



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

2 octobre 2009

AVIS I/40/2009

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

..... AVIS

Par lettre du 14 septembre 2009, Réf.NS/JZ/GT/cb, Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, a transmis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés.

1. Ce projet de loi a pour objet d'établir un plan d'urgence pour atténuer les effets de la crise économique sur le chômage des jeunes au cours de l'automne.

En effet, 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 risquent de rencontrer à leur tour plus de difficultés sur le marché du travail, le projet de loi vise à améliorer de façon temporaire, mais ciblée, leurs perspectives d'emploi.

Ce plan d'urgence se ventile donc en trois points :

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

2. Les auteurs du projet de loi ont mis en avant que 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.

3. Pour éviter 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, l'exposé des motifs prévoit l'instauration d'un système de monitoring des mesures par un comité de pilotage qui 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. Selon les auteurs du projet, 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.

4. Les mesures proposées sont d'une durée limitée au 31 décembre 2010.

Remarques liminaires

5. La Chambre des salariés rejoint les craintes gouvernementales quant aux maigres débouchés offerts aux jeunes sortant de l'école dans les prochaines semaines.

Elle approuve donc, quant au principe, la philosophie du présent projet et salue la rapidité avec laquelle le Gouvernement entend réagir à cette situation ; elle estime toutefois, comme les auteurs du projet de loi d'ailleurs, que la priorité doit rester l'insertion immédiate des jeunes diplômés sur le marché du travail « normal ».

Les mesures en faveur de l'emploi doivent viser prioritairement les jeunes sans diplôme ou peu qualifiés, alors que pour les jeunes diplômés, ces mesures doivent constituer seulement une solution alternative et de secours à titre temporaire s'ils ne parviennent pas à s'insérer sur le marché du travail « normal ».

Nonobstant cette approbation de principe, le projet de loi suscite quelques questions et remarques de la part de notre Chambre, qui sont retracées ci-après.

Par ailleurs, notre Chambre tient à rappeler les pistes de mesures de lutte contre le chômage en général élaborées dans sa contribution du 3 mars 2009 aux débats du Comité de coordination tripartite dans laquelle elle prônait notamment le renforcement du dispositif de maintien dans l'emploi, la couverture financière d'une politique de maintien dans l'emploi ainsi que la suppression de la condition de disponibilité pour le marché de l'emploi, afin de permettre une formation prolongée permettant une réorientation professionnelle du demandeur d'emploi (cf. sur www.csl.lu).

6. La CSL rejoint la position des auteurs du présent projet quant aux risques que ces mesures profitent à des employeurs dont la situation économique permettrait des embauches « normales ». Elle approuve donc vivement les garde-fous mis en place autour de ce projet de loi tout en insistant pour que le système de surveillance par un comité de pilotage tripartite soit inscrit dans le texte de loi lui-même et mis en place rapidement.

7. Dans le contexte de crise dans lequel nous nous trouvons, la CSL tient à attirer l'attention sur une autre mesure existante d'incitation à l'insertion des jeunes entrant sur le marché du travail à travers l'article L.543-30 du Code du travail.

En effet, cet article permet d'obliger, par voie de règlement grand-ducal, les employeurs du secteur privé, occupant au moins cent salariés, d'embaucher moyennant un CAE et un CIE des jeunes demandeurs d'emploi dans une proportion de 1% de leur effectif, en cas d'aggravation de la crise de l'emploi des jeunes. Cette mesure pourrait être mise en œuvre à titre complémentaire du présent projet. Ainsi cette obligation d'embaucher un certain nombre de jeunes serait-elle facilitée par la création d'un nouveau contrat aidé, le CIE-EP et l'élargissement des CAE et CIE.

Par ailleurs, la CSL insiste pour que les employeurs ayant un statut de droit public recourent également davantage aux CIE et prennent leur responsabilité pendant cette crise économique et sociale.

8. Vu que les dispositions projetées ne seront applicables que temporairement, les auteurs du présent projet ont opté, dans l'article 1^{er} proposé, pour l'adoption d'une loi qui remplace jusqu'au

31 décembre 2010 certaines parties du Code du travail, alors que dans l'exposé des motifs, ils énoncent que la loi spéciale ne fera pas l'objet d'une insertion dans le Code du travail.

La CSL donne à considérer que si le Code du travail voit son contenu modifié à titre temporaire, les contrats conclus avant l'entrée en vigueur de cette future loi restent régis par les dispositions légales actuelles. Il faut donc conserver une version actuelle du Code. Tandis que les contrats conclus après l'entrée en vigueur de cette loi y seront soumis, même ceux conclus en décembre 2010. Il faudra donc se procurer un Code modifié et le conserver même après décembre 2010. Enfin, les contrats conclus en 2011 seront de nouveau régis par les dispositions actuelles, donc au Code du travail actuel.

N'est-il dès lors pas envisageable que cette future loi soit introduite dans le Code du travail, sans toucher aux dispositions actuelles, qui devraient y être maintenues ? Le lecteur sera averti de la date de validité des unes ou des autres par des mises en garde.

1. Création d'un contrat d'initiative à l'emploi - expérience pratique

1.1. Bénéficiaires (Article 3 (1) du projet de loi)

9. Le contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique (CIE-EP) est destiné aux jeunes demandeurs d'emploi, de moins de trente ans, détenteurs au moins d'un diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques (niveau technicien, BAC, BTS ou universitaire)

La CSL demande qu'il soit précisé à l'article 3 (1) du projet de loi qu'il faut être détenteurs « au moins d'un diplôme de technicien ou d'un diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques ».

10. Dans l'exposé des motifs, les auteurs du projet justifient l'exclusion des titulaires d'un CATP par le fait que ces jeunes ont reçu l'expérience pratique qu'il leur faut pour leur profession lors de 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.

11. La Chambre des salariés ne peut néanmoins pas approuver cette exclusion des détenteurs d'un CATP (DAP), qui va à l'encontre de l'objectif de revalorisation de la formation professionnelle visée par la nouvelle législation en la matière.

Par ailleurs, notre Chambre recommande d'ajouter, à tous les endroits du présent projet où il est fait mention d'un certain diplôme, la précision qu'un diplôme, étranger ou non, équivalent donne accès aux mêmes types de contrat et au même niveau de rémunération.

1.2. Objectif (Article 3 (2) du projet de loi)

12. L'objectif du CIE-EP est 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.

13. Une copie du contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique est adressée au ministre du Travail.

14. Pour éviter un détournement de la finalité de ce nouveau contrat, il est nécessaire d'exiger l'élaboration d'un certain nombre de documents en complément du contrat proprement dit, notamment un plan indiquant les expériences de travail proposées, un suivi du parcours professionnel et un bilan détaillé à établir à la fin du contrat (voir infra point 42).

14bis. La transmission d'une copie du contrat et des dits documents complémentaires au ministre du Travail assurera une certaine transparence et constituera un frein aux abus.

Cette transmission ne doit toutefois pas être une simple formalité, mais elle doit entraîner une surveillance concrète sur le terrain du jeune concerné et de l'entreprise d'accueil par le comité de pilotage (cf. notre remarque au point 24 du présent avis).

Il convient en effet d'éviter que des entreprises sans difficultés financières utilisent ce contrat de crise au lieu du contrat de travail de droit commun.

15. Le projet de loi énonce que le CIE au sens du Code du travail est élargi d'un volet expérience pratique. Cet élargissement fait du CIE-EP un simple dérivé du CIE. Or le CIE est conclu entre le promoteur, le jeune et l'ADEM. Qu'en est-il du CIE-EP ?

Cette question mérite d'être éclaircie, alors qu'à la lecture de l'exposé des motifs, l'ADEM semble quelque peu écartée au profit d'un recrutement spécifique, un système ad hoc auquel l'ADEM collabore seulement en étroite liaison avec les ministres compétents et les partenaires sociaux.

Si l'ADEM n'est donc pas partie à la conclusion du contrat, la CSL estime toutefois qu'une copie du CIE-EP doit également être déposée auprès de ses bureaux afin que celle-ci soit au courant et qu'elle n'applique pas le régime général (assignation, présentation régulière dans ses bureaux) après trois mois suivant leur inscription du jeune.

Le CSL revendique également l'élaboration d'un modèle-type de contrat par l'ADEM ou les services du ministère du Travail qui doit être mis à disposition et utilisé par les parties intéressées. L'utilisation d'un tel modèle-type permettra une harmonisation du contenu de chaque CIE-EP, facilitera le suivi de la conclusion des CIE-EP et évitera des clauses abusives dans de tels contrats.

1.3. Durée (Article 3 (3) du projet de loi)

16. 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.

1.4. Plateformes informatiques

Beaucoup des développements qui suivent sous ce point 1.4. trouvent leur base non dans le texte du projet de loi lui-même, mais dans l'exposé des motifs.

Plateforme demandeur d'emploi

17. 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 plateforme informatique. A partir de ce moment, ils

seront inscrits à l'ADEM, ce qui leur permettra notamment de prendre connaissance des postes vacants déclarés.

Les jeunes s'étant décidés pour cette mesure auront pendant un certain temps l'initiative de la conduite de leur dossier, tout en pouvant à tout moment se rediriger vers le système normal de l'ADEM et les autres mesures.

18. Les jeunes qui choisissent le nouveau régime du CIE-EP sont dispensés des obligations du régime général attaché à l'inscription à l'ADEM dont notamment l'obligation de présentation régulière et l'assignation contraignante à des postes vacants (Article 3 (5) du projet de loi).

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 après trois mois suivant leur inscription.

19. La plateforme sur laquelle le jeune s'inscrit est gérée dans un guichet unique regroupant l'ADEM, le CEDIES (Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur), le Service national de la jeunesse (SNJ) et le CPOS (Centre de psychologie et d'orientation scolaires).

19bis. La CSL s'interroge sur la situation géographique du bureau distinct des locaux de l'ADEM mentionné au point 17 du présent avis.

Plateforme employeurs

20. Selon l'exposé des motifs, 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 autre plateforme informatique.

Cette plate-forme est le corollaire de la première. Elle sera gérée par les mêmes entités, à savoir l'ADEM, le SNJ, le CPOS et le CEDIES. Une différence est à noter : cette gestion se fera sous le contrôle d'un comité de pilotage tripartite comprenant notamment les chambres professionnelles.

20bis. La CSL estime qu'il serait utile que lors de la publication des offres de CIE-EP par les employeurs, la spécification du poste explicite notamment l'expérience pratique dont va bénéficier le jeune demandeur d'emploi. Il ne suffit pas de déclarer tout simplement un tel emploi. En effet, le jeune doit pouvoir décider en toute connaissance de cause si l'emploi offert constituera pour lui une expérience professionnelle intéressante. Cette obligation doit être posée dans la future loi.

Interaction des plateformes

21. Selon les auteurs du projet, l'intermédiation entre offre et demande se fera de manière aussi rapide et efficace que possible.

Pour ce faire, la plateforme et le bureau d'inscription des jeunes contiendront ou offriront des liens vers la plateforme des employeurs.

22. Vu la philosophie inhérente à ce nouveau dispositif, la Chambre des salariés comprend que le jeune effectue en fait lui-même cette intermédiation. Par son inscription à la première plateforme, il obtient l'accès à la deuxième plateforme (ou est-ce que cette deuxième plateforme est publique et accessible à tout le monde ?) et pourra donc entreprendre les démarches nécessaires auprès des employeurs ayant déclaré une offre d'un CIE-EP. Une intermédiation administrative quelconque nuirait justement à la rapidité et à l'efficacité souhaitées par le dispositif.

Quant à la première plateforme où les jeunes mettent leur CV, la Chambre des salariés se demande si elle est accessible aux employeurs, voire seulement à ceux qui ont déclaré la disponibilité d'un CIE-EP. Ou est-ce que les employeurs n'ont pas du tout accès à ces informations laissant au jeune l'initiative de s'adresser à eux ?

Donner une base légale à ce nouveau dispositif

24. La Chambre des salariés considère donc que ces plateformes et leur fonctionnement soulèvent un certain nombre de questions tout en étant consciente que toutes les questions de fonctionnement ne peuvent trouver une réponse dans la loi elle-même.

Pour assurer néanmoins un déroulement optimal et un contrôle sérieux empêchant des abus, elle demande que certains principes soient inscrits dans la future loi permettant notamment au comité de pilotage tripartite de mener à bien ses missions.

24bis. Premièrement il convient d'inscrire dans le texte de loi que l'utilisation d'un modèle-type de CIE-EP à élaborer par l'ADEM ou le ministère est obligatoire ; une copie de ce contrat doit être déposée non seulement auprès du ministère compétent mais également auprès de l'ADEM qui risque de lancer les procédures « normales » si elle n'est pas au courant de la conclusion d'un tel contrat (cf. point 14 du présent avis).

Ensuite, le comité de pilotage tripartite doit être prévu par le texte du projet. En effet, l'instauration de ce comité, son rôle ainsi que sa composition (représentants des administrations impliquées et des chambres professionnelles) et un nombre minimal de réunions doivent y être inscrits, sinon il risque de ne jamais voir le jour.

Ce comité de pilotage doit avoir accès aux CIE-EP déposés auprès de l'ADEM, afin de pouvoir détecter des abus et notamment un recours exagéré à ce dispositif par une entreprise.

Le texte de loi devrait également préciser à l'article 3 (5) proposé que l'inscription du jeune à la plateforme vaut inscription « normale » à l'ADEM.

24ter. La CSL propose donc les modifications textuelles suivantes :

A l'article 3, (1) du projet de loi, il y a lieu d'ajouter un deuxième alinéa libellé comme suit : « *Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions met à disposition un modèle-type de CIE-EP qui doit être utilisé par les parties intéressées à la conclusion d'un tel contrat* ».

A l'article 3, (4) du projet de loi, il y a lieu d'ajouter les mots suivants entre « adressée » et « au » : « *à l'Administration de l'emploi et* » (si l'ADEM n'est pas partie au contrat).

A l'article 3, (5) du projet de loi, il y a lieu d'ajouter un deuxième alinéa libellé comme suit :
« L'inscription à la plateforme informatique mise en place dans le cadre du présent projet de loi vaut inscription à l'Administration de l'emploi au sens de l'article L.622-6 du Code du travail ».

Enfin, il faudrait ajouter un paragraphe 6 à l'article 3 libellé comme suit : *« Il est instauré un comité de pilotage qui a pour mission de surveiller la mise en œuvre de la présente loi, notamment des plateformes informatiques mises en place dans le cadre du présent projet de loi et d'assurer un suivi et une évaluation des CIE-EP conclus. Ce comité de pilotage a accès aux CIE-EP déposés auprès de l'Administration de l'emploi ainsi qu'à toutes les données statistiques y relatives.*

Il se réunit au moins une fois par mois sur convocation du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

La composition, le fonctionnement et les modalités de prise de décision de ce comité sont déterminés par règlement grand-ducal ».

1.5. Rémunération (Article 4 du projet de loi)

25. Selon les auteurs du projet, 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.

Ainsi, 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.

26. Le CIE-EP s'adresse à tous les jeunes titulaires au moins d'un diplôme de technicien ou de fin d'études secondaires ou secondaires techniques.

La CSL se félicite du fait que ces personnes touchent une indemnité supérieure à celle prévue dans le cadre des CIE/CAE actuels, c'est-à-dire 2.019 euros (technicien, BAC), respectivement 2.524 euros (BTS ou bachelor).

Si elle doute toutefois du fait que ces indemnités soient dans tous les cas proches du salaire auquel le jeune diplômé pourrait prétendre en cas d'embauche définitive, cette différence peut lui apparaître acceptable dans la mesure où les jeunes sous CIE-EP n'occupent pas un poste « régulier » dans l'entreprise, mais sont censés acquérir une première expérience pratique.

1.6. Remboursement de l'employeur par l'Etat (Articles 3 (4) et 5 (1) du projet de loi)

27. Le texte du projet contient une contradiction, qui doit être levée.

En effet, dans l'article relatif à la rémunération du jeune sous CIE-EP, il est affirmé que d'office « 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. » alors que plus haut il est indiqué qu' : « 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. »

1.7. Application de quelques règles de droit commun (Articles 7, 9, 10 et 11 du projet de loi)

28. 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.

28bis. La CSL approuve cette disposition mais s'interroge sur le sens de la deuxième phrase de l'article 9 du projet : « Le congé est cumulable ».

Par ailleurs, il y a lieu de préciser, même si cela devrait aller de soi, que les réglementations concernant la durée de travail dans l'entreprise s'appliquent également au bénéficiaire du CIE-EP.

Ainsi, il faudrait ajouter à l'article 9 du projet de loi les mots suivants entre « applicable » et « dans » : *« et sont soumis aux réglementations concernant la durée de travail applicables »*.

29. 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.

30. 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.

31. La CSL salue ces dispositions garantissant une égalité de traitement des jeunes sous CIE-EP par rapport aux salariés titulaires d'un contrat de travail de droit commun. Cet alignement se justifie pleinement du fait que les jeunes concernés exercent un travail normal.

Il faudrait néanmoins permettre l'application de certaines autres dispositions protectrices du titre II du livre 1^{er} du Code du travail, notamment les obligations du salarié et de l'employeur en cas de maladie, la continuation de la rémunération, la garantie des salaires en cas de faillite.

Ainsi, il faudrait ajouter à la fin de l'article 7, [1] le texte suivant : « , *sauf les dispositions de l'article L.121-6 et celles des chapitres V, VI et VII* ».

31bis. A ce titre, se pose également la question de savoir quel tribunal (tribunal du travail, tribunal civil de droit commun, tribunal administratif ?) sera compétent face à un CIE-EP.

En effet, en 2005, les juges¹ avaient décidé que le contrat d'auxiliaire temporaire était un contrat de travail à durée déterminée, étant donné que l'article 7 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes prévoyait expressément que les dispositions relatives au contrat de travail à durée déterminée (CDD) lui étaient applicables. Le tribunal du travail s'était donc déclaré compétent pour connaître de la demande dirigée par l'auxiliaire contre son employeur.

¹ arrêt rendu en date du 24 novembre 2005 (Pasicrisie 33, page 126),

La question de savoir si cette jurisprudence s'applique également aux CAE, CIE et donc au CIE-EP reste à ce jour sans réponse.

Si le CAT était conclu entre l'employeur et le jeune demandeur d'emploi, le CAE est conclu entre l'ADEM et le jeune, ceci afin de garantir une meilleure emprise de l'ADEM sur le candidat. Contrairement au CAE, le CIE (et le CIE-EP ?, voir point 13bis) sont signés entre l'ADEM, le promoteur et le jeune.

Rappelons encore que les litiges concernant un contrat d'apprentissage, ayant, comme les contrats ici visés, un objectif de formation, relèvent de la compétence du tribunal du travail.

La CSL considère que le tribunal du travail devrait donc être compétent pour les litiges concernant le CAE, le CIE et le CIE-EP.

1.8. Primes à l'embauche (Article 5 (2) du projet de loi)

32. En cas d'embauche subséquente, elle doit se faire sous contrat de travail à durée indéterminée et sans période d'essai si le CIE-EP avait une durée d'au moins 12 mois. En contrepartie, le fonds pour l'emploi verse au promoteur une prime unique correspondant à 30 % de l'indemnité touchée par le jeune.

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

33. Le texte de loi devrait reprendre le commentaire selon lequel : « La prime est uniquement payée si le jeune est encore occupé par l'employeur au moment de la demande (soit à la fin du premier semestre suivant l'embauche). » En outre, la CSL propose d'ajouter que « La prime devrait être remboursée en cas de licenciement du jeune dans les 2 ans. »

34. Une prime ne devrait-elle pas être instituée également dans l'hypothèse d'un CIE-EP d'une durée inférieure à 12 mois suivie d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) sans période d'essai pour inciter les employeurs à maintenir l'emploi du jeune en cas de redressement de leur situation économique ?

34bis. A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où la future loi n'interdirait pas la période d'essai quand le CIE-EP avait une durée inférieure à 12 mois, cette durée devrait être prise en compte et déduite de la durée de la période d'essai qui peut s'étendre de 6 mois à 12 mois en fonction du niveau de rémunération.

1.9. Priorité d'embauche (Article 6 du projet de loi)

35. 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.

36. 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, l'employeur doit informer en temps utile l'ancien bénéficiaire d'un CIE-EP s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

37. Cette priorité d'embauche constitue un avantage pour le jeune concerné. La sanction y attachée obligeant l'employeur à rembourser les sommes touchées par le Fonds pour l'emploi peut assurer son efficacité, à condition d'avoir connaissance de la vacance de poste. Comment sera contrôlée cette information ?

1.10. Fin du contrat (Articles 7 (2) à (5) et 8 du projet de loi

39. 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.

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 du Travail et après avoir obtenu l'accord de ce dernier.

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.

39bis. Ce dernier paragraphe ne semble pas retracer la volonté des auteurs du projet qui semble être la suivante :

« Au cours des six premières semaines du contrat initial, 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.

Il doit transmettre une copie de la résiliation du contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sous peine de remboursement intégral des sommes touchées par le Fonds pour l'emploi.

Tandis qu'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. »

Le CSL demande que la sanction du remboursement intégral des sommes touchées par le Fonds pour l'emploi soit attachée à cette obligation, et non pas seulement à la non- transmission d'une copie de ladite résiliation.

40. 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.

41. 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.

42. Il y a lieu de prévoir un certificat standardisé préétabli par l'ADEM, à remplir individuellement par l'entreprise en collaboration avec l'ADEM et dans le dialogue avec le jeune. Une partie du certificat peut être utilisée comme certificat dans le cadre de la recherche d'un emploi, l'autre volet est une évaluation avec le cas échéant des propositions permettant au jeune d'améliorer ses compétences professionnelles. Ce volet est établi uniquement sur demande du jeune.

2. Le contrat d'appui-emploi (CAE) adapté

2.1. Bénéficiaires (Article L.543-1 proposé)

43. Le CAE est en principe réservé aux jeunes demandeurs d'emploi ayant quitté l'école sans diplôme, inscrit depuis un mois au moins auprès de l'ADEM, même si le texte du projet s'adresse à tous les demandeurs d'emploi.

L'exposé des motifs précise que la conclusion d'un CAE est envisageable pour tous les 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.

44. En ce qui concerne l'accès aux mesures, du projet analysé, les auteurs du projet rappellent 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, comme le nouveau CIE-EP, est ouvert à tous les promoteurs, donc y compris les sociétés commerciales dans lesquelles l'Etat est actionnaire (CFL, P&T, Lux-Airport, etc.).

44bis. Le projet de loi maintient donc l'exclusion des promoteurs ayant la forme juridique d'une société commerciale du champ d'application des CAE.

Les auteurs de la loi de 2006 ayant introduit le CAE avaient expliqué cette exclusion par les modalités de cofinancement de ce contrat.

La CSL tient cependant à rendre attentifs les auteurs du présent projet de loi au fait que des activités identiques peuvent être exercées par des petites structures qui fonctionnent en nom personnel et non sous forme de société commerciale, tandis que d'autres opteront pour la forme commerciale.

Ainsi dans un même quartier est-il possible de trouver, par exemple, plusieurs boulangers avec des statuts juridiques différents. Celui étant établi en nom personnel pourra recourir au CAE, mais pas celui s'étant constitué en société commerciale, qui se trouve donc désavantagé par rapport à son concurrent.

La CSL estime que les deux cas de figure devraient être traités de la même manière.

2.2. Durée (Article L.543-2 proposé)

45. La durée du CAE est augmentée de 9 à 12 mois.

46. Les nouvelles dispositions légales temporaires prévoient aussi la faculté de reconduction d'un CAE auprès du même promoteur ou auprès d'un autre promoteur.

La CSL estime qu'il convient de préciser que le nouveau contrat conclu auprès d'un autre promoteur peut avoir une durée maximale de 12 mois également.

2.3. Temps de formation minimum (Article L.543-4 proposé)

47. Une période de formation obligatoire d'un minimum de 16 heures par mois est introduite.

48. La Chambre des salariés approuve que l'article L.543-4 précise dorénavant qu'il faut au jeune « 16 heures de formation formelle ».

Il faut en effet assurer une formation axée sur le profil et les besoins du jeune dispensée par des formateurs spécialisés, de préférence au cours des huit heures par semaine destinés à la formation et à la recherche d'un emploi. Cette formation « formelle », à prévoir par le plan de formation selon le texte du projet, devrait donc se faire en plus du travail effectué dans le cadre du CAE, qui doit également avoir une valeur formative sous la guidance d'un tuteur.

Il importe donc de veiller à une application sérieuse et conséquente du plan de formation prévu par l'article L.543-4 du Code du travail moyennant un objectif individualisé pour le travail et la formation du jeune ; ce plan de formation doit également comprendre un volet d'aide à la recherche d'un emploi à réaliser donc pendant le temps de travail.

Finalement, la CSL rappelle que l'article 543-9, (1) du Code du travail stipule que l'Administration de l'emploi peut faire profiter le jeune, qui se trouve en mesure depuis six mois, d'une formation visant à augmenter ses compétences et à faciliter son intégration/réintégration sur le marché du travail.

Cette disposition doit être comprise comme une évaluation intermédiaire du bénéficiaire du CAE permettant de constater, le cas échéant, des besoins de formation « formelle » plus prononcés, nécessitant éventuellement une réduction du temps de travail sans incidence sur l'indemnisation du jeune.

49. 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.

50. La CSL se demande pourquoi le projet de loi ne contient pas d'ores et déjà les dispositions modificatives de cette loi.

Elle estime par ailleurs que l'INAP n'est pas nécessairement en mesure de dispenser toutes les formations qui s'imposent dans le cadre des CAE, notamment pour des professions comprenant des

tâches essentiellement manuelles ou nécessitant des connaissances spécifiques à un secteur. Ceci d'autant plus que le CAE ne s'adresse plus seulement à des jeunes non qualifiés.

Ainsi, les instituts de formation des chambres professionnelles, le CNFPC, les formations dispensées par le ministère de l'Education nationale, le Centre de formation professionnelle continue Dr Robert Widong, etc., doivent également être accessibles pour les bénéficiaires d'un CAE.

2.4. Application de quelques règles de droit commun [Articles L.543-6 et 543-8 proposés]

51. Les jeunes bénéficiant d'un CAE 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.

51bis. La CSL approuve cette disposition mais s'interroge sur le sens de la deuxième phrase de l'article L.543-8, (1) : « Le congé est cumulable ».

52. 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 CAE.

53. Une erreur matérielle s'est glissée dans l'article L.543-8 proposé du Code du travail, alors qu'il fait référence au CIE au lieu du CAE.

54. Réitérant sa remarque formulée au point 31, la CSL salue bien évidemment cet alignement des droits des jeunes sous CIE sur les droits des salariés titulaires d'un CDI ou CDD. Elle souhaite cependant que cet alignement perdure après la période temporaire d'application du projet de loi et soit donc inscrit d'ores et déjà dans le Code du travail.

Il faudrait en outre permettre l'application de certaines autres dispositions protectrices du titre II du livre 1er du Code du travail, notamment les obligations du salarié et de l'employeur en cas de maladie, la continuation de la rémunération, la garantie des salaires en cas de faillite et définir le tribunal compétent.

Ainsi, il faudrait ajouter à la fin de l'article L.543-6 : « , *sauf les dispositions de l'article L.121-6 et celles des chapitres V, VI et VII* ».

2.5. Bilan de compétence obligatoire (Article L.543-9 (3) proposé)

55. 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.

56. La CSL souhaite voir ancrer ce caractère obligatoire de manière permanente dans le Code du travail.

2.6. Rémunération (Article L. 543-11 proposé)

57. Actuellement 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 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.

Le détenteur d'un brevet de technicien supérieur (BTS) respectivement d'un bachelor ou master aura droit à 120% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

La CSL salue ces augmentations de l'indemnité des bénéficiaires d'un CAE.

2.7. Prime à l'embauche (Article L.543-11 proposé)

58. Le projet de loi encadre l'embauche du jeune après un CAE de 12 mois : cette embauche se fera moyennant un contrat à durée indéterminée sans période d'essai.

En contrepartie, le Fonds pour l'emploi verse, au plus tôt six mois après l'engagement, une prime unique correspondant à 30% de l'indemnité touchée par le jeune aux employeurs autres que l'Etat.

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.

59. Le texte de loi devrait préciser que « La prime est uniquement payée si le jeune est encore occupé par l'employeur au moment de la demande (soit après le premier semestre suivant l'embauche) ». La CSL propose d'ajouter que « La prime devrait être remboursée en cas de licenciement du jeune dans les 2 ans. »

60. Une prime ne devrait-elle pas être instituée également dans l'hypothèse d'un CAE d'une durée inférieure à 12 mois suivie d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) sans période d'essai pour inciter les employeurs à maintenir l'emploi du jeune en cas de redressement de leur situation économique ?

60ter. A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où la future loi n'interdirait pas la période d'essai quand le CAE avait une durée inférieure à 12 mois, cette durée devrait être prise en compte et déduite de la durée de la période d'essai qui peut s'étendre de 6 mois à 12 mois en fonction du niveau de rémunération.

3. Le contrat d'initiation à l'emploi adapté

3.1. Bénéficiaires (Articles L.543-15 et L.543-16 proposés)

61. 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 proposé par les services de l'ADEM en priorité aux jeunes non diplômés.

Le projet soumis pour avis l'étend aux jeunes diplômés qui ne se voient offrir ni contrat de travail ni CIE-EP à la fin de leurs études.

62. Dans sa teneur actuelle, il est réservé aux employeurs qui peuvent « offrir une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat ».

Cette condition est remplacée par la contribution de l'employeur à une augmentation concrète de l'employabilité du jeune et à une amélioration de ses perspectives d'emploi.

62bis. La CSL insiste pour que l'évaluation du jeune à la fin du contrat, prévue déjà actuellement par l'article L.543-18 du Code du travail, se fasse de manière rigoureuse afin d'apprécier si l'employabilité du jeune a effectivement augmenté au cours du CIE. L'objectif du CIE ayant été quelque peu assoupli (suppression de la perspective d'emploi), il est d'autant plus important que l'amélioration des perspectives d'emploi soit mise en œuvre de manière sérieuse.

Afin de pouvoir procéder à une analyse et une évaluation globale des CIE, il est indispensable que le Comité permanent de l'emploi et du travail soit informé des résultats de ces évaluations. Cette remarque vaut mutatis mutandis pour les CAE.

Par ailleurs, la CSL revendique que les employeurs ayant un statut de droit public recourent également davantage aux CIE et prennent leur responsabilité pendant cette crise économique et sociale.

3.2. Durée (Article L.543-19 proposé)

63. La durée du CIE reste fixée à 12 mois.

Les modifications législatives temporaires du présent projet de loi assouplissent la faculté de reconduction du CIE auprès du même employeur ou auprès d'un autre employeur en la subordonnant à la simple autorisation du ministre sans autre condition (actuellement, dans le cas d'une formation qualifiante ou formation pratique prévue par une convention collective) et en abolissant l'obligation de devoir rembourser au fonds pour l'emploi, en cas de non-embauche du jeune demandeur à la fin du CIE prolongé, les sommes touchées pour la durée de la prolongation du CIE.

63bis. La CSL estime qu'il convient de préciser que le nouveau contrat conclu auprès d'un autre promoteur peut avoir une durée maximale de 12 mois également.

64. Le projet dispense les promoteurs qui sont couverts par un plan de maintien dans l'emploi de l'autorisation de prolongation.

65. Cette dispense entraîne une prolongation automatique des CIE, lorsqu'il existe un plan de maintien dans l'emploi.

Selon les dispositions du commentaire de l'article : « Ce volet sera 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 ». Il serait préférable de voir cette procédure entourant la prolongation du CIE institutionnalisée dans le projet de loi lui-même.

Par ailleurs, comment une entreprise qui est en difficulté ou en restructuration et qui met en place un plan de maintien de l'emploi, peut-elle permettre aux jeunes d'augmenter son employabilité et ses perspectives d'emploi ?

3.3. Rémunération (Article L.543-20 proposé)

66. 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 bachelor.

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

66bis. La CSL salue ces augmentations des indemnités touchées par les jeunes diplômés.

67. Vu que les employeurs risquent de privilégier le CIE-EP au détriment du CIE, le projet prévoit une participation étatique plus élevée au CIE qui doit être promu pour offrir une chance d'insertion aux jeunes non qualifiés, aux jeunes disposant d'une qualification non demandée ainsi qu'aux jeunes actuellement déjà inscrits.

3.4. Application de quelques règles de droit commun (Articles L.543-23, L.543-26 et L.543-27 proposés)

68. 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.

28bis. La CSL approuve cette disposition mais s'interroge sur le sens de la deuxième phrase de l'article L.543-26 : « Le congé est cumulable ».

Par ailleurs, il y a lieu de préciser, même si cela devrait aller de soi, que les réglementations concernant la durée de travail dans l'entreprise s'appliquent également au bénéficiaire du CIE.

Ainsi, il faudrait ajouter à cet article les mots suivants entre « applicable » et « dans » : « *et sont soumis aux réglementations concernant la durée de travail applicables* ».

69. 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.

70. A ce sujet, la CSL reprend mutadis mutandis ses observations formulées à propos du CIE-EP et du CAE (points 31 et 54).

Elle salue cet alignement des droits des jeunes sous CIE sur les droits des salariés titulaires d'un CDI ou CDD. Elle souhaite cependant que cet alignement perdure après la période temporaire d'application du projet de loi et soit donc inscrit d'ores et déjà dans le Code du travail.

Il faudrait en outre permettre l'application de certaines autres dispositions protectrices du titre II du livre 1er du Code du travail, notamment les obligations du salarié et de l'employeur en cas de maladie, la continuation de la rémunération, la garantie des salaires en cas de faillite et définir le tribunal compétent.

Ainsi, il faudrait ajouter à la fin de l'article L.543-23, (1) : « , *sauf les dispositions de l'article L. 121-6 et celles des chapitres V, VI et VII* ».

3.5. Prime à l'embauche (Article L.543-22 proposé)

71. 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.

71bis. Une maladresse est à redresser dans l'article L.543-22 proposé car la durée du CIE est toujours de 12 mois.

72. Le texte de loi devrait préciser que « La prime est uniquement payée si le jeune est encore occupé par l'employeur au moment de la demande (à la fin du premier semestre suivant l'embauche). » La CSL propose d'ajouter que « La prime devrait être remboursée en cas de licenciement du jeune dans les 2 ans ».

3.6. Priorité d'embauche (Article L. 543-25 proposé)

73. 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, 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.

74. Cette priorité d'embauche constitue un avantage pour le jeune concerné. La sanction y attachée obligeant l'employeur à rembourser les sommes touchées par le Fonds pour l'emploi peut assurer son efficacité, à condition d'avoir connaissance de la vacance de poste. Comment sera contrôlée cette information ?

4. Information et consultation des représentants des salariés (Articles 12 et 13 du projet de loi)

75. 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.

76. 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.

77. La Chambre des salariés salue cette prise en compte de la représentation des salariés dans l'entreprise.

78. Le projet de loi devrait toutefois préciser que la délégation doit être informée et consultée non seulement de manière générale sur la conclusion des contrats en question, mais lors de la conclusion de chacun de ces contrats.

Seule cette information systématique peut garantir, le cas échéant, un soutien efficient du jeune par la délégation du personnel et permettre à cette dernière d'avoir une vue globale sur la gestion de l'emploi dans l'entreprise.

79. De même, il serait préférable que le projet exige que le comité mixte soit informé et consulté au sujet de la conclusion des contrats en question non seulement une fois par an, mais aussi lors de chaque réunion ordinaire du comité mixte.

5. Dispositions transitoires (Article 16 du projet de loi)

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

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

81. Pour des raisons de sécurité juridique, il est en principe à saluer que le texte de loi futur précise que les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2010 inclus continueront à sortir leurs effets jusqu'à leur date d'expiration prévue.

Cette disposition pourrait toutefois constituer une prolongation artificielle d'une année de la validité des dispositions temporaires prévues.

Un recours massif à ces dispositions vers la fin de l'année 2010 sera donc à empêcher par les autorités compétentes, notamment au cas où la situation économique se serait sensiblement améliorée.

6. Conclusion

82. En conclusion, la Chambre des salariés salue ce projet de loi qui a pour dessein fort louable d'offrir en temps de crise économique des débouchés et des perspectives d'emploi aux jeunes entrant massivement sur le marché du travail cet automne.

La célérité et le pragmatisme ayant entouré l'élaboration de ce projet sont à mettre en avant. Ainsi les mesures projetées pourront-elles entrer en vigueur dès les prochaines semaines, apportant ainsi une réponse rapide, voire anticipée, à un problème crucial.

83. Pour ce faire, ce projet élargit le système d'emplois aidés préexistant. Le tableau ci-dessous montre néanmoins que les nouvelles aides de l'Etat ont pour objectif principal d'encourager l'insertion du jeune dans le marché du travail normal. En effet, le taux de participation de l'Etat à l'indemnisation versée aux jeunes pendant les contrats aidés CAE et CIE n'est pas modifiée par rapport à la situation actuelle. La création du CIE-EP introduit certes une nouvelle aide étatique, mais son niveau est inférieur à celui des CIE et CAE.

	CIE-EP (nouveau)		CAE		CIE	
Rémunération du jeune % SSM non qualifié	Non diplômés	exclus	Non diplômé	80%	Non diplômé	80%
	Pas CATP Technicien BAC	120%	CATP technicien BAC	100%	CATP technicien BAC	100%
	BTS bachelor master	150%	BTS bachelor master	120%	BTS bachelor master p	120%
Prime de mérite	facultative		non		facultative	
Remboursement par l'Etat	Facultatif ? 40% de l'indemnité		Montant inchangé 85% (100% si Etat) de l'indemnité + charges sociales patronales		Montant inchangé 50% de l'indemnité + charges sociales patronales	
Primes à l'embauche par l'Etat	CDI sans PE si CIE-EP > 12 mois 30 % des indemnités versées pendant CIE-EP		nouveau CDI sans PE si CAE > 12 mois 30% des indemnités versées pendant CAE		nouveau CDI sans PE car CIE = 12 mois 30% des indemnités versées pendant CIE	
Priorité d'embauche	Oui, sous peine remboursement sommes perçues		non		Oui Ajout sanction : remboursement sommes perçues	

L'aide étatique n'augmente réellement qu'en cas d'embauche subséquente du jeune puisque l'employeur touche alors une prime d'embauche. Dans ce cas de figure, l'opération peut toutefois s'avérer positive pour les finances publiques dans la mesure où la prime à l'embauche remplace, le cas échéant, l'indemnité de chômage que le jeune non embauché aurait touchée.

84. La CSL félicite par conséquent les auteurs du projet de loi, qui, par cette façon de procéder, contribueront certainement à apaiser le climat social déjà fort tourmenté.

Cette philosophie est à encourager de façon à la généraliser dans tous les dossiers exigeant une initiative législative ou ministérielle.

Nonobstant cette approbation de principe, le projet de loi suscite quelques questions et remarques de la part de notre Chambre, qui sont formulées dans les dispositions qui précèdent du présent avis.

La remarque principale concerne le système de surveillance des mesures d'urgence par un comité de pilotage tripartite, qui, aux yeux de la CSL, doit être inscrit dans le texte de loi lui-même et mis en place rapidement, afin d'éviter tout abus aux dépens de l'embauche normale (cf. proposition de texte au point 24ter du présent avis). La CSL insiste donc pour qu'un suivi et une évaluation des mesures soient effectués régulièrement par ce comité et transmis au Comité permanent du travail et de l'emploi.

Luxembourg, le 2 octobre 2009

Pour la Chambre des salariés,

La direction



René PIZZAFERRI



Norbert TREMUTH

Le président



Jean-Claude REDING

L'avis a été adopté à l'unanimité par les membres de l'assemblée plénière.