

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 cas 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 diplômés 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, 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 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 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 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

