



Projet No 63/2009-1

16 septembre 2009

Mesures en faveur de l'emploi des jeunes

Texte du projet

Projet de loi concernant certaines mesures visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes

Informations techniques :

No du projet :	63/2009
Date d'entrée :	16 septembre 2009
Remise de l'avis :	Urgence
Ministère compétent :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration
Commission :	Commission Sociale

..... Procédure consultative



**PROJET DE LOI DU CONCERNANT CERTAINES
MESURES VISANT A ATTENUER
LES EFFETS DE LA CRISE ECONOMIQUE
SUR L'EMPLOI DES JEUNES**

Exposé des motifs

Le présent projet vise à établir un plan d'urgence et limité dans le temps pour atténuer les effets de la crise économique sur le chômage des jeunes au cours de l'automne.

Il faut éviter que de nombreux jeunes, même diplômés, qui en temps normal auraient sans doute rapidement obtenu un emploi, ne se retrouvent au chômage. Certes le problème principal du chômage luxembourgeois reste celui des personnes peu qualifiées, que la crise pourrait même intensifier. Néanmoins, il risque de s'y ajouter un problème au moins temporaire, celui du chômage des diplômés, voire des jeunes diplômés sortant des écoles et universités en automne. Vu la conjoncture économique, de nombreuses entreprises appartenant aux secteurs les plus divers et faisant souvent partie de groupes multinationaux risquent de proroger le gel des recrutements des jeunes diplômés qui auraient été embauchés en temps normal. Il faut donc permettre à ces jeunes d'accéder rapidement à un emploi et d'acquérir par ce biais une expérience valorisant leurs diplômes. Car à défaut de mesures spécifiques, le gel des effectifs et du budget d'embauche des entreprises risquent de laisser pour compte même ces jeunes. Une telle situation d'un chômage des diplômés représenterait un problème jusqu'à présent peu connu au Luxembourg.

Le Gouvernement estime donc qu'il est nécessaire de mettre en place des mesures temporaires pour lutter rapidement et efficacement contre ce type de chômage lié à la crise actuelle. Le modèle proposé vise une spécification d'une mesure existante, le CIE (contrat d'initiation à l'emploi) en vue d'agir sur le possible chômage de jeunes diplômés, tout en élargissant et en adaptant le CIE et le CAE (contrat d'appui-emploi) afin de mieux récupérer les moins qualifiés et accentuer l'efficacité de ces mesures pour cette catégorie de demandeurs d'emploi. Le système préconisé est un système qui repose sur tous les éléments de la lutte contre le chômage en tenant compte des spécificités du marché de l'emploi luxembourgeois.

Cet instrument de crise est limité dans le temps, la date limite étant fixée au 31 décembre 2010.

De même faut-il être conscient de certains risques découlant du système d'emplois aidés en faveur de demandeurs d'emploi, notamment celui que les employeurs ne recruteraient plus que par ce biais et n'embaucheraient pas par la voie normale, même en cas de réelles vacances de postes. C'est pourquoi le système mis en place tente de fixer des conditions notamment de rémunération assez proches de celles qu'auraient les jeunes en cas de première embauche «normale». Par ailleurs, un système de monitoring des mesures par un comité de pilotage devra permettre de suivre les évolutions du système. Si en effet ce système était détourné aux dépens de l'embauche normale, il est prévu qu'il pourra y être mis fin après six mois. Un suivi et une évaluation dont les résultats seront présentés périodiquement au Comité permanent du travail et de l'emploi seront organisés par les services du Ministère du Travail et de l'Emploi. Il est également prévu que le ministre pourra refuser les remboursements aux employeurs en cas d'abus.

Le Gouvernement estime toutefois qu'il serait irresponsable, à l'égard des jeunes qui arrivent sur le marché de l'emploi, de ne pas agir au seul motif que des abus seraient possibles.

Il reste acquis que, tant pour les jeunes d'ores et déjà inscrits à l'Administration de l'Emploi que surtout pour les jeunes diplômés terminant leurs études, la voie à privilégier pour intégrer le marché du travail doit rester la conclusion d'un contrat de travail de droit commun dans le secteur privé, étant entendu que l'accès au secteur public restera régi par ses règles propres.

En ce qui concerne l'accès aux mesures, il échet de rappeler que celui-ci n'est pas réglé, déjà actuellement, en fonction de la distinction entre secteur public et secteur privé, mais en fonction de la nature juridique des promoteurs. Ainsi, la seule règle figurant au texte, et qui n'est pas modifiée par le présent projet, exclut le contrat d'appui-emploi pour les promoteurs 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. Des débouchés pour des CAE pourraient ainsi être additionnellement débloqués dans les emplois techniques, administratifs ou d'appoint des secteurs hospitalier et de soins.

A contrario le CIE adapté et le CIE dans sa nouvelle spécification introduite par le présent projet sont-ils ouverts à tous les autres promoteurs, donc y compris les sociétés commerciales dans lesquelles l'Etat est actionnaire (CFL, P et T, Lux-Airport etc.).

Or, sur un arrière-fond de crise financière et économique, beaucoup d'entreprises risquent de prendre une attitude plutôt réservée face à l'engagement de personnel nouveau et/ou supplémentaire dans une période où l'accent est avant tout mis sur le maintien d'emplois existants. Ces restrictions valent aussi pour les personnes qui en temps normal n'auraient pas eu de grands problèmes à être recrutées. Le recours au contrat à durée déterminée selon les modalités prévues à l'article L-122-1, paragraphe 2, points 7, 8 et 9 dans les circonstances économiques actuelles n'est hélas pas toujours une solution viable, alors précisément que beaucoup d'entreprises se heurtent au gel des embauches et à des contraintes budgétaires strictes. Le Gouvernement a donc recherché un système de compromis entre les contraintes et les besoins des entreprises et les obligations découlant d'une politique efficace de lutte contre le chômage. Le système prévoit en résumé l'adaptation et l'élargissement des mesures connues CIE et CAE, permettant aux entreprises d'y avoir recours sans devoir comptabiliser actuellement les jeunes en profitant dans leur headcount,

mais en favorisant clairement le maintien dans l'emploi ou la priorité d'embauche ou de réembauche des jeunes concernés.

Il s'agit de préparer le retour à une conjoncture économique normale en permettant à ces jeunes qui, sans mesures spécifiques, seraient nombreux à être exclus du marché du travail, d'acquérir maintenant une expérience professionnelle. La référence à une réelle perspective d'emploi dans le sens d'une garantie d'embauche à l'issue des mesures devant être relativisée au moins durant la période d'application de la présente loi, et la durée des mesures étant largement étendue par suite de cette considération, le Gouvernement propose d'une part d'accorder une incitation financière aux employeurs qui embauchent le jeune à la suite de la mesure, et d'autre part de prévoir que s'il y a embauche après une durée de la mesure d'au moins 12 mois auprès du même employeur, celle-ci s'effectuera obligatoirement par contrat à durée indéterminée et sans période d'essai. La durée minimale d'un an s'inspire de la période d'essai de droit commun applicable aux salariés les plus qualifiés. Par ailleurs, comme le texte prévoit de plus larges possibilités de prolongation jusqu'à vingt-quatre mois, l'employeur a largement le temps d'apprécier le jeune, et une nouvelle période d'essai ne serait pas justifiée.

Ces mesures ont été élaborées à la suite de discussions approfondies avec les partenaires sociaux. Elles doivent être mises en œuvre rapidement avec l'appui des milieux économiques qu'il s'agit de mobiliser à cet effet.

Le projet prévoit également une concertation entre partenaires sociaux en introduisant une procédure d'information et de consultation ad hoc au sein des entreprises prêtes à recourir à ces mesures.

Il est plus que jamais primordial que les jeunes puissent entrer sans délai en contact avec le monde du travail afin d'acquérir une première expérience professionnelle respectivement des formations complémentaires en vue d'augmenter leur employabilité et partant leurs chances d'insertion définitive sur le marché de l'emploi. Il y a donc lieu de distinguer foncièrement, d'une part, l'acquisition d'une première expérience professionnelle, c'est-à-dire l'acquisition des « tours de main » nécessaires à l'exécution de leur travail en entreprise, destinée aux jeunes ayant acquis une formation et généralement une qualification, et, d'autre part, la formation complémentaire nécessaire destinée aux jeunes qui n'ont pas le même degré d'employabilité. Pour cette catégorie il faut continuer à mettre l'accent sur l'acquisition de compétences complémentaires, accessoires voire divergentes de leur bagage de compétences avec lequel ils entrent sur le marché de l'emploi. Les mesures visant les deux situations sont donc nécessairement d'une nature différente, d'où la nécessité d'y adapter les instruments existants.

Compte tenu de la situation économique particulière, le recrutement sur base d'une mesure spécifique destinée aux jeunes diplômés, doit également être spécifique pour être rapide et efficace. L'intervention de l'ADEM telle que prévue par l'article L. 622-10. ne s'y prêterait pas, d'où la mise en place d'un système ad hoc auquel l'ADEM collabore en étroite liaison avec les ministères compétents et les partenaires sociaux

La philosophie à la base de la loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi (...) était de réserver prioritairement les mesures en faveur de l'emploi aux jeunes pas ou peu qualifiés.

Comme ils rencontrent plus de difficultés à se faire embaucher, ils nécessitent une prise en charge et un plan de formation individuels leur permettant d'intégrer durablement le marché du travail.

Comme les jeunes diplômés rencontrent à leur tour plus de difficultés sur le marché de travail pour les raisons déjà indiquées, il faut pour cette catégorie de jeunes demandeurs d'emplois améliorer de façon temporaire mais ciblée les perspectives d'emploi.

Sur base de ce qui précède, le gouvernement propose d'agir à trois niveaux :

- en ouvrant le contrat d'appui-emploi (CAE) à des jeunes qualifiés, en y apportant certains aménagements ;
- en ouvrant le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) à des jeunes qualifiés, en y apportant certains aménagements ;
- en introduisant la possibilité de conclure des contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique (CIE-EP) « Praktikum » dans le cadre d'une procédure allégée.

Etant donné que le but recherché est l'embauche définitive des jeunes dès la reprise économique, une préférence est à accorder aux instruments ayant un lien direct avec les employeurs du secteur privé et approchant le plus une véritable relation de travail.

1. L'élargissement du CIE : le contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique (CIE-EP) « Praktikum »

Il est proposé de compléter le CIE actuel, réglementé par les articles L. 543-15 à L. 543-31 du Code du travail, par un volet réservé aux jeunes diplômés (niveau technicien, BAC, BTS ou universitaire) qui n'éprouveraient pas de difficultés pour trouver un emploi en période de bonne conjoncture économique. Il s'agit des jeunes qui ont des diplômes de valeur et d'une orientation qui en ferait des salariés recherchés en temps normal.

Sont visés les jeunes résidents détenteurs d'un diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques, ainsi que les diplômés détenteurs d'un diplôme postsecondaire. Le CIE-EP n'est pas ouvert aux titulaires de CATP. En effet, ces jeunes ont reçu l'expérience pratique qu'il leur faut pour leur profession lors des leurs études déjà, débouchant sur un diplôme qui doit leur permettre de rester chez leur employeur ou de trouver rapidement un autre employeur alors que les disponibilités de postes d'apprentissage ont été étudiées avant le choix effectué par le jeune. Par ailleurs, le CIE traditionnel élargi conformément au présent projet est largement ouvert aux concernés qui ne trouveraient pas un emploi et nécessiteraient une vraie formation additionnelle, complémentaire ou de spécialisation telle que prévue par le CIE.

Les jeunes en question intéressés par cette mesure volontaire s'adresseront à un bureau distinct des locaux de l'ADEM pour mettre leur CV sur une plate-forme informatique. A partir de ce moment, ils seront inscrits à l'ADEM, ce qui leur permettra notamment de prendre connaissance des postes vacants déclarés. A noter que le CIE-EP comptera intégralement pour le stage en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage.

S'ils sont informés des emplois disponibles appropriés par l'ADEM, ils seront cependant dispensés du système de suivi général pratiqué par l'ADEM dont notamment l'obligation de présentation régulière et l'assignation contraignante à des postes vacants.

Dans ce système les jeunes s'étant décidés pour cette mesure auront pendant un certain temps l'initiative de la conduite de leur dossier, pouvant cependant à tout moment se rediriger vers le système normal de l'ADEM et les autres mesures. . Les jeunes qui choisissent le nouveau régime du contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique sont dispensés des obligations de régime général attaché à l'inscription à l'ADEM en leur laissant la liberté de rechercher un CIE-EP pour lequel ils ont opté. Toutefois, afin d'éviter que les jeunes ne restent trop longtemps dans cette situation de droit où ils ont opté pour une recherche personnelle, comportant certes l'obligation pour l'ADEM de les informer des postes appropriés disponibles, mais les libérant des obligations de présentation ou de convocations à l'ADEM ainsi que des assignations, au cas où ils ne trouvent pas de CIE-EP approprié, ils retombent d'office dans le régime général prédéfini après trois mois suivant leur inscription. En effet à défaut d'une telle règle, ils risqueraient de se retrouver trop longtemps sans emploi. Après trois mois ils retrouveront donc les droits de tous les autres demandeurs d'emploi et le système normal de l'article L. 622-10 du Code du Travail. Par ailleurs, les jeunes ont eux-mêmes le droit d'opter à tout moment pour le retour au droit commun.

L'ADEM est donc étroitement associée à la gestion de la mesure comme de la plateforme. L'inscription du jeune sur la plateforme, qui sera d'ailleurs gérée dans un guichet unique regroupant l'ADEM, le CEDIÉS, le Service national de la Jeunesse (SNJ) et le CPOS, vaut donc automatiquement inscription à l'ADEM. Le système entraîne une véritable simplification dans les démarches que les jeunes doivent effectuer non seulement pour avoir les informations nécessaires, mais aussi en vue d'un accès simplifié à la mesure temporaire CIE-EP.

Les employeurs souhaitant offrir une possibilité de CIE-EP à un jeune diplômé feront de leur côté publier leurs offres, qui comportent une spécification de la nature du poste à pourvoir, sur une plate-forme informatique gérée en étroite collaboration avec l'ADEM, le SNJ, le CPOS et le CEDIÉS (Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur), sous le contrôle d'un Comité de pilotage tripartite comprenant notamment les chambres professionnelles. L'intermédiation entre offre et demande se fera de manière aussi rapide et efficace que possible. La plateforme et le bureau visés à l'alinéa qui précède contiendront ou offriront des liens vers cette plateforme-ci.

Pour le CIE-EP, les modalités et conditions légales de l'actuel CIE seront légèrement adaptées pour tenir compte, d'une part, du niveau de qualification des jeunes et, d'autre part, du contexte économique de crise.

Ainsi, l'indemnité touchée par le jeune au cours du CIE-EP s'inspire d'un ordre de grandeur fixé par rapport au salaire auquel il pourra prétendre en cas d'embauche définitive.

Il sera mis en place un suivi et une évaluation de la mise en œuvre de ce volet du CIE afin d'en assurer notamment sa qualité et d'en prévenir d'éventuels abus. Comme les contrats doivent être notifiés au Ministère du Travail et de l'Emploi, le système de contrôle sera rattaché audit ministère qui pourra impliquer, le comité de pilotage précité. Voilà pourquoi les dispositions relatives au CIE-EP peuvent, le cas échéant, être abrogées sur avis du comité permanent du travail et de l'emploi après six mois à compter à partir de leur mise en vigueur.

l'Etat prend en charge une partie de l'indemnité due au jeune et verse une prime unique en cas d'embauche définitive du jeune moyennant contrat de travail à durée indéterminée sans période d'essai. Les montants en sont moins attractifs que pour les instruments correspondants dans le cadre du CIE traditionnel et du CAE, d'une part en raison du fait que dans le cadre du CIE-EP les jeunes travaillent sont plus proches d'un travail normal alors que dans les autres instruments la formation est prépondérante, d'autre part en raison du fait que les instruments s'adressant aussi spécifiquement au moins qualifiés doivent rester comparativement très attractifs pour assurer la cohérence de l'ensemble du système.

Etant donné qu'il est peu probable qu'il sera possible de faire bénéficier tous les jeunes diplômés d'un CIE-EP, le CIE actuel sera adapté au contexte de la crise économique, donc également pour une durée limitée jusqu'au 31 décembre 2010.

2. le contrat d'initiation à l'emploi adapté

Le CIE, qui a pour objectif d'assurer au jeune pendant les heures de travail une formation pratique facilitant l'intégration sur le marché du travail, est actuellement en principe en priorité proposé par les services de l'ADEM aux jeunes non diplômés.

Il est proposé de l'étendre, au besoin pendant la crise économique, aux jeunes diplômés qui ne se voient offrir ni contrat de travail ni CIE-EP à la fin de leurs études.

Le CIE reste réservé aux inscrits à l'ADEM et assorti d'une prise en charge individuelle et d'un suivi régulier par les services spécialisés.

Il reste axé sur une formation complémentaire décrite dans un plan de formation et suivie par un tuteur.

Vu la prédominance du volet formation, l'indemnité touchée par le jeune se situe légèrement en dessous du niveau du CIE-EP.

En raison des difficultés rencontrées actuellement par les entreprises, la clause relative à une « réelle perspective d'emploi à la fin du contrat » est assouplie. L'accent est d'abord mis sur une augmentation générale des compétences et donc de l'employabilité du jeune, l'objectif restant l'embauche de celui-ci dans la mesure des possibilités de l'entreprise.

Les modifications législatives temporaires du présent projet de loi visent un assouplissement de la faculté de reconduction du CIE auprès du même employeur ou auprès d'un autre employeur et l'abolition de la condition de devoir rembourser au fonds pour l'emploi, en cas de non-embauche du jeune demandeur à la fin de la mesure, les sommes touchées pour la durée de la prolongation du CIE.

En revanche, la durée de la priorité d'embauche sera supérieure à celle prévue par la législation actuelle et sera identique à la durée totale du CIE.

Une prolongation automatique des CIE est mise en place, en cas de plans de maintien dans l'emploi, pour une période à définir par le plan de maintien dans l'emploi homologué par le Ministre du Travail et de l'Emploi.

Le succès des deux mesures CIE dépend in fine de l'engagement des employeurs du secteur privé.

En vue de les inciter à offrir un maximum de possibilités d'accueil pour les jeunes, l'Etat prend en charge une partie de l'indemnité due au jeune et verse une prime unique en cas d'embauche définitive du jeune moyennant contrat de travail à durée indéterminée sans période d'essai.

Etant donné le risque que les employeurs privilégieront le CIE-EP, la participation étatique est plus attractive en cas de CIE, vu que cet instrument doit absolument subsister et être promu notamment pour offrir une chance d'insertion aux jeunes non qualifiés, aux jeunes qui disposent d'une qualification non demandée par le marché du travail luxembourgeois respectivement aux jeunes qui sont actuellement déjà inscrits à l'ADEM.

3. le contrat d'appui-emploi (CAE) adapté

Entre la date de l'entrée en vigueur des modifications législatives proposées et le 31 décembre 2010, le CAE sera réservé aux jeunes inscrits à l'ADEM, tous niveaux de qualification confondus, qui éprouvent des difficultés d'intégrer le marché du travail, indépendamment de la situation économique et/ou qui risquent de ne se voir offrir ni CIE-EP ni CIE.

Le CAE est conclu exclusivement pour des employeurs n'ayant pas la forme juridique de sociétés commerciales au sens de la loi modifiée de 1915 sur les sociétés commerciales, comprenant aussi notamment les communes, les syndicats de communes, les ministères, les administrations, les établissements publics, les établissements d'utilité publique, les associations, les fondations, donc aussi les initiatives sociales en faveur de l'emploi, et demeure assorti d'une prise en charge individuelle et d'un suivi régulier par les services spécialisés de l'ADEM.

Il reste de même axé sur une formation complémentaire décrite dans un plan de formation et suivie par un tuteur.

Une période de formation obligatoire d'un minimum de 16 heures par mois sera introduite. Cette formation sera possible auprès de l'ensemble des offerants de formation agréés au Luxembourg. Afin notamment de permettre aussi à l'Institut national d'administration publique de pouvoir offrir des formations à des jeunes en mesure, une extension de la population cible visée par la loi

organique de l'INAP (Institut national d'administration publique) est prévue. A cette fin, il pourra être fait usage de l'article 3, paragraphe 1, sous c) du projet de loi 6031 modifiant et complétant a) la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat; b) la loi modifiée du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat; c) la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique, qui dispose que, „3. L'Institut peut assurer des prestations de service dans le domaine de la formation professionnelle continue pour le compte des institutions du Grand-Duché de Luxembourg. Les missions, projets, études ou autres travaux dont l'Institut peut être chargé dans ce cadre doivent faire l'objet, à chaque fois, d'un accord-cadre à conclure entre l'institution concernée et le ministre. Cet accord détermine le périmètre du service à prester, les objectifs poursuivis, les effets attendus, les actions envisagées, la durée, le coût et le financement ainsi que la population ciblée qui peut être différente de celle des agents de l'Etat et des communes.“ Des projets pilotes de formation à l'INAP sont prévus préfigurant cette loi qui devrait entrer en vigueur au début de l'année 2010.

La durée du CAE est relevée à 12 mois. Les nouvelles dispositions légales temporaires prévoient aussi la faculté de reconduction d'un CAE auprès du même promoteur ou auprès d'un autre promoteur.

Afin de pouvoir prendre en charge les frais résultant de l'application du présent projet de loi, un nouveau point 40 est introduit à l'article L.631-2. du Fonds pour l'emploi.

Finalement, il y a lieu de mentionner que pour les jeunes quittant l'école sans diplôme, l'objectif premier doit rester une réorientation permettant au jeune de reprendre ou de finir ses études ou de parfaire sa formation en vue de son employabilité concrète notamment dans une profession ou un secteur.

En ce qui concerne la technique légistique, les auteurs du présent projet ont opté pour l'adoption d'une loi spéciale dont l'application sera limitée dans le temps. C'est pourquoi, elle ne fera pas l'objet d'une insertion dans le Code du travail.

Texte du projet de loi

Chapitre 1^{er} : Adaptation temporaire des mesures en faveur de l'emploi des jeunes

Art. 1. Jusqu'au 31 décembre 2010, les sections 1 et 2 du chapitre III du livre V du Code du travail prennent la teneur suivante :

«Chapitre III – Insertion des jeunes dans la vie active

Section 1. Le contrat d'appui-emploi

Art. L. 543-1.

(1) L'Administration de l'emploi peut faire bénéficier le jeune demandeur d'emploi, inscrit depuis un mois au moins auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi et âgé de moins de trente ans accomplis, d'un contrat d'appui-emploi conclu entre l'Administration de l'emploi et le jeune.

(2) Pendant la durée du contrat le jeune est mis à la disposition d'un promoteur afin de recevoir une initiation et/ou une formation pratique et théorique en vue d'augmenter ses compétences et de faciliter son intégration respectivement sa réintégration sur le marché du travail.

Sont exclus du champ d'application de l'alinéa qui précède, les promoteurs ayant la forme juridique d'une société commerciale au sens de la loi du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, telle qu'elle a été modifiée.

Art. L. 543-2.

Le contrat est conclu pour une période ne pouvant être inférieure à trois mois. Il peut être renouvelé une fois sans que la durée ne puisse dépasser *douze mois*.

Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut autoriser une prolongation maximale du contrat de douze mois auprès du promoteur respectivement la conclusion d'un nouveau contrat pour la même personne auprès d'un autre promoteur.

En cas de non-respect de ses obligations définies ci-après vis-à-vis de l'Administration de l'emploi, le jeune peut être révoqué à tout moment moyennant notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours. Copie de la lettre est transmise pour information au promoteur.

Art. L. 543-3.

La durée hebdomadaire de travail est limitée à trente-deux heures afin de permettre au jeune de chercher activement un emploi et/ou de participer à des formations.

Art. L. 543-4.

Les promoteurs visés à l'article L. 543-1, paragraphe (2) 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 remplir.

Dans le délai d'un mois à partir de la mise à disposition, le promoteur établit avec le jeune demandeur d'emploi un plan de formation, envoyé en copie au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Administration de l'emploi.

Le plan de formation doit porter sur les éléments à définir par voie de règlement grand-ducal.

Il doit prévoir au moins seize heures de formation par mois.

Art. L. 543-5.

(1) Un tuteur est désigné pour assister et encadrer le jeune demandeur d'emploi durant sa mise à disposition.

(2) Le tuteur, de commun accord avec le jeune demandeur d'emploi, communique à l'Administration de l'emploi les compétences et déficiences constatées, ainsi que les progrès à accomplir par l'intéressé pendant sa mise à disposition.

(3) Le tuteur se tient informé sur les besoins et l'évolution du jeune et assure son encadrement en communiquant à cet effet activement avec les services compétents de l'Administration de l'emploi.

(4) Si le contrat expire sans que le demandeur d'emploi ait pu intégrer le marché du travail le tuteur procède à une évaluation du jeune demandeur d'emploi qu'il communique à l'Administration de l'emploi.

(5) Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions 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.

Art. L. 543-6.

Les dispositions du titre II du livre premier ne sont pas applicables au contrat d'appui-emploi.

Art. L. 543-7.

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

(2) Le jeune peut mettre fin au contrat d'appui-emploi moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours lorsqu'il peut faire valoir des motifs valables et convaincants.

(3) L'Administration de l'emploi peut refuser à un promoteur 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 le promoteur de la mesure.

Art. L. 543-8.

(1) Les jeunes bénéficiant d'un contrat d'appui - emploi ont droit au congé applicable dans l'entreprise où ils travaillent, en vertu de la loi, de dispositions conventionnelles, réglementaires

ou statutaires, le cas échéant proportionnellement à la durée de leur contrat. Le congé est cumulable.

(2) 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 contrat d'initiation à l'emploi.

Art. L. 543-9.

(1) L'Administration de l'emploi peut faire profiter le jeune, qui se trouve en mesure depuis six mois, d'une formation devant faciliter l'objectif défini à l'article L. 543-1, paragraphe (2).

(2) Au cours de la mise au travail temporaire le jeune suit, si nécessaire, et selon le parcours d'insertion individuel établi pour lui, en fonction de son niveau de formation, des cours de formation décidés et/ou organisés par l'Administration de l'emploi et le cas échéant avec la coopération d'organismes et d'institutions publics et privés qui ont une activité dans le domaine de la formation.

(3) L'Administration de l'emploi fait bénéficier le jeune pouvant déjà faire valoir une certaine expérience de travail de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédit bilan de compétences.

Art. L. 543-10.

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 l'établissement d'un bilan de compétences conformément à l'article L. 543-9.

Art. L. 543-11.

(1) Le jeune demandeur d'emploi, *non diplômé*, bénéficiaire d'un contrat d'appui-emploi touche une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

Cette indemnité est portée à cent pour cent 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.

Elle est portée à cent-vingt pour cent du salaire social minimum non qualifié pour les jeunes détenteurs d'un brevet de technicien supérieur respectivement d'un diplôme de bachelor ou master.

(2) Le fonds pour l'emploi prend en charge l'indemnité versée en application des dispositions du paragraphe (1) qui précède au jeune occupé dans le cadre d'un contrat d'appui-emploi conclu par l'Etat.

(3) Le fonds pour l'emploi rembourse aux autres promoteurs quatre-vingt-cinq pour cent de l'indemnité versée en application du paragraphe (1) qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés au présent article, sans que ces taux ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à quatre-vingt-dix pour cent.

(4) L'indemnité visée au paragraphe (1) est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Toutefois la part patronale des charges sociales est prise en charge par le fonds pour l'emploi.

(5) , *L'embauche subséquente à un contrat d'appui-emploi sera à durée indéterminée et sans période d'essai si la durée de contrat auprès du même employeur avait une durée d'au moins douze mois. le fonds pour l'emploi verse au promoteur autre que l'Etat une prime unique correspondant à 30 % de l'indemnité touchée par le jeune.*

Sur demande du promoteur à adresser à l'Administration de l'emploi, la prime est versée à la fin du premier semestre consécutif à l'embauche du jeune.

Art. L. 543-12.

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

Art. L. 543-13.

Le jeune sous contrat d'appui-emploi doit accepter un emploi approprié lui assigné par les services de l'Administration de l'emploi, même si c'est dans le cadre d'une mesure en faveur de l'emploi des jeunes dans le secteur privé.

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

Art. L. 543-14.

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 des jeunes demandeurs d'emploi bénéficiant d'un contrat d'appui-emploi afin de s'assurer de la bonne exécution du contrat conformément aux dispositions qui précèdent.

Section 2. - Le contrat d'initiation à l'emploi

Art. L. 543-15.

(1) L'Administration de l'emploi peut proposer un contrat d'initiation à l'emploi aux jeunes demandeurs d'emploi inscrits auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi et âgés de moins de 30 ans accomplis.

(2) Le contrat d'initiation à l'emploi est conclu entre le promoteur, le jeune et l'Administration de l'emploi et a pour objectif d'assurer au jeune pendant les heures de travail une formation pratique facilitant l'intégration sur le marché du travail.

Art. L. 543-16.

Le contrat d'initiation à l'emploi est réservé aux promoteurs qui *contribuent à une augmentation concrète de l'employabilité du jeune et améliorent ainsi ses perspectives d'emploi.*

Art. L. 543-17.

Les promoteurs visés à l'article L. 543-16 adressent leur demande 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 remplir.

Art. L. 543-18.

Un tuteur est désigné pour assister et encadrer le jeune demandeur d'emploi durant sa mise à disposition.

Dans le délai d'un mois à partir de la mise à disposition, le promoteur 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.

Le plan de formation doit porter sur les éléments à définir par voie de règlement grand-ducal.

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 le promoteur n'engage pas le jeune dans le cadre d'un contrat de travail.

Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions 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.

Art. L. 543-19.

(1) Le contrat est conclu pour une durée de douze mois.

(2) Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut autoriser une prolongation du contrat de douze mois *sur base d'une demande motivée du promoteur. Il peut en outre autoriser la conclusion d'un nouveau contrat auprès d'un autre promoteur à la fin du premier.*

(3) Par dérogation au paragraphe (2) qui précède, aucune autorisation n'est nécessaire pour les promoteurs qui sont couverts par un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3.

Art. L. 543-20.

Le jeune demandeur d'emploi, **non diplômé**, bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi touche une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

Cette indemnité est portée à cent pour cent du salaire social minimum non qualifié pour les jeunes détenteurs d'un certificat d'aptitude pratique et professionnelle, d'un diplôme de technicien respectivement d'un diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques.

Elle est portée à cent-vingt pour cent du salaire social minimum non qualifié pour les jeunes détenteurs d'un brevet de technicien supérieur respectivement d'un diplôme de bachelors.

Le promoteur peut, à titre facultatif, lui verser une prime de mérite.

Art. L. 543-21.

Le fonds pour l'emploi rembourse mensuellement au promoteur une quote-part correspondant à cinquante pour cent de l'indemnité touchée par le jeune ainsi que la part patronale des charges sociales. Le remboursement de cette quote-part est fixé à soixante-cinq pour cent en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité du promoteur et/ou dans la profession en question.

Art. L. 543-22.

L'embauche subséquente à un contrat d'initiation à l'emploi sera à durée indéterminée et sans période d'essai si la durée de contrat auprès du même employeur avait une durée d'au moins douze mois. Le fonds pour l'emploi verse au promoteur une prime unique correspondant à 30 % de l'indemnité touchée par le jeune. Sur demande du promoteur à adresser à l'Administration de l'emploi, la prime est versée à la fin du premier semestre consécutif à l'embauche du jeune.

Art. L. 543-23.

(1) Les dispositions du titre II du livre premier ne sont pas applicables au contrat d'initiation à l'emploi.

(2) Le jeune peut mettre fin au contrat d'initiation à l'emploi moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours lorsqu'il peut faire valoir des motifs valables et convaincants.

(3) Le promoteur peut mettre fin au contrat d'initiation à l'emploi moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours au cours des six premières semaines du contrat initial. Au-delà des six premières semaines, le promoteur 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.

Art. L. 543-24.

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

Art. L. 543-25.

Le promoteur 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 du promoteur. A cet effet, et sous peine de remboursement au Fonds pour l'emploi des sommes perçues en application de l'article L. 543-21, le promoteur doit informer en temps utile l'ancien bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Art. L. 543-26.

Les jeunes bénéficiant d'un contrat d'initiation à l'emploi ont droit au congé applicable dans l'entreprise où ils travaillent, en vertu de la loi, de dispositions conventionnelles, réglementaires ou statutaires, le cas échéant proportionnellement à la durée de leur contrat. Le congé est cumulable.

Art. L. 543-27.

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 contrat d'initiation à l'emploi.

Art. L. 543-28.

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.

Art. L. 543-29.

L'Administration de l'emploi peut refuser à un promoteur 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.»

Art. 2. Pour une période se terminant le 31 décembre 2010, le contrat d'initiation à l'emploi au sens des articles L. 543-15 à L. 543-29 du Code du travail est élargi d'un volet expérience-pratique dans les conditions et selon les modalités prévues aux articles 3 à 11 qui suivent.

Art. 3 (1) Le contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique est destiné aux jeunes demandeurs d'emploi diplômés, de moins de trente ans, détenteurs au moins d'un diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques.

(2) Le contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique a pour objectif d'offrir une expérience de travail pratique réelle au jeune dans le but d'un accès définitif au marché de l'emploi. Une personne de référence est désignée dans l'entreprise pour assister et encadrer le jeune demandeur d'emploi durant sa mise à disposition.

(3) La durée du contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique est de six mois au minimum et de vingt-quatre mois au maximum, un éventuel renouvellement compris.

(4) Une copie du contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique est adressée au Ministre ayant l'emploi dans ses attributions qui décide d'une participation éventuelle du Fonds pour l'emploi en conformité avec les dispositions de l'article 5 de la présente loi.

(5) Les dispositions de l'article L.-622-10 du Code du Travail ne sont pas applicables aux jeunes ayant opté pour le contrat d'initiation à l'emploi-expérience professionnelle lors de l'inscription. Ces dispositions redeviennent automatiquement applicables si les jeunes en question n'ont pas signé un contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique dans un délai de trois mois à partir de l'inscription. Ils peuvent par ailleurs à tout moment opter pour le retour à l'application de l'article L.- 622-10.

Art. 4. Le jeune détenteur d'un diplôme de technicien respectivement de fin d'études secondaires ou secondaires techniques touche une indemnité égale à cent-vingt pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

Cette indemnité est portée à cent-cinquante pour cent du salaire social minimum non qualifié pour les jeunes détenteurs d'un *brevet de technicien supérieur* respectivement d'un diplôme de bachelor ou master.

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.

Art. 5. (1) Le fonds pour l'emploi rembourse mensuellement à l'employeur une quote-part correspondant à quarante pour cent de l'indemnité touchée par le jeune.

(2) L'embauche subséquente à un contrat d'initiation à l'emploi – expérience pratique sera à durée indéterminée et sans période d'essai si la durée de contrat auprès du même employeur avait une durée d'au moins douze mois. Le fonds pour l'emploi verse au promoteur une prime unique correspondant à 30 % de l'indemnité touchée par le jeune. Sur demande de l'employeur à adresser à l'Administration de l'emploi, la prime est versée à la fin du premier semestre consécutif à l'embauche du jeune.

Art. 6. 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 contrat d'initiation à l'emploi – expérience pratique auprès de l'employeur. A cet effet, *sous peine de remboursement au Fonds pour l'emploi des sommes perçues en application de l'article 5 de la présente loi*, l'employeur doit informer en temps utile l'ancien bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi – expérience pratique s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Art. 7. (1) Les dispositions du titre II du livre premier du Code du Travail ne sont pas applicables au contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique.

(2) Le jeune peut mettre fin au contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours lorsqu'il peut faire valoir des motifs valables et convaincants.

(3) L'employeur peut mettre fin au contrat d'initiation à l'emploi – expérience pratique moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours au cours des six premières semaines du contrat initial.

Au-delà des six premières semaines, l'employeur ne peut mettre fin au contrat que sur présentation d'une demande écrite au Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et après avoir obtenu l'accord de ce dernier.

(4) Sous peine de remboursement intégral des sommes touchées par le fonds pour l'emploi, une copie de la résiliation du contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique en application des paragraphes (2) et (3) qui précèdent, est à adresser par l'employeur au Ministre ayant l'emploi dans ses attributions.

(5) Sous peine de remboursement intégral des sommes touchées par le fonds pour l'emploi, l'employeur est tenu d'informer le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions de la situation du jeune dont le contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique est venu à échéance.

Art. 8. A l'expiration du contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique, l'employeur doit délivrer au jeune un certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation et sur les formations le cas échéant suivies.

Art. 9. Les jeunes bénéficiant d'un contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique ont droit au congé applicable dans l'entreprise où ils travaillent en vertu de la loi, de dispositions conventionnelles, réglementaires ou statutaires, le cas échéant proportionnellement à la durée de leur contrat. Le congé est cumulable.

Art. 10. 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 contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique.

Art. 11. 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.

Chapitre 2 : Dispositions administratives, financières et transitoires

Art. 12. *Il est ajouté un nouveau paragraphe (5) à l'article L. 414-4 du Code du travail de la teneur suivante :*

« (5) 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 ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique.

Art. 13. *Il est ajouté un nouveau paragraphe (4) à l'article L. 423-2 du Code du travail de la teneur suivante :*

« (4) Le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte, une fois par an au moins, sur la conclusion de contrats d'appui-emploi, de contrats d'initiation à l'emploi ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique.

Art. 14. Il est ajouté un nouveau point 40 à l'article L.631-2., paragraphe (1) du Code du Travail , qui prend la teneur suivante:

« 40. de la prise en charge des frais résultant de l'application, de la promotion et du suivi de la loi du xx.xx.xxxx concernant certaines mesures visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes. »

Art. 15. Le comité permanent du travail et de l'emploi, institué par l'article L. 651-1. du Code du travail, procédera à une évaluation des dispositions de la présente loi au plus tôt après six mois à compter de leur entrée en vigueur.

Art. 16. (1) Les contrats d'appui-emploi et les contrats d'initiation à l'emploi conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi continueront à être régis par les dispositions légales et réglementaires applicables dans leur teneur actuelle.

(2) Les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2010 inclus continueront à être régis par les dispositions de la présente loi.

Commentaire des articles

Chapitre 1 : Adaptation temporaire des mesures en faveur de l'emploi des jeunes

Article 1

Etant donné que les modifications législatives proposées ont pour seul objectif de réagir à la crise économique et financière en aidant les jeunes à intégrer les entreprises malgré un contexte difficile, la durée de leur application dans le temps est limitée au 31 décembre 2010.

A partir du 1^{er} janvier 2011, les mesures en faveur de l'emploi des jeunes seront à nouveau régies par les dispositions légales actuelles telles qu'elles figurent au Chapitre III du Livre V du Code du travail.

Pendant une période transitoire, il y aura donc lieu de faire une lecture différente de certaines dispositions du Code du travail, détaillées ci-après. Les autres articles applicables du Code du travail non mentionnés au présent commentaire resteront inchangés.

Le contrat d'appui.emploi

- **Article L. 543-2.**

Actuellement, l'article L. 543-2 limite la durée totale d'un CAE à 9 mois, renouvellements compris.

Dans un contexte de crise économique, le CAE sera en principe réservé aux jeunes qui éprouvent des difficultés d'intégrer le marché du travail, indépendamment de la situation économique et/ou qui risquent de ne se voir offrir ni CIE-EP ni CIE.

Etant donné que cette population-cible nécessite une prise en charge plus poussée, la durée de la mesure est temporairement relevée à 12 mois.

Bien que le texte actuel n'interdise pas une succession de plusieurs CAE, les services de l'ADEM tendent à éviter cette pratique afin de privilégier une intégration durable des jeunes sur le marché du travail.

Sur un arrière-fond de crise, il se peut que cet objectif ne soit pas atteint pour certains à la fin de leur mesure. Dans cette hypothèse, la conclusion d'un nouveau CAE est à privilégier par rapport à une période de chômage indemnisé.

Afin notamment d'éviter de faux espoirs aussi bien auprès des jeunes qu'auprès des promoteurs, le texte précise que l'identité du promoteur peut changer.

Le troisième alinéa de l'article L. 543-2. reste inchangé.

- Article L. 543-4.

Le CAE est réservé aux employeurs du secteur public, aux employeurs du secteur associatif et aux initiatives sociales en faveur de l'emploi bénéficiant d'un agrément ministériel. Etant donné que les modalités de recrutement dans les secteurs énumérés sont régies par des règles particulières, il est probable que les bénéficiaires d'un CAE ne sont pas engagés à la fin de leur mesure.

C'est pourquoi, il est d'autant plus important de les former pendant la durée de la mesure afin d'augmenter leur employabilité générale et leurs chances d'embauche dans le secteur privé.

Actuellement, l'effort de formation est déjà documenté par un plan de formation et suivi par un tuteur.

Afin de garantir la qualité de cette démarche, le présent projet de loi prévoit que le jeune doit bénéficier au moins de 16 heures de formation formelle par mois.

En vue de compléter l'offre de formations, la loi organique de l'Institut national d'administration publique (INAP) sera modifiée dans le sens de pouvoir accueillir des jeunes qui n'ont pas le statut de fonctionnaire ou d'employé de l'Etat. (voir aussi article 14).

- Article L. 543-8.

Le congé annuel du jeune est fixé par analogie avec le congé applicable aux autres salariés de l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, respectivement de textes réglementaires ou statutaires. Le congé est cumulable.

- Article L. 543-9.

Le présent projet de loi rend temporairement obligatoire l'établissement d'un bilan de compétences par l'ADEM au profit d'un jeune bénéficiaire d'un CAE.

Ce document, facultatif dans le texte actuel, est indispensable pour connaître en détail les forces et faiblesses d'un jeune et pour pouvoir y réagir, notamment par des formations, afin d'augmenter ses chances de trouver un employeur à la fin de la mesure.

- Article L. 543-11.

L'article L. 543-11 actuel du Code du Travail prévoit que le jeune bénéficiaire d'un CAE touche une indemnité égale à 80% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés. Ce taux est justifié par le fait que, dans la philosophie de la loi tripartite du 22 décembre 2006, cette mesure s'adressait prioritairement aux jeunes demandeurs d'emploi non qualifiés.

Etant donné que le CAE est temporairement ouvert à des jeunes demandeurs d'emploi diplômés, l'indemnité touchée est adaptée en conséquence tout en restant inférieure au salaire auquel les jeunes pourront prétendre en cas d'engagement définitif.

Ainsi, le détenteur d'un CATP, d'un diplôme de technicien respectivement d'un BAC aura droit à 100% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés. (ce qui équivaut à €1.683 par mois¹).

Le détenteur d'un brevet de technicien supérieur (BTS) respectivement d'un diplôme universitaire aura droit à 120% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés. (ce qui équivaut à € 2.019 par mois)

Il est finalement introduit une aide à l'embauche à l'attention d'employeurs autres que l'Etat. Par analogie à ce qui est prévu en matière de CIE, le Fonds pour l'emploi verse, au plus tôt six mois après l'engagement moyennant contrat à durée indéterminée sans période d'essai une prime unique correspondant à 30% de l'indemnité touchée par le jeune.

Le contrat d'initiation à l'emploi

- Article L. 543-16.

Dans sa teneur actuelle, l'article L. 543-16 réserve le CIE aux employeurs qui peuvent « offrir au jeune une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat ».

En raison des difficultés rencontrées actuellement par les entreprises du secteur privé, le présent projet assouplit cette condition pour la remplacer par une augmentation concrète de l'employabilité du jeune améliorant ainsi ses perspectives d'emploi.

Ainsi, par un perfectionnement de son savoir et de ses compétences, le jeune améliorera ses chances de trouver un emploi définitif à la fin de la mesure soit auprès du promoteur soit ailleurs.

- Article L. 543-19.

Le présent projet de loi assouplit les modalités de reconduction d'un CIE. Actuellement, une prolongation est uniquement possible dans deux hypothèses :

- « dans le cas d'une formation qualifiante »
- « dans le cas d'une formation prévue par une convention collective de travail déclarée d'obligation générale ».

Ces conditions alternatives sont temporairement abolies pour permettre à un employeur de continuer à former le jeune au-delà des 12 mois prévus et de l'embaucher définitivement dès la relance économique.

Une éventuelle prolongation du CIE reste toutefois soumise à l'accord préalable du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions.

¹ indice de 702,29 points

Alors que la pratique actuelle des services de l'ADEM tend à éviter la succession de mesures en faveur de l'emploi des jeunes, le présent projet introduit la possibilité, pour le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, d'autoriser formellement la conclusion d'un nouveau CIE auprès d'un autre employeur

En effet, sur un arrière-fond de crise, il se peut que certains jeunes ne soient pas engagés à la fin de leur mesure. Dans cette hypothèse, la conclusion d'un nouveau CIE est à privilégier par rapport à une période de chômage indemnisé.

Est temporairement aboli le paragraphe (2) de l'article, qui prévoit l'obligation pour les employeurs qui n'engagent pas le jeune à la fin de son CIE prolongé, de rembourser au Fonds pour l'emploi les aides financières touchées pendant la période de prolongation.

Finalement, un nouveau paragraphe (3) dispense d'une autorisation ministérielle préalable la prolongation de CIE dans des entreprises couvertes par un plan de maintien dans l'emploi. Ce volet sera alors traité 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 ayant l'emploi dans ses attributions.

- Article L. 543-20.

L'article L. 543-20 actuel du Code du Travail prévoit que le jeune bénéficiaire d'un CIE touche une indemnité égale à 80% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés. Ce taux est justifié par le fait que, dans la philosophie de la loi tripartite du 22 décembre 2006, cette mesure s'adressait prioritairement aux jeunes demandeurs d'emploi non qualifiés.

Etant donné que le CIE est temporairement ouvert à des jeunes demandeurs d'emploi diplômés, l'indemnité touchée est adaptée en conséquence tout en restant inférieure au salaire auquel les jeunes pourront prétendre en cas d'engagement définitif.

Ainsi, le détenteur d'un CATP, d'un diplôme de technicien respectivement d'un BAC aura droit à 100% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés. (ce qui équivaut à €1.683 par mois²).

Le détenteur d'un BTS respectivement d'un diplôme universitaire aura droit à 120% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés. (ce qui équivaut à €2.019 par mois)

Le jeune non qualifié continue à toucher une indemnité égale à 80% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés (ce qui équivaut à €1.346 par mois).

- Article L. 543-22.

² indice de 702,29 points

Dans un but d'inciter les employeurs à embaucher le jeune à la fin du CIE, le Fonds pour l'emploi leur verse une prime unique correspondant à 30% de l'indemnité touchée par le jeune. En fonction du niveau de qualification du jeune, cette prime variera entre €4.048 pour un non qualifié et € 7.272 pour un universitaire.

La prime est uniquement due en cas de conclusion d'un contrat à durée indéterminée sans période d'essai, étant donné que le jeune a déjà passé une période prolongée dans l'entreprise.

En vue de l'obtention de la prime unique, l'employeur adresse une demande à l'ADEM à la fin du premier semestre consécutif à l'embauche.

La prime est uniquement payée si le jeune est encore occupé par l'employeur à ce moment-là.

- Article L. 543-25.

En vertu de l'article L : 543-25 du Code du travail, en cas de recrutement de personnel, l'employeur est tenu d'embaucher par priorité l'ancien bénéficiaire d'un CIE, qui est redevenu chômeur.

Actuellement, la durée de cette priorité d'embauche est limitée à trois mois.

Afin d'augmenter les chances du jeune d'intégrer définitivement le marché du travail et surtout de pouvoir profiter de la relance économique, cette durée est temporairement relevée à la durée totale du temps passé en CIE auprès de l'employeur. S'agissant des modalités pratiques, l'employeur doit informer en temps utile, donc dès vacance de poste ou volonté de recrutement, l'ancien bénéficiaire d'un CIE s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

- . Article L. 543-26

Le congé annuel du jeune est fixé par analogie avec le congé applicable aux autres salariés de l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, respectivement de textes réglementaires ou statutaires. Le congé est cumulable.

Article 2

L'article 2 prévoit l'introduction temporaire d'une adaptation du CIE, orientée sur l'acquisition d'une expérience pratique dans une entreprise.

Article 3

Le paragraphe (1) dispose que le contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique est destiné aux jeunes demandeurs d'emploi diplômés, de moins de trente ans, détenteurs au moins d'un diplôme de technicien respectivement de fin d'études secondaires ou secondaires techniques. Sont visés avant tout les détenteurs d'un BTS respectivement d'un diplôme de bachelor ou de master qui sur un arrière-fond de crise économique risquent de ne pas pouvoir intégrer de suite le

marché du travail. L'objectif premier est donc de leur éviter un passage obligatoire par le chômage.

Le paragraphe (2) définit l'objectif du contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique qui est d'offrir une expérience de travail pratique réelle au jeune dans le but d'un accès définitif au marché de l'emploi. De la manière le jeune pourra se prévaloir notamment dans le contexte de son « curriculum vitae » d'expériences de travail réelles qui augmenteront sensiblement ses chances d'intégration définitive lors de la relance économique. L'expérience de travail est en outre de nature à transformer ses connaissances théoriques, acquises lors de sa formation, en compétences pratiques sur le marché du travail.

Le paragraphe (3) introduit une durée minimale de six mois à tout contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique. La durée maximale étant de 24 mois. Afin d'éviter une précarisation des jeunes dans le contexte du contrat d'initiation à l'emploi – expérience pratique, un seul renouvellement est autorisé endéans la période maximale de 24 mois.

Afin de garantir un traitement égalitaire et des employeurs et des ayants droits le paragraphe (4) dispose qu'une copie du contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique est à adresser au Ministre ayant l'emploi dans ses attributions. Le Ministre décide d'une participation éventuelle du Fonds pour l'emploi en conformité avec les dispositions de l'article 5 de la présente loi.

Le paragraphe (5) rend inapplicable les dispositions de l'article L. 622-10. du Code du Travail au contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique. Ce contrat garantit aux jeunes un déroulement harmonieux de leur expérience pratique professionnelle et leur évite de devoir se présenter aux bureaux de placement publics aux jours et heures qui leur sont indiqués par ces bureaux. Ceci n'empêche cependant en rien qu'ils seront tenus régulièrement au courant par l'Administration de l'emploi des offres d'emploi correspondant à leur qualification et aspirations. Il en est de même d'assignations éventuelles répondant à leur profil. Toutefois, aucune sanction ne sera prononcée pour le cas où le jeune ne donnerait pas de suites à une telle assignation.

Article 4

L'article 4 fixe la hauteur des indemnités à verser par l'employeur aux jeunes, indemnités qui sont échelonnées selon leur degré de qualification de base.

Elle est de 120% du SSM non qualifié pour détenteurs d'un diplôme de technicien voire d'un BAC (ce qui équivaut à € 2.019 par mois) respectivement 150% du SSM non qualifié pour détenteurs d'un BTS, bachelor ou master. (ce qui équivaut à €2.524 par mois)

L'employeur peut, comme par ailleurs aussi pour le CIE, à titre facultatif, lui verser une prime de mérite.

Enfin l'article 4 dispose que l'indemnité est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Article 5

Le paragraphe (1) fixe la participation mensuelle du fonds pour l'emploi à quarante pour cent de l'indemnité touchée par le jeune. Elle se situe volontairement en-dessous de la participation prévue dans le cas de la signature d'un CIE, alors que cet instrument reste à être favorisé surtout pour les peu qualifiés, en raison notamment de l'élément prioritaire de formation. La formation et le tutorat infligent nécessairement des charges d'encadrement supplémentaires aux employeurs et doivent de ce fait être mieux rémunérés.

La paragraphe (2) introduit une prime unique correspondant à 30% de l'indemnité touchée par le jeune en cas d'embauche de celui-ci moyennant un contrat de travail à durée indéterminée à la fin du contrat d'initiation à l'emploi – expérience pratique. L'embauche est obligatoirement à durée indéterminée et sans période d'essai si le contrat avait une durée d'au moins douze mois auprès du même employeur. En effet, cette durée correspond à la durée maximale de la période d'essai pour les catégories de personnes essentiellement visée par le CIE-EP. Cette prime n'est pas due si le contrat de travail à durée indéterminée est assorti d'une clause d'essai. Elle devrait dès lors se substituer en toute logique à la période maximale d'essai en droit commun lors de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Sur demande de l'employeur à adresser à l'Administration de l'emploi, la prime est versée à la fin du premier semestre consécutif à l'embauche du jeune. Elle est uniquement payée si le jeune est encore occupé par l'employeur à ce moment-là.

Article 6

A l'instar des dispositions relatives au CIE, 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.

L'article 6 fixe la durée de la priorité d'embauche de manière identique à la durée totale du temps passé en contrat d'initiation à l'emploi – expérience pratique auprès de l'employeur. S'agissant des modalités pratiques, l'employeur doit informer en temps utile, donc dès vacance de poste ou volonté de recrutement, l'ancien bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi – expérience pratique s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Article 7

Le paragraphe (1) clarifie que les dispositions relatives au contrat de travail reprises au titre II du livre premier du Code du Travail ne sont pas applicables au contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique.

Le paragraphe (2) définit les conditions dans lesquelles le jeune peut mettre fin au contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique. Il le fera moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours lorsqu'il peut faire valoir des motifs valables et convaincants tels notamment la conclusion d'un contrat de travail commun auprès d'un autre employeur.

Le paragraphe (3) développe les conditions dans lesquelles l'employeur peut mettre fin au contrat d'initiation à l'emploi – expérience pratique. Afin d'éviter des abus, il ne sera habilité qu'à résilier au cours des six premières semaines du contrat initial, moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours.

Au-delà des six premières semaines, l'employeur ne peut mettre fin au contrat que sur présentation d'une demande écrite au Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et après avoir obtenu l'accord de ce dernier. Cette disposition est de nature à garder une mainmise certaine sur l'exécution des contrats d'initiation à l'emploi - expérience pratique, d'exclure le risque de l'arbitraire et d'assurer un traitement égalitaire et des jeunes et des entreprises en cas de résiliation anticipée du contrat.

Dans un esprit évident de suivi systématique des mesures actives en faveur de l'emploi, le paragraphe (4) introduit pour l'employeur l'obligation de devoir envoyer une copie de la résiliation du contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique au Ministre ayant l'emploi dans ses attributions. Faute d'obtempérer à ce devoir, l'employeur sera tenu au remboursement intégral des sommes touchées par le fonds pour l'emploi.

Dans le même esprit d'assurance de qualité et de gestion durable des mesures actives en faveur de l'emploi le paragraphe (5) oblige, l'employeur à tenir informé le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions de la situation du jeune dont le contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique est venu à échéance. Faute d'obtempérer à ce devoir, l'employeur sera tenu au remboursement intégral des sommes touchées par le fonds pour l'emploi.

Article 8

Afin de documenter notamment dans le contexte du « curriculum vitae » les expériences de travail réelles du jeune sous contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique, l'employeur doit délivrer à celui-ci un certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation respectivement sur ses formations éventuellement suivies.

Article 9

Le congé annuel du jeune est fixé par analogie avec le congé applicable aux autres salariés de l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, respectivement de textes réglementaires ou statutaires. L'article 9 dispose en outre que le congé est cumulable.

Article 10

Dans le même ordre d'idées un certain nombre de dispositions légales, réglementaires et conventionnelles de droit commun s'appliquent aux bénéficiaires d'un contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique. Il s'agit dans le cas de l'espèce des dispositions relatives au travail de nuit, au travail supplémentaire, au travail pendant les jours fériés et au travail de dimanche.

Article 11

Afin de ne pas léser les jeunes dans leurs droits à l'obtention d'une indemnité de chômage à la fin d'un contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique, les périodes d'occupation passés sous cette mesure active en faveur de l'emploi sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Chapitre 2 : Dispositions administratives, financières et transitoires

Article 12

L'article 12 prévoit l'information et la consultation de la délégation du personnel et du délégué à l'égalité sur le recours aux mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

Article 13

L'article 13 prévoit l'information et la consultation, au moins annuelle, du comité mixte sur le recours aux mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

Article 14

Afin de pouvoir garantir le financement des mesures limitées dans le temps définies par la présente loi, il est ajouté un nouveau point 40 temporaire à l'article L.631-2., paragraphe (1) du Code du Travail, qui permet la prise en charge des frais résultant de l'application de la présente loi.

Article 15

Dans un esprit de monitoring des mesures destinées aux jeunes diplômés par le contrat d'initiation à l'emploi – expérience pratique, il est prévu de suivre de près l'évolution de cette mesure active. Notamment dans un but d'associer les partenaires sociaux à cet exercice, le comité permanent du travail et de l'emploi, à composition tripartite, procèdera à une évaluation au plus tôt six mois après l'entrée en vigueur de la loi.

Article 16

Le paragraphe (1) de l'article 17 prévoit que les contrats CAE et CIE, conclus avant et donc en cours au moment de l'entrée en vigueur des modifications législatives proposées, continueront à être régis par le régime sous lequel ils ont été conclus.

Le paragraphe (2) concerne les contrats conclus sur base de la nouvelle loi : il est entendu que les jeunes pourront bénéficier pleinement des instruments en question jusqu'à la date indiquée : ainsi le 31 décembre 2010 constitue la date finale de conclusion d'un CIE-EP respectivement d'un CAE ou CIE selon les modalités adaptées. Les contrats en question, conclus avant le 31 décembre 2010 continueront cependant à sortir leurs effets jusqu'à leur fin respective prévue, c'est-à-dire, en cas de prolongation, au plus tard jusqu'au 30 décembre 2012.
