

LE PLAN D'ACTION POUR LA JEUNESSE

« GARANTIE JEUNES »

Les nouveaux CAE et CIE



DIE „JUGENDGARANTIE“ -

DER AKTIONSPLAN FÜR DIE JUGEND

Die neuen CAE- und CIE-Verträge

2013



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

Sommaire

1. Le nouveau Contrat d'appui-emploi (CAE)	p. 4
2. Le nouveau Contrat d'initiation à l'emploi (CIE)	p. 14
3. Les nouvelles mesures en un coup d'œil	p. 24
4. Attention : Abus à éviter	p. 26

Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicient en aucun cas à une interprétation et application des textes légaux par les administrations étatiques ou les juridictions compétentes. Le plus grand soin a été apporté à la rédaction de cette brochure. L'éditeur ou l'auteur ne peuvent pas être tenus responsables d'éventuelles omissions ou erreurs dans le présent ouvrage ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans la présente publication.

Inhalt

1. Der neue Berufseingliederungsvertrag (CAE)	S. 5
2. Der neue Berufseinführungsvertrag (CIE)	S. 15
3. Die neuen Maßnahmen auf einen Blick	S. 25
4. Achtung: Vermeidung von Missbrauch	S. 27

Die Angaben in dieser Broschüre berühren unter keinen Umständen die Auslegung und Anwendung der Gesetzestexte durch die staatlichen Behörden oder die zuständigen Gerichte. Auf die Abfassung dieser Broschüre wurde die größtmögliche Sorgfalt verwandt. Herausgeber und Verfasser haften nicht für mögliche Auslassungen oder Fehler im Text oder für Folgen, die sich aus der Verwendung der Inhalte dieser Veröffentlichung ergeben.

Les nouveaux CAE et CIE

Ce plan d'action pour la jeunesse prend le relais du plan d'urgence mis en place par la loi du 11 novembre 2009 pour atténuer les effets éventuels de la crise économique sur le chômage des jeunes.

Ce plan d'urgence avait créé d'une part un nouveau contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique (CIE-EP) conclu dans le cadre d'une procédure allégée. D'autre part, il avait étendu le contrat d'appui-emploi (CAE) et le contrat d'initiation à l'emploi (CIE), jusque-là réservés aux jeunes sans diplôme, à des jeunes qualifiés, en y apportant certains aménagements, notamment une revalorisation de la rémunération et l'introduction d'une prime à l'embauche.

Ces mesures avaient initialement une durée d'application limitée au 31 décembre 2010. Elles ont été prolongées une première fois par une loi du 17 décembre 2010 jusqu'au 31 décembre 2011, puis par une loi du 16 décembre 2011 jusqu'au 31 décembre 2012.

La loi du 29 mars 2013¹ modifie de façon ponctuelle quelques points du régime des CAE et CIE, sans pérenniser le CIE-EP, qui a été en partie intégré dans le CIE.

Attention : ces nouvelles dispositions s'appliquent aux CAE et CIE conclus à partir du 5 avril 2013. Les contrats conclus avant cette date restent régis par les dispositions en vigueur le jour de leur conclusion.

¹ Portant modification du Chapitre III du titre IV du Livre V du Code du travail (soit les articles L. 543-1 et suivants du Code du travail). Cette loi a été publiée le 2 avril 2013. Elle est donc entrée en vigueur le 5 avril 2013.



Die neuen CAE- und CIE-Verträge

Der Aktionsplan für die Jugend tritt die Nachfolge des durch das Gesetz vom 11. November 2009 eingeführten Krisenplans zur Milderung der möglichen Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Jugendarbeitslosigkeit an.

Dieser Krisenplan rief einerseits einen neuen Berufseinführungsvertrag mit Praxiserfahrung (CIE-EP¹) ins Leben, der im Rahmen eines vereinfachten Verfahrens abgeschlossen wurde. Andererseits dehnte er den Anwendungsbereich des Berufseingliederungsvertrags (CAE²) und des Berufseinführungsvertrags (CIE³), die bisher jungen Menschen ohne Schulabschluss oder Berufsausbildung vorbehalten waren, auf qualifizierte Jugendliche aus, was durch die Einführung bestimmter Änderungen erfolgte, wie insbesondere eine Anhebung der Vergütung und die Einführung einer Einstellungsprämie.

Der Anwendungszeitraum dieser Maßnahmen war ursprünglich bis zum 31. Dezember 2010 begrenzt, wurde jedoch zunächst durch das Gesetz vom 17. Dezember 2010 bis zum 31. Dezember 2011 verlängert, und später durch das Gesetz vom 16. Dezember 2011 bis zum 31. Dezember 2012.

1 Contrat d'initiation à l'emploi – expérience pratique

2 Contrat d'appui-emploi

3 Contrat d'initiation à l'emploi

Das Gesetz vom 29. März 2013⁴ nimmt gezielte Änderungen an einigen Punkten des CAE und des CIE vor, ohne dabei den CIE-EP aufrecht zu erhalten, der teilweise in den CIE aufgenommen wurde.

Achtung: die neuen Regeln spielen für die Verträge die nach dem 5. April 2013 abgeschlossen wurden. Verträge die vorher abgeschlossen wurden, werden von den ehemaligen Verfügungen geregelt.

4 Zur Änderung von Kapitel III Teil IV Buch V des Arbeitsgesetzbuchs (neue Artikel L.543-1 ff. des Arbeitsgesetzbuchs). Dieses Gesetz wurde am 2. April 2013 publiziert und ist am 5. April 2013 in Kraft getreten.

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

Qui peut en bénéficier ?

Côté demandeurs d'emploi

La conclusion d'un CAE est envisageable pour tous les jeunes demandeurs d'emploi de moins de trente ans, tous niveaux de qualification confondus, inscrits depuis trois mois au moins auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM ci-après).

Une exception à la durée d'inscription peut être accordée pour les jeunes demandeurs d'emploi orientés vers un apprentissage et ce en attendant la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

Côté employeurs²

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

² Appelé « promoteur » dans la loi. Le terme « employeur » ou « promoteur » est donc utilisé indifféremment dans la présente brochure.

Tous les autres sont éligibles, notamment les communes, les syndicats de communes, les ministères, les administrations, les établissements publics, les établissements d'utilité publique, les associations, les fondations, etc.

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



Der Berufseingliederungsvertrag (CAE) zielt darauf ab, jungen Menschen mit oder ohne Schulabschluss, Hochschulabschluss oder Berufsausbildung eine Vorbereitung und eine praktische und theoretische Weiterbildung zu ermöglichen, damit sie ihre Fertigkeiten verbessern können und einen leichteren Einstieg oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erhalten.

An wen richtet sich das Angebot?

Auf Seite der Arbeitsuchenden

Der CAE steht jungen Arbeitsuchenden aller Qualifikationsstufen unter dreißig Jahren offen, die seit mindestens drei Monaten beim Arbeitsamt (ADEM)⁵ als arbeitssuchend gemeldet sind.

⁵ ADEM : Agence pour le développement de l'emploi

Das Arbeitsamt kann jungen Arbeitssuchenden, die eine Lehre absolvieren möchten, in Erwartung des Abschlusses eines Lehrvertrags eine Ausnahme in Bezug auf den Meldezeitraum beim Arbeitsamt gewähren.

Auf Seite der Arbeitgeber

Lediglich Arbeitgeber mit der Rechtsform einer Handelsgesellschaft sind vom Angebot ausgeschlossen.

Alle übrigen Arbeitgeber können den CAE nutzen, insbesondere Gemeinden, Kommunalverbände, Ministerien, die öffentliche Verwaltung, öffentliche Unternehmen, gemeinnützige Einrichtungen, Vereinigungen, Stiftungen, usw.

Das Arbeitsamt kann einem Arbeitgeber bei dessen offensichtlichem Missbrauch der Maßnahme das Recht absprechen, einen Arbeitsuchenden im Rahmen eines Berufseingliederungsvertrags zu beschäftigen.

Wie findet man eine freie Stelle?

Das Arbeitsamt übernimmt die Rolle des Vermittlers zwischen den Arbeitssuchenden und den am Abschluss eines CAE interessierten Arbeitgebern.

Die Arbeitgeber stellen beim Beauftragen für Jugendbeschäftigung beim Arbeitsamt einen Antrag auf Vermittlung eines jungen Arbeitsuchenden. Der Antrag enthält eine Beschreibung der zu leistenden Aufgaben und ein Arbeitsplatzprofil.



Comment trouver un poste disponible ?

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

Les employeurs adressent leur demande de mise à disposition d'un jeune demandeur d'emploi au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi³. Ils y joignent une description des tâches à accomplir ainsi qu'un profil du poste à remplir.

Attention : Le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un contrat d'appui-emploi, qui lui est proposé par l'Agence pour le développement de l'emploi, est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Comment le contrat est-il conclu ?

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

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

Quelle est sa durée ?

Le CAE est conclu pour une durée de douze mois.

Le directeur de l'ADEM, sur avis du délégué à l'emploi des jeunes, peut

autoriser une prolongation maximale du contrat de six mois auprès du même promoteur, sur demande dûment motivée du promoteur introduite au plus tard un mois avant la fin du contrat. Il peut également donner son accord à la conclusion d'un nouveau CAE pour six mois auprès d'un autre promoteur.

Quelle est la durée du travail du jeune ?

La durée de travail est de quarante heures par semaine.

Pendant ces quarante heures, le jeune doit pouvoir participer à des formations, qu'elles soient décidées et organisées par l'ADEM ou le promoteur.

Le promoteur doit également permettre au jeune demandeur d'emploi de répondre à ses obligations vis-à-vis de l'ADEM, notamment en ce qui concerne les propositions d'emploi et convocations, pendant ses heures de travail.

De même, le jeune doit pouvoir participer à un ou plusieurs entretiens d'embauche. Cette participation doit faire l'objet d'un certificat de présence signé par l'employeur potentiel (formulaire pré-imprimé mis à disposition par l'ADEM). Le jeune demandeur d'emploi est tenu de remettre ce certificat au promoteur, ainsi que de l'envoyer, en copie, au délégué à l'emploi des jeunes.

³ ci-après délégué à l'emploi des jeunes

Achtung: Lehnt ein junger Arbeitsuchender ohne stichhaltigen Grund einen ihm seitens des Arbeitsamts angebotenen Berufseingliederungsvertrag ab, so erlischt sein Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Wie wird der Vertrag geschlossen?

Der CAE wird zwischen dem jungen Arbeitsuchenden und dem Arbeitsamt geschlossen.

Ein Mustervertrag steht auf der Webseite des Arbeitsamts zur Verfügung.

Wie lange läuft der Vertrag?

Der CAE wird für einen Zeitraum von zwölf Monaten geschlossen.

Der Direktor des Arbeitsamts kann nach Stellungnahme des Beauftragten für Jugendbeschäftigung eine Verlängerung des Vertrags beim selben Arbeitgeber um maximal sechs Monate genehmigen, sofern der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor dem Vertragsende einen ordnungsgemäß begründeten Antrag einreicht. Darüber hinaus kann er auch dem Abschluss eines neuen CAE über sechs Monate bei einem anderen Arbeitgeber zustimmen.

Wie lange ist die Arbeitszeit des jungen Arbeitsuchenden?

Die Arbeitszeit beläuft sich auf vierzig Stunden pro Woche.

Während dieser vierzig Stunden muss der junge Arbeitsuchende mit Berufseingliederungsvertrag an Weiterbildungen teilnehmen können, die seitens des Arbeitsamts oder des Arbeitgebers bestimmt und organisiert werden.

Darüber hinaus muss der Arbeitgeber dem jungen Arbeitsuchenden während seiner Arbeitszeit auch ermöglichen, seinen Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitsamt gerecht zu werden, insbesondere im Hinblick auf Stellenangebote und Vorladungen.

Zudem muss der Arbeitgeber dem jungen Arbeitsuchenden auch die Teilnahme an einem oder mehreren Einstellungsgesprächen ermöglichen. Die Teilnahme muss durch eine seitens des potentiellen Arbeitgebers unterzeichnete Anwesenheitsbescheinigung bestätigt werden. Zu diesem Zweck stellt das Arbeitsamt ein vorgedrucktes Formular zur Verfügung. Der junge Arbeitsuchende muss diese Bescheinigung dem Arbeitgeber aushändigen und eine Kopie davon an den Beauftragten für Jugendbeschäftigung übermitteln.

Wie wird der junge Arbeitsuchende betreut?

Der Arbeitgeber bestimmt einen Tutor, der den jungen Arbeitsuchenden während des CAE unterstützt und betreut.

Comment est assuré l'encadrement du jeune ?

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

Le délégué à l'emploi des jeunes peut inviter le tuteur à assister à des séances de formation et d'information.

Dans le délai d'un mois qui suit la conclusion du CAE, l'employeur et le tuteur établissent avec le jeune un plan de formation communiqué à l'ADEM. Un modèle-type de plan de formation est disponible sur le site de l'ADEM.

Le tuteur, d'un commun accord avec le jeune demandeur d'emploi, communique à l'Agence pour le développement de l'emploi les compétences et déficiences constatées, ainsi que les progrès à accomplir par l'intéressé pendant l'exécution du contrat d'appui-emploi.

Le délégué à l'emploi des jeunes est habilité à procéder à des visites des lieux de travail afin de s'assurer de la bonne exécution du contrat.

Comment est évalué le jeune ?

L'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que le promoteur et le tuteur effectuent des évaluations du jeune demandeur d'emploi sous contrat d'appui-emploi six mois après le début du contrat et huit semaines avant la fin du contrat,

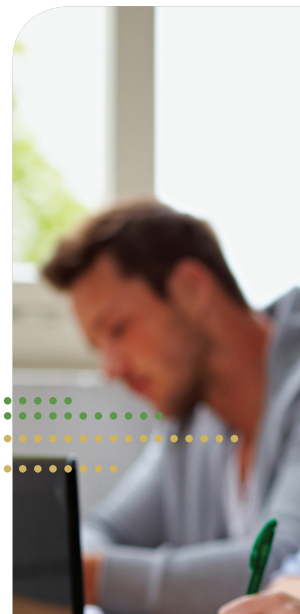
À la fin du contrat d'appui-emploi le promoteur établit un certificat de fin de mesure, dont les éléments sont définis par l'Agence pour le développement de l'emploi, sur la nature et la durée de l'occupation et sur les éventuelles formations.

Quelle est la rémunération du jeune ?

Le jeune demandeur d'emploi de 18 ans et plus touche une indemnité égale à cent pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié, soit 1.874,19 Euros.

Les jeunes de moins de 18 ans ne toucheront que 80% du salaire social minimum non qualifié, soit 1.499,35 Euros.

Le détenteur d'un brevet de technicien supérieur (BTS), d'un bachelor ou master a droit à 130% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés, soit 2.436,45 Euros.



Der Beauftragte für Jugendbeschäftigung beim Arbeitsamt kann den Tutor zur Teilnahme an Weiterbildungs- und Informationssitzungen auffordern.

Innerhalb einer Frist von einem Monat nach Abschluss des CAE, stellen der Arbeitgeber und der Tutor gemeinsam mit dem jungen Arbeitsuchenden einen Schulungsplan auf, der an das Arbeitsamt weitergeleitet wird. Ein Muster des Schulungsplans steht auf der Webseite des Arbeitsamts zur Verfügung.

Der Tutor teilt dem Arbeitsamt im Einvernehmen mit dem jungen Arbeitsuchenden die festgestellten Fertigkeiten und Schwachpunkte, sowie die seitens des Betroffenen im Rahmen des Berufseingliederungsvertrags zu erzielenden Fortschritte mit.

Der Beauftragte für Jugendbeschäftigung beim Arbeitsamt ist dazu befugt, die jungen Arbeitsuchenden an ihrem Arbeitsplatz zu besuchen, um sich von der ordnungsgemäßen Vertragserfüllung zu überzeugen.

Wie wird der junge Arbeitsuchende beurteilt?

Das Arbeitsamt, der Arbeitgeber und der Tutor beurteilen den im Rahmen eines Berufseingliederungsvertrags beschäftigten jungen Arbeitsuchenden sechs Monate nach Vertragsbeginn und acht Wochen vor Vertragsende.

Am Ende des Berufseingliederungsvertrags stellt der Arbeitgeber eine Bescheinigung aus, deren Bestandteile vom Arbeitsamt festgesetzt sind, und die die Art und Dauer der Beschäftigung sowie die gegebenenfalls absolvierten Weiterbildungen angibt.

Welche Vergütung erhält der junge Arbeitsuchende?

Der junge Arbeitsuchende über 18 Jahre, der Anspruch auf einen Berufseingliederungsvertrag hat, erhält eine Vergütung in Höhe von 100% des ihm im Falle einer Beschäftigung als ungelernter Arbeitnehmer zustehenden sozialen Mindestlohns, d.h. 1.874,19 Euro.

Junge Arbeitsuchende unter 18 Jahren erhalten lediglich 80% des sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer, d.h. 1.499,35 Euro.



L'indemnité est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires. Le Fonds pour l'emploi prend en charge la part patronale des charges sociales.

Le promoteur peut, à titre facultatif, verser au jeune une prime de mérite non remboursable par le Fonds pour l'emploi.

Quelles sont les règles de droit commun qui s'appliquent ?

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

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

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

Quelles sont les obligations du jeune ?

Le jeune est tenu de se présenter mensuellement au service placement de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Le jeune doit accepter un emploi approprié lui assigné par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi, même si c'est dans le cadre d'un contrat d'initiation à l'emploi.

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.

Quelles sont les aides dont peut bénéficier l'employeur ?

Le Fonds pour l'emploi rembourse aux promoteurs autres que l'Etat (remboursement à 100%), pendant les douze premiers mois du contrat d'appui-emploi, mensuellement soixante-quinze pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi, ainsi que la part patronale des charges sociales.

En cas de prolongation, le remboursement est réduit à cinquante pour cent de l'indemnité.

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



Besitzt der Arbeitsuchende einen Fachhochschulabschluss (BTS), einen Bachelor- oder Masterabschluss, so hat er Anspruch auf 130% des sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer, d. h. 2.436,45 Euro.

Die Vergütung unterliegt den für Löhne vorgesehenen Sozialabgaben und Steuern. Der Beschäftigungsfonds übernimmt den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben.

Dem Arbeitgeber ist es freigestellt, dem jungen Arbeitsuchenden eine Leistungsprämie zu entrichten, die seitens des Beschäftigungsfonds nicht erstattet wird.

Welche Bestimmungen des allgemeinen Rechts finden Anwendung?

Jugendliche, die im Rahmen eines CAE beschäftigt sind, haben Anspruch auf den im Unternehmen üblichen Urlaub.

Bei Nachtarbeit, Überstunden, Feiertags- und Sonntagsarbeit sind die entsprechenden Gesetze, Verordnungen und Tarifbestimmungen des allgemeinen Rechts anzuwenden.

Die Zeit der Beschäftigung im Rahmen eines CAE wird als Praktikum angerechnet und berechtigt zum Bezug von Arbeitslosengeld.

Welche Pflichten hat der junge Arbeitsuchende?

Der im Rahmen eines Berufseingliederungsvertrags beschäftigte Jugendliche hat jeden Monat bei der Arbeitsplatzvermittlung des Arbeitsamts vorzusprechen.

Der im Rahmen eines Berufseingliederungsvertrags beschäftigte Jugendliche muss eine ihm seitens des Arbeitsamts zugewiesene angemessene Arbeitsstelle selbst dann annehmen, wenn es sich dabei um eine Stelle im Rahmen eines Berufseinführungsvertrags (CIE) handelt.

Jugendliche, die im Rahmen eines Berufseingliederungsvertrags an einer Weiterbildung teilnehmen und einen Arbeitsvertrag abschließen, können diese Weiterbildung nach Zustimmung des Beauftragten für Jugendbeschäftigung des Arbeitsamts beenden.

Welche Hilfen kann der Arbeitgeber erhalten?

Der Beschäftigungsfonds erstattet allen Arbeitgebern mit Ausnahme des Staats (100%ige Erstattung) während der ersten zwölf Monate des Berufseingliederungsvertrags monatlich fünfundsiebzig Prozent der seitens des jungen Arbeitsuchenden erhaltenen Vergütung, sowie den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben.

Im Falle einer Verlängerung reduziert sich die Erstattung auf fünfzig Prozent der Vergütung.



Comment l'employeur est-t-il incité à embaucher le jeune en fin de contrat ?

L'embauche du jeune après un CAE doit se faire moyennant un contrat à durée indéterminée sans période d'essai.

En contrepartie, le Fonds pour l'emploi verse à l'employeur, autre que l'État, la part des charges patronales pour les douze mois à compter de la date d'embauche.

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

Comment le contrat prend-il fin ?

Le directeur de l'ADEM, sur avis du délégué à l'emploi des jeunes, peut, sur demande dûment motivée du promoteur et lorsque le jeune demandeur d'emploi manque sans motifs valables aux obligations de l'ADEM, résilier le contrat d'appui-emploi moyennant notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours.

En cas de motifs graves, le préavis de huit jours n'est pas applicable.

Ces résiliations entraînent pour le jeune demandeur d'emploi l'exclusion de l'indemnité de chômage complet.

Le jeune peut résilier le contrat d'appui-emploi moyennant notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours lorsqu'il peut faire valoir des motifs valables et convaincants.

À la fin du contrat d'appui-emploi, le promoteur doit établir un certificat de fin de mesure, (modèle fourni par l'Agence pour le développement de l'emploi) sur la nature et la durée de l'occupation et sur les éventuelles formations.



Darüber hinaus erhält der Arbeitgeber eine Einstellungsprämie, wenn er den jungen Arbeitsuchenden nach Ablauf des CAE einstellt (siehe nächste Frage).

Welche Anreize werden dem Arbeitgeber für die Einstellung des jungen Arbeitsuchenden nach Vertragsende geboten?

Die Einstellung eines jungen Arbeitsuchenden nach Ablauf des CAE erfolgt im Rahmen eines unbefristeten Vertrags ohne Probezeit.

Im Gegenzug entrichtet der Beschäftigungsfonds allen Arbeitgebern außer dem Staat den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben für die ersten zwölf Monate nach dem Einstellungsdatum.

Diese Prämie wird auf Antrag des Arbeitgebers gezahlt, der jedoch erst zwölf Monate nach der unbefristeten Einstellung des Arbeitsuchenden beim Beschäftigungsfonds unter der Voraussetzung gestellt werden kann, dass der Betreffende zum Zeitpunkt der Antragstellung noch im Unternehmen tätig ist.

Wie endet der Vertrag?

Sofern der junge Arbeitsuchende den ihm seitens des Arbeitsamts auferlegten Verpflichtungen ohne stichhaltigen Grund nicht nachkommt, kann der Direktor des Arbeitsamts nach Stellungnahme des Beauftragten für Jugendbeschäftigung und auf ordnungsgemäß begründeten Antrag des Arbeitgebers den Berufseingliederungsvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von acht Tagen per Einschreiben kündigen.

Im Falle einer groben Pflichtverletzung findet die achttägige Kündigungsfrist keine Anwendung.

Eine derartige Kündigung führt dazu, dass der junge Arbeitsuchende vom Bezug des Arbeitslosengeldes ausgeschlossen wird.

Der junge Arbeitsuchende kann den Berufseingliederungsvertrag unter Einhaltung einer achttägigen Kündigungsfrist per Einschreiben beenden, sofern er triftige und überzeugende Gründe dafür hat.

Am Ende des Berufseingliederungsvertrags stellt der Arbeitgeber eine Bescheinigung aus, deren Bestandteile vom Arbeitsamt festgesetzt sind. (Art und Dauer der Beschäftigung sowie die gegebenenfalls absolvierten Weiterbildungen).



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

Qui peut en bénéficier ?

Côté demandeurs d'emploi

Le CIE est ouvert aux jeunes de moins de trente ans, diplômés ou non, inscrits depuis au moins trois mois auprès de l'ADEM.

Une exception à la durée d'inscription peut être accordée pour les jeunes demandeurs d'emploi orientés vers un apprentissage et ce en attendant la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

Côté employeurs⁴

Le CIE peut être conclu par tous les employeurs du secteur public et privé, donc y compris les sociétés commerciales dans lesquelles l'État est actionnaire (CFL, P&T, Lux-Airport, etc.), à condition qu'ils puissent offrir au jeune demandeur d'emploi une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat.

L'ADEM peut refuser à un promoteur la conclusion d'un contrat d'initiation à l'emploi en cas d'abus manifeste de sa part de la mesure et lorsqu'un encadrement adéquat du jeune demandeur d'emploi ne peut pas être garanti.

⁴ Appelé « promoteur » dans la loi.



Der Berufseinführungsvertrag (CIE) soll jungen Menschen mit oder ohne Schulabschluss, Hochschulabschluss oder Berufsausbildung während der Arbeitszeit eine praktische Weiterbildung ermöglichen, die ihnen den Berufseinstieg erleichtert.

An wen richtet sich das Angebot?

Auf Seite der Arbeitsuchenden

Der CIE steht jungen Menschen, ohne Schulabschluss oder Ausbildung sowie jungen Menschen mit Schulabschluss, Hochschulabschluss oder Berufsausbildung offen, die seit mindestens drei Monaten beim Arbeitsamt als arbeitssuchend gemeldet sind. Der Arbeitssuchende muss weniger als 30 Jahre alt sein.

Das Arbeitsamt kann jungen Arbeitssuchenden, die eine Lehre absolvieren möchten, in Erwartung des Abschlusses eines Lehrvertrags eine Ausnahme in Bezug auf den Meldezeitraum beim Arbeitsamt gewähren.

Auf Seite der Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber des öffentlichen und privaten Sektors einschließlich Handelsgesellschaften mit staatlicher Beteiligung (Nationale Eisenbahngesellschaft CFL, Post- und Telekommunikationsunternehmen P&T, Lux-Airport usw.) können einen CIE abschließen, sofern sie dem jungen Arbeitssuchenden am Ende des Vertrags eine wirkliche Beschäftigungsperspektive bieten können.

Das Arbeitsamt kann sich weigern, einem Arbeitgeber einen Arbeitssuchenden für einen Berufseinführungsvertrag zu vermitteln, wenn der Arbeitgeber die Maßnahme offensichtlich missbraucht und eine angemessene Betreuung des jungen Arbeitssuchenden nicht gewährleistet werden kann.



Comment trouver un poste disponible ?

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

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

Attention : Le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un contrat d'initiation à l'emploi, qui lui est proposé par l'Agence pour le développement de l'emploi, est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Comment le contrat est-il conclu ?

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

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

Quelle est sa durée ?

La durée du CIE est de 12 mois.

Le directeur de l'ADEM, sur avis du délégué à l'emploi des jeunes, peut autoriser une prolongation maximale du contrat de six mois auprès du promoteur, sur demande dûment motivée du promoteur introduite au plus tard un mois avant la fin du contrat. Il peut également donner son accord à la conclusion d'un nouveau CIE pour six mois auprès d'un autre promoteur.



Wie findet man eine freie Stelle?

Die Arbeitgeber stellen beim Beauftragten für Jugendbeschäftigung beim Arbeitsamt einen Antrag auf Vermittlung eines jungen Arbeitsuchenden. Der Antrag enthält eine Beschreibung der zu leistenden Aufgaben und ein Arbeitsplatzprofil.

Das Arbeitsamt bietet den jungen Arbeitsuchenden freie Stellen an.

Achtung: Lehnt ein junger Arbeitsuchender ohne stichhaltigen Grund einen ihm seitens des Arbeitsamts angebotenen Berufseingliederungsvertrag ab, so erlischt sein Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Wie wird der Vertrag geschlossen?

Der Berufseinführungsvertrag wird zwischen dem Arbeitgeber, dem jungen Arbeitsuchenden und dem Arbeitsamt geschlossen.

Ein Mustervertrag steht auf der Webseite des Arbeitsamts zur Verfügung.

Wie lange läuft der Vertrag?

Der CIE wird für einen Zeitraum von zwölf Monaten geschlossen.

Der Direktor des Arbeitsamts kann nach Stellungnahme des Beauftragten für Jugendbeschäftigung eine Verlängerung des Vertrags beim selben Arbeitgeber um maximal sechs Monate genehmigen, sofern der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor dem Vertragsende einen ordnungsgemäß begründeten Antrag einreicht. Darüber hinaus kann er auch dem Abschluss eines neuen CIE über sechs Monate bei einem anderen Arbeitgeber zustimmen.

Für Arbeitgeber, in deren Unternehmen ein Plan zur Erhaltung von Arbeitsplätzen besteht, ist keine Verlängerungsgenehmigung erforderlich.

Wie lange ist die Arbeitszeit des jungen Arbeitsuchenden?

Der junge Arbeitsuchende arbeitet grundsätzlich 40 Stunden pro Woche.

Der Arbeitgeber gewährleistet dem jungen Arbeitsuchenden eine praktische Ausbildung, die ihm seinen Berufseinstieg erleichtert. Darüber hinaus kann er ihm während der Arbeitszeit auch eine theoretische Ausbildung anbieten.



Aucune autorisation de prolongation n'est nécessaire pour les promoteurs ayant conclu un plan de maintien dans l'emploi.

Quelle est la durée du travail du jeune ?

Le jeune travaille en principe 40 heures par semaine.

Le promoteur doit assurer au jeune une formation pratique facilitant son intégration sur le marché du travail. Il peut en outre lui proposer une formation théorique pendant les heures de travail.

Le promoteur doit permettre au jeune demandeur d'emploi de répondre à ses obligations vis-à-vis de l'Agence pour le développement de l'emploi, notamment en ce qui concerne les propositions d'emploi, convocations et formations, pendant ses heures de travail.

Le promoteur doit également permettre au jeune demandeur d'emploi de participer à un ou plusieurs entretiens d'embauche. Cette participation doit faire l'objet d'un certificat de présence signé par l'employeur potentiel (formulaire préimprimé mis à disposition par l'ADEM). Le jeune deman-

deur d'emploi est tenu de remettre ce certificat au promoteur, ainsi que de l'envoyer, en copie, au délégué à l'emploi des jeunes.

Comment est assuré l'encadrement du jeune ?

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

Le délégué à l'emploi des jeunes peut inviter le tuteur à assister à des séances de formation et d'information.

Dans le délai d'un mois à partir de la mise à disposition, l'employeur et le tuteur établissent avec le jeune un plan de formation, envoyé en copie au délégué à l'emploi des jeunes.

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

Le tuteur communique à l'Agence pour le développement 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.



Darüber hinaus muss der Arbeitgeber dem jungen Arbeitsuchenden während seiner Arbeitszeit auch ermöglichen, seinen Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitsamt gerecht zu werden, insbesondere im Hinblick auf Stellenangebote, Vorladungen und Weiterbildungen.

Zudem muss der Arbeitgeber dem jungen Arbeitsuchenden auch die Teilnahme an einem oder mehreren Einstellungsgesprächen ermöglichen. Die Teilnahme wird durch eine seitens des potentiellen Arbeitgebers unterzeichnete Anwesenheitsbescheinigung bestätigt. Zu diesem Zweck stellt das Arbeitsamt ein vorgedrucktes Formular zur Verfügung. Der junge Arbeitsuchende muss diese Bescheinigung dem Arbeitgeber aushändigen und eine Kopie davon an den Beauftragten für Jugendbeschäftigung übermitteln.

Wie wird der junge Arbeitsuchende betreut?

Dem jungen Arbeitsuchenden wird ein Tutor zugeteilt, der ihn während des CIE unterstützt und betreut.

Der Beauftragte für Jugendbeschäftigung beim Arbeitsamt kann den Tutor zur Teilnahme an Weiterbildungs- und Informationssitzungen auffordern.

Innerhalb einer Frist von einem Monat nach Abschluss des CIE, stellen der Arbeitgeber und der Tutor gemeinsam mit dem jungen Arbeitsuchenden einen Schulungsplan auf, der an den Beauftragten für Jugendbeschäftigung des Arbeitsamts weitergeleitet wird.

Ein Muster des Schulungsplans steht auf der Webseite des Arbeitsamts zur Verfügung.

Der Tutor teilt dem Arbeitsamt die festgestellten Fertigkeiten und Schwachpunkte, sowie die seitens des Betroffenen im Rahmen des Berufseinführungsvertrags zu erzielenden Fortschritte mit.

Wie wird der junge Arbeitsuchende beurteilt?

Das Arbeitsamt, der Arbeitgeber und der Tutor beurteilen den im Rahmen eines Berufseinführungsvertrags beschäftigten jungen Arbeitsuchenden sechs Monate nach Vertragsbeginn und acht Wochen vor Vertragsende.

Am Ende des Berufseinführungsvertrags stellt der Arbeitgeber eine Bescheinigung aus, deren Bestandteile vom Arbeitsamt festgesetzt sind, und die die Art und Dauer der Beschäftigung sowie die gegebenenfalls absolvierten Weiterbildungen angibt.



Comment est évalué le jeune ?

L'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que le promoteur et le tuteur effectuent des évaluations du jeune demandeur d'emploi six mois après le début du contrat et huit semaines avant la fin du contrat.

À la fin du CIE, le promoteur établit un certificat de fin de mesure, dont les éléments sont définis par l'Agence pour le développement de l'emploi, sur la nature et la durée de l'occupation et sur les éventuelles formations.

Quelle est la rémunération du jeune ?

Le jeune demandeur d'emploi de 18 ans et plus touche une indemnité égale à cent pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié, soit 1.874,19 Euros.

Les jeunes de moins de 18 ans ne touchent que 80% du salaire social minimum non qualifié, soit 1.499,35 Euros.

Le détenteur d'un brevet de technicien supérieur (BTS), d'un bachelor ou master a droit à 130% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés, soit 2.436,45 Euros.

L'indemnité est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires. Le Fonds pour l'emploi prend en charge la part patronale des charges sociales.

Le promoteur peut, à titre facultatif, lui verser une prime de mérite non remboursable par le Fonds pour l'emploi.

Quelles sont les règles de droit commun qui s'appliquent ?

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

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

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

Quelles sont les aides dont peut bénéficier l'employeur ?

Le Fonds pour l'emploi rembourse, pendant les douze premiers mois du CIE, mensuellement à l'employeur 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 de l'employeur et/ou dans la profession en question.

Welche Vergütung erhält der junge Arbeitsuchende?

Der junge Arbeitsuchende über 18 Jahren, der Anspruch auf einen Berufseingliederungsvertrag hat, erhält eine Vergütung in Höhe von 100% des ihm im Falle einer Beschäftigung als ungelernter Arbeitnehmer zustehenden sozialen Mindestlohns, d.h. 1.874,19 Euro.

Junge Arbeitsuchende unter 18 Jahren erhalten lediglich 80% des sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer, d.h. 1.499,35 Euro.

Besitzt der Arbeitsuchende einen Fachhochschulabschluss (BTS), einen Bachelor- oder Masterabschluss, so hat er Anspruch auf 130 % des sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer, d. h. 2.436,45 Euro.

Die Vergütung unterliegt den für Löhne vorgesehenen Sozialabgaben und Steuern. Der Beschäftigungsfonds übernimmt den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben.

Dem Arbeitgeber ist es freigestellt, dem jungen Arbeitsuchenden eine Leistungsprämie zu entrichten, die seitens des Beschäftigungsfonds nicht erstattet wird.

Welche Bestimmungen des allgemeinen Rechts finden Anwendung?

Jugendliche, die im Rahmen eines CIE beschäftigt sind, haben Anspruch auf den im Unternehmen üblichen Urlaub.

Bei Nachtarbeit, Überstunden, Feiertags- und Sonntagsarbeit sind die entsprechenden Gesetze, Verordnungen und Tarifbestimmungen des allgemeinen Rechts anzuwenden.

Die Zeit der Beschäftigung im Rahmen eines CIE wird als Praktikum angerechnet und berechtigt zum Bezug von Arbeitslosengeld.

Welche Hilfen kann der Arbeitgeber erhalten?

Der Beschäftigungsfonds erstattet dem Arbeitgeber während der ersten zwölf Monate des CIE monatlich fünfzig Prozent der seitens des jungen Arbeitsuchenden erhaltenen Vergütung, sowie den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben.

Ist das Geschlecht der beschäftigten Person in der Branche des Arbeitgebers und/oder in dem betreffenden Beruf unterrepräsentiert, so erhöht sich die Erstattung auf 65%.

Im Falle einer Verlängerung reduziert sich die Erstattung auf dreißig Prozent der Vergütung.

Darüber hinaus erhält der Arbeitgeber eine Einstellungsprämie, wenn er den jungen Arbeitsuchenden nach Ablauf des CIE einstellt (siehe nächste Frage).

En cas de prolongation, le remboursement est réduit à trente pour cent de l'indemnité.

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

Comment l'employeur est-il incité à embaucher le jeune en fin de contrat ?

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

En contrepartie, le Fonds pour l'emploi verse à l'employeur, autre que l'Etat, la part des charges patronales pour les douze mois à compter de la date d'embauche.

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

Comment le contrat prend-il fin ?

Le jeune peut mettre fin au contrat d'initiation à l'emploi 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 résilier le CIE 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 qu'avec l'accord de l'ADEM.

En cas de motifs graves, le préavis de huit jours n'est pas applicable.

Quelles sont les obligations de l'employeur à la fin du contrat ?

Certificat de travail

À l'expiration du contrat d'initiation à l'emploi, l'employeur doit délivrer au jeune un certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation et sur les formations suivies (modèle fourni par l'ADEM).

Priorité d'emploi

L'employeur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi, qui est redevenu chômeur et dont le contrat est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

À cet effet, le promoteur doit informer en temps utile l'Agence pour le développement de l'emploi sur le ou les postes disponibles. L'Agence pour le développement de l'emploi contacte le jeune concerné s'il répond aux qualifications et aux profils exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.



Welche Anreize werden dem Arbeitgeber für die Einstellung des jungen Arbeitsuchenden nach Vertragsende geboten?

Die Einstellung eines jungen Arbeit-suchenden nach Ablauf des CIE erfolgt im Rahmen eines unbefristeten Vertrags ohne Probezeit.

Im Gegenzug entrichtet der Beschäftigungsfonds allen Arbeitgebern außer dem Staat den Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben für die ersten zwölf Monate nach dem Einstellungsdatum.

Diese Prämie wird auf Antrag des Arbeitgebers gezahlt, der jedoch erst zwölf Monate nach der unbefristeten Einstellung des Arbeitsuchenden beim Beschäftigungsfonds unter der Voraussetzung gestellt werden kann, dass der Betreffende zum Zeitpunkt der Antragstellung noch im Unternehmen tätig ist.

Wie endet der Vertrag?

Der junge Arbeitsuchende kann den Berufseinführungsvertrag unter Einhaltung einer achttägigen Kündigungsfrist per Einschreiben beenden, sofern er triftige und überzeugende Gründe dafür hat.

Der Arbeitgeber kann den CIE in den ersten sechs Wochen nach Vertragsabschluss mit einer achttägigen Kündigungsfrist per Einschreiben kündigen.

Nach Ablauf der ersten sechs Wochen kann der Arbeitgeber den Vertrag nur mit Zustimmung des Arbeitsamts kündigen.

Im Falle einer groben Pflichtverletzung findet die achttägige Kündigungsfrist keine Anwendung.

Welche Pflichten hat der Arbeitgeber bei Vertragsende?

Arbeitsbescheinigung

Bei Auslaufen des Berufseinführungsvertrags stellt der Arbeitgeber dem jungen Arbeitsuchenden eine Arbeitsbescheinigung über die Art und Dauer der Beschäftigung sowie über die erhaltenen Weiterbildungsmaßnahmen aus (Vorlage beim Arbeitsamt erhältlich).

Bevorzugte Einstellung

Der Arbeitgeber ist bei Neueinstellungen verpflichtet, einen ehemaligen Mitarbeiter, der im Rahmen eines Berufseinführungsvertrags bei ihm beschäftigt war und wieder arbeitslos ist und dessen Vertrag in den drei Monaten vor der Neueinstellung ausgelaufen ist, bevorzugt einzustellen.

Zu diesem Zweck informiert der Arbeitgeber das Arbeitsamt rechtzeitig über die verfügbare(n) Stelle(n). Sofern der ehemals im Rahmen eines Berufseinführungsvertrags tätige junge Arbeitsuchende über die erforderlichen Qualifikationen und das gewünschte Profil verfügt, wird er vom Arbeitsamt kontaktiert und teilt dem Arbeitgeber seine Entscheidung innerhalb von acht Tagen mit.



Les nouvelles mesures en un coup d'œil

	CIE	CAE
Jeunes bénéficiaires	Jeune de moins de 30 ans, diplômé ou non, inscrit depuis au moins 3 mois à l'ADEM	Jeune de moins de 30 ans, diplômé ou non, inscrit depuis au moins 3 mois à l'ADEM
Employeurs	Tous, si réelle perspective d'emploi à la fin du contrat Refus si abus de la mesure et si encadrement adéquat non garanti	Tous, sauf sociétés commerciales Refus si abus de la mesure
Conclusion contrat	Employeur, jeune et ADEM	ADEM et jeune
Durée du contrat	12 mois Possible reconduction de 6 mois avec même employeur ou autre sur autorisation sauf Plan de maintien dans l'emploi	12 mois Possible reconduction de 6 mois avec même employeur ou autre sur autorisation
Durée du travail par semaine	40 heures Obligation pour le promoteur de libérer le jeune pour des formations, convocations ADEM, entretiens d'embauche	40 heures Obligation pour le promoteur de libérer le jeune pour des formations, convocations ADEM, entretiens d'embauche
Rémunération du jeune (% SSM non qualifié)	Principe = 100 % SSM ⁵ = 1.874,19 Euros Jeune < 18 ans → 80 % SSM ⁵ = 1.499,35 Euros BTS → 130 % SSM ⁵ = 2.436,45 Euros Bachelor Master	Principe = 100 % SSM ⁵ = 1.874,19 Euros Jeune < 18 ans → 80 % SSM ⁵ = 1.499,35 Euros BTS → 130 % SSM ⁵ = 2.436,45 Euros Bachelor Master
Prime de mérite	Facultative	Facultative
Remboursement par l'Etat	50 % de l'indemnité pour les 12 premiers mois (65 % si sexe sous-représenté) 30 % pendant prolongation + charges sociales patronales	75 % (100 % si Etat) de l'indemnité pour les 12 premiers mois 50 % pendant prolongation + charges sociales patronales
Dispositions protectrices applicables	Congé applicable dans l'entreprise Travail de nuit, de JFL ⁶ , de dimanche Travail supplémentaire Mise en compte comme période de stage pour chômage	Congé applicable dans l'entreprise Travail de nuit, de JFL ⁶ , de dimanche Travail supplémentaire Mise en compte comme période de stage pour chômage
Fin du contrat	Par l'employeur au cours des 6 premières semaines, avec préavis de 8 jours et copie à l'ADEM ou après 6 semaines, sur accord de l'ADEM et préavis de 8 jours, sauf faute grave. Par le jeune si motifs valables et convaincants avec préavis de 8 jours	Par le directeur ADEM, sur demande motivée du promoteur et si jeune manque à ses obligations, avec préavis de 8 jours, sauf faute grave Pas droit au chômage Par le jeune si motifs valables et convaincants avec préavis de 8 jours
Obligations de l'employeur à la fin du contrat	Certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation et des formations suivies	Certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation et des formations suivies
Primes à l'embauche par l'Etat	Si CDI sans PE ⁷ encore en cours 12 mois après fin CIE Remboursement des charges sociales patronales pendant 12 mois	Si CDI sans PE ⁷ encore en cours 12 mois après fin CAE Remboursement des charges sociales patronales pendant 12 mois
Priorité d'embauche	Oui, pendant 3 mois après fin du contrat Obligation d'informer l'ADEM du poste vacant, qui transmet au jeune	Non prévue

5 SSM : Salaire social minimum

6 JFL : Jour férié légal

7 PE : Période d'essai

Die neuen Maßnahmen auf einen Blick

	CIE	CAE
Anspruchsberechtigte Jugendliche	Junge Menschen unter 30 Jahren mit oder ohne Schulabschluss, Hochschulabschluss oder Berufsausbildung, die seit mindestens 3 Monaten beim Arbeitsamt als arbeitssuchend gemeldet sind.	Junge Menschen unter 30 Jahren mit oder ohne Schulabschluss, Hochschulabschluss oder Berufsausbildung, die seit mindestens 3 Monaten beim Arbeitsamt als arbeitssuchend gemeldet sind.
Arbeitgeber	Alle, sofern bei Vertragsende eine wirkliche Beschäftigungsperspektive besteht. Ablehnung, sofern die Maßnahme missbraucht wird und keine angemessene Betreuung gewährleistet ist.	Alle außer Handelsgesellschaften. Ablehnung, sofern die Maßnahme missbraucht wird.
Vertragsabschluss	Arbeitgeber, junger Arbeitsuchender und Arbeitsamt.	Arbeitsamt und junger Arbeitsuchender.
Vertragsdauer	12 Monate Verlängerung um 6 Monate mit demselben oder einem anderen Arbeitgeber mit Genehmigung möglich; besteht ein Plan zur Erhaltung von Arbeitsplätzen, ist keine Genehmigung erforderlich.	12 Monate Verlängerung um 6 Monate mit demselben oder einem anderen Arbeitgeber mit Genehmigung möglich.
Wochenarbeitszeit	40 Stunden Pflicht des Arbeitgebers, den jungen Arbeitsuchenden für Weiterbildungen, Vorladungen beim Arbeitsamt und Einstellungsgespräche freizustellen.	40 Stunden Pflicht des Arbeitgebers, den jungen Arbeitsuchenden für Weiterbildungen, Vorladungen beim Arbeitsamt und Einstellungsgespräche freizustellen.
Vergütung des jungen Arbeitsuchenden [% des sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeiter]	Grundsätzlich = 100% des sozialen Mindestlohns (SSM) = 1 874,19 Euro Junge Arbeitsuchende < 18 Jahren → 80% = 1.499,35 Euro BTS → 130% = 2.436,45 Euro Bachelor Master	Grundsätzlich = 100% des sozialen Mindestlohns (SSM) = 1 874,19 Euro Junge Arbeitsuchende < 18 Jahren → 80% SSM = 1.499,35 Euro BTS → 130% SSM = 2.436,45 Euro Bachelor Master
Leistungsprämie	Freiwillig	Freiwillig
Erstattung durch den Staat	50% der Vergütung für die ersten 12 Monate (65% bei unterrepräsentiertem Geschlecht). 30% im Falle einer Verlängerung. + Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben.	75% (100%ige Erstattung im Falle des Staats als Arbeitgeber) der Vergütung für die ersten 12 Monate. 50% im Falle einer Verlängerung. + Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben.
Geltende Schutzbestimmungen	Urlaub wie im Betrieb angewendet. Nacht-, Feiertags-, Sonntagsarbeit. Überstunden. Anrechnung als Praktikum für den Bezug von Arbeitslosengeld.	Urlaub wie im Betrieb angewendet. Nacht-, Feiertags-, Sonntagsarbeit. Überstunden. Anrechnung als Praktikum für den Bezug von Arbeitslosengeld.
Beendigung des Vertrags	Durch den Arbeitgeber innerhalb der ersten 6 Wochen mit 8 Tagen Kündigungsfrist und Kopie an das Arbeitsamt oder nach Ablauf der ersten 6 Wochen mit Zustimmung des Arbeitsamts und 8 Tagen Kündigungsfrist, es sei denn bei schwerwiegendem Verschulden. Durch den jungen Arbeitsuchenden bei Vorliegen triftiger und überzeugender Gründe und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 8 Tagen.	Durch den Direktor des Arbeitsamts auf begründeten Antrag des Arbeitgebers und sofern der junge Arbeitsuchende seinen Pflichten nicht nachkommt, mit 8 Tagen Kündigungsfrist, es sei denn bei schwerwiegendem Verschulden. Durch den jungen Arbeitsuchenden bei Vorliegen triftiger und überzeugender Gründe und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 8 Tagen.
Pflichten des Arbeitgebers bei Vertragsende	Arbeitsbescheinigung über die Art und Dauer der Beschäftigung sowie die absolvierten Weiterbildungen.	Arbeitsbescheinigung über die Art und Dauer der Beschäftigung sowie die absolvierten Weiterbildungen.
Staatliche Einstellungsprämien	Sofern ein unbefristeter Vertrag ohne Probezeit 12 Monate nach Ende des CIE noch besteht: Erstattung des Arbeitgeberanteils der Sozialabgaben über einen Zeitraum von 12 Monaten.	Sofern ein unbefristeter Vertrag ohne Probezeit 12 Monate nach Ende des CAE noch besteht: Erstattung des Arbeitgeberanteils der Sozialabgaben über einen Zeitraum von 12 Monaten.
Bevorzugte Einstellung	Ja, über einen Zeitraum von 3 Monaten nach Vertragsende. Pflicht zur Inkennzeichnung des Arbeitsamts über die freie Stelle, das den jungen Arbeitssuchenden darüber informiert.	Nicht vorgesehen.

ABUS À ÉVITER

La priorité doit rester le marché du travail « normal »

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

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

- **Information et consultation des représentants des salariés**

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

De plus, il doit informer et consulter le comité mixte, une fois par an au moins, sur la conclusion de contrats d'appui-emploi et de contrats d'initiation à l'emploi.

- **Un système de contrôle des abus**

Ces mesures entraînent une aide financière substantielle de l'Etat, ce qui crée le risque que des employeurs dont la situation économique permettrait des embauches « normales » essaient de profiter de ces mesures.

Un comité de pilotage tripartite a donc été mis en place pour surveiller la mise en œuvre de la loi et la conclusion de ces contrats. Il ne faut pas hésiter à dénoncer les abus éventuels auprès de ce comité.

VERMEIDUNG VON MISSBRAUCH

Der „normale“ Arbeitsmarkt muss Priorität haben

Beschäftigungsfördermaßnahmen wenden sich in erster Linie an junge Menschen ohne Abschluss oder mit geringer Qualifizierung. Für diejenigen, die über einen Schulabschluss, einen Hochschulabschluss oder eine Berufsausbildung verfügen, sollen sie nur eine vorübergehende Alternative oder Notlösung darstellen.

Zur Vermeidung einer missbräuchlichen Anwendung dieser Maßnahmen, wurden die nachstehenden Sicherheitsvorkehrungen eingerichtet:

- **Information und Beratung der Arbeitnehmervertreter**

Der Leiter des Unternehmens muss die Personaldelegation und den/die Gleichstellungsbeauftragte/n über den Abschluss eines Berufseingliederungs- oder Berufseinführungsvertrags in Kenntnis setzen und zu Rate ziehen.

Darüber hinaus muss er mindestens einmal pro Jahr den gemischten Betriebsrat (comité mixte) über den Abschluss eines Berufseingliederungs- oder Berufseinführungsvertrags in Kenntnis setzen und zu Rate ziehen.

- **Kontrollsystem zur Vermeidung von Missbrauch**

Da diese Maßnahmen mit beachtlichen finanziellen Mitteln staatlich gefördert werden, besteht die Gefahr, dass Arbeitgeber, deren wirtschaftliche Lage „normale“ Einstellungen durchaus zuließe, versuchen könnten, diese Maßnahmen auszunutzen.

Daher wird ein Lenkungsausschuss aus Arbeitnehmer-, Arbeitgeber- und Verwaltungsvertretern eingerichtet, der die Anwendung des Gesetzes und den Abschluss dieser Verträge überwacht. Missbrauchsfälle sollten dem Ausschuss unverzüglich gemeldet werden.



[illegible]

ÉLECTIONS

CHAMBRE DES SALARIÉS
NOVEMBRE 2013

JE VAIS VOTER



Que vous soyez salarié ou retraité, luxembourgeois ou étranger, résident ou frontalier, la Chambre des salariés est votre chambre professionnelle au Grand-Duché.

En novembre, participez à l'élection de ses membres pour :

- faire valoir vos droits lors des décisions sociales et politiques ;
- défendre vos intérêts par le biais d'une institution forte et crédible ;
- fortifier une institution au service de tous les salariés, qui vous forme et informe tout au long de votre carrière.

WAHLEN

ARBEITNEHMERKAMMER
NOVEMBER 2013

ICH WERDE WÄHLEN



Wenn Sie ein Arbeitnehmer oder Rentner mit luxemburgischer oder ausländischer Staatsangehörigkeit sind und Ihren Wohnsitz in Luxemburg oder in der Grenzregion haben, ist die Arbeitnehmerkammer Ihre Berufskammer im Großherzogtum Luxemburg.

Nehmen Sie im November an der Wahl der Mitglieder der Arbeitnehmerkammer teil, um:

- Ihre Rechte im Rahmen der sozialen und politischen Entscheidungen geltend zu machen;
- Ihre Interessen durch eine starke und glaubhafte Institution vertreten zu lassen;
- eine Institution zu stärken, die im Dienste aller Arbeitnehmer steht und Ihnen während Ihrer gesamten Berufslaufbahn Weiterbildung und Informationen bietet.



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 F +352 27 494 250
csf@csf.lu www.csf.lu

**JE VAIS
VOTER**



ÉLECTIONS
CHAMBRE DES SALAIRES
NOVEMBRE 2013

