



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 6068

Projet de loi

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

Date de dépôt : 25-09-2009

Date de l'avis du Conseil d'État : 20-10-2009

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
13-11-2009	Résumé du dossier	Résumé	<u>3</u>
25-09-2009	Déposé	6068/00	<u>7</u>
02-10-2009	Avis de la Chambre des Salariés (2.10.2009)	6068/01	<u>28</u>
06-10-2009	Avis du Conseil d'Etat (6.10.2009)	6068/02	<u>45</u>
09-10-2009	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail et de l'Emploi	6068/03	<u>58</u>
14-10-2009	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (14.10.2009)	6068/04	<u>61</u>
20-10-2009	Avis complémentaire du Conseil d'Etat (20.10.2009)	6068/05	<u>64</u>
22-10-2009	Rapport de commission(s) : Commission du Travail et de l'Emploi Rapporteur(s) :	6068/06	<u>67</u>
23-10-2009	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (1.10.2009)	6068/07	<u>86</u>
10-11-2009	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (10-11-2009) Evacué par dispense du second vote (10-11-2009)	6068/08	<u>93</u>
27-10-2009	Elaboration d'un modèle-type de contrat CIE-EP ainsi que d'un certificat standardisé	Document écrit de dépôt	<u>96</u>
19-11-2009	Publié au Mémorial A n°222 en page 3908	6068	<u>98</u>

Résumé

Projet de loi 6068

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

Le présent projet de loi contient une série de mesures spécifiques, limitées dans le temps (la date limite est fixée au 31 décembre 2010) pour aider les jeunes diplômés et les jeunes non-diplômés à trouver un emploi stable. Alors qu'initialement, ces mesures en faveur de l'emploi visaient prioritairement les jeunes non-qualifiés, elles seront désormais étendues aux jeunes détenteurs d'un diplôme, afin de leur fournir l'expérience professionnelle valorisant leurs diplômes.

Le projet de loi propose d'un côté une adaptation des deux mesures existantes, à savoir le CIE (contrat d'initiation à l'emploi) et le CAE (contrat d'appui emploi) créés par la loi du 22 décembre 2006; mesures qui seront désormais ouvertes également aux jeunes diplômés. De l'autre côté, il introduit un nouvel instrument, le CIE-EP (contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique), réservé aux jeunes diplômés qui n'éprouveraient pas de difficulté à intégrer le marché du travail en temps de conjoncture normale.

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

Le contrat d'appui emploi (CAE), institué par la loi du 22 décembre 2006 et s'adressant aux jeunes de moins de trente ans, est une mesure de mise au travail qui a comme vocation exclusive d'initier et de former les jeunes demandeurs d'emploi sans formation ou peu qualifiés. Ce type de contrat est destiné aux promoteurs étatiques ou communaux.

Le présent projet de loi vise une adaptation du contrat d'appui-emploi actuel. Afin que ce dernier puisse servir en tant qu'instrument efficace de lutte contre le chômage des jeunes en temps de crise économique, il sera ouvert également aux jeunes détenteurs d'un diplôme et sa durée sera étendue de 9 à 12 mois. Le CAE sera donc accessible aux jeunes diplômés qui, à cause de la crise économique ne se voient offrir ni un contrat de travail, ni un CIE-EP.

Le CAE adapté est réservé aux jeunes demandeurs d'emploi inscrits pendant un mois au moins auprès de l'ADEM. Il est axé sur une formation complémentaire théorique et pratique, décrite dans un plan de formation et suivie par un tuteur. En plus, le CAE est assorti d'une prise en charge individuelle et d'un suivi régulier par les services spécialisés de l'ADEM.

La durée du contrat d'appui-emploi est de douze mois, les nouvelles dispositions législatives prévoient cependant la possibilité d'une prolongation du CAE auprès du même employeur ou auprès d'un autre employeur. Cette décision relève des compétences du ministre ayant l'emploi dans ses attributions; il peut autoriser une prolongation maximale du contrat de douze mois auprès du même promoteur, respectivement la conclusion d'un nouveau contrat pour la même personne auprès d'un autre promoteur.

Les jeunes non-diplômés bénéficiaires d'un CAE ont droit à une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum ; les titulaires 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 reçoivent une indemnité égale à cent pour cent du salaire social minimum. Cent vingt pour cent du salaire social minimum sont attribués aux détenteurs d'un brevet de technicien supérieur respectivement d'un diplôme de bachelor ou de master.

L'embauche du jeune à la fin de l'accomplissement de son CAE, doit se faire par un contrat à durée indéterminée, sans période d'essai, si le jeune a travaillé sous un contrat d'appui-emploi pendant au moins douze mois auprès du même promoteur. Dans ce cas, le fonds pour l'emploi verse une prime unique, revenant à trente pour cent de l'indemnité totale touchée par le jeune, au promoteur autre que l'Etat. La prime n'est due et versée que six mois après l'engagement du jeune et à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur et non encore dénoncé au moment de la demande.

- Le contrat d'initiation à l'emploi adapté

Le contrat d'initiation à l'emploi (CIE), institué par la loi du 22 décembre 2006, a pour but d'assurer aux jeunes demandeurs d'emploi (moins de trente ans) non diplômés, une formation pratique pendant les heures de travail. Cette expérience professionnelle est censée faciliter leur l'intégration sur le marché du travail. Le CIE est destiné aux promoteurs du secteur privé, capables d'offrir une réelle perspective d'emploi au jeune demandeur d'emploi à la fin de la mesure.

S'inscrivant dans le contexte de l'actuelle crise économique, le projet de loi vise à étendre le CIE actuel également aux jeunes diplômés, qui ne se voient offrir ni contrat de travail, ni CIE-EP à la fin de leurs études.

Le projet de loi assouplit la possibilité de reconduction du CIE auprès du même employeur ou auprès d'un autre employeur. En plus, il abolit la disposition stipulant que les employeurs sont tenus de rembourser au fonds pour l'emploi, en cas de non-embauche du jeune à la fin du CIE, les sommes touchées par le jeune pendant la durée de prolongation du CIE.

Les jeunes non-diplômés bénéficiaires d'un CIE ont droit à une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum ; les titulaires 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 reçoivent une indemnité égale à cent pour cent du salaire social minimum. Cent vingt pour cent du salaire social minimum sont attribués aux détenteurs d'un brevet de technicien supérieur respectivement d'un diplôme de bachelor ou de master.

Le jeune peut être embauché définitivement moyennant un contrat à durée indéterminée et sans période d'essai, si la durée de son CIE (auprès du même employeur) est d'au moins douze mois. Dans ce cas, le fonds pour l'emploi verse une prime unique, égale à trente pour cent de l'indemnité totale touchée par le jeune, à l'employeur. La prime n'est due et versée que six mois après l'engagement du jeune à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur et non encore dénoncé au moment de la demande.

- Le contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique (CIE-EP) « Praktikum »

Finalement le projet de loi sous rubrique introduit un nouvel instrument, le contrat d'initiation à l'emploi expérience-pratique (CIE-EP), qui complète le CIE actuellement en vigueur, en créant un volet réservé aux jeunes (moins de trente ans) résidents diplômés (niveau technicien, BAC, BTS ou universitaire) qui n'auraient éprouvé aucune difficulté pour trouver un travail en situation de conjoncture normale. L'objectif principal est donc de leur éviter un passage obligatoire par le chômage, en sortant de l'université.

La durée du CIE-EP varie entre six mois au minimum et vingt-quatre mois au maximum, y compris une éventuelle prolongation.

Le jeune bénéficiaire d'un CIE-EP touche cent vingt pour cent du salaire social minimum s'il est titulaire du diplôme de technicien, diplôme d'études supérieures ou diplôme d'études supérieures techniques. Il a droit à cent cinquante pour cent du salaire social minimum, s'il détient un diplôme de BTS, bachelor ou master.

Le fonds pour l'emploi rembourse mensuellement une somme revenant à quarante pour cent de l'indemnité touchée par le jeune diplômé, à l'employeur. En cas d'embauche du jeune à la fin du CIE-EP, l'employeur est contraint de lui proposer un contrat à durée indéterminée et sans période d'essai, si le CIE-EP s'effectuait sur une durée d'au moins douze mois auprès du même employeur. Dans ce cas, le promoteur bénéficiera d'une prime unique, revenant à trente pour cent de l'indemnité totale touchée par le jeune, de la part du fonds pour l'emploi. La prime n'est due et versée que six mois après l'engagement du jeune à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur et non encore dénoncé au moment de la demande.

6068/00

N° 6068

CHAMBRE DES DEPUTES

2ième Session extraordinaire 2009

PROJET DE LOI**concernant certaines mesures visant à atténuer les effets
de la crise économique sur l'emploi des jeunes**

* * *

*(Dépôt: le 25.9.2009)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (21.9.2009).....	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi.....	7
4) Commentaire des articles	13

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique.– Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi concernant certaines mesures visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes.

Palais de Luxembourg, le 21 septembre 2009

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Immigration,*

Nicolas SCHMIT

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

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

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

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

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

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

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

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

En ce qui concerne l'accès aux mesures, il échet de rappeler que celui-ci n'est pas réglé, déjà actuellement, en fonction de la distinction entre secteur public et secteur privé, mais en fonction de la nature juridique des promoteurs. Ainsi, la seule règle figurant au texte, et qui n'est pas modifiée par le présent projet, exclut le contrat d'appui-emploi pour les promoteurs ayant la forme juridique de société commerciale. Pour tous les autres, il est bien applicable, donc notamment pour les communes, les syndicats de communes, les ministères, les administrations, les établissements publics, les établissements d'utilité publique, les associations, les fondations. Des débouchés pour des CAE pourraient ainsi être additionnellement débloqués dans les emplois techniques, administratifs ou d'appoint des secteurs hospitalier et de soins.

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

Or, sur un arrière-fond de crise financière et économique, beaucoup d'entreprises risquent de prendre une attitude plutôt réservée face à l'engagement de personnel nouveau et/ou supplémentaire dans une

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- en ouvrant le contrat d'appui-emploi (CAE) à des jeunes qualifiés, en y apportant certains aménagements;

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

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

*

1. L'ELARGISSEMENT DU CIE: LE CONTRAT D'INITIATION A L'EMPLOI-EXPERIENCE PRATIQUE (CIE-EP) „PRAKTIKUM“

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

Sont visés les jeunes résidents détenteurs d'un diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques, ainsi que les diplômés détenteurs d'un diplôme postsecondaire. Le CIE-EP n'est pas ouvert aux titulaires de CATP. En effet, ces jeunes ont reçu l'expérience pratique qu'il leur faut pour leur profession lors 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*

2. LE CONTRAT D'INITIATION A L'EMPLOI ADAPTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*

3. LE CONTRAT D'APPUI-EMPLOI (CAE) ADAPTE

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

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

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

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

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

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

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

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

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

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

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

„Chapitre III – Insertion des jeunes dans la vie active

Section 1. Le contrat d'appui-emploi

Art. L. 543-1. (1) L'Administration de l'emploi peut faire bénéficier le jeune demandeur d'emploi, inscrit depuis un mois au moins auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi et âgé de moins de trente ans accomplis, d'un contrat d'appui-emploi conclu entre l'Administration de l'emploi et le jeune.

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

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

Art. L. 543-2. Le contrat est conclu pour une période ne pouvant être inférieure à trois mois. Il peut être renouvelé une fois sans que la durée ne puisse dépasser *douze mois*.

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

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

Art. L. 543-3. La durée hebdomadaire de travail est limitée à trente-deux heures afin de permettre au jeune de chercher activement un emploi et/ou de participer à des formations.

Art. L. 543-4. Les promoteurs visés à l'article L. 543-1, paragraphe (2) adressent leur demande de mise à disposition d'un jeune demandeur d'emploi au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Administration de l'emploi. Ils y joignent une description des tâches à accomplir ainsi qu'un profil du poste à remplir.

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

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

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

Art. L. 543-5. (1) Un tuteur est désigné pour assister et encadrer le jeune demandeur d'emploi durant sa mise à disposition.

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

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

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

(5) Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions et/ou le délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Administration de l'emploi peuvent inviter le tuteur à assister à des séances de formation respectivement d'information.

Art. L. 543-6. Les dispositions du titre II du livre premier ne sont pas applicables au contrat d'appui-emploi.

Art. L. 543-7. (1) L'Administration de l'emploi peut, sur demande du promoteur, mettre fin au contrat d'appui-emploi, en cas de faute grave de la part du jeune.

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

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

Art. L. 543-8. (1) *Les jeunes bénéficiant d'un contrat d'appui-emploi ont droit au congé applicable dans l'entreprise où ils travaillent, en vertu de la loi, de dispositions conventionnelles, réglementaires ou statutaires, le cas échéant proportionnellement à la durée de leur contrat. Le congé est cumulable.*

(2) *En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés, de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles de droit commun afférentes s'appliquent aux bénéficiaires d'un contrat d'initiation à l'emploi.*

Art. L. 543-9. (1) L'Administration de l'emploi peut faire profiter le jeune, qui se trouve en mesure depuis six mois, d'une formation devant faciliter l'objectif défini à l'article L. 543-1, paragraphe (2).

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

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

Art. L. 543-10. Le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un contrat d'appui-emploi, qui lui est proposé par l'Administration de l'emploi, est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet. Il en est de même du jeune qui refuse de suivre les mesures de formation ou l'établissement d'un bilan de compétences conformément à l'article L. 543-9.

Art. L. 543-11. (1) Le jeune demandeur d'emploi, *non diplômé*, bénéficiaire d'un contrat d'appui-emploi touche une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. L. 543-12. Le jeune bénéficiaire d'un contrat d'appui-emploi est tenu de se présenter mensuellement au service placement de l'Administration de l'emploi.

Art. L. 543-13. Le jeune sous contrat d'appui-emploi doit accepter un emploi approprié lui assigné par les services de l'Administration de l'emploi, même si c'est dans le cadre d'une mesure en faveur de l'emploi des jeunes dans le secteur privé.

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

Art. L. 543-14. Le délégué à l'emploi des jeunes de l'Administration de l'emploi ou l'agent désigné par lui est habilité à procéder à des visites des lieux de travail des jeunes demandeurs d'emploi bénéficiant d'un contrat d'appui-emploi afin de s'assurer de la bonne exécution du contrat conformément aux dispositions qui précèdent.

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

Art. L. 543-15. (1) L'Administration de l'emploi peut proposer un contrat d'initiation à l'emploi aux jeunes demandeurs d'emploi inscrits auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi et âgés de moins de 30 ans accomplis.

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

Art. L. 543-16. Le contrat d'initiation à l'emploi est réservé aux promoteurs qui *contribuent à une augmentation concrète de l'employabilité du jeune et améliorent ainsi ses perspectives d'emploi.*

Art. L. 543-17. Les promoteurs visés à l'article L. 543-16 adressent leur demande d'un jeune demandeur d'emploi au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Administration de l'emploi. Ils y joignent une description des tâches à accomplir ainsi qu'un profil du poste à remplir.

Art. L. 543-18. Un tuteur est désigné pour assister et encadrer le jeune demandeur d'emploi durant sa mise à disposition.

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

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

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

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

Art. L. 543-19. (1) Le contrat est conclu pour une durée de douze mois.

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

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

Art. L. 543-20. Le jeune demandeur d'emploi, *non diplômé*, bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi touche une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

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

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

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

Art. L. 543-21. Le fonds pour l'emploi rembourse mensuellement au promoteur une quote-part correspondant à cinquante pour cent de l'indemnité touchée par le jeune ainsi que la part patronale des charges sociales. Le remboursement de cette quote-part est fixé à soixante-cinq pour cent en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité du promoteur et/ou dans la profession en question.

Art. L. 543-22. *L'embauche subséquente à un contrat d'initiation à l'emploi sera à durée indéterminée et sans période d'essai si la durée de contrat auprès du même employeur avait une durée d'au moins douze mois. Le fonds pour l'emploi verse au promoteur une prime unique correspondant à 30% de l'indemnité touchée par le jeune. Sur demande du promoteur à adresser à l'Administration de l'emploi, la prime est versée à la fin du premier semestre consécutif à l'embauche du jeune.*

Art. L. 543-23. (1) Les dispositions du titre II du livre premier ne sont pas applicables au contrat d'initiation à l'emploi.

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

(3) Le promoteur peut mettre fin au contrat d'initiation à l'emploi moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours au cours des six premières semaines du contrat initial. Au-delà des six premières semaines, le promoteur ne peut mettre fin au contrat que sur présentation d'une demande écrite à l'Administration de l'emploi et après avoir obtenu l'accord de cette dernière.

Art. L. 543-24. A l'expiration du contrat d'initiation à l'emploi, le promoteur doit délivrer au jeune un certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation et sur les formations suivies.

Art. L. 543-25. Le promoteur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi, qui est redevenu chômeur.

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

Art. L. 543-26. *Les jeunes bénéficiant d'un contrat d'initiation à l'emploi ont droit au congé applicable dans l'entreprise où ils travaillent, en vertu de la loi, de dispositions conventionnelles, réglementaires ou statutaires, le cas échéant proportionnellement à la durée de leur contrat. Le congé est cumulable.*

Art. L. 543-27. En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés, de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles de droit commun afférentes s'appliquent aux bénéficiaires d'un contrat d'initiation à l'emploi.

Art. L. 543-28. Le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un contrat d'initiation à l'emploi, qui lui est proposé par l'Administration de l'emploi, est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Art. L. 543-29. L'Administration de l'emploi peut refuser à un promoteur la mise à disposition d'un jeune demandeur d'emploi dans le cadre d'un contrat d'initiation à l'emploi en cas d'abus manifeste par l'employeur de la mesure.“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6. L'employeur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique, qui est redevenu chômeur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 10. En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés, de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles de droit commun afférentes s'appliquent aux bénéficiaires d'un contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique.

Art. 11. Les périodes d'occupation en contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Chapitre 2: Dispositions administratives, financières et transitoires

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

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

Article 1

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

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

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

Le contrat d'appui-emploi

- Article L. 543-2.

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

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

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

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

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

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

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

• *Article L. 543-4.*

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

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

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

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

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

• *Article L. 543-8.*

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

• *Article L. 543-9.*

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

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

• *Article L. 543-11.*

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

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

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

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

¹ indice de 702,29 points

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

Le contrat d'initiation à l'emploi

• *Article L. 543-16.*

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

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

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

• *Article L. 543-19.*

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

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

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

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

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

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

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

Finalement, un nouveau paragraphe (3) dispense d'une autorisation ministérielle préalable la prolongation de CIE dans des entreprises couvertes par un plan de maintien dans l'emploi. Ce volet sera alors traité par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations et le résultat des discussions sera consigné dans le plan de maintien dans l'emploi à homologuer par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions.

• *Article L. 543-20.*

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

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

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

² indice de 702,29 points

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

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

- *Article L. 543-22.*

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

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

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

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

- *Article L. 543-25.*

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

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

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

- *Article L. 543-26.*

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

Article 2

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

Article 3

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

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

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

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

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

Article 4

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

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

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

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

Article 5

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

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

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

Article 6

A l'instar des dispositions relatives au CIE, l'employeur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique, qui est redevenu chômeur.

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

Article 7

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

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

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

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

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

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

Article 8

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

Article 9

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

Article 10

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

Article 11

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

Chapitre 2: Dispositions administratives, financières et transitoires*Article 12*

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

Article 13

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

Article 14

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

Article 15

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

Article 16

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

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

Service Central des Imprimés de l'Etat

6068/01

N° 6068¹**CHAMBRE DES DEPUTES**

2ième Session extraordinaire 2009

PROJET DE LOI**concernant certaines mesures visant à atténuer les effets
de la crise économique sur l'emploi des jeunes**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(2.10.2009)

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 oeuvre 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 1er 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 (CAP], 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 desdits 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 plateforme 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.

cier 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“.

Finally, it would be necessary to add a paragraph 6 to article 3 worded as follows: „It is established a steering committee whose mission is to monitor the implementation of the present law, notably of the IT platforms put in place within the framework of the present bill and to ensure its follow-up and an evaluation of CIE-EP. This steering committee has access to CIE-EP deposited with the Administration of Employment and to all statistical data and related information.

It meets at least once a month on the convocation of the Minister of Employment within his attributions.

The composition, the functioning and the modalities of decision of this committee are determined by regulation of the Grand-Duc.

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 faudrait-il 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 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.

Ainsi faudrait-il 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.

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.“

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

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, inscrits 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 destinées 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.

Enfin, 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 faudrait-il 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 oeuvre 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.

68bis. 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 faudrait-il 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 faudrait-il 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	120%
Prime de mérite	facultative		non		facultative	
Remboursement par l'Etat	Facultatif? 40% de l'indemnité		Montant inchangé 85% (100% si Etat) de l'indem- nité + 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 ver- sées 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 rembour- sement sommes perçues		non		Oui Ajout sanction: remboursement sommés 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

6068/02

N° 6068²

CHAMBRE DES DEPUTES

2ième Session extraordinaire 2009

PROJET DE LOI

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

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(6.10.2009)

Par dépêche du 16 septembre 2009, le Premier Ministre, Ministre d'Etat, soumit à l'avis du Conseil d'Etat le projet de loi concernant certaines mesures visant à atténuer l'effet de la crise économique sur l'emploi des jeunes. Le texte du projet de loi, élaboré par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles ainsi que d'une fiche financière.

Aucun avis d'une chambre professionnelle n'était parvenu au Conseil d'Etat à la date de l'émission du présent avis.

La lettre de saisine insistait sur le caractère urgent du projet, présenté comme un plan de crise en matière de lutte contre le chômage des jeunes.

Soucieux de ne pas retarder l'entrée en vigueur d'une loi qui pourrait aider à atténuer les effets de la crise, le Conseil d'Etat rend le présent avis dans l'urgence ce qui ne lui permet pas d'analyser tous les tenants, aboutissants et questionnements du projet de loi, et ce plus particulièrement en rapport avec le contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le Conseil d'Etat ne méconnaît pas l'intérêt de cette réforme et son esprit innovateur.

Selon l'exposé des motifs, si le problème principal du chômage luxembourgeois reste celui des personnes peu qualifiées, la crise risque d'accentuer le chômage des jeunes et de provoquer notamment le chômage au sein d'une catégorie de personnes jusqu'à présent quasiment à l'abri de ce fléau, à savoir les jeunes diplômés. Par le projet sous avis, le Gouvernement entend d'abord créer un instrument nouveau et temporaire, greffé sur les mesures mises en place par la loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi, pour réagir à cette perspective inquiétante.

La susdite loi du 22 décembre 2006, intégrée dans le Code du travail, avait réformé le système antérieur en créant deux sortes de contrats nouveaux en matière de lutte contre le chômage: le contrat d'appui-emploi (CAE) et le contrat d'initiation à l'emploi (CIE).

Le contrat d'appui-emploi (CAE), dans sa version actuellement en vigueur, est une mesure de mise au travail qui a comme vocation exclusive d'initier et de former les jeunes chômeurs sans formation ou peu qualifiés. Cette forme de contrat s'adresse à tous les employeurs indépendamment de leur statut, à l'exception des sociétés commerciales.

Le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) „a pour objectif d'assurer aux jeunes pendant les heures de travail une formation pratique, facilitant l'intégration sur le marché du travail“. Ce dernier type de contrat, dans sa version du 22 décembre 2006, est censé offrir aux jeunes, au-delà d'une formation, une réelle perspective d'emploi à l'issue de la mesure. Il en découle qu'il s'adresse aux employeurs potentiels garantissant cette perspective, ce qui, *a priori*, exclut l'Etat mais non les entreprises com-

merciales dans lesquelles l'Etat est actionnaire. Ces deux mesures ne doivent pas être confondues avec le contrat de travail. Il s'agit de mesures pour l'emploi des jeunes, financées essentiellement par le budget de l'Etat à travers le Fonds pour l'emploi.

La principale mesure nouvelle du projet sous avis s'adresse aux jeunes diplômés. Cet instrument, dont la durée est également limitée au 31 décembre 2010, est désigné par la dénomination „contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique“ (CIE-EP), en soi déjà tout un programme.

Le projet de loi vise également à modifier temporairement le CAE et le CIE en les ouvrant aux jeunes qualifiés alors que, dans la philosophie de la loi du 22 décembre 2006, ces mesures étaient réservées aux non qualifiés ou aux personnes peu qualifiées.

L'exposé des motifs du projet de loi n'esquive pas les risques de dérive ainsi que les compromis négociés entre les intérêts parfois très éloignés des entreprises et de la collectivité.

Le Conseil d'Etat note toutefois l'absence d'une analyse de l'efficacité des mesures instaurées par la loi précitée du 22 décembre 2006. Des informations même purement statistiques ne sont pas jointes au dossier. Il résulte cependant des publications de l'Administration de l'emploi (ADEM) que le nombre de CAE n'a pas sensiblement varié depuis un an (en juin 2009, 202 jeunes ont bénéficié de cet instrument). Par contre, le nombre de jeunes bénéficiant d'un CIE a chuté de 582 à 369 entre juin 2008 et juin 2009. Le nombre total de personnes résidentes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi n'a guère varié au cours de cette même période (3.214 en juin 2008, 3.068 en juin 2009).

Dans la mesure où les auteurs du projet insistent eux-mêmes sur la nécessité d'une évaluation des dispositions du projet sous avis au plus tôt après six mois à compter de leur entrée en vigueur (article 15 du projet de loi) afin de confronter les nouvelles mesures aux réalités économiques, le Conseil d'Etat aurait également apprécié disposer d'une évaluation qualitative des mesures en place depuis trois ans.

Il est prévu de limiter l'application des nouvelles dispositions dans le temps. Elles arriveront dès lors à terme le 31 décembre 2010, sous réserve des contrats en cours à ce moment.

Ce faisant, le Gouvernement mise à fond sur une reprise vigoureuse de l'activité dès le printemps 2010. Si tel était le cas – personne n'ose raisonnablement faire à ce sujet de pronostics –, les mesures auraient permis de faire passer un cap difficile à certains jeunes entrant sur le marché de l'emploi à l'automne de l'année en cours. Ce pari sur la reprise, dont la réalisation décidera du succès ou de l'échec des mesures projetées, constitue dès lors un signal fort. Dans un premier temps, il faut espérer que les employeurs sauront tirer profit des avantages indéniables procurés par le projet qui leur permettra de former à moindres frais leurs futurs cadres et le personnel qualifié dont ils auront nécessairement besoin un jour. La possibilité de former les jeunes selon les besoins spécifiques de l'entreprise sans faire figurer ces bénéficiaires parmi leur personnel constitue une opportunité assez unique.

Le projet prévoit l'introduction d'une voie d'inscription nouvelle à l'ADEM. Selon les auteurs du projet, le nouveau „système *ad hoc*“, qui déroge à l'article L. 622-10 du Code du travail, serait nécessaire car „plus pratique et efficace“. Le Conseil d'Etat note que, contrairement à l'exposé des motifs, le projet de loi reste très vague au sujet des modalités pratiques de ce système. Si, selon l'exposé des motifs, l'ADEM est censée collaborer en étroite liaison avec les ministres compétents, l'article 3 du projet de loi ne fait intervenir que le ministre du Travail. Selon l'exposé des motifs, un bureau spécial est ouvert à l'intention des concernés et sert à enregistrer leurs notices biographiques sur une plateforme informatique qui donnera aux jeunes chômeurs diplômés un accès aux postes déclarés vacants auprès de l'ADEM. L'article L. 622-6 du Code du travail étant d'application pour cette catégorie, les jeunes demandeurs resteront toujours tenus de s'inscrire comme demandeurs d'emploi à l'ADEM. Toutefois, les mesures contraignantes figurant à l'article L. 622-10 ne leur seront pas applicables pendant les trois premiers mois à partir de l'inscription.

Le Conseil d'Etat analysera le libellé des nouvelles dispositions à l'endroit de l'examen des articles. Il note toutefois avec intérêt la philosophie assez originale du système. L'accent est mis sur une activation personnelle du demandeur. Le jeune demandeur se voit accorder, au moment de son inscription, un certain crédit de confiance. Le dépôt d'un *curriculum vitae* sur une plateforme informatique accessible dans des locaux qui, selon l'exposé des motifs, sont séparés de ceux de l'ADEM, vaut inscription à l'ADEM. Les critères selon lesquels le ministre „peut“ décider d'une participation éventuelle du Fonds pour l'emploi aux frais du contrat par le remboursement mensuel à l'employeur d'une quote-part correspondant à 40% de l'indemnité touchée par le jeune ne sont pas précisés dans la loi.

Le Conseil d'Etat note que les dispositions de l'article 1er du projet apportant certaines modifications au régime des CAE et des CIE seront de nature temporaire. Pareil procédé législatif – à proscrire absolument en temps normal – peut être justifié dans une situation d'urgence afin d'introduire les dispositions législatives visant à pallier une crise limitée dans le temps. Le Conseil d'Etat n'entend dès lors pas s'opposer à ce choix, tout en soulignant les risques de cette technique qui, si elle devait se répéter, sonnerait le glas du Code du travail. Le Code est en effet un instrument introduit pour faciliter la consultation des dispositions législatives en vigueur en matière de droit du travail. Le Conseil d'Etat entend d'ores et déjà annoncer que, si les auteurs devaient proposer ultérieurement une prorogation des dispositions dérogatoires sous avis, il insistera fermement à voir intégrer la version dite „dérogatoire“ dans le Code, quitte à voir procéder ultérieurement, par une disposition légale modificative, au retour au texte originaire. Le Conseil d'Etat rappelle dans ce contexte qu'il s'est déjà itérativement élevé contre les clauses de temporisation dites „*sunset clauses*“, qui sont contraires au principe de sécurité juridique.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Intitulé

En raison des modifications à introduire au Code du travail, l'intitulé du projet de loi devra être reformulé comme suit:

„*Projet de loi*

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

Article 1er

Le Conseil d'Etat note que le projet de loi introduit l'article 1er par la phrase suivante „Jusqu'au 31 décembre 2010, les sections 1 et 2 du chapitre III du livre V du Code du travail prennent la teneur suivante: ...“. Ce faisant, le projet de loi vise à introduire les dispositions temporaires dans le Code du travail. Or, selon l'exposé des motifs, la loi en projet „ne fera pas l'objet d'une insertion dans le Code du travail“.

Le Conseil d'Etat rappelle sa position de principe sur la question, exprimée dans son avis du 13 janvier 2009 relatif au projet de loi portant modification de l'article L. 511-12 du Code du travail, „Le Conseil d'Etat ne saurait approuver l'introduction de ces dispositions dans le Code du travail. Un code est une œuvre législative contenant des dispositions dont l'application n'est pas éphémère. Songerait-on à introduire dans le Code civil ou le Code pénal des dispositions strictement limitées dans le temps? Le Conseil d'Etat donne également à considérer que les dispositions temporaires continueraient à figurer dans le code, sauf disposition abrogatoire expresse dans une future loi, même si elles ne sont plus en vigueur“.

Le Conseil d'Etat propose dès lors un libellé tenant compte tant de la volonté des auteurs du projet que des considérations ci-avant développées.

Le Conseil d'Etat note encore que le projet de loi reproduit en son article 1er l'intégralité des sections 1 et 2 du chapitre III du livre V du Code du travail actuellement en vigueur, y compris les articles ne faisant l'objet d'aucune modification. Il ne saurait accepter cette approche qui fait fi de tous les principes légistiques et, de surcroît, sème la confusion. Le Conseil d'Etat propose dès lors de ne faire figurer dans l'article 1er du projet sous avis que les dispositions modificatives temporaires. Un renvoi à la nouvelle loi d'application temporaire pourrait figurer au Code du travail sous l'intitulé du chapitre III du titre IV du livre V.

L'article 1er du projet de loi devrait dès lors être introduit comme suit:

„Jusqu'au 31 décembre 2010, les dispositions suivantes, dérogatoires aux mesures en faveur de l'emploi des jeunes instituées par le Code du travail sous le chapitre III du livre V, sections 1 et 2, sont applicables:

- (1) Par dérogation à l'article L. 543-2, alinéa 1er, le contrat d'appui-emploi ne peut dépasser douze mois.

(2) Il est intercalé un nouvel alinéa à l'article L. 543-2 qui prend la teneur suivante:

„Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut autoriser une prolongation maximale du contrat de douze mois auprès du promoteur, respectivement la conclusion d'un nouveau contrat pour la même période auprès d'un autre promoteur.“

(3) Par dérogation à l'article ...“

Article L. 543-4

Le projet de loi entend introduire une formation obligatoire d'au moins seize heures par mois dans le cadre du CAE. Tant l'exposé des motifs que le commentaire des articles laissent penser que les auteurs du projet envisagent de maintenir cette modification au-delà du maintien en vigueur temporaire des autres dispositions du projet de loi. Il y aurait dès lors lieu de reprendre cette disposition, ainsi que d'autres dispositions qui vont suivre, dans le Code du travail. Le Conseil d'Etat propose d'intégrer le libellé de la présente disposition à l'endroit de l'article 12 du projet sous avis.

Bien entendu, si la lecture faite par le Conseil d'Etat au sujet de la finalité pérenne de cette disposition n'était pas partagée par les auteurs du projet de loi, le Conseil d'Etat marque d'ores et déjà son accord à voir inclure cette disposition, et, le cas échéant, les autres qu'il proposera d'inclure dans le Code du travail, parmi les dispositions dérogatoires reprises à l'article 1er du projet de loi.

Article L. 543-8

Le Conseil d'Etat approuve la proposition de voir fixer le congé annuel dans le cadre du CAE par analogie avec le congé applicable aux salariés.

Tout comme pour la disposition modificative figurant sous l'article L. 543-4, le Conseil d'Etat estime qu'il s'agit d'une disposition ayant vocation à figurer dans le Code du travail car censée rester en vigueur au-delà du 31 décembre 2010. Il propose dès lors de faire figurer cette modification également à l'endroit de l'article 12 du projet de loi sous avis.

Article L. 543-9

Le texte proposé par les auteurs du projet de loi diffère légèrement du libellé actuellement en vigueur du paragraphe 1er, sans qu'il en ait été expressément fait mention dans le commentaire des articles.

D'après la nouvelle rédaction dudit paragraphe, la faculté laissée à l'ADEM qui „peut faire profiter le jeune“ d'une formation, est remplacée par une obligation („fait profiter“).

Le Conseil d'Etat tiendra compte du changement dans le texte proposé à la fin du présent avis.

Article L. 543-11

Le Conseil d'Etat approuve les taux variables de l'indemnité fixés respectivement à quatre-vingts pour cent, cent pour cent ou cent vingt pour cent en fonction des trois catégories spécifiées dans le projet de loi. Par l'adjonction d'un paragraphe 5 à l'article L. 543-11, le Fonds pour l'emploi est tenu de verser au promoteur une prime unique égale à trente pour cent de l'indemnité que le jeune avait touchée pendant la durée du CAE à partir du moment où le jeune est embauché, à l'issue du CAE, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Cette disposition, prise également à l'endroit de l'article L. 543-22 pour le CIE, mériterait d'être précisée. Le Conseil d'Etat note d'abord que cette prime s'ajoute aux quatre-vingt-cinq pour cent de l'indemnité remboursée par le Fonds pour l'emploi en application de l'article L. 543-11(3). A ces incitatifs s'ajoute la bonification d'impôt due en cas d'embauche, introduite par l'article 6 de la loi du 9 décembre 2008 portant modification de certaines dispositions en matière d'impôt direct et qui s'élève à quinze pour cent.

Le Conseil d'Etat observe qu'on saurait difficilement faire plus.

Le taux de quatre-vingts pour cent est réservé, selon le projet de loi, aux jeunes demandeurs d'emploi „non diplômés“. Cette qualification n'est définie nulle part. Le Conseil d'Etat propose de la remplacer par l'expression „le jeune demandeur d'emploi non visé aux alinéas 2 et 3“ pour mieux circonscrire le champ d'application.

Le Conseil d'Etat rappelle, dans ce contexte, qu'il faudrait éviter que les mesures, en raison de leur complexité, ne finissent par profiter qu'à certains promoteurs particulièrement avisés. Un grand nombre de petites et moyennes entreprises, peu au fait de ces dispositions souvent évolutives et très pointues,

risquent d'être *de facto* exclues de ces avantages ce qui, en fin de compte, porte atteinte à l'efficacité de ces mesures pourtant extrêmement onéreuses pour la collectivité.

Le libellé du paragraphe 5 gagnerait en clarté s'il était pour le moins précisé que la prime n'est versée que si le contrat de travail subsiste au moins au jour de l'introduction de la demande du promoteur tendant à voir toucher la prime. Telle est certes l'intention des auteurs, exprimée à l'endroit du commentaire des articles, mais elle ne résulte pas du texte positif.

Le Conseil d'Etat propose le libellé suivant:

„(5) Sur demande du promoteur autre que l'Etat ayant procédé à l'embauche subséquente du bénéficiaire, le Fonds pour l'emploi lui verse une prime unique correspondant à trente pour cent de l'indemnité touchée par le jeune. La prime n'est due et versée que six mois après l'engagement du bénéficiaire sous contrat à durée indéterminée et à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur et non encore dénoncé au moment de la demande.“

Article L. 543-16

Alors que sous le régime actuel le CIE est réservé aux promoteurs qui peuvent „offrir au jeune une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat“, cette condition sera assouplie sensiblement après l'entrée en vigueur du régime temporaire régi par le projet sous avis. Dorénavant, il suffira que les promoteurs „contribuent à une augmentation concrète de l'employabilité du jeune et améliorent ainsi ses perspectives d'emploi“.

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler sur cette modification.

Article L. 543-19

Là encore, les conditions d'application du CIE sont largement assouplies. Il est renvoyé au commentaire détaillé de l'article. A signaler que le paragraphe 3 dans sa version actuellement en vigueur, qui prévoit l'obligation pour les employeurs qui n'engagent pas le jeune à la fin de son CIE prolongé de rembourser au Fonds pour l'emploi les aides financières touchées pendant la période de prolongation, est temporairement aboli.

Article L. 543-20

Sans observation.

Article L. 543-22

Cet article, relatif au CIE, est le pendant de l'article L. 543.11(5) régissant la prime due au promoteur d'un CAE. Le Conseil d'Etat renvoie à ses observations relatives au CAE à l'endroit de l'article L. 543-11(5).

Article L. 543-25

Sans observation.

Article L. 543-26

Le Conseil d'Etat suggère d'inclure cette disposition dans le nouvel article regroupant les dispositions modificatives pérennes.

Article 2

Cet article régit le CIE-EP analysé sommairement à l'endroit des considérations générales.

Article 3

Aux termes du paragraphe 1er, le CIE-EP est „destiné“ aux jeunes demandeurs d'emploi diplômés. Le Conseil d'Etat propose de remplacer le terme „destiné“ par „réservé“. L'expression „demandeurs d'emploi diplômés“ peut prêter à confusion.

L'article 3, paragraphe 1er, se lira dès lors comme suit:

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

Au paragraphe 2, le Conseil d'Etat propose d'omettre le renvoi à „l'objectif“ de la loi au motif que pareille précision n'a aucun caractère normatif. Il propose le libellé suivant:

„(2) Le contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique doit offrir une expérience de travail pratique réelle au jeune dans le but d'un accès définitif au marché de l'emploi. ...“

Les paragraphes 3 à 5 ne donnent pas lieu à observation.

Article 4

Le Conseil d'Etat suppose que l'indemnité visée dans cet article est celle versée dans le cadre d'un CIE-EP. Au cours de la période postérieure à l'inscription et antérieure à la signature d'un tel contrat, le régime normal d'indemnisation régi par l'article L. 522-1 du Code du travail est dès lors applicable.

Article 5

Le Conseil d'Etat propose de reprendre le même libellé que celui qu'il a proposé à l'endroit de l'article L. 543-21 et de l'article L. 543-11(5).

Articles 6 à 11

Ces dispositions sont essentiellement identiques à celles qui entreront en vigueur pour le CIE et le CAE.

Articles 12 à 14 (12 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat propose de regrouper les dispositions sous examen en un seul article, en y incluant celles des articles L. 543-4, L. 543-8 et L. 543-26 (qui deviendront les points 4 à 6 de l'article 12 tel que proposé par le Conseil d'Etat), alors que toutes ces dispositions constituent des modifications définitives du Code du travail, par opposition aux mesures temporaires énoncées à l'article 1er.

Le libellé de l'article 12 pourra se lire comme suit:

„**Art. 12.** Les dispositions du Code du travail sont modifiées comme suit:

1. Il est ajouté un nouveau paragraphe 5 à l'article L. 414-4 de la teneur suivante:

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

2. Il est ajouté un nouveau paragraphe 4 à l'article L. 423-2 de la teneur suivante:

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

3. Il est ajouté un nouveau point 40 à l'article L. 631-2, paragraphe 1er, de la teneur suivante:

„40. de la prise en charge des frais résultant de l'application, de la promotion et du suivi de la loi du xx.xx.xxxx 1. concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes; 2. modifiant certaines dispositions du Code du travail.“

4. Il est ajouté un nouvel alinéa 4 à l'article L. 543-4 de la teneur suivante:

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

5. Les dispositions de l'article L. 543-8 sont remplacées par le libellé suivant:

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

(2) En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés, de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles de droit commun afférentes s'appliquent aux bénéficiaires d'un contrat d'initiation à l'emploi.“

6. Les dispositions de l'article L. 543-26 sont remplacées par le libellé suivant:

„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.“

Article 15

Aux termes de cet article, le Comité permanent du travail et de l'emploi procédera à une évaluation des dispositions relatives aux CIE-EP „au plus tôt après six mois à compter de leur mise en vigueur“. Pareille disposition est purement déclamatoire et n'a aucune valeur normative. Rien n'empêchera le Comité permanent du travail et de l'emploi de procéder à cette évaluation en dehors de toute disposition légale l'y invitant formellement. Le Conseil d'Etat propose dès lors d'omettre cet article.

Il observe par ailleurs que l'expression „au plus tôt six mois après l'entrée en vigueur“ n'introduit aucune obligation légale contraignante et exprime même une certaine réticence. Le Conseil d'Etat suggère dès lors, à titre subsidiaire, une formule plus positive. Le renvoi à l'article L. 651-1 du Code du travail est superfluetoire alors qu'il n'existe qu'un seul Comité permanent du travail et de l'emploi. L'article 15 pourrait dès lors se lire comme suit:

„Le Comité permanent du travail et de l'emploi procédera à l'évaluation des dispositions de la présente loi six mois après l'entrée en vigueur de celle-ci.“

Article 16 (13 selon le Conseil d'Etat)

Sans observation.

Suit le texte proposé par le Conseil d'Etat:

*

PROJET DE LOI

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

Chapitre 1er. – Adaptation temporaire des mesures en faveur de l'emploi des jeunes

Art. 1er. Jusqu'au 31 décembre 2010, les dispositions suivantes, dérogoires aux mesures en faveur de l'emploi des jeunes instituées par le Code du travail sous le chapitre III du livre V, sections 1 et 2, sont applicables:

- (1) Par dérogation à l'article L. 543-2, alinéa 1er, le contrat d'appui-emploi ne peut dépasser douze mois.
- (2) Il est intercalé un nouvel alinéa à l'article L. 543-2 qui prend la teneur suivante:

„Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut autoriser une prolongation maximale du contrat de douze mois auprès du promoteur, respectivement la conclusion d'un nouveau contrat pour la même période auprès d'un autre promoteur.“
- (3) Par dérogation à l'article L. 543-9, paragraphe 3, l'Administration de l'emploi fait bénéficier le jeune pouvant faire valoir une certaine expérience de travail de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédict bilan de compétences.
- (4) L'article L. 543-11, paragraphe 1er est suspendu et remplacé par le libellé suivant:

„Par dérogation à l'article L. 543-11, paragraphe 1er, le jeune demandeur d'emploi non visé aux alinéas 2 et 3, bénéficiaire d'un contrat d'appui-emploi, touche une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.“

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

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

- (5) Il est ajouté un paragraphe 5 à l'article L. 543-11, libellé comme suit:

„(5) Sur demande du promoteur autre que l'Etat ayant procédé à l'embauche subséquente du bénéficiaire, le Fonds pour l'emploi lui verse une prime unique correspondant à trente pour cent de l'indemnité touchée par le jeune. La prime n'est due et versée que six mois après l'engagement du bénéficiaire sous contrat à durée indéterminée et à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur et non encore dénoncé au moment de la demande.“

- (6) Par dérogation à l'article L. 543-16, le contrat d'initiation à l'emploi est réservé aux promoteurs qui contribuent à une augmentation concrète de l'employabilité du jeune et améliorent ainsi ses perspectives d'emploi.

- (7) Par dérogation à l'article L. 543-19, paragraphe 2, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut autoriser une prolongation du contrat de douze mois sur base d'une demande motivée du promoteur. Il peut en outre autoriser la conclusion d'un nouveau contrat auprès d'un autre promoteur à la fin du premier.

- (8) Le paragraphe 3 de l'article L. 543-19 est suspendu et remplacé par le libellé suivant:

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

- (9) Par dérogation à l'article L. 543-20, le jeune demandeur d'emploi non visé aux alinéas 2 et 3, 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.

- (10) L'article L. 543-22 est suspendu et remplacé par le libellé suivant:

„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 trente pour cent 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.“

- (11) L'alinéa 2 de l'article L. 543-25 est suspendu et remplacé par le libellé suivant:

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

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

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

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

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

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

(5) Les dispositions de l'article L. 622-10 du Code du travail ne sont pas applicables aux jeunes ayant opté pour le contrat d'initiation à l'emploi-expérience professionnelle lors de l'inscription.

Ces dispositions redeviennent automatiquement applicables si les jeunes en question n'ont pas signé un contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique dans un délai de trois mois à partir de l'inscription. Ils peuvent par ailleurs à tout moment opter pour le retour à l'application de l'article L. 622-10.

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

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

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

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

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

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

Art. 6. L'employeur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique, qui est redevenu chômeur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 10. En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés, de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles de droit commun afférentes s'appliquent aux bénéficiaires d'un contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique.

Art. 11. Les périodes d'occupation en contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Chapitre 2.– Dispositions modificatives et transitoires

Art. 12. Les dispositions du Code du travail sont modifiées comme suit:

1. Il est ajouté un nouveau paragraphe 5 à l'article L. 414-4 de la teneur suivante:

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

2. Il est ajouté un nouveau paragraphe 4 à l'article L. 423-2 de la teneur suivante:

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

3. Il est ajouté un nouveau point 40 à l'article L. 631-2, paragraphe 1er de la teneur suivante:

„40. de la prise en charge des frais résultant de l'application, de la promotion et du suivi de la loi du xx.xx.xxxx 1. concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes; 2. modifiant certaines dispositions du Code du travail.“

4. Il est ajouté un nouvel alinéa 4 à l'article L. 543-4 de la teneur suivante:

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

5. Les dispositions de l'article L. 543-8 sont remplacées par le libellé suivant:

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

(2) En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés, de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles de droit commun afférentes s'appliquent aux bénéficiaires d'un contrat d'initiation à l'emploi.“

6. Les dispositions de l'article L. 543-26 sont remplacées par le libellé suivant:

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

Art. 13. (1) Les contrats d'appui-emploi et les contrats d'initiation à l'emploi conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi continueront à être régis par les dispositions légales et réglementaires applicables dans leur teneur actuelle.

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

Ainsi délibéré en séance plénière, le 6 octobre 2009.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Alain MEYER

Service Central des Imprimés de l'Etat

6068/03

N° 6068³

CHAMBRE DES DEPUTES

2ième Session extraordinaire 2009

PROJET DE LOI

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

* * *

**AMENDEMENTS ADOPTES PAR LA COMMISSION
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(9.10.2009)

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 19 (2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous informer que dans sa réunion du 8 octobre 2009, la Commission du Travail et de l'Emploi s'est ralliée intégralement au texte proposé par le Conseil d'Etat dans son avis du 6 octobre 2009 sur le projet de loi mentionné sous rubrique.

Au cours de l'examen détaillé des articles, la commission a toutefois été amenée à procéder au redressement d'oublis matériels ou d'incohérences terminologiques qui s'étaient glissés dans le texte gouvernemental initial. A cet effet, elle a adopté les amendements ponctuels suivants:

Amendement 1 – (Article 1er, point 9, alinéa 2)

L'expression „certificat d'aptitude pratique et professionnelle“ est à remplacer par la dénomination correcte „certificat d'aptitude technique et professionnelle“, de sorte que cet alinéa se lira comme suit:

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

Amendement 2 – (Article 1er, point 9, alinéa 3)

L'énumération des diplômes dont les détenteurs ont droit à une indemnisation au taux de 120 pour cent du salaire social minimum non qualifié doit être complétée in fine par celui de master, de sorte que cet alinéa se lira comme suit:

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

Amendement 3 – (Article 3, paragraphe (1))

La définition du cercle des bénéficiaires potentiels du CIE-EP doit être complétée par les détenteurs du diplôme de technicien, de sorte que ce paragraphe se lira comme suit:

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

*

Compte tenu de l'urgence du présent projet et afin de permettre à la Chambre des Députés de le voter dans ses séances publiques de la dernière semaine d'octobre, je vous saurais gré, Monsieur le Président, si le Conseil d'Etat pouvait émettre son avis complémentaire dans sa prochaine séance.

*

Copie de la présente est adressée pour information à M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, et à Mme Octavie Modert, Ministre aux Relations avec le Parlement.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Le Président de la Chambre des Députés,
Laurent MOSAR

6068/04

N° 6068⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2009-2010

PROJET DE LOI

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

* * *

**AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES
ET EMPLOYES PUBLICS**

(14.10.2009)

Par dépêche du 14 septembre 2009, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration a demandé, „*le plus rapidement possible*“, l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Si ce dernier résume déjà parfaitement l'objectif que poursuit le projet, la lettre de saisine précise qu'il „*contient un véritable plan d'urgence destiné à éviter une augmentation sensible du chômage des jeunes, y compris des jeunes diplômés, suite à la crise économique*“. Concrètement, il s'agit d'adapter temporairement – puisque la nouvelle loi ne sortira ses effets que jusqu'au 1er janvier 2011, quitte à ce que tous les contrats conclus sur sa base avant cette date continueront à être régis par ses dispositions – les mesures d'ores et déjà prévues au Code du travail sous les dénominations „*contrat d'appui-emploi*“ et „*contrat d'initiation à l'emploi*“ et de compléter ce dernier pendant la même période transitoire par un volet appelé „*contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique*“ réservé aux jeunes diplômés de moins de trente ans, à condition qu'ils soient détenteurs au moins du diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques et que, évidemment, ils soient demandeurs d'emploi.

Dans le souci de ne pas retarder ce dossier urgent, par ailleurs d'une assez grande technicité, la Chambre des fonctionnaires et employés publics fait l'économie d'analyser jusque dans le moindre détail les dispositions proposées.

Elle ne voudrait cependant pas manquer de dûment saluer tout effort et toute mesure visant à combattre le chômage, et elle ne peut que souhaiter que l'approche choisie par le gouvernement soit la bonne et porte les fruits espérés.

(Avis émis conformément aux dispositions de l'article 3, alinéa 2, du règlement d'ordre interne de la Chambre des fonctionnaires et employés publics).

Luxembourg, le 14 octobre 2009

Le Directeur,
G. MULLER

Le Président,
E. HAAG

Service Central des Imprimés de l'Etat

6068/05

N° 6068⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2009-2010

PROJET DE LOI

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

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(20.10.2009)

Par dépêche du 9 octobre 2009, le président de la Chambre des députés soumit au Conseil d'Etat trois amendements au projet de loi sous rubrique, élaborés par la Commission du travail et de l'emploi. Par la même dépêche, la Chambre des députés informa le Conseil d'Etat que la commission s'était ralliée intégralement au texte proposé par le Conseil d'Etat dans son avis du 6 octobre 2009. Les amendements constituent, selon la commission, de simples redressements „d'oublis matériels ou d'incohérences terminologiques“.

Le Conseil d'Etat partage cette appréciation.

Amendement 1

Le Conseil d'Etat approuve la précision proposée.

Amendement 2

Le Conseil d'Etat n'entend pas non plus s'opposer à l'amendement, encore qu'il estime que la précision qui consistera à compléter l'article 1er, point 9, alinéa 3 de l'ajout „ou Master“ est superflue. Le diplôme de Bachelor est en effet un préalable nécessaire à l'obtention du diplôme de Master. Le détenteur d'un Master, à défaut de dispositions particulières régissant sa situation, ne saurait que bénéficier des mêmes droits.

Amendement 3

Le Conseil d'Etat n'entend pas s'opposer à l'extension du CIE-EP aux détenteurs d'un simple diplôme de technicien.

*

Le Conseil d'Etat marque d'ores et déjà son accord à voir également reprendre le libellé qu'il avait formulé à l'endroit de l'article 1er concernant le libellé remplaçant l'article L. 543-11 (article 1er, paragraphe 5 dans la version proposée par le Conseil d'Etat) à l'endroit de l'article 1er, paragraphe 10 (selon la version du Conseil d'Etat) qui vise le CIE et à l'endroit de l'article 5, paragraphe 2 (selon la version du Conseil d'Etat) visant le CIE-EP.

Le Conseil d'Etat profite encore de l'occasion pour proposer, à l'endroit du paragraphe 4 de l'article 1er du texte proposé par lui dans son premier avis, la suppression de la phrase introductive „L'article L. 543-11, paragraphe 1er est suspendu et remplacé par le libellé suivant:“ ainsi que les guillemets figurant dans ce paragraphe. Cette phrase fait en effet double emploi avec le liminaire du prédit article 1er.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 20 octobre 2009.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Alain MEYER

Service Central des Imprimés de l'Etat

6068/06

N° 6068⁶**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2009-2010

PROJET DE LOI

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

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI**

(22.10.2009)

La Commission se compose de: M. Lucien LUX, Président; M. Roger NEGRI, Rapporteur; MM. André BAULER, Fernand ETGEN, Léon GLODEN, André HOFFMANN, Ali KAES, Mmes Viviane LOSCHETTER, Martine MERGEN, M. Marc SPAUTZ, Mme Vera SPAUTZ et M. Lucien WEILER, Membres.

*

I. PROCEDURE LEGISLATIVE

Le projet de loi 6068 a été déposé à la Chambre des Députés par le Ministre du Travail et de l'Emploi, Monsieur Nicolas Schmit, en date du 25 septembre 2009.

Dans sa réunion du 22 septembre 2009, la Commission du Travail et de l'Emploi de la Chambre des Députés a désigné M. Roger Negri comme rapporteur du projet de loi et a entendu la présentation du projet par M. le Ministre du Travail et de l'Emploi.

La Chambre des Salariés a adopté son avis le 2 octobre 2009. La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics a rendu son avis le 14 octobre 2009.

Lors de la réunion du 8 octobre 2009, la Commission du Travail et de l'Emploi a analysé le projet de loi et l'avis du Conseil d'Etat du 6 octobre 2009. Dans cette même réunion, la Commission a adopté des amendements d'ordre rédactionnel qui ont fait l'objet de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 20 octobre 2009.

Après avoir examiné l'avis complémentaire du Conseil d'Etat, la Commission du Travail et de l'Emploi a adopté le présent rapport en date du 22 octobre 2009.

*

II. INTRODUCTION**Historique des mesures contre le chômage des jeunes**

A la fin des années 1970, le Gouvernement luxembourgeois était confronté à une première augmentation importante du taux de chômage des jeunes en-dessous de 25 ans. A cette époque, le Luxembourg notait un déficit global des emplois. Cette situation fut étroitement liée à l'évolution défavorable de la structure démographique nationale. Le problème était que le nombre des jeunes qui arrivaient sur le marché de l'emploi (nés pendant la vague de naissance de l'après Seconde Guerre mondiale) était beaucoup plus élevé que celui des personnes sortant de la vie active. La loi du 27 juillet 1978 mettait pour la première fois en place une série de mesures afin de promouvoir l'emploi des jeunes. Les dis-

positions législatives tendaient à accroître les emplois disponibles également aux jeunes et introduisaient des contrats de stage-initiation pour les jeunes demandeurs d'emploi n'ayant pas dépassé l'âge de 25 ans et inscrits auprès de l'Administration de l'Emploi (ADEM). Ces contrats avaient pour objectif d'assurer au jeune une formation pratique facilitant ainsi la transition entre l'enseignement et la vie professionnelle. Dans le but d'encourager l'embauche des jeunes stagiaires, le fonds de chômage, créé par la loi du 30 juin 1976¹ et précurseur de l'actuel fonds pour l'emploi, prenait en charge la part patronale des charges sociales.²

Au début des années 1980, le taux de chômage des jeunes était toujours en hausse et le législateur a modifié la loi du 27 juillet 1978, en augmentant le montant des indemnités remboursées par le fonds de chômage à l'employeur, offrant au jeune demandeur d'emploi un stage de préparation en entreprise. Cette modification a été introduite par la loi du 19 décembre 1983.³

Une décennie plus tard (fin 1998), le chômage des jeunes de moins de 25 ans s'élevait à 6,2 pour cent. Cette classe d'âge représentait dix pour cent de la population active, mais 25 pour cent des demandeurs d'emploi. La loi PAN du 12 février 1999⁴ a alors introduit une seule mesure, à savoir le contrat d'auxiliaire temporaire (CAT), qui liait contractuellement le jeune (de moins de trente ans et inscrit depuis au moins un mois auprès de l'ADEM) à un employeur du secteur public ou du secteur privé. Le stage d'insertion, destiné au secteur privé, remplaçait l'ancien stage de préparation en entreprise. Il ne créait pas de liens contractuels entre l'employeur et le stagiaire. Son objectif était de familiariser les jeunes demandeurs d'emploi avec la vie d'entreprise et de permettre leur orientation professionnelle par une possibilité de choix élargie.

La loi du 22 décembre 2006⁵ a révisé les instruments mis en place par la loi du 12 février 1999, afin d'en augmenter l'efficacité en termes d'intégration respectivement de réintégration sur le marché de l'emploi. Le nombre des mesures fut réduit de trois⁶ à deux: furent créés le contrat d'appui-emploi (CAE), destiné à des promoteurs étatiques ou communaux et remplaçant l'ancien CAT, et le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) destiné, quant à lui, à des promoteurs du secteur privé en remplacement du stage d'insertion.

*

III. CONTENU DU PROJET DE LOI

Aperçu général sur le taux de chômage des jeunes dans l'Union européenne et au Grand-Duché de Luxembourg

La crise économique et financière qui nous frappe depuis septembre 2008, commence à avoir de fortes répercussions sur le marché de l'emploi. Même si on note les premiers indices d'une stabilisation économique, les experts en la matière sont convaincus que ce développement n'aura, dans un proche futur, pas encore d'incidence positive sur le marché de l'emploi. Les responsables politiques doivent dès lors relever le défi politique afin d'éviter que la crise économique et financière n'entraîne dans son sillage une crise encore plus grave au plan social.

Le taux de chômage au sein de l'Union européenne a augmenté de sept pour cent au mois d'août 2008 à 9,1 pour cent en août 2009. Il s'agit du taux le plus élevé enregistré dans l'Union européenne depuis mars 2004.⁷ En chiffres absolus l'Union européenne compte donc actuellement 21,8 millions de personnes au chômage. Par rapport au mois de juillet 2009, le nombre de chômeurs s'est accru de 236.000 personnes. Comparé à août 2008, ce nombre a augmenté de 5 millions dans l'UE.

1 Loi du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

2 Loi du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

3 Loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984.

4 Loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

5 Loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement.

6 Le CAT dans le secteur public, le CAT dans le secteur privé et le stage d'insertion.

7 EUROSTAT, Communiqué de Presse No 139/2009-1er octobre 2009, „Le chômage en hausse à 9,6% dans la zone euro – En hausse à 9,1% dans l'UE27“

Au Luxembourg, le taux de chômage s'est également accru de manière inquiétante au cours de l'année dernière. Se situant à 4,2 pour cent en août 2008, il s'élève actuellement à 5,6 pour cent. En chiffres absolus ceci revient à 12.910 demandeurs d'emploi résidents en août 2009, comparé à 9.374 en août 2008, ce qui équivaut à une augmentation de 3.536 personnes en une année seulement.⁸

Au sein de l'Union européenne, le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans accuse une hausse considérable au cours des douze derniers mois. S'élevant en août 2008 à 15,5 pour cent, il atteint actuellement 19,8 pour cent. Le taux le plus bas est observé aux Pays-Bas où il est repéré à 6,3 pour cent, le taux le plus élevé est enregistré en Espagne avec 39,2 pour cent. Le Grand-Duché de Luxembourg se situe en dessous de la moyenne européenne avec un taux de 16,8 pour cent en août 2009.⁹

Le problème principal du chômage au Luxembourg reste, certes, celui des personnes peu ou pas qualifiées¹⁰, qui représentent 47,6 pour cent des demandeurs d'emploi résidents. Néanmoins, vu l'ampleur de l'actuelle crise économique que nous traversons, nous sommes confrontés à un phénomène additionnel, temporaire et peu connu auparavant au Grand-Duché, à savoir un taux de chômage croissant des jeunes détenteurs d'un diplôme. En effet, en août 2008, 11,9 pour cent des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM pouvaient se prévaloir d'un diplôme supérieur, en août 2009 ce taux est passé à 15,3 pour cent.

En temps normaux, les jeunes en question auraient probablement rapidement trouvé un emploi, ce qui n'est plus le cas dans la situation actuelle où de nombreuses entreprises, en particulier celles admises au chômage partiel, ont comme ligne de conduite majeure celle de la réduction des frais en général et surtout des coûts salariaux.

Estimant le nombre des jeunes demandeurs d'emploi diplômés arrivant pour la première fois sur le marché de l'emploi en automne 2009 à environ 2.000, le Ministre du Travail et de l'Emploi a élaboré avec les partenaires sociaux un projet de loi spécifique servant de „plan d'urgence“ et ayant pour objectif de remédier assez vite et de la manière la plus efficace à ce phénomène que l'on espère temporaire dans la mesure où il est lié étroitement à la crise.

Ainsi, le présent projet de loi contient une série de mesures spécifiques, limitées dans le temps (la date limite est fixée au 31 décembre 2010) pour aider les jeunes diplômés et les jeunes non-diplômés à trouver un emploi stable. Alors qu'initialement, ces mesures en faveur de l'emploi visaient prioritairement les jeunes non-qualifiés, elles seront désormais étendues aux jeunes détenteurs d'un diplôme, afin de leur fournir l'expérience professionnelle valorisant leurs diplômes.

Le projet de loi propose d'un côté une adaptation des deux mesures existantes, à savoir le CIE (contrat d'initiation à l'emploi) et le CAE (contrat d'appui emploi) créés par la loi du 22 décembre 2006; mesures qui seront désormais ouvertes également aux jeunes diplômés. De l'autre côté, il introduit un nouvel instrument, le CIE-EP (contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique), réservé aux jeunes diplômés qui n'éprouveraient pas de difficulté à intégrer le marché du travail en temps de conjoncture normale.

Le but du projet de loi en question n'est nullement de créer de la main-d'oeuvre jeune et bon marché, mais d'encourager les entreprises, qui à cause de la crise risquent de prendre une attitude réservée face à des recrutements, à former des jeunes non-qualifiés et des jeunes diplômés et de leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle facilitant leur intégration au marché de l'emploi. Dans ce contexte, le taux de participation de l'Etat à l'indemnisation versée aux jeunes pendant les contrats CAE et CIE n'est donc pas modifiée par rapport à la situation actuelle. En cas de CAE auprès d'un promoteur étatique, le fonds pour l'emploi prend en charge l'indemnité totale versée au jeune; s'il s'agit d'un promoteur autre que l'Etat, le fonds pour l'emploi couvre quatre-vingt-cinq pour cent. En cas de CIE, l'aide étatique s'élève à cinquante pour cent de l'indemnité versée au jeune.¹¹

La création du CIE-EP introduit une nouvelle aide étatique, s'élevant à quarante pour cent de l'indemnité touchée par le jeune, son niveau est donc inférieur à celui des CIE et CAE.

8 ADEM, „Bulletin Luxembourgeois de l'emploi“, No 8 août 2009, p. 3.

9 ADEM, „Bulletin Luxembourgeois de l'emploi“, No 8 août 2009, p. 5.

10 Niveau de formation inférieur, scolarité obligatoire (9 années d'études)

11 L'aide étatique s'élève même à soixante-cinq pour cent de l'indemnité versée au jeune, si ce dernier appartient au sexe sous-représenté dans l'entreprise dans laquelle il/elle effectue son CIE.

L'aide étatique augmente en cas d'embauche par contrat à durée indéterminée subséquente du jeune puisque l'employeur touche alors une prime d'embauche, s'élevant à trente pour cent de l'indemnité totale touchée par le jeune en mesure.

Le rôle de l'Etat est donc de favoriser une politique active de l'emploi au lieu de se limiter à payer les indemnités de chômage.

Il convient de noter qu'un comité de pilotage suivra l'évolution des mesures par un système de monitoring, afin d'éviter d'éventuels abus. Si en effet, le système sera détourné aux dépens de l'embauche normale, il est prévu qu'il pourra y être mis fin après six mois. Un suivi et une évaluation, dont les résultats seront présentés périodiquement au Comité permanent du travail et de l'emploi, seront organisés par les services du Ministère du Travail et de l'Emploi. Il est également prévu que le ministre pourra refuser les remboursements aux employeurs en cas d'abus.

L'objectif premier de toutes ces mesures (CAE adapté, CIE adapté et CIE-EP) doit être l'insertion immédiate des jeunes sur le marché du travail „normal“ avec la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée et sans période d'essai.

Les mesures introduites par le projet de loi en question seront strictement liées à la situation extraordinaire qui règne surtout au niveau du marché de l'emploi. C'est pour cette raison qu'elles revêtent un caractère temporaire et limité dans le temps (en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010).

Le contrat d'appui-emploi (CAE) adapté

Le contrat d'appui emploi (CAE), institué par la loi du 22 décembre 2006 et s'adressant aux jeunes de moins de trente ans, est une mesure de mise au travail qui a comme vocation exclusive d'initier et de former les jeunes demandeurs d'emploi sans formation ou peu qualifiés. Ce type de contrat est destiné aux promoteurs étatiques ou communaux.

Le présent projet de loi vise une adaptation du contrat d'appui-emploi actuel. Afin que ce dernier puisse servir en tant qu'instrument efficace de lutte contre le chômage des jeunes en temps de crise économique, il sera ouvert également aux jeunes détenteurs d'un diplôme et sa durée sera étendue de 9 à 12 mois. Le CAE sera donc accessible aux jeunes diplômés qui, à cause de la crise économique ne se voient offrir ni un contrat de travail, ni un CIE-EP.

Le CAE adapté est réservé aux jeunes demandeurs d'emploi inscrits pendant un mois au moins auprès de l'ADEM. Il est axé sur une formation complémentaire théorique et pratique, décrite dans un plan de formation et suivie par un tuteur. En plus, le CAE est assorti d'une prise en charge individuelle et d'un suivi régulier par les services spécialisés de l'ADEM.

Dans ce type de contrat, l'accent est fortement mis sur le volet formation, c'est pourquoi une période de formation obligatoire d'un minimum de seize heures par mois est prévue et les heures de travail par semaine se limitent à trente-deux. La formation est possible auprès de l'ensemble des offrants de formation agréés au Luxembourg; les dispositions de l'Institut national d'administration publique (INAP) seront également adaptées afin de pouvoir accueillir des jeunes n'ayant pas le statut d'employé de l'Etat ou de fonctionnaire.

Le contrat d'appui-emploi adapté est destiné exclusivement aux employeurs ne revêtant pas la forme juridique de sociétés commerciales telle que définie par la loi modifiée de 1915 sur les sociétés commerciales. Les jeunes sont donc occupés et formés par des employeurs du secteur associatif, du secteur public ou d'initiatives sociales en faveur de l'emploi bénéficiant d'un agrément ministériel.

La durée du contrat d'appui-emploi est de douze mois, les nouvelles dispositions législatives prévoient cependant la possibilité d'une prolongation du CAE auprès du même employeur ou auprès d'un autre employeur. Cette décision relève des compétences du ministre ayant l'emploi dans ses attributions; il peut autoriser une prolongation maximale du contrat de douze mois auprès du même promoteur, respectivement la conclusion d'un nouveau contrat pour la même personne auprès d'un autre promoteur.

Les jeunes non-diplômés bénéficiaires d'un CAE ont droit à une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum; les titulaires 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 reçoivent une indemnité égale à cent pour cent du salaire social minimum. Cent vingt pour cent du salaire social minimum sont attribués aux détenteurs d'un brevet de technicien supérieur respectivement d'un diplôme de bachelor ou de master.

Le droit au congé pour les jeunes bénéficiant d'un CAE est identique à celui applicable dans l'entreprise où ils travaillent, et ceci 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. Les dispositions citées ci-avant s'appliquent également en cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés et de travail de dimanche.

Si le CAE adapté a été conclu par un promoteur étatique, le fonds pour l'emploi prend en charge l'indemnité totale versée mensuellement au jeune; s'il s'agit d'un promoteur autre que l'Etat, le fonds pour l'emploi lui verse quatre-vingt-cinq pour cent de l'indemnité totale touchée mensuellement par le jeune. Dans les deux cas, la part patronale des charges sociales est entièrement prise en charge par le fonds pour l'emploi.

L'embauche du jeune à la fin de l'accomplissement de son CAE, doit se faire par un contrat à durée indéterminée, sans période d'essai, si le jeune a travaillé sous un contrat d'appui-emploi pendant au moins douze mois auprès du même promoteur. Dans ce cas, le fonds pour l'emploi verse une prime unique, revenant à trente pour cent de l'indemnité totale touchée par le jeune, au promoteur autre que l'Etat. La prime n'est due et versée que six mois après l'engagement du jeune et à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur et non encore dénoncé au moment de la demande.

Etant donné que les conditions d'engagement dans les secteurs pouvant offrir un CAE à un jeune demandeur d'emploi sont régies par des règles spécifiques, il est probable que les bénéficiaires d'un CAE ne sont pas engagés à l'achèvement de leur contrat. Il est d'autant plus important de leur octroyer une formation pratique augmentant leur employabilité et leurs chances d'embauche dans le secteur privé.

Le contrat d'initiation à l'emploi adapté

Le contrat d'initiation à l'emploi (CIE), institué par la loi du 22 décembre 2006, a pour but d'assurer aux jeunes demandeurs d'emploi (moins de trente ans) non diplômés, une formation pratique pendant les heures de travail. Cette expérience professionnelle est censée faciliter leur intégration sur le marché du travail. Le CIE est destiné aux promoteurs du secteur privé, capables d'offrir une réelle perspective d'emploi au jeune demandeur d'emploi à la fin de la mesure.

S'inscrivant dans le contexte de l'actuelle crise économique, le projet de loi sous rubrique vise à étendre le CIE actuel également aux jeunes diplômés, qui ne se voient offrir ni contrat de travail, ni CIE-EP à la fin de leurs études.

Le CIE adapté est réservé aux jeunes demandeurs d'emploi inscrits pendant au moins un mois à l'ADEM et assorti d'une prise en charge individuelle et d'un suivi régulier par les services spécialisés. Il reste axé sur une formation complémentaire décrite dans un plan de formation et suivie de manière continue par un tuteur.

Le présent projet de loi assouplit la possibilité de reconduction du CIE auprès du même employeur ou auprès d'un autre employeur. En plus, il abolit la disposition stipulant que les employeurs sont tenus de rembourser au fonds pour l'emploi, en cas de non-embauche du jeune à la fin du CIE, les sommes touchées par le jeune pendant la durée de prolongation du CIE.

Le contrat d'initiation à l'emploi est conclu pour une durée de douze mois. Cependant, le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut, sur base d'une demande motivée du promoteur, autoriser une prolongation du contrat de douze mois. Le ministre en question peut également autoriser la conclusion d'un nouveau contrat auprès d'un autre promoteur. Au total le CIE ne peut pourtant excéder une durée de vingt-quatre mois.

Les jeunes non-diplômés bénéficiaires d'un CIE ont droit à une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum; les titulaires 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 reçoivent une indemnité égale à cent pour cent du salaire social minimum. Cent vingt pour cent du salaire social minimum sont attribués aux détenteurs d'un brevet de technicien supérieur respectivement d'un diplôme de bachelor ou de master.

Les jeunes bénéficiant d'un contrat d'initiation à l'emploi adapté 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. En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés et de travail de

dimanche, les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles de droit commun afférents s'appliquent aux jeunes en mesure d'un CIE adapté.

Vu la forte probabilité que les employeurs privilégieront le contrat d'initiation à l'emploi-expérience professionnelle, la participation étatique est plus intéressante en cas de CIE; étant donné que cet instrument est censé accorder une véritable chance d'embauche aux jeunes non-qualifiés et aux jeunes disposant d'une qualification momentanément non requise sur le marché du travail.

Dans l'objectif d'inciter les employeurs à offrir un maximum de mesures en faveur de l'emploi aux jeunes, le fonds pour l'emploi couvre mensuellement cinquante pour cent de l'indemnité touchée par le jeune et il rembourse au promoteur la part patronale des charges sociales. Cette prise en charge par le fonds pour l'emploi s'élève même à soixante-cinq pour cent de l'indemnité du jeune, si celui-ci appartient au sexe sous-représenté dans l'entreprise ou dans le secteur dans laquelle/lequel il/elle effectue son CIE.

Le jeune peut être embauché définitivement moyennant un contrat à durée indéterminée et sans période d'essai, si la durée de son CIE (auprès du même employeur) est d'au moins douze mois. Dans ce cas, le fonds pour l'emploi verse une prime unique, égale à trente pour cent de l'indemnité totale touchée par le jeune, à l'employeur. La prime n'est due et versée que six mois après l'engagement du jeune à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur et non encore dénoncé au moment de la demande.

En fonction du niveau de qualification du jeune, cette prime variera entre quatre mille et quarante-huit euros pour un non-diplômé et sept mille deux cent soixante douze euros pour un universitaire.

A l'achèvement du CIE, le promoteur est obligé de remettre au jeune un certificat de travail précisant la nature et la durée de l'occupation, ainsi que le genre des formations suivies.

En cas de recrutement, le promoteur est contraint d'embaucher par priorité l'ancien bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi, qui est redevenu chômeur. La durée de cette priorité d'embauche est identique à la durée totale du CIE, elle est donc supérieure à celle prévue par la législation actuellement en vigueur, limitée à trois mois. A cet effet, sous peine de remboursement au fonds pour l'emploi des sommes perçues en application de l'article 5 de la présente loi, l'employeur doit informer en temps utile l'ancien bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Le contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique (CIE-EP) „Praktikum“

Le projet de loi sous rubrique introduit un nouvel instrument, le contrat d'initiation à l'emploi expérience-pratique (CIE-EP), qui complète le CIE actuellement en vigueur, en créant un volet réservé aux jeunes (moins de trente ans) résidents diplômés (niveau technicien, BAC, BTS ou universitaire) qui n'auraient éprouvé aucune difficulté pour trouver un travail en situation de conjoncture normale. L'objectif principal est donc de leur éviter un passage obligatoire par le chômage, en sortant de l'université.

Les expériences professionnelles acquises par le jeune diplômé à la fin de son CIE-EP, donneront une plus-value à ses connaissances théoriques et augmenteront donc considérablement ses chances en vue d'un emploi définitif lors de la relance économique.

Le CIE-EP s'inscrit donc entièrement dans le cadre des mesures prises afin de lutter de manière conséquente contre un taux de chômage croissant de jeunes détenteurs d'un diplôme. Il n'est pourtant pas ouvert aux titulaires d'un CATP.

Dans l'objectif d'une simplification administrative et d'une réaction plus rapide et ciblée, un bureau intitulé „anelo“ a ouvert ses portes le 9 septembre 2009. Distinct des locaux de l'ADEM, ce bureau accueillera personnellement et virtuellement les jeunes diplômés intéressés et leur donnera la possibilité de mettre leur C.V. sur une plateforme informatique. Cette plateforme sera 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 Centre de psychologie et d'orientation scolaires (CPOS).

Par ce biais, les jeunes seront automatiquement inscrits à l'ADEM, qui les informera sur les postes vacants déclarés; sans pourtant les inciter à suivre le système général pratiqué, dont notamment l'obligation de présentation régulière et l'assignation contraignante à des postes vacants.

De leur côté, les employeurs souhaitant offrir une possibilité de CIE-EP à un jeune diplômé, publient leurs offres, comportant une spécification de la nature du poste à pourvoir, sur une plateforme informatique gérée en étroite collaboration avec l'ADEM, le SNJ, le CPOS et le CEDIES. Afin d'éviter des abus du système, cette plateforme informatique est placée sous le contrôle d'un Comité de pilotage tripartite comprenant notamment les chambres professionnelles. L'intermédiation entre offre et demande se fera de manière aussi rapide et efficace que possible. La plateforme et le bureau, visés plus haut dans le texte, contiendront ou offriront des liens vers cette plateforme-ci.

Dans le but de laisser une marge de manoeuvre aux jeunes, ils ont main libre quant à la conduite de leur dossier, et ceci pendant trois mois. Pour éviter qu'ils ne se retrouvent trop longtemps sans emploi, il est convenu qu'après ce créneau de trois mois, ils retrouveront les droits de tous les autres demandeurs d'emploi et intégreront le système normal de l'ADEM. Au cours de ces trois mois, ils ont pourtant le droit d'opter, à tout moment, pour le retour au droit commun.

La durée du CIE-EP varie entre six mois au minimum et vingt-quatre mois au maximum, y compris une éventuelle prolongation.

Le jeune bénéficiaire d'un CIE-EP touche cent vingt pour cent du salaire social minimum s'il est titulaire du diplôme de technicien, diplôme d'études supérieures ou diplôme d'études supérieures techniques. Il a droit à cent cinquante pour cent du salaire social minimum, s'il détient un diplôme de BTS, bachelor ou master.

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. En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés et de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles de droit commun afférents s'appliquent aux jeunes en mesure d'un CIE-EP adapté.

Le fonds pour l'emploi rembourse mensuellement une somme revenant à quarante pour cent de l'indemnité touchée par le jeune diplômé, à l'employeur. En cas d'embauche du jeune à la fin du CIE-EP, l'employeur est contraint de lui proposer un contrat à durée indéterminée et sans période d'essai, si le CIE-EP s'effectuait sur une durée d'au moins douze mois auprès du même employeur. Dans ce cas, le promoteur bénéficiera d'une prime unique, revenant à trente pour cent de l'indemnité totale touchée par le jeune, de la part du fonds pour l'emploi. La prime n'est due et versée que six mois après l'engagement du jeune à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur et non encore dénoncé au moment de la demande.

Le CIE-EP comptera intégralement pour le calcul de la période de stage en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage.

A la fin du CIE-EP, le promoteur est obligé de délivrer au jeune diplômé un certificat de travail décrivant la nature et la durée de sa fonction et des formations suivies.

En cas de recrutement de personnel, l'employeur est obligé d'embaucher par priorité l'ancien bénéficiaire d'un CIE-EP, qui est redevenu chômeur. La durée de la priorité d'embauche est identique à la durée totale du temps passé en CIE-EP auprès de l'employeur.

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

*

IV. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

1. Avis de la Chambre des salariés

Dans son avis du 2 octobre 2009, la Chambre des Salariés (CSL) approuve la philosophie du présent projet de loi et salue la rapidité avec laquelle le Gouvernement entend réagir face à la croissance du taux de chômage des jeunes. La CSL accentue que la priorité doit rester l'insertion immédiate des jeunes diplômés sur le marché du travail „normal“. En plus, elle souligne que les mesures en faveur de l'emploi doivent viser prioritairement les jeunes sans diplôme ou peu qualifiés, alors que pour les

jeunes diplômés, elles doivent seulement constituer une solution alternative et de secours à titre temporaire s'ils ne parviennent pas à s'insérer sur le marché du travail „normal“.

La Chambre des Salariés critique cependant que les détenteurs d'un CATP ne peuvent pas bénéficier d'un CIE-EP. A son avis cette disposition va à l'encontre de l'objectif de revalorisation de la formation professionnelle visée par la nouvelle législation en la matière.

Dans le but d'une harmonisation du contenu de chaque CIE-EP, la Chambre des Salariés juge d'une importance majeure l'élaboration d'un modèle-type de contrat par l'ADEM ou les services du Ministère du Travail; ce modèle-type de contrat doit être utilisé et mis à disposition par les parties intéressées. Toujours dans cette optique, la CSL propose aussi de développer un certificat standardisé préétabli par l'ADEM, qui sera rendu au jeune à la fin de la mesure.

Dans l'objectif de protéger le jeune contre un licenciement précoce, la CSL propose que la prime unique versée par le fonds pour l'emploi à l'employeur lorsque celui-ci embauche le jeune à la fin de la mesure, devrait être remboursée en cas de licenciement du jeune dans les deux ans.

Afin d'éviter des abus aux dépens de l'embauche normale, la Chambre des Salariés propose d'intégrer le Comité de pilotage tripartite dans le texte législatif, définissant son rôle, sa composition et un nombre minimal de réunions. En plus, elle souhaite que le Comité de pilotage ait 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. La CSL insiste également pour qu'un suivi et une évaluation des mesures soient régulièrement effectués par ce comité et transmis au Comité permanent du travail et de l'emploi.

2. Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics

Dans son avis, rendu le 14 octobre 2009, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics loue l'initiative du gouvernement de combattre le chômage et approuve donc le projet de loi sous rubrique.

*

V. AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Dans son avis du 6 octobre 2009, le Conseil d'Etat reconnaît l'intérêt de ce projet de loi réformateur et son esprit innovateur. Etant donné que le projet de loi peut être qualifié comme adaptation des mesures en faveur de l'emploi existantes face à l'actuelle crise économique, le Conseil d'Etat déplore l'absence d'une analyse de l'efficacité ou une évaluation qualitative des mesures instaurées il y a 3 ans par la loi du 22 décembre 2006.

Concernant l'approche légistique, le Conseil d'Etat désapprouve que le projet de loi gouvernemental propose d'introduire des dispositions temporaires dans le Code du travail, étant donné qu'un code est une œuvre législative contenant des dispositions dont l'application n'est pas éphémère. Dans ce contexte, le Conseil d'Etat propose un libellé tenant compte tant de la finalité du projet que des considérations présentées ci-dessus.

Le Conseil d'Etat critique également que le projet de loi reproduise en son article 1er l'intégralité des sections 1 et 2 du chapitre III du livre V du Code du travail actuellement en vigueur, y compris les articles ne faisant pas l'objet d'une modification. Considérant qu'une telle présentation est incompréhensible et confuse, le Conseil d'Etat propose un texte se limitant aux dispositions modificatives temporaires.

Le projet de loi prévoit qu'en cas d'embauche du jeune à la fin de la mesure, l'employeur (autre que l'Etat) est contraint de lui proposer un contrat à durée indéterminée et sans période d'essai, si la mesure s'effectuait sur une durée d'au moins douze mois auprès du même employeur. Dans ce cas, le fonds pour l'emploi verse une prime unique à l'employeur. Le Conseil d'Etat propose d'ajouter au paragraphe en question que cette prime n'est due et versée que six mois après l'engagement du bénéficiaire et sous condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur et non encore dénoncé au moment de la demande.

Dans un souci de clarté du texte, le Conseil d'Etat suggère de regrouper sous un seul article les dispositions qui constituent des modifications définitives au Code du travail.

Sous réserve des diverses autres modifications d'ordre formel et rédactionnel, le Conseil d'Etat, d'une façon générale, apporte son soutien au projet de loi.

Dans son avis complémentaire du 20 octobre 2009, le Conseil d'Etat approuve les trois amendements ponctuels proposés par la commission. Par ailleurs, le Conseil d'Etat propose divers autres redressements textuels d'ordre technique que la commission reprend.

*

VI. COMMENTAIRE DES ARTICLES

La Commission du Travail et de l'Emploi se rallie intégralement aux considérations du Conseil d'Etat concernant la structure légistique du texte, en particulier en ce qui concerne la distinction à opérer entre les mesures à caractère permanent – à introduire définitivement dans le Code du travail – et les mesures essentiellement temporaires qui resteront regroupées à l'article 1er sous forme de dispositions dérogatoires aux articles correspondants du Code du travail. La commission partage également les vues du Conseil d'Etat concernant la nécessité de supprimer les articles du Code du travail repris au projet gouvernemental ne faisant l'objet d'aucune modification. Elle souligne l'utilité pour les praticiens du droit du travail d'un renvoi à la nouvelle loi d'application temporaire au Code du travail sous l'intitulé du chapitre III du titre IV du livre V.

Intitulé

En raison des modifications à introduire au Code du travail, l'intitulé du projet de loi devra être reformulé comme suit:

„Projet de loi

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

Article 1er

L'article 1er regroupe donc l'ensemble des dispositions modificatives et temporaires aux sections 1 et 2 du chapitre III du livre V du Code du travail de sorte que conformément à la proposition du Conseil d'Etat la formule introductive doit être libellée comme suit:

„Jusqu'au 31 décembre 2010, les dispositions suivantes, dérogatoires aux mesures en faveur de l'emploi des jeunes instituées par le Code du travail sous le chapitre III du livre V, sections 1 et 2, sont applicables:“

La commission se rallie à cette proposition.

Point 1 (Article L. 543-1)

Ce point dispose que par dérogation à l'article L. 543-2, alinéa 1er, le contrat d'appui-emploi (CAE) ne peut dépasser douze mois. Afin de permettre une prise en charge plus poussée de la population ciblée, la durée du CAE est temporairement relevée de 9 à 12 mois.

La commission adopte ce point dans la teneur proposée par le Conseil d'Etat.

Point 2 (Article L. 543-2)

Le point 2 a pour objet d'insérer un nouvel alinéa 2 à l'article L. 543-2 prévoyant que le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut autoriser une prolongation maximale du contrat de douze mois auprès du promoteur, respectivement la conclusion d'un nouveau contrat pour la même période auprès d'un autre promoteur.

Modification de l'article L. 543-4 (Article 12, point 4)

Le projet de loi entend introduire une formation obligatoire d'au moins seize heures par mois dans le cadre du CAE. Le Conseil d'Etat remarque que tant l'exposé des motifs que le commentaire des articles laissent penser qu'il est envisagé de maintenir cette modification au-delà du maintien en vigueur temporaire des autres dispositions du projet de loi. Le Conseil d'Etat estime qu'il y aurait dès lors lieu

de reprendre cette disposition, ainsi que d'autres dispositions qui vont suivre, dans le Code du travail. Par conséquent, le Conseil d'Etat propose d'intégrer le libellé de la présente disposition sous le point 4 de l'article 12 du projet.

La Commission du Travail et de l'Emploi reprend cette proposition (voir également sub article 12).

Modification de l'article L. 543-8 (Article 12, point 5)

Le texte gouvernemental propose de fixer le congé annuel dans le cadre du CAE par analogie avec le congé applicable aux salariés.

Le Conseil d'Etat approuve cette disposition, mais tout comme pour la disposition modificative figurant sous l'article L. 543-4, il estime qu'il s'agit d'une disposition ayant vocation à figurer dans le Code du travail car elle est censée rester en vigueur au-delà du 31 décembre 2010. Il propose dès lors de faire figurer cette modification également à l'endroit de l'article 12, sous le point 5.

La commission se rallie à cette proposition.

Point 3 (Article L. 543-9)

Le texte prévoit que l'établissement d'un bilan de compétences par l'ADEM au profit d'un jeune bénéficiaire d'un CAE est temporairement rendu obligatoire. Ainsi d'après la nouvelle rédaction du paragraphe 3, la faculté actuellement laissée à l'ADEM qui „peut faire profiter le jeune“ d'une formation, est remplacée par une obligation („fait profiter“).

La commission reprend ce point dans la forme proposée par le Conseil d'Etat.

Point 4 (Article L. 543-11)

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

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

Le Conseil d'Etat approuve les taux variables de l'indemnité fixés respectivement à quatre-vingts pour cent, cent pour cent ou cent vingt pour cent en fonction des trois catégories spécifiées dans le projet de loi.

Le taux de quatre-vingts pour cent est réservé, selon le projet de loi, aux jeunes demandeurs d'emploi „non diplômés“. Le Conseil d'Etat relève que cette qualification n'est définie nulle part et propose de la remplacer par l'expression „le jeune demandeur d'emploi non visé aux alinéas 2 et 3“ pour mieux circonscrire le champ d'application.

La commission se rallie au texte proposé par le Conseil d'Etat.

Par l'adjonction d'un paragraphe 5 à l'article L. 543-11, le Fonds pour l'emploi est tenu de verser au promoteur une prime unique égale à trente pour cent de l'indemnité que le jeune avait touchée pendant la durée du CAE à partir du moment où le jeune est embauché, à l'issue du CAE, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le Conseil d'Etat note d'abord que cette prime s'ajoute aux quatre-vingt-cinq pour cent de l'indemnité remboursée par le Fonds pour l'emploi en application de l'article L. 543-11(3). A ces incitatifs s'ajoute la bonification d'impôt due en cas d'embauche, introduite par l'article 6 de la loi du 9 décembre 2008 portant modification de certaines dispositions en matière d'impôt direct et qui s'élève à quinze pour cent. Le Conseil d'Etat observe qu'on saurait difficilement faire plus.

La commission s'est également interrogée sur les conditions avantageuses dont les promoteurs peuvent bénéficier, compte tenu du cumul des différentes participations financières précitées du Fonds pour l'emploi.

A la suite d'un échange de vues, elle a retenu ce qui suit:

- La présente mesure temporaire et extraordinaire se greffe sur le régime actuel des mesures existantes telles qu'elles ont été définies dans le cadre de la loi tripartite du 22 décembre 2006.

- Il faut également tenir compte du fait que la finalité et l'essence-même du CAE exigent que le bénéficiaire fasse l'objet d'un encadrement personnel poussé tout au long de la mesure, encadrement auquel peut être attaché un coût substantiel pour le promoteur. Les frais à assumer par ce dernier dépassent donc la rémunération proprement dite, ce qui justifie les modalités favorables de la prise en charge par l'Etat.
- Enfin et surtout faut-il insister sur le fait que le versement de la prime unique de 30% de l'indemnité du bénéficiaire est lié à la condition primordiale de l'engagement de ce dernier sous forme de contrat à durée indéterminée, contrat qui doit toujours être en vigueur 6 mois après cet engagement et être non encore dénoncé. En d'autres termes, l'objectif prioritaire de l'embauche définitive des jeunes à l'issue des différentes mesures, dont l'application doit se limiter à la durée de la crise, justifie l'incitation financière substantielle en faveur des promoteurs et entreprises qui voudront bien s'engager dans cette voie.

La commission prend encore note du souci du Conseil d'Etat qu'il faut éviter que les mesures, en raison de leur complexité, ne finissent par profiter qu'à certains promoteurs particulièrement avisés. Le Conseil d'Etat craint qu'un grand nombre de petites et moyennes entreprises, peu au fait de ces dispositions souvent évolutives et très pointues, ne risquent d'être *de facto* exclues de ces avantages ce qui, en fin de compte, porterait atteinte à l'efficacité de ces mesures pourtant extrêmement onéreuses pour la collectivité.

Le Conseil d'Etat ajoute que le libellé du paragraphe 5 gagnerait en clarté s'il était pour le moins précisé que la prime n'est versée que si le contrat de travail subsiste au moins au jour de l'introduction de la demande du promoteur tendant à voir toucher la prime.

La commission se rallie à cette considération du Conseil d'Etat et reprend sa proposition de texte, laquelle, *mutatis mutandis*, sera également reprise au point 10 de l'article 1er et à l'article 5.

Point 6 (Article L. 543-16)

Alors que sous le régime actuel le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) est réservé aux promoteurs qui peuvent „offrir au jeune une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat“, le projet prévoit d'assouplir cette condition sensiblement après l'entrée en vigueur du régime temporaire. Dorénavant, il suffira que les promoteurs „contribuent à une augmentation concrète de l'employabilité du jeune et améliorent ainsi ses perspectives d'emploi“.

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler sur cette modification.

La Commission du Travail et de l'Emploi l'adopte dans la forme et la teneur proposée par le Conseil d'Etat.

Points 7 et 8 (Article L. 543-19)

Les modifications que les points 7 et 8 apportent à l'article L. 543-19 ont encore pour objet d'assouplir les conditions d'application du CIE en ce qui concerne les modalités de reconduction du contrat. A signaler que le paragraphe 3 dans sa version actuellement en vigueur, qui prévoit l'obligation pour les employeurs qui n'engagent pas le jeune à la fin de son CIE prolongé de rembourser au Fonds pour l'emploi les aides financières touchées pendant la période de prolongation, est temporairement aboli.

Point 9 (Article L. 543-20)

Ce point modifiant l'article L. 543-20 du Code du travail détermine les différents taux d'indemnisation des jeunes demandeurs d'emploi, bénéficiaires d'un CIE, suivant le niveau de qualification, par analogie au CAE. Quant au fond, le texte ne donne pas lieu à observation.

La commission se voit toutefois amenée à procéder au redressement d'oublis matériels ou d'incohérences terminologiques qui se sont glissés dans le texte gouvernemental initial. A cet effet, elle adopte les amendements ponctuels suivants:

Amendement 1 – (Article 1er, point 9, alinéa 2)

L'expression „certificat d'aptitude pratique et professionnelle“ est à remplacer par la dénomination correcte „certificat d'aptitude technique et professionnelle“, de sorte que cet alinéa se lira comme suit:

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

Amendement 2 – (Article 1er, point 9, alinéa 3)

L'énumération des diplômes dont les détenteurs ont droit à une indemnisation au taux de 120 pour cent du salaire social minimum non-qualifié doit être complétée *in fine* par celui de master, de sorte que cet alinéa se lira comme suit:

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

Dans son avis complémentaire du 20 octobre 2009, le Conseil d'Etat marque son accord avec ces amendements.

Point 10 (Article L. 543-22)

Cet article, relatif au CIE, est le pendant de l'article L. 543-11(5) régissant la prime due au promoteur d'un CAE.

La commission se rallie au texte proposé par le Conseil d'Etat.

Point 11 (Article L. 543-25)

Dans sa teneur actuelle, l'article L. 543-25 du Code du travail prévoit qu'en cas de recrutement de personnel, l'employeur est tenu d'embaucher par priorité l'ancien bénéficiaire d'un CIE qui est redevenu chômeur. Actuellement, la durée de cette priorité d'embauche est limitée à trois mois.

Afin d'augmenter les chances du jeune d'intégrer définitivement le marché du travail et surtout de pouvoir profiter de la relance économique, le projet gouvernemental prévoit de relever cette durée temporairement à la durée totale du temps passé en CIE auprès de l'employeur.

La Commission du Travail et de l'Emploi s'est penchée sur la question de la perte de cette priorité dans le chef du bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi ayant conclu un contrat à durée déterminée (CDD) de droit commun à la suite de l'échéance du CIE. La commission concède que dans ce cas de figure le bénéficiaire concerné continue de garder une sorte de priorité morale qu'il n'est toutefois pas possible de couler juridiquement dans le texte légal. En effet, le maintien de la priorité d'embauche, pendant la période légale prévue, aussi longtemps que le jeune ne se trouve pas engagé sous contrat à durée indéterminée (CDI) – donc aussi pour un jeune ayant conclu un CDD subséquent au CIE – se heurterait à l'obstacle juridique que le CDD n'est en principe pas résiliable, sauf accord des deux parties. Par ailleurs, admettre sa résiliation impliquerait que les droits de l'employeur cocontractant du CDD se trouveraient lésés, étant entendu que ce dernier est un tiers non concerné par les relations de travail entre le promoteur de la mesure et le bénéficiaire. La commission considère que si des cas concrets de ce genre se présentaient, les parties concernées devraient faire preuve d'un esprit pragmatique dans le sens de la finalité de la loi et permettre au jeune de se faire reprendre par l'entreprise disposée à lui offrir un contrat à durée indéterminée.

Sous le bénéfice de ces observations, ce point est adopté dans la teneur proposée par le Conseil d'Etat.

Modification de l'article L. 543-26 (Article 12, point 6)

Il est proposé que 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.

La commission se rallie à la proposition du Conseil d'Etat d'inclure cette disposition dans le nouvel article regroupant les dispositions modificatives pérennes (article 12, point 6).

Article 2

Cet article régit le CIE-EP explicité dans les considérations générales ci-dessous.

Article 3

Aux termes du paragraphe 1er, le CIE-EP est „destiné“ aux jeunes demandeurs d'emploi diplômés. Le Conseil d'Etat propose de remplacer le terme „destiné“ par „réservé“. L'expression „demandeurs d'emploi diplômés“ peut prêter à confusion. Le Conseil d'Etat propose par conséquent d'énumérer les diplômes concernés.

Au paragraphe 2, le Conseil d'Etat propose d'omettre le renvoi à „l'objectif“ de la loi au motif que pareille précision n'a aucun caractère normatif. Il propose le libellé suivant:

„(2) Le contrat d’initiation à l’emploi-expérience pratique doit offrir une expérience de travail pratique réelle au jeune dans le but d’un accès définitif au marché de l’emploi. ...“

La commission se rallie à ces propositions de texte du Conseil d’Etat. Elle considère toutefois qu’au paragraphe (1) la définition du cercle des bénéficiaires potentiels du CIE-EP doit être complétée par les détenteurs du diplôme de technicien. Elle adopte un amendement en ce sens, de sorte que ce paragraphe se lira comme suit:

„(1) *Le contrat d’initiation à l’emploi-expérience pratique est réservé aux jeunes demandeurs d’emploi diplômés, de moins de trente ans, détenteurs au moins d’un diplôme de technicien respectivement de fin d’études secondaires ou secondaires techniques.*“

Dans son avis complémentaire du 20 octobre 2009, le Conseil d’Etat n’entend pas s’opposer à l’extension du CIE-EP aux détenteurs d’un simple diplôme de technicien.

*

La commission précise que la plate-forme informatique fonctionnant dans le bureau spécial à l’intention des jeunes concernés sert à enregistrer leurs notices biographiques et à leur donner accès aux postes de CIE-EP que les employeurs offriront en application de la présente loi. L’inscription à la plate-forme implique automatiquement l’inscription à l’ADEM qui est associée à la gestion de ce projet innovateur, ceci pour le compte du Ministère du Travail et de l’Emploi. Il est entendu que par ce biais le jeune concerné n’a non seulement accès aux offres publiées sur la plateforme, mais également aux offres d’emploi répertoriées dans les fichiers de l’ADEM.

Article 4

L’indemnité visée dans cet article est celle versée dans le cadre d’un CIE-EP. Au cours de la période postérieure à l’inscription et antérieure à la signature d’un tel contrat, le régime normal d’indemnisation régi par l’article L. 522-1 du Code du travail est dès lors applicable.

Article 5

Le Conseil d’Etat propose de reprendre le même libellé que celui qu’il a proposé à l’endroit de l’article L. 543-21 et de l’article L. 543-11(5).

Articles 6 à 11

Ces dispositions sont essentiellement identiques à celles qui entreront en vigueur pour le CIE et le CAE et ne donnent pas lieu à observations particulières.

Article 12 nouveau

Conformément à la proposition du Conseil d’Etat, l’article 12 nouveau regroupe les anciens articles 12 à 14 en un seul article 12 nouveau (points 1 à 3). Ce même article 12 reprend également les dispositions modificatives définitives du Code du travail ayant initialement figuré sous l’article 1er.

La commission reprend cet article dans la teneur proposé par le Conseil d’Etat.

Article 15 du texte gouvernemental initial (article 13 nouveau)

Aux termes du texte gouvernemental initial, le Comité permanent du travail et de l’emploi procédera à une évaluation des dispositions relatives aux CIE-EP „au plus tôt après six mois à compter de leur mise en vigueur“. Le Conseil d’Etat considère que pareille disposition est purement déclamatoire et n’a aucune valeur normative.

A titre subsidiaire, le Conseil d’Etat propose une formule plus positive disant que le Comité permanent pour l’emploi procédera à l’évaluation des dispositions de la présente loi six mois après l’entrée en vigueur de celle-ci.

La commission reprend cette proposition du Conseil d’Etat.

Article 16 du texte gouvernemental (article 14 nouveau)

Cet article concernant l’application dans le temps des contrats de CAE et de CIE conclus avant respectivement après l’entrée en vigueur de la loi ainsi que des contrats de CIE-EP conclus avant la date finale du 31 décembre 2010 ne donne pas lieu à observation.

*

Sous le bénéfice des observations qui précèdent, la Commission du Travail et de l'Emploi recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi dans la teneur qui suit:

*

VII. TEXTE COORDONNE PROPOSE PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

PROJET DE LOI

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

Chapitre 1er. – Adaptation temporaire des mesures en faveur de l'emploi des jeunes

Art. 1er. Jusqu'au 31 décembre 2010, les dispositions suivantes, déroгатoires aux mesures en faveur de l'emploi des jeunes instituées par le Code du travail sous le chapitre III du titre IV du livre V, sections 1 et 2, sont applicables:

(1) Par dérogation à l'article L. 543-2, alinéa 1er, le contrat d'appui-emploi ne peut dépasser douze mois.

(2) Il est intercalé un nouvel alinéa à l'article L. 543-2 qui prend la teneur suivante:

„Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut autoriser une prolongation maximale du contrat de douze mois auprès du promoteur, respectivement la conclusion d'un nouveau contrat pour la même période auprès d'un autre promoteur.“

(3) Par dérogation à l'article L. 543-9, paragraphe 3, l'Administration de l'emploi fait bénéficier le jeune pouvant faire valoir une certaine expérience de travail de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédict bilan de compétences.

(4) Par dérogation à l'article L. 543-11, paragraphe 1er, le jeune demandeur d'emploi non visé aux alinéas 2 et 3, bénéficiaire d'un contrat d'appui-emploi, touche une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

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

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

(5) Il est ajouté un paragraphe 5 à l'article L. 543-11, libellé comme suit:

„(5) Sur demande du promoteur autre que l'Etat ayant procédé à l'embauche subséquente du bénéficiaire, le Fonds pour l'emploi lui verse une prime unique correspondant à trente pour cent de l'indemnité touchée par le jeune. La prime n'est due et versée que six mois après l'engagement du bénéficiaire sous contrat à durée indéterminée et à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur et non encore dénoncé au moment de la demande.“

(6) Par dérogation à l'article L. 543-16, le contrat d'initiation à l'emploi est réservé aux promoteurs qui contribuent à une augmentation concrète de l'employabilité du jeune et améliorent ainsi ses perspectives d'emploi.

(7) Par dérogation à l'article L. 543-19, paragraphe 2, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut autoriser une prolongation du contrat de douze mois sur base d'une demande motivée du promo-

teur. Il peut en outre autoriser la conclusion d'un nouveau contrat auprès d'un autre promoteur à la fin du premier.

(8) Le paragraphe 3 de l'article L. 543-19 est suspendu et remplacé par le libellé suivant:

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

(9) Par dérogation à l'article L. 543-20, le jeune demandeur d'emploi non visé aux alinéas 2 et 3, 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 technique et professionnelle, d'un diplôme de technicien respectivement d'un diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques.

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

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

(10) L'article L. 543-22 est suspendu et remplacé par le libellé suivant:

„Sur demande du promoteur ayant procédé à l'embauche subséquente du bénéficiaire, le Fonds pour l'emploi lui verse une prime unique correspondant à trente pour cent de l'indemnité touchée par le jeune. La prime n'est due et versée que six mois après l'engagement du bénéficiaire sous contrat à durée indéterminée et à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur et non encore dénoncé au moment de la demande.“

(11) L'alinéa 2 de l'article L. 543-25 est suspendu et remplacé par le libellé suivant:

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

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

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

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

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

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

(5) Les dispositions de l'article L. 622-10 du Code du travail ne sont pas applicables aux jeunes ayant opté pour le contrat d'initiation à l'emploi-expérience professionnelle lors de l'inscription.

Ces dispositions redeviennent automatiquement applicables si les jeunes en question n'ont pas signé un contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique dans un délai de trois mois à partir de l'inscription. Ils peuvent par ailleurs à tout moment opter pour le retour à l'application de l'article L. 622-10.

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

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

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

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

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

(2) Sur demande du promoteur ayant procédé à l'embauche subséquente du bénéficiaire, le Fonds pour l'emploi lui verse une prime unique correspondant à trente pour cent de l'indemnité touchée par le jeune. La prime n'est due et versée que six mois après l'engagement du bénéficiaire sous contrat à durée indéterminée et à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur et non encore dénoncé au moment de la demande.

Art. 6. L'employeur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique, qui est redevenu chômeur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 10. En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés, de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles de droit commun afférentes s'appliquent aux bénéficiaires d'un contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique.

Art. 11. Les périodes d'occupation en contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Chapitre 2.– Dispositions modificatives et transitoires

Art. 12. Les dispositions du Code du travail sont modifiées comme suit:

1. Il est ajouté un nouveau paragraphe 5 à l'article L. 414-4 de la teneur suivante:

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

2. Il est ajouté un nouveau paragraphe 4 à l'article L. 423-2 de la teneur suivante:

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

3. Il est ajouté un nouveau point 40 à l'article L. 631-2, paragraphe 1er de la teneur suivante:

„40. de la prise en charge des frais résultant de l'application, de la promotion et du suivi de la loi du xx.xx.xxxx 1. concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes; 2. modifiant certaines dispositions du Code du travail.“

4. Il est ajouté un nouvel alinéa 4 à l'article L. 543-4 de la teneur suivante:

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

5. Les dispositions de l'article L. 543-8 sont remplacées par le libellé suivant:

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

(2) En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés, de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles de droit commun afférentes s'appliquent aux bénéficiaires d'un contrat d'initiation à l'emploi.“

6. Les dispositions de l'article L. 543-26 sont remplacées par le libellé suivant:

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

Art. 13. Le Comité permanent du travail et de l'emploi procédera à l'évaluation des dispositions de la présente loi six mois après l'entrée en vigueur de celle-ci.

Art. 14. (1) Les contrats d'appui-emploi et les contrats d'initiation à l'emploi conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi continueront à être régis par les dispositions légales et réglementaires applicables dans leur teneur actuelle.

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

Luxembourg, le 22 octobre 2009

Le Rapporteur,
Roger NEGRI

Le Président,
Lucien LUX

Service Central des Imprimés de l'Etat

6068/07

N° 6068⁷**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2009-2010

PROJET DE LOI

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

* * *

**AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE
ET DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(1.10.2009)

Au regard de l'importance du projet de loi et de ses répercussions sur l'ensemble de leurs ressortissants, les deux chambres professionnelles ont estimé utile et nécessaire de prendre position à travers un avis commun.

L'objet du projet de loi sous avis est d'établir des mesures d'aide limitées dans le temps visant à atténuer les effets de la crise économique actuelle sur le chômage des jeunes diplômés.

Le but projeté est d'éviter les répercussions de la crise économique et financière qui se traduisent en Europe par une recrudescence du chômage des jeunes.

Les mesures contenues dans le projet de loi tenteront d'améliorer de façon temporaire, mais ciblée, les perspectives d'emploi des jeunes diplômés. Ces mesures temporaires permettent aux jeunes diplômés, traditionnellement très recherchés sur le marché du travail, d'éviter le statut de chômeur en ces temps de crise et de leur ouvrir, le cas échéant, la possibilité d'une embauche définitive dès la reprise économique.

A cet effet, le projet de loi prévoit l'ouverture aux jeunes diplômés de deux mesures existantes, à savoir le contrat d'appui-emploi (ci-après „CAE“) et le contrat d'initiation à l'emploi (ci-après „CIE“), ainsi que la création d'une mesure nouvelle sous une nouvelle forme de CIE, le contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique (ci-après „CIE-EP“).

*

OBSERVATIONS GENERALES

Traditionnellement, le chômage touche avant tout les jeunes non-qualifiés. A cet effet, la loi du 22 décembre 2006¹, dite loi tripartite, avait introduit le CAE et le CIE afin de prendre des mesures contre le chômage des jeunes non-qualifiés.

Le gouvernement a décidé d'agir afin d'éviter l'apparition d'une nouvelle forme de chômage, à savoir le chômage des jeunes diplômés.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers accueillent favorablement cette initiative du gouvernement de soutenir les jeunes diplômés dans leur recherche d'un emploi, initiative qui avait déjà été proposée par l'Union des Entreprises Luxembourgeoises („UEL“) dans le cadre de ses „100 mesures pour redresser la compétitivité et relancer l'activité économique“ en février 2009.

Il est en effet nécessaire que les jeunes diplômés ne trouvant pas de travail à cause de la crise puissent néanmoins transformer les connaissances théoriques acquises lors de leur formation en des connaissances pratiques par le biais d'une expérience de travail réelle. Cette expérience facilitera l'insertion du jeune dans la vie active.

Par ailleurs, l'entreprise proposant un CIE-EP à un jeune sera en mesure de juger si le jeune a les compétences et la volonté nécessaires pour travailler au sein de son entreprise. Le cas échéant, elle pourra l'embaucher ultérieurement en cas de vacance de poste.

Pour pouvoir fonctionner, un tel outil de crise doit cependant être suffisamment flexible et offrir des avantages aux protagonistes concernés.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers soutiennent l'idée de base du projet de loi sous avis, tout en émettant certaines réserves quant aux mesures finalement retenues dans ledit projet. En effet, il faut se poser la question si le CIE, même adapté sous forme de CIE-EP, est réellement le bon outil pour endiguer et mettre un terme au chômage des jeunes diplômés.

Depuis son introduction en 2006, les entreprises ont utilisé le CIE afin d'engager des jeunes non-qualifiés. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que le fait de baser les nouvelles mesures en faveur des jeunes diplômés sur des mesures existant à l'encontre de jeunes non-qualifiés risque de créer une confusion dans l'esprit des utilisateurs. Dans cet ordre d'esprit, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'interrogent de savoir pourquoi le nouveau contrat d'expérience pratique n'a pas été prévu sur base de l'ancien régime du stage d'insertion en prévoyant une convention-cadre et un tiers-porteur responsable du jeune en CIE-EP.

Par ailleurs, les Chambres relèvent que la priorité d'embauche prévue dans le CIE-EP, mais aussi le renforcement de la priorité d'embauche dans le CIE, ne permet pas de maintenir une certaine flexibilité propice à la gestion de toute entreprise. L'obligation de priorité d'embauche risque de freiner la volonté de certaines entreprises à vouloir créer des postes de CIE-EP ou de CIE. Par ailleurs, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que l'introduction de la prime de l'Etat en cas d'embauche du jeune est suffisante pour convaincre les entreprises à embaucher le jeune sous CIE ou CIE-EP de manière définitive en cas de vacance de poste. Elles ne voient pas de réel besoin de contraindre les entreprises par le biais d'une clause de priorité d'embauche.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers marquent cependant leur accord avec les mesures proposées sous réserve des observations ci-dessus.

*

1 Loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement et portant 1. modification du Code du travail; 2. modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu; 3. modification de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi; 4. modification des articles 100, 161, 239, 375 et 376 du Code des assurances sociales; 5. modification de la loi modifiée du 26 mars 1974 portant fixation de suppléments de pension à allouer aux personnes devenues victimes d'actes illégaux de l'occupant en cas d'invalidité ou de décès précoces; 6. modification de la loi modifiée du 24 juillet 2001 concernant le soutien au développement rural; 7. réforme de la taxe sur les véhicules routiers; 8. modification de la loi modifiée du 15 février 1955 concernant la réglementation de la circulation sur toutes les voies publiques; 9. introduction d'une contribution changement climatique sur les carburants et modifiant la loi modifiée du 23 décembre 2004 établissant un système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre; créant un fonds de financement des mécanismes de Kyoto; et modifiant l'article 13bis de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés; 10. modification de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat; 11. établissement de la participation du Grand-Duché de Luxembourg aux Fonds carbone de la Banque Mondiale et de la Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement; 12. modification de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

En ce qui concerne le contrat d'appui-emploi („CAE“)

Article L. 543-6

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis qu'il est nécessaire de prévoir une procédure applicable en cas de maladie du jeune bénéficiant d'un CAE, afin de ne pas créer une situation de vide juridique entraînant les interrogations au sein des promoteurs concernés par un cas de maladie. Des interprétations divergentes et une insécurité juridique en résulteraient.

A cet effet, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers proposent d'appliquer les règles de l'article L.121-6 du Code du travail aux mesures contenues dans le projet de loi sous avis et d'obliger le jeune tombant malade d'informer son employeur le premier jour et de lui fournir au plus tard le troisième jour de maladie un certificat médical. En effet, ces obligations sont nécessaires dans un but de bon fonctionnement des services de l'employeur/promoteur concerné.

En cas de non-respect par le jeune de ces obligations, le promoteur concerné avertit l'administration de l'emploi de la situation et celle-ci se chargera de faire le nécessaire auprès du jeune ne respectant pas ses obligations.

Article L. 543-8

Paragraphe (1): La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers signalent une erreur de terminologie dans ce paragraphe.

En effet, l'article parle du „congé applicable dans l'*entreprise* où ils travaillent (...)“, alors que le CAE ne s'adresse pas aux entreprises, mais est réservé aux employeurs du secteur public, du secteur associatif et aux initiatives sociales en faveur de l'emploi bénéficiant d'un agrément ministériel.

Le terme „entreprise“ doit donc être remplacé par le terme „promoteur“.

Paragraphe (2): La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers signalent également une erreur de terminologie dans ce paragraphe.

L'article vise le *contrat d'appui-emploi*, alors qu'il parle dans son paragraphe (2) du *contrat d'initiation à l'emploi*.

Paragraphe (5): Etant donné que le projet de loi sous rubrique applique toujours le terme de „promoteur“, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers proposent de changer le terme d'„*employeur*“ contenu au paragraphe (5) de cet article en „*promoteur*“ afin d'éviter une confusion des termes et de maintenir la même terminologie au sein de l'ensemble du projet.

Article L. 543-11

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'interrogent sur le bien-fondé de l'assimilation du certificat d'aptitude technique et professionnelle („CATP“) et du diplôme de fin d'études secondaires dans le cadre de la fixation de l'indemnité dont bénéficiera le jeune. Ces diplômes ne sont pas assimilés pour l'accès au marché du travail, ni dans le secteur privé, ni dans le secteur public.

Paragraphe (5): Etant donné que le projet de loi sous rubrique applique toujours le terme de „*promoteur*“, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers proposent de changer le terme d'„*employeur*“ contenu dans le paragraphe (5) de cet article en „*promoteur*“ afin d'éviter une confusion des termes et de maintenir la même terminologie au sein de l'ensemble du projet. Par ailleurs, le terme d'employeur semble quelque peu mal approprié car le promoteur n'est pas lié par un contrat de travail au jeune.

En ce qui concerne le contrat d'initiation à l'emploi („CIE“)

Article L. 543-16

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers accueillent favorablement l'assouplissement des conditions requises pour être promoteur d'un CIE.

En effet, cet assouplissement suit la demande du patronat de ne pas devoir donner de garantie d'emploi à l'issue de la mesure.

Article L. 543-20

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'interrogent sur le bien-fondé de l'assimilation du certificat d'aptitude technique et professionnelle („CATP“) et du diplôme de fin d'études secondaires dans le cadre de la fixation de l'indemnité dont bénéficiera le jeune. Ces diplômes ne sont pas assimilés pour l'accès au marché du travail, ni dans le secteur privé, ni dans le secteur public.

Article L. 543-22

Le terme d'„*employeur*“ est à remplacer par le terme de „*promoteur*“. Les remarques de l'article L. 543-11 (5) valent à l'appui de cette modification.

Article L. 543-23 (1)

Les mêmes remarques fondamentales sur le cas de maladie du jeune sous CIE faites sous le commentaire de l'article L.543-6 s'appliquent à la présente disposition. Des sanctions en cas de non-respect du jeune de ses obligations contractuelles doivent être prévues dans le projet de loi.

Article L. 543-25

Le projet de loi sous rubrique change la durée de la priorité d'embauche. Alors qu'elle était d'une durée fixe de trois mois auparavant, elle a maintenant la même durée que le CIE du jeune (12 mois ou 24 mois en cas de prolongation). Il est prévu qu'en cas de non-respect par le promoteur de cette disposition, il doit rembourser au Fonds pour l'emploi la quote-part mensuelle que celui-ci a pris en charge pendant la durée du CIE.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que ces changements alourdissent le régime du CIE pour les entreprises et créeront un effet de dissuasion. En effet, les entreprises voulant recruter un jeune prendront, en cas de vacance de poste, prioritairement celui qu'ils auront formé sous le CIE et dont ils auront été satisfait. Cependant, en créant une sorte d'obligation à leur encontre de recontacter le jeune redevenu chômeur, alors qu'ils n'étaient peut être pas convaincus de ses compétences et aptitudes professionnelles pour l'emploi à pourvoir, dissuade certainement les entreprises de proposer des CIE.

La clause de priorité d'embauche posera un problème certain si le jeune ne correspond pas aux attentes de l'entreprise pour le poste concerné. En cas de vacance de poste similaire après le CIE, l'entreprise devra néanmoins contacter le jeune en priorité, alors qu'elle ne voulait pas l'embaucher de manière définitive à la fin de son CIE, ou qu'elle a même mis fin de manière anticipée au contrat.

Par ailleurs, le projet prévoit l'octroi d'une prime en cas d'embauche définitive du jeune après la mesure du CIE (ou CIE-EP). Les entreprises désireuses d'embaucher le jeune y verront un attrait supplémentaire, et celles n'étant pas satisfaites des compétences du jeune y renonceront de toute façon, et les forcer par la suite de l'engager quand même serait quelque peu dérisoire. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers pensent donc qu'il n'est pas nécessaire de prévoir une double protection du jeune, et que la clause de priorité d'embauche ne peut que nuire au succès éventuel des mesures.

*En ce qui concerne le contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique („CIE-EP“)**Remarque préliminaire*

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers soutiennent que pour rester dans la logique du CIE, qui est la base du CIE-EP, le terme d'„*employeur*“ doit être remplacé dans l'ensemble du texte sur le CIE-EP par le terme de „*promoteur*“.

Etant donné que le projet de loi sous rubrique applique toujours le terme de „*promoteur*“, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers proposent de changer le terme d'„*employeur*“ contenu dans le paragraphe (5) de cet article en „*promoteur*“ afin d'éviter une confusion des termes et de maintenir la même terminologie au sein de l'ensemble du projet. Par ailleurs, le terme d'employeur semble quelque peu inapproprié car le promoteur n'est pas lié par un contrat de travail, mais par un contrat „sui generis“ au jeune.

Les articles 4 (3), 5 (1 et 2), 6, 7 et 8 doivent être modifiés.

Article 6

Les mêmes remarques que pour le CIE s'imposent ici. Le CIE-EP étant une mesure temporaire prise en temps de crise, elle se doit d'être flexible et d'être non seulement adaptée aux besoins des jeunes, mais aussi des entreprises pouvant offrir de tels postes.

La clause de priorité d'embauche donne certes une protection nécessaire au jeune qui est la partie faible de la relation contractuelle, mais elle freine l'élan des entreprises à proposer de tels postes. En fin de compte, si les entreprises ne proposent pas d'opportunité de CIE-EP aux jeunes, la clause de priorité d'embauche ne servira pas au jeune.

Par ailleurs, en cas de vacance de poste, les entreprises sont elles-mêmes intéressées à recruter le jeune ayant été formé par leurs soins s'ils sont convaincus de ses compétences et de son intérêt pour l'entreprise. Il faut éviter que les entreprises se voient forcées à recruter en priorité des jeunes après un CIE-EP, alors que les compétences et aptitudes professionnelles pour l'emploi à pourvoir de ceux-ci ne les ont pas convaincues, car il s'agit là d'une ingérence dans la politique de recrutement de l'entreprise.

Article 7

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que les remarques formulées sous le CAE et le CIE au sujet des obligations à remplir en cas de maladie des jeunes sont également pertinentes pour le CIE-EP.

*

Après consultation de leurs ressortissants respectifs, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont en mesure d'approuver le projet de loi sous avis, sous réserve de la prise en considération des observations ci-dessus.

Service Central des Imprimés de l'Etat

6068/08

N° 6068⁸

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2009-2010

PROJET DE LOI

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

* * *

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL
PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(10.11.2009)

Le Conseil d'Etat,

appelé par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat, du 29 octobre 2009 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

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

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 27 octobre 2009 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'Etat en ses séances des 6 octobre 2009 et 20 octobre 2009;

se déclare d'accord

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique du 10 novembre 2009.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Alain MEYER

Service Central des Imprimés de l'Etat

Document écrit de dépôt



1

Motion

La Chambre des Députés,

- considérant que le projet de loi 6068 vise à remédier de manière efficace et rapide à un nouveau phénomène, à savoir le chômage des jeunes détenteurs d'un diplôme secondaire, secondaire technique ou postsecondaire ;
- soulignant que le projet de loi sous rubrique vise à donner aux jeunes de réelles perspectives d'insertion sur le marché de l'emploi ;
- considérant qu'il est prévu que le Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ) procédera à une évaluation des dispositions du projet de loi 6068 au plus tard six mois après l'entrée en vigueur de ce dernier, de sorte que le CPTÉ sera en mesure, via son comité de pilotage tripartite, de suivre les évolutions du système, de s'assurer du bon déroulement de celui-ci et d'éviter d'éventuels abus ;
- prenant en considération que le projet de loi sous rubrique, oblige l'employeur à délivrer au jeune à la fin de la mesure un certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation et sur les formations suivies ;

Invite le Gouvernement

- à élaborer un modèle-type de contrat, dans le souci d'une uniformisation et d'une harmonisation du contenu de chaque CIE-EP ;
- à développer avec les services de l'ADEM, un certificat standardisé à remettre aux jeunes à la fin de la mesure, facilitant les démarches dans le cadre de la recherche d'un emploi et renseignant sur les compétences acquises par le jeune en mesure.

Roger Nopri

6068

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 222

19 novembre 2009

Sommaire

MESURES TEMPORAIRES POUR L'EMPLOI DES JEUNES

Loi du 11 novembre 2009

1. concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes;
2. modifiant certaines dispositions du Code du travail page **3908**

Loi du 11 novembre 2009

1. concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes;

2. modifiant certaines dispositions du Code du travail.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 27 octobre 2009 et celle du Conseil d'Etat du 10 novembre 2009 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

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

Art. 1^{er}. Jusqu'au 31 décembre 2010, les dispositions suivantes, dérogoires aux mesures en faveur de l'emploi des jeunes instituées par le Code du travail sous le chapitre III du titre IV du livre V, sections 1 et 2, sont applicables:

- (1) Par dérogation à l'article L. 543-2, alinéa 1^{er}, le contrat d'appui-emploi ne peut dépasser douze mois.
- (2) Il est intercalé un nouvel alinéa à l'article L. 543-2 qui prend la teneur suivante:
«Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut autoriser une prolongation maximale du contrat de douze mois auprès du promoteur, respectivement la conclusion d'un nouveau contrat pour la même période auprès d'un autre promoteur.»
- (3) Par dérogation à l'article L. 543-9, paragraphe 3, l'Administration de l'emploi fait bénéficier le jeune pouvant faire valoir une certaine expérience de travail de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédit bilan de compétences.
- (4) Par dérogation à l'article L. 543-11, paragraphe 1^{er}, le jeune demandeur d'emploi non visé aux alinéas 2 et 3, bénéficiaire d'un contrat d'appui-emploi, touche une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.
Cette indemnité est portée à cent pour cent du salaire social minimum non qualifié pour les jeunes détenteurs d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle, d'un diplôme de technicien respectivement d'un diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques.
Elle est portée à cent-vingt pour cent du salaire social minimum non qualifié pour les jeunes détenteurs d'un brevet de technicien supérieur respectivement d'un diplôme de bachelor ou master.
- (5) Il est ajouté un paragraphe 5 à l'article L. 543-11, libellé comme suit:
«(5) Sur demande du promoteur autre que l'Etat ayant procédé à l'embauche subséquente du bénéficiaire, le Fonds pour l'emploi lui verse une prime unique correspondant à trente pour cent de l'indemnité touchée par le jeune. La prime n'est due et versée que six mois après l'engagement du bénéficiaire sous contrat à durée indéterminée et à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur et non encore dénoncé au moment de la demande.»
- (6) Par dérogation à l'article L. 543-16, le contrat d'initiation à l'emploi est réservé aux promoteurs qui contribuent à une augmentation concrète de l'employabilité du jeune et améliorent ainsi ses perspectives d'emploi.
- (7) Par dérogation à l'article L. 543-19, paragraphe 2, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut autoriser une prolongation du contrat de douze mois sur base d'une demande motivée du promoteur. Il peut en outre autoriser la conclusion d'un nouveau contrat auprès d'un autre promoteur à la fin du premier.
- (8) Le paragraphe 3 de l'article L. 543-19 est suspendu et remplacé par le libellé suivant:
«Par dérogation au paragraphe 2, aucune autorisation n'est nécessaire pour les promoteurs qui sont couverts par un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3.»
- (9) Par dérogation à l'article L. 543-20, le jeune demandeur d'emploi non visé aux alinéas 2 et 3, 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 technique et professionnelle, d'un diplôme de technicien respectivement d'un diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques.
Elle est portée à cent vingt pour cent du salaire social minimum non qualifié pour les jeunes détenteurs d'un brevet de technicien supérieur respectivement d'un diplôme de bachelor ou master.
Le promoteur peut, à titre facultatif, lui verser une prime de mérite.

(10) L'article L. 543-22 est suspendu et remplacé par le libellé suivant:

«Sur demande du promoteur ayant procédé à l'embauche subséquente du bénéficiaire, le Fonds pour l'emploi lui verse une prime unique correspondant à trente pour cent de l'indemnité touchée par le jeune. La prime n'est due et versée que six mois après l'engagement du bénéficiaire sous contrat à durée indéterminée et à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur et non encore dénoncé au moment de la demande.»

(11) L'alinéa 2 de l'article L. 543-25 est suspendu et remplacé par le libellé suivant:

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

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

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

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

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

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

(5) Les dispositions de l'article L. 622-10 du Code du travail ne sont pas applicables aux jeunes ayant opté pour le contrat d'initiation à l'emploi-expérience professionnelle lors de l'inscription.

Ces dispositions redeviennent automatiquement applicables si les jeunes en question n'ont pas signé un contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique dans un délai de trois mois à partir de l'inscription. Ils peuvent par ailleurs à tout moment opter pour le retour à l'application de l'article L. 622-10.

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

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

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

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

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

(2) Sur demande du promoteur ayant procédé à l'embauche subséquente du bénéficiaire, le Fonds pour l'emploi lui verse une prime unique correspondant à trente pour cent de l'indemnité touchée par le jeune. La prime n'est due et versée que six mois après l'engagement du bénéficiaire sous contrat à durée indéterminée et à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur et non encore dénoncé au moment de la demande.

Art. 6. L'employeur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique, qui est redevenu chômeur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 10. En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés, de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles de droit commun afférentes s'appliquent aux bénéficiaires d'un contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique.

Art. 11. Les périodes d'occupation en contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Chapitre 2. – Dispositions modificatives et transitoires

Art. 12. Les dispositions du Code du travail sont modifiées comme suit:

1. Il est ajouté un nouveau paragraphe 5 à l'article L. 414-4 de la teneur suivante:
«(5) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi, de contrats d'initiation à l'emploi ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique.»
2. Il est ajouté un nouveau paragraphe 4 à l'article L. 423-2 de la teneur suivante:
«(4) Le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte, une fois par an au moins, sur la conclusion de contrats d'appui-emploi, de contrats d'initiation à l'emploi ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique.»
3. Il est ajouté un nouveau point 40 à l'article L. 631-2, paragraphe 1^{er} de la teneur suivante:
«40. de la prise en charge des frais résultant de l'application, de la promotion et du suivi de la loi du 11 novembre 2009.
1. concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes; 2. modifiant certaines dispositions du Code du travail.»
4. Il est ajouté un nouvel alinéa 4 à l'article L. 543-4 de la teneur suivante:
«Il doit prévoir au moins seize heures de formation par mois.»
5. Les dispositions de l'article L. 543-8 sont remplacées par le libellé suivant:
«(1) Les jeunes bénéficiant d'un contrat d'appui-emploi ont droit au congé applicable dans l'entreprise où ils travaillent, en vertu de la loi, de dispositions conventionnelles, réglementaires ou statutaires, le cas échéant proportionnellement à la durée de leur contrat. Le congé est cumulable.
(2) En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés, de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles de droit commun afférentes s'appliquent aux bénéficiaires d'un contrat d'initiation à l'emploi.»
6. Les dispositions de l'article L. 543-26 sont remplacées par le libellé suivant:
«Les jeunes bénéficiant d'un contrat d'initiation à l'emploi ont droit au congé applicable dans l'entreprise où ils travaillent, en vertu de la loi, de dispositions conventionnelles, réglementaires ou statutaires, le cas échéant proportionnellement à la durée de leur contrat. Le congé est cumulable.»

Art. 13. Le Comité permanent du travail et de l'emploi procédera à l'évaluation des dispositions de la présente loi six mois après l'entrée en vigueur de celle-ci.

Art. 14. (1) Les contrats d'appui-emploi et les contrats d'initiation à l'emploi conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi continueront à être régis par les dispositions légales et réglementaires applicables dans leur teneur actuelle.

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

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Immigration,
Nicolas Schmit*

Doha, le 11 novembre 2009.
Henri