervention alternatifs : l'opposition « le travail est un droit » versus « le travail est une marchandise » entraîne l'opposition « la régulation du comportement des agents privés dans les activités du placement » versus « l'organisation, voire la construction, d'un marché du placement ».

Au vu des développements qui précèdent, il est légitime de se demander si les agences privées de recrutement sont en parfaite illégalité bafouant le monopole du service public de placement de l'Etat ?

En France s'opposent deux interprétations de ce monopole.

Le rapport de l'économiste Nême, en faisant du placement et du recrutement deux actes différents, réhabilite la légitimité des agences privées spécialisées dans le recrutement : « Sans approfondir cette notion, on considère qu'il y a placement dès lors qu'un intermédiaire agit comme mandataire d'un demandeur d'emploi (chômeur ou non) pour établir en son nom un contact avec un offreur d'emploi en vue d'un recrutement. Les conseils en recrutement agissent comme mandataires de l'entreprise pour procurer à celle-ci des candidats. Sous réserve d'un examen détaillé de leurs pratiques réelles, ils n'enfreignent donc apparemment pas le monopole de placement » (Rapport Nême<sup>4</sup>, 1979, p.2).

La réponse du juriste Rousseau est qu'un intermédiaire ne peut conseiller un recrutement à une entreprise sans de facto proposer un placement à un travailleur. « Ne faut-il pas à un moment ou à un autre que le cabinet conseil recueille les candidatures qui lui permettront de remplir la mission que lui a confié l'entreprise cliente ? La seule autre solution est de recourir à la constitution d'un fichier soit d'employeurs, soit de travailleurs, soit de l'un et l'autre à la fois. Celle d'un fichier d'employeurs ne soulève par elle-même aucune difficulté, à cela près qu'un tel fichier ne peut servir qu'à répondre à la demande de candidats salariés, démarche constitutive, nul ne le contestera, du délit de placement interdit. A l'inverse, la loi informatique et libertés paraît interdire la constitution d'un fichier de candidats, sauf accord de leur part [...]. Il est dès lors matériellement impossible qu'un conseil en recrutement n'agisse pas à la fois à la demande des entreprises et des candidats salariés [...] De quelque façon que l'on voit les choses, l'action des cabinets conseils manque quasi fatalement à la loi » (Rousseau<sup>5</sup>, 1990, p.550).

Pour conclure, la frontière entre les notions de « placement » et de « recrutement » apparaît très ténue et il est donc difficile que les deux activités ne s'entremêlent pas.

Or s'il on désire s'attacher à la définition du travail comme un droit, le placement ne doit-il pas rester un service public garantissant les droits des salariés, cherchant en quelque sorte à pallier les défaillances que tout marché est soupçonné de connaître ?

**19.** La partie II choisie par le Luxembourg lors de sa ratification préconise une suppression progressive des bureaux de placement payants à fin lucrative et une réglementation stricte des autres bureaux de placement.

Son article 3 point 2 énonce que cette suppression ne pourra avoir lieu tant qu'un service public de l'emploi ne sera pas établi.

---

<sup>4</sup> Rapport Nême, 1979, Le conseil en recrutement en France, rapport remis au Ministre du Travail.

<sup>5</sup> Rousseau Y., 1990, « Conseils en recrutement, chasseurs de têtes et notion de placement », *Droit Social*, n°6, pp. 545-557.

**A contrario si un tel service public de l'emploi existe, n'est-ce pas lui qui doit détenir le monopole en matière de recrutement ?**

L'article L.622-8 du Code du Travail répond de manière affirmative à cette interrogation en précisant que « Le placement au sens du présent titre relève de la compétence de l'ADEM [...]. Les opérations de placement effectuées par l'ADEM sont gratuites. »

Le placement est défini par l'article L.622-2 du même Code comme « l'activité, assurée principalement par les conseillers professionnels, tendant à mettre en contact les personnes à la recherche d'un emploi avec les employeurs, en vue de l'établissement de relations de travail. »

Pour pouvoir remplir cette mission, l'article L.622-2, alinéa 3 du Code du Travail permet d'ores et déjà à l'ADEM « *pour renforcer son action dans ce domaine, [...] de recourir aux services de spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection de demandeurs d'emploi* ».

Cette disposition pourrait-elle viser – à côté des conseillers externes et des head hunters - les sociétés intérimaires (le commentaire de l'article L.622-2 « *l'ADEM pourra également recourir aux services de personnes externes, spécialistes en matière de recrutement, qui ont une expérience professionnelle confirmée et une connaissance poussée d'un ou de plusieurs secteurs déterminés* » ) ?

La CSL estime néanmoins qu'il ne faut pas confondre « prospection des offres d'emploi » et donc la recherche de postes d'emploi avec le placement des demandeurs d'emploi (assignation à un emploi approprié).

Les sociétés intérimaires doivent se contenter d'aider l'ADEM dans la prospection des offres d'emploi, c'est-à-dire dans la recherche d'offres d'emploi en communiquant systématiquement toutes les offres d'emploi qu'elles reçoivent. Ce qui permettra de pallier au non-respect par les entreprises de l'obligation de communiquer les postes vacants, comme exposé supra (voir point 19).

19bis. Si toutefois, les sociétés intérimaires venaient jouer le rôle de l'ADEM en matière de placement, cela remettrait progressivement en cause la culture d'emploi luxembourgeoise applicable, qui jusqu'à présent, est d'engager, dans la mesure du possible les personnes en contrat à durée indéterminée en vue de leur garantir des emplois stables et de qualité. Plus grave encore, cela mettrait en danger la notion de service public de l'emploi dans le pays.

En effet, le rôle premier d'un service public de l'emploi est d'aider les personnes sans emploi à réintégrer le marché du travail, à les accompagner dans les entreprises. S'il n'est pas possible de trouver un poste vacant leur correspondant, l'ADEM doit alors leur proposer une formation leur permettant une reconversion, avec un poste à la clé.

La CSL estime nécessaire de rappeler les principes qui doivent gouverner un tel service public, à savoir le principe de solidarité, d'accès universel, d'égalité de traitement, de disponibilité, de continuité et de durabilité, ainsi que le principe des droits des utilisateurs.

Les principes d'accès universel et d'égalité de traitement exigent que ce service public soit accessible par tous les administrés sans aucune condition ou à des conditions identiques, leur ouvrant droit à un niveau de qualité standard des services offerts.

Or les entreprises de travail intérimaire poursuivent, comme toute entreprise privée, un but lucratif.

Leur objectif est, pour un emploi donné, de placer le meilleur candidat et non pas celui dont le besoin de revenu est le plus urgent. Défendant leur intérêt financier, le risque est qu'elles favorisent parmi leur clientèle ceux qui sont en position de force sur le marché, à savoir les employeurs. Les travailleurs, assimilés à une marchandise, doivent être placés pour le meilleur profit de l'agence. Par ailleurs, les agences privées pourraient reprendre à leur compte la méfiance des employeurs vis-à-vis des opinions et du mode de vie des salariés, d'où des enquêtes zélées sur leur vie professionnelle et privée.

Les entreprises de travail intérimaire seront plus enclines à « placer » les demandeurs d'emploi les plus « employables », laissant les autres à l'ADEM ou à leur propre sort.

20. Un autre risque réside par conséquent dans la stigmatisation des demandeurs d'emploi « laissés » à l'ADEM par les agences intérimaires du fait qu'ils n'ont pas un profil intéressant les entreprises recruteuses. Ils risquent alors d'être considérés comme « non plaçables » et ne se verront proposer aucun poste.

21. Soulignons à cet égard que l'article 5.1 de la convention C 96 sur les bureaux de placement payants prévoit qu'un Etat peut déroger exceptionnellement au principe du placement assuré exclusivement via un service public gratuit, et sous-traiter cette mission, mais cela exclusivement au bénéfice de catégories de personnes, au placement desquelles il ne peut être convenablement pourvu dans le cadre du service public de l'emploi. Selon le même article, ces dérogations au principe doivent être assises sur un cadre légal stricte, assorti de règles précises, lesquelles auront été adoptées après consultation des partenaires sociaux.

Il n'est partant pas exclu de recourir à des « recruteurs » externes au service public, mais il appartient au législateur de créer un cadre légal autour de cette possibilité tout en consultant les partenaires sociaux et d'indiquer clairement et limitativement dans la loi les catégories de demandeurs d'emploi visés par cette possibilité.

22. Sous réserve de la prise en considération de ses remarques, la CSL marque son accord au présent projet de loi.

---

Luxembourg, le 7 juin 2012

Pour la Chambre des salariés,

La direction



René PIZZAFERRI



Norbert TREMUTH

Le président



Jean-Claude REDING

L'avis a été adopté à l'unanimité.