

N° 5501²**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

modifiant

1. la loi modifiée du 30 juin 1976 portant
 1. création d'un fonds pour l'emploi;
 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet;
2. la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embau-chage de chômeurs;
3. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi;
4. la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVESrelatif au projet de loi et au projet de règlement
grand-ducal portant

1. détermination des conditions et modalités d'attribution d'une aide à la formation professionnelle;
2. modification du règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution
 1. des aides à la mobilité géographique;
 2. d'une aide au réemploi;
 3. d'une aide à la création d'entreprise;
 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique

(11.10.2005)

Par lettre du 21 juin 2005, réf. FB/MF/vb, Monsieur François Biltgen, ministre du Travail et de l'Emploi, a soumis les projets de loi et de règlement grand-ducal sous rubrique à l'avis de la Chambre des Employés Privés.

1. Ces projets apportent un certain nombre de modifications au niveau du dispositif des mesures actives en faveur de l'emploi. Les modifications envisagées ont comme objectif de favoriser une activation aussi précoce que possible des chômeurs inscrits à l'Administration de l'emploi (ADEM) pour lutter contre le chômage de longue durée.

Des accents particuliers seraient mis dans ce contexte sur les jeunes chômeurs ainsi que sur les chômeurs âgés.

Selon les auteurs des projets, les modifications projetées ne préjudicient pas les conclusions qui seront tirées de deux analyses annoncées dans le programme gouvernemental, à savoir l'établissement d'un bilan économique, social et financier approfondi des diverses mesures en faveur de l'emploi ainsi que l'examen de l'organisation et du fonctionnement de l'ADEM par un expert externe.

2. Vu que le projet de loi et le projet de règlement grand-ducal sous rubrique sont intimement liés, la Chambre des Employés Privés (CEP•L) a décidé de formuler ses observations y relatives dans un seul avis.

3. Avant de commenter plus en détail les dispositions des deux projets, la Chambre des Employés Privés émet quelques remarques d'ordre général (partie 1).

La deuxième partie du présent avis comprend les commentaires de la CEP•L relatifs au projet de loi sous rubrique; la troisième partie traite du projet de règlement grand-ducal sous rubrique.

*

PARTIE 1 – REMARQUES D'ORDRE GENERAL

4. La CEP•L salue l'initiative gouvernementale qui vise à lutter contre le phénomène du chômage au Luxembourg, phénomène qui a pris de plus en plus d'ampleur au cours de ces dernières années, comme l'illustre le tableau suivant.

Tableau 1: Taux de chômage (chômage inscrit, en % de la population active)

1985-1990	1990-1995	1995-2000	2000-2004	2002	2003	2004
1,4	1,8	2,9	3,0	3,0	3,8	4,2

Source: Statec

Comme le disent d'ailleurs les auteurs des projets, cette initiative ne doit toutefois pas porter préjudice aux conclusions tirées, le cas échéant, des deux analyses annoncées dans le programme gouvernemental.

5. La Chambre des Employés Privés salue également les efforts d'harmonisation envisagés par le Gouvernement en ce qui concerne les modalités concrètes des différentes aides, ceci en vue d'une meilleure lisibilité de ces dernières.

6. De même, elle accueille favorablement l'extension du rôle et des missions de l'ADEM prévue par différentes dispositions des projets sous rubrique.

Dans ce contexte, elle demande toutefois qu'il soit assuré que l'ADEM dispose des moyens nécessaires, notamment au niveau de son effectif, pour mener à bien ses nouvelles missions.

Il faudrait également réviser l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi afin d'assurer un meilleur encadrement des demandeurs d'emplois.

7. Ensuite, la Chambre des Employés Privés est d'avis que le Gouvernement, par le biais de l'ADEM, devrait lancer une campagne d'information, en collaboration avec les organisations patronales, pour renseigner les entreprises sur les nouvelles et actuelles possibilités d'aide et les nouvelles modalités en cas d'embauche de demandeurs d'emploi, afin d'assurer que celles-ci puissent sortir pleinement leurs effets.

8. Finalement, dans le contexte de la lutte contre le chômage, la Chambre des Employés Privés tient à réitérer succinctement quelques remarques de son avis du 16 novembre 2004 relatif au projet de budget de l'Etat pour l'exercice 2005.

Dans cet avis, elle avait relevé l'importance de maintenir un niveau élevé de création d'emploi et de renforcer la politique de formation initiale et continue afin de relever les niveaux de qualification, ce qui devrait profiter à la force de travail luxembourgeoise qui se verrait ouvrir plus facilement les portes du marché de travail national.

En effet, au vu du tableau ci-dessous, il faut constater que la majorité des demandeurs d'emploi inscrits sont des personnes ayant un niveau de formation inférieur.

Tableau 2: Demandeurs d'emploi inscrits en fin juillet 2005
en fonction de leur niveau de formation

Niveau inférieur	Niveau moyen	Niveau supérieur	Non précisé	Total
4.702	3.366	1.208	78	9.354
50,3%	36,0%	12,9%	0,8%	100%

Source: ADEM

Note: Niveau inférieur: scolarité obligatoire (9 années d'études)

Niveau moyen: 10e à 13e de l'Enseignement Secondaire Technique, 4e à 1ère de l'Enseignement Secondaire Général

Niveau supérieur: Enseignement post-secondaire

9. Dans son avis relatif au projet de budget de l'Etat pour l'exercice 2005, la Chambre des Employés Privés avait également insisté sur l'importance de la mise en oeuvre immédiate d'un certain nombre de mesures prophylactiques pour assurer le maintien de l'emploi, c'est-à-dire pour prévenir le chômage, ceci au vu des difficultés de diminuer le taux de chômage luxembourgeois malgré une croissance économique soutenue.

Pour les détails de ces propositions, qui concernaient notamment la gestion prévisionnelle de l'emploi, le recours à un audit social en cas de restructurations, l'aide financière en cas de réduction du temps de travail pour permettre le maintien d'emplois, la réforme de la préretraite progressive, le prêt temporaire de main-d'oeuvre au niveau sectoriel, la CEP•L renvoie à son avis précité.

*

PARTIE 2 – COMMENTAIRES RELATIFS AU PROJET DE LOI SOUS RUBRIQUE

10. Le projet de loi sous rubrique propose des modifications à quatre niveaux:

- législation sur le Fonds pour l'emploi;
- législation sur la bonification d'impôt;
- législation sur l'aide à l'embauche de chômeurs âgés et de longue durée;
- mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

1. Législation sur le Fonds pour l'emploi

11. Le projet crée la base légale pour la prise en charge par le Fonds pour l'emploi des frais résultant de la mise à disposition à l'ADEM de spécialistes en matière de recrutement de personnel en provenance du secteur privé.

Le Fonds pour l'emploi prendra donc en charge les frais du prêt temporaire de main-d'oeuvre par des entreprises, respectivement des organisations patronales mettant à disposition temporaire de l'ADEM des spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection des demandeurs d'emploi en vue du renforcement temporaire des actions des services de l'ADEM.

Cette modification n'appelle pas de commentaire de la part de la Chambre des Employés Privés.

2. Législation sur la bonification d'impôt

12. Actuellement, les employeurs, qui offrent à des demandeurs d'emplois inscrits depuis 3 mois et assignés par l'ADEM, une occupation salariée, bénéficient d'une bonification d'impôt si le contrat de travail conclu est à durée indéterminée ou à durée déterminée de 24 mois et si la durée de travail est supérieure à 16 heures par semaine.

Pendant une durée de 36 mois, cette bonification d'impôt s'élève à 10% de la rémunération mensuelle brute déductible comme dépense d'exploitation.

13. Dans l'optique d'une harmonisation des conditions d'attribution des différentes mesures pour l'emploi, la durée minimale du contrat à durée déterminée éligible est portée à 18 mois.

14. Cette modification n'appelle pas de commentaire de la part de la Chambre des Employés Privés.

3. Législation sur l'aide à l'embauche de chômeurs âgés et de longue durée

15. Les employeurs du secteur privé qui embauchent des chômeurs âgés ou de longue durée peuvent récupérer, sous certaines conditions, les cotisations de sécurité sociale, part patronale et part assuré.

3.1. Harmonisation des conditions et modalités d'attribution

16. En vue d'harmoniser les conditions d'attribution des différentes mesures pour l'emploi, la durée minimale du contrat à durée déterminée pour être éligible au bénéfice de cette aide passe de 24 à 18 mois.

De plus, la durée de travail hebdomadaire minimale du contrat de travail est portée de 20 heures à 16 heures.

Enfin, le délai dont dispose l'employeur pour introduire sa demande à l'ADEM est étendu de deux à six mois après l'embauche du chômeur.

17. La CEP•L approuve ces mesures d'harmonisation, mais estime qu'il y a lieu d'adapter en outre les dispositions suivantes:

- à l'alinéa 3 de l'article 3 de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, la possibilité de conclure un contrat à durée déterminée pour une période inférieure à 24 mois en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent en raison d'un congé parental, devrait être adaptée aux nouvelles dispositions.

Le nouveau texte devrait prévoir qu'il est possible de conclure un contrat à durée déterminée pour une période inférieure à 18 mois en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent en raison d'un congé parental.

- l'actuel alinéa 4 de ce même article 3, qui fait référence au deuxième alinéa de l'article 3 abrogé par le projet sous rubrique, est à adapter en vue de tenir compte de cette abrogation.

3.2. Révision des catégories d'âges

18. Afin de répondre aux engagements de lutte contre le chômage de longue durée et d'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés, les modalités concernant les catégories d'âge éligibles sont modifiées.

Le tableau ci-dessous retrace les conditions et les modalités pour l'embauche d'un chômeur, indemnisé ou non, selon la législation en vigueur comparée aux dispositions prévues par le projet de loi soumis pour avis.

Tableau 3: comparaison des conditions actuelles et projetées

Loi actuelle			Projet de loi		
Age du chômeur	Durée d'inscription	Durée de rembours.	Age du chômeur	Durée d'inscription	Durée de rembours.
30-40 ans	12 mois	2 ans	30-39 ans	12 mois	2 ans
40-50 ans	12 mois	3 ans	40-44 ans	3 mois	3 ans
≥ 50 ans	1 mois	7 ans	≥ 45 ans	1 mois	retraite

19. La Chambre des Employés Privés approuve ces modifications qui rendent les aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée plus attractives.

4. Mesures en faveur de l'emploi des jeunes

20. Il existe actuellement trois mesures en faveur de l'emploi des jeunes de moins de trente ans:

- le contrat d'auxiliaire temporaire dans le secteur public;
- le contrat d'auxiliaire temporaire dans le secteur privé;
- le stage d'insertion dans le secteur privé.

Dans un souci de simplification et de meilleure lisibilité des mesures existantes, le projet sous rubrique prévoit de remplacer le contrat d'auxiliaire temporaire dans le secteur privé et le stage d'insertion – deux mesures ayant des finalités presque identiques – par une seule mesure, à savoir un contrat d'initiation à l'emploi.

Le contrat d'auxiliaire temporaire dans le secteur public prend dorénavant la dénomination de contrat d'appui-emploi.

Il reste dès lors deux mesures spécifiques en faveur de l'emploi des jeunes:

- le contrat d'appui-emploi pour le secteur public (Etat, communes, syndicat de communes, établissements publics, établissements d'utilité publique);
- le contrat d'initiation à l'emploi pour le secteur privé (entreprises du secteur privé, associations sans but lucratif).

21. La Chambre des Employés Privés salue cette simplification qui devrait en effet faciliter le recours à ces mesures.

22. Ensuite, le projet envisage de modifier les modalités de ces deux mesures afin de les rendre plus efficaces en termes d'intégration ou de réintégration définitives des jeunes travailleurs sur le marché de l'emploi.

4.1. Le contrat d'appui-emploi

23. Les auteurs du projet entendent réviser le contrat d'auxiliaire temporaire (CAT) dans le sens d'une activation précoce et d'une responsabilisation du jeune demandeur d'emploi.

Contrairement à son prédécesseur, le contrat d'appui-emploi (CAE) n'est pas ouvert aux entreprises du secteur privé, ni aux associations sans but lucratif mais seulement à l'Etat, aux communes et syndicats de communes ainsi qu'aux établissements publics ou aux établissements d'utilité publique.

La CEP•L est d'avis que la délimitation entre contrat d'auxiliaire temporaire et contrat d'initiation à l'emploi n'est pas assez claire: elle se demande quelle catégorie de contrat doit être utilisée par des établissements publics gérés selon le droit privé.

24. L'objet reste le même: offrir au jeune de moins de 30 ans, inscrit depuis un mois au moins en tant que demandeur d'emploi, une initiation pratique et théorique afin de faciliter son intégration respectivement sa réintégration sur le marché du travail.

Si le CAT est conclu entre l'employeur et le jeune demandeur d'emploi, le contrat d'appui-emploi est conclu entre l'ADEM et le jeune, ceci afin de – selon les auteurs du projet – garantir une meilleure emprise de l'ADEM sur le candidat alors qu'il a été constaté que les jeunes seraient moins enclins à chercher un emploi à partir du moment qu'ils bénéficient d'une mesure en faveur de l'emploi dans le secteur public.

Pendant la durée du contrat, le jeune est mis à disposition du promoteur.

25. Selon le commentaire des articles, cette nouvelle formule donnerait plus de flexibilité à l'ADEM à l'égard des promoteurs qui ne satisfont pas à leurs obligations.

La Chambre des Employés Privés s'interroge toutefois sur les modalités réglant la mise à disposition des jeunes aux promoteurs.

Si le projet de loi prévoit que le jeune peut être révoqué à tout moment s'il ne remplit pas ses obligations, aucune disposition n'est prévue en cas de non-respect des obligations du promoteur. Est-ce que l'ADEM peut dans ce cas tout simplement, le cas échéant sans consulter le jeune concerné, mettre fin à la mise à disposition? Est-ce que l'ADEM doit intervenir si le jeune se plaint du comportement de son promoteur?

26. Ensuite, la Chambre des Employés Privés demande que le projet précise la juridiction compétente en cas de litige relatif à un contrat d'appui-emploi.

27. Par ailleurs, l'article 1er nouveau, qui prévoit que le CAE est conclu entre le jeune et l'ADEM, n'est pas compatible avec l'article 11 nouveau qui parle d'un CAE conclu par l'Etat ou par un établissement public.

Obligations du promoteur

28. Pendant la durée du contrat d'appui-emploi, le jeune est mis à la disposition d'un promoteur étatique, d'une commune, d'un syndicat de communes ou d'un établissement public ou d'utilité publique.

Dans sa demande de mise à disposition, le promoteur doit joindre une description des tâches à accomplir, sous peine de se voir refuser la mise à disposition. Il doit également fournir un plan de formation endéans un mois à partir du début du contrat.

Ces documents sont à adresser pour accord au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'ADEM.

29. D'après les dispositions actuellement en vigueur, le promoteur doit informer et entendre la délégation du personnel et, le cas échéant, le comité mixte d'entreprise sur le programme de mise au travail temporaire, y compris les indications utiles sur la nature et la durée des tâches à accomplir ainsi que le plan de formation.

La CEP•L demande que cette disposition soit maintenue afin de garantir, le cas échéant, un soutien efficient du jeune par la délégation du personnel et de permettre à cette dernière d'avoir une vue globale sur la gestion de l'emploi dans l'entreprise.

30. Par ailleurs, la CEP•L salue le fait que les obligations du promoteur en ce qui concerne l'établissement d'un plan de formation deviennent beaucoup plus contraignantes.

Elle tient toutefois à relever une incohérence entre le commentaire des articles et le texte du projet.

Selon le commentaire des articles, le promoteur est responsable de l'élaboration d'un plan de formation sans lequel aucune suite favorable ne peut être donnée à la demande du promoteur de conclure un CAE.

Le texte du projet prévoit également cette obligation mais endéans un mois de la demande seulement.

31. Les auteurs du projet soulignent le rôle crucial du tuteur du jeune qui doit être désigné; il est chargé de l'encadrer et de l'assister dans toutes ses démarches, de communiquer à l'ADEM les déficiences éventuelles constatées et de procéder, à l'échéance du contrat, à une évaluation du jeune demandeur d'emploi.

Selon les auteurs, cette mesure vise également à réduire le recours trop facile par les promoteurs à une main-d'oeuvre d'appoint en contournant les procédures de recrutement prévues par l'Etat.

Il doit suivre une formation destinée à le familiariser avec son rôle censé être d'une grande importance pour l'encadrement du jeune travailleur.

32. La CEP•L accueille favorablement la description précise des tâches du tuteur ainsi que le fait qu'il doit suivre une formation pour encadrer le jeune ce qui devrait mener à une meilleure prise en charge de celui-ci.

Elle demande toutefois des précisions quant au contenu et au déroulement exacts de cette formation.

33. Par ailleurs, la CEP•L estime qu'il serait utile de préciser, comme c'est actuellement le cas, qu'il appartient au promoteur de désigner le tuteur.

34. Finalement, la CEP•L demande le maintien de l'obligation du promoteur de délivrer au jeune, à l'expiration du contrat, un certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation et sur les formations suivies.

De même, la CEP•L demande le maintien de l'article 10 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi de jeunes qui prévoit l'obligation pour le promoteur, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher prioritairement l'ancien bénéficiaire d'un CAE, qui est redevenu chômeur et dont le contrat est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement, ceci sans préjudice des dispositions légales et réglementaires régissant la procédure d'admission dans la fonction publique.

Durée du contrat d'appui-emploi

35. Dans le souci d'une intégration plus rapide des personnes concernées, la durée maximale du contrat d'appui-emploi passe de 12 à 9 mois, renouvellement compris.

Sa durée minimale passe de 3 à 2 mois.

La possibilité, pour les communes et les syndicats de communes, d'une seconde prolongation de 6 mois au maximum, à autoriser par le ministre de l'Emploi, est supprimée.

36. Le bénéficiaire d'un CAE a droit à 2 jours de congé par mois travaillé.

37. La Chambre des Employés Privés demande des précisions concernant cette disposition.

Premièrement, il faut indiquer que le congé dû est cumulable, à l'instar du congé du bénéficiaire d'un CIE (cf. infra).

Deuxièmement, il importe également de préciser qu'en cas de début, rupture ou fin de contrat au cours d'un mois, le congé est dû au prorata des jours travaillés pendant ce mois.

38. Par ailleurs, il faudrait prévoir, à l'instar du nouveau contrat d'initiation à l'emploi (cf. infra), qu'en cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés, de travail de dimanche, les bénéficiaires d'un CAE jouissent des mêmes avantages que le personnel régulier du promoteur concerné.

Fin du contrat d'appui-emploi

39. Si le jeune ne respecte pas ses obligations vis-à-vis de l'ADEM, il peut être révoqué moyennant notification par lettre recommandée d'un préavis de 8 jours. Une copie de cette lettre est communiquée au promoteur.

En cas de faute grave du jeune travailleur, l'ADEM peut, sur demande du promoteur, mettre fin au CAE.

Actuellement, l'employeur peut résilier le contrat d'auxiliaire temporaire moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours au cours des six premières semaines du contrat initial.

40. Le jeune peut mettre fin au CAE moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de 8 jours lorsqu'il peut faire valoir des motifs valables et convaincants.

Actuellement, le jeune peut mettre fin au contrat d'auxiliaire temporaire moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours lorsqu'il s'est engagé dans les liens d'un contrat de travail.

Obligations du bénéficiaire d'un CAE

41. Comme actuellement, le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un CAE lui proposé par l'ADEM est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage.

La même sanction frappe le jeune qui refuse de suivre les mesures de formation ou l'établissement d'un bilan de compétence proposés par l'ADEM.

42. La CEP•L marque son accord au fait que le jeune demandeur ne peut refuser, sans motif valable, de suivre les mesures de formation proposées par l'ADEM.

Elle estime toutefois que ces mesures ne devraient pas lui être imposées de manière unilatérale, mais qu'il devrait être impliqué dans le choix de celles-ci afin de mieux faire connaître ses propres planifications pour son futur parcours professionnel.

43. L'ADEM peut faire profiter le jeune, qui se trouve en mesure depuis six mois, d'une formation censée faciliter son intégration sur le marché de travail.

La Chambre des Employés Privés s'interroge sur l'opportunité de ce délai de six mois avant de pouvoir faire profiter le jeune d'une formation.

Elle estime qu'il serait plus logique de donner au jeune la possibilité de suivre, le cas échéant dès le début d'une mesure, des mesures de formation lui permettant ainsi de trouver plus facilement un emploi régulier sur le marché de travail.

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

Actuellement, ces cours de formation sont organisés d'office avec la coopération d'organismes publics et privés qui ont une activité dans le domaine de la formation.

La Chambre des Employés Privés se demande pour quelle raison cette coopération ne se fera dorénavant plus automatiquement.

45. Le projet prévoit que l'ADEM peut faire bénéficier le jeune ayant déjà acquis une expérience professionnelle de l'élaboration d'un bilan de compétences. Ce bilan peut être établi par un organisme tiers sur la base de l'accord écrit de la personne concernée énumérant les données nominatives que l'ADEM peut transmettre à l'organisme tiers.

Dans ce contexte, il est nouveau que l'établissement d'un bilan de compétences soit uniquement possible si le jeune peut faire valoir une certaine expérience de travail.

La Chambre des Employés Privés estime que l'expérience de travail acquise au cours de l'exécution du contrat d'appui-emploi devrait déjà justifier l'établissement d'un bilan de compétences en fin de contrat.

46. Le jeune, bénéficiant d'un CAE et suivant une formation, qui s'engage dans un contrat de travail peut terminer sa formation moyennant accord du délégué à l'emploi des jeunes de l'ADEM.

Ce dernier est habilité à procéder à des visites des lieux de travail des bénéficiaires d'un CAE afin de s'assurer de la bonne exécution du contrat.

Indemnité versée au bénéficiaire d'un CAE

47. L'indemnité accordée au jeune demandeur d'emploi est fixée à 80% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés pour une durée hebdomadaire de 32 heures.

Cette réduction du temps de travail est censée faciliter la recherche d'emploi et/ou la participation à des formations proposées par l'ADEM.

Actuellement, l'auxiliaire temporaire est autorisé à s'absenter, jusqu'à huit heures par mois, avec maintien de son indemnité, en vue de répondre à des offres d'emploi.

48. La CEP•L demande qu'il soit précisé que le bénéficiaire du CAE touche 80% du salaire social minimum mensuel payé pour un emploi à temps plein.

49. Le Fonds pour l'emploi prend en charge l'indemnité versée au jeune demandeur lié par un CAE concernant une mise à disposition à l'Etat ou à un établissement public de l'Etat.

Le Fonds pour l'emploi rembourse au promoteur non étatique 85% de l'indemnité versée au jeune demandeur d'emploi.

Le projet ne prévoit plus que l'auxiliaire temporaire, qui ne doit pas suivre des cours de formation a droit à cent pour cent du salaire social minimum, ni que l'auxiliaire temporaire, titulaire d'un diplôme

sanctionnant un cycle complet d'au moins quatre années d'études supérieures, a droit respectivement à quatre-vingt pour cent ou à cent pour cent du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés.

La prime de mérite que l'employeur peut verser à l'auxiliaire temporaire est également supprimée.

50. La Chambre des Employés Privés estime qu'il faudrait réintégrer dans le projet la disposition prévoyant le versement d'une prime de mérite facultative au bénéficiaire d'un CAE.

Règlement grand-ducal concernant l'auxiliaire temporaire

51. La Chambre des Employés Privés tient à relever qu'il est nécessaire d'adapter le règlement grand-ducal du 23 novembre 2000 établissant le contrat-type d'auxiliaire temporaire afin de tenir compte des modifications envisagées par le projet de loi sous rubrique.

4.2. Le contrat d'initiation à l'emploi

52. Le contrat d'initiation à l'emploi remplace le contrat d'auxiliaire temporaire dans le secteur privé et le stage d'insertion.

Il est signé entre l'employeur du secteur privé ou associatif, l'ADEM et le jeune. Le secteur public n'est donc pas concerné par cette mesure.

53. Comme relevé ci-avant, la CEP•L estime que la délimitation entre CAE et CIE n'est pas claire (cf. point: 23).

54. Par ailleurs, elle demande que le projet précise la juridiction compétente en cas de litige relatif à un contrat d'initiation à l'emploi.

55. La CEP•L se demande également si les dispositions de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ne sont pas applicables au CIE, à l'instar du CAE.

56. L'ADEM peut proposer un contrat d'initiation à l'emploi (CIE) aux jeunes demandeurs d'emploi inscrits et âgés de moins de 30 ans accomplis.

La condition d'une durée d'inscription minimale d'un mois au moins est donc supprimée.

Le CIE a pour objectif d'assurer à ce dernier pendant les heures de travail une formation pratique, alors que le stage d'insertion actuel comprend des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique.

57. D'après les dispositions actuellement en vigueur concernant le CAT dans le secteur privé, le promoteur doit informer et entendre la délégation du personnel et, le cas échéant, le comité mixte d'entreprise sur le programme de mise au travail temporaire, y compris les indications utiles sur la nature et la durée des tâches à accomplir ainsi que le plan de formation.

La CEP•L demande que cette disposition soit maintenue pour les mêmes raisons que celles développées ci-dessus concernant le CAE.

58. Par ailleurs, la CEP•L est d'avis que le bénéficiaire d'un CIE devrait continuer à pouvoir bénéficier d'un bilan des compétences établi par l'Administration de l'emploi.

Obligations de l'employeur

59. Pour assurer dans la mesure du possible que le jeune ne constitue pas simplement une main-d'oeuvre bon marché, les auteurs du projet soulignent le rôle important du promoteur dans l'intégration du marché de l'emploi par le jeune.

Ainsi le promoteur doit-il faire accompagner sa demande d'une description des tâches et d'un plan de formation sous peine de se voir refuser le contrat d'initiation à l'emploi.

Un tuteur est désigné afin d'accueillir, d'encadrer et d'assister le jeune dans l'entreprise.

Le tuteur informe l'Administration de l'emploi de toutes les déficiences constatées auprès du jeune au cours de l'exécution du contrat et il procède à son évaluation à l'expiration du contrat si l'entreprise n'engage pas le jeune dans le cadre d'un contrat de travail.

Dorénavant, l'Administration de l'emploi peut refuser à une entreprise 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.

60. Comme le tuteur d'un bénéficiaire d'un CIE a en principe les mêmes missions que son homologue dans le cadre d'un CAE, la CEP•L estime qu'il devrait bénéficier de la même formation que ce dernier.

Il faudrait également préciser qui désigne le tuteur dans le cadre d'un CIE.

Durée du contrat d'initiation à l'emploi

61. Pour les entreprises privées, la durée du contrat d'initiation à l'emploi est limitée à 9 mois.

Pour les associations sans but lucratif ayant signé avec l'Etat luxembourgeois une convention ou bénéficiant d'un agrément du ministre du Travail et de l'Emploi, aux fins d'une remise au travail ou d'une insertion ou réinsertion professionnelle des jeunes demandeurs d'emploi au marché du travail, le ministre du Travail et de l'Emploi peut accorder une prolongation d'une nouvelle période de 9 mois.

Une aide financière est dorénavant prévue pour le promoteur qui engage le jeune dans les liens d'un contrat de travail à la fin de son contrat d'initiation à l'emploi (remboursement des cotisations sociales pendant 18 mois). En cas de recrutement de personnes, le jeune bénéficie d'une priorité d'embauche.

Indemnité versée au bénéficiaire d'un CIE

62. Pendant la durée du contrat d'initiation à l'emploi, le jeune touche, peu importe son niveau de qualification de base, une indemnité égale à 100% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

Le Fonds pour l'emploi rembourse à l'entreprise 60% de l'indemnité touchée par le jeune ainsi que les charges patronales de sécurité sociale. Ce pourcentage est porté à 75% pour un jeune du sexe sous-représenté.

63. Actuellement le demandeur d'emploi placé en stage d'insertion touche une indemnité de base fixée à 80% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés versée par l'Administration de l'emploi. L'entreprise peut, à titre facultatif, lui verser une prime de mérite.

La moitié de l'indemnité de base est à charge du Fonds pour l'emploi. L'autre moitié de l'indemnité de base et la prime de mérite facultative sont à charge de l'entreprise.

Jusqu'au 31 juillet 2003, le Fonds pour l'emploi prenait en charge soixante-cinq pour cent de l'indemnité de base en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée.

64. La Chambre des Employés Privés demande le maintien de la disposition actuelle qui précise que l'indemnité de stage est soumise aux charges fiscales et sociales, ceci afin de garantir une carrière de stage continue du bénéficiaire d'un CIE auprès de la Sécurité sociale.

Par ailleurs, il faudrait également réintégrer la précision que les périodes d'occupation en CIE sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet, comme actuellement pour les périodes d'occupation en stage d'insertion.

Ensuite, la Chambre des Employés Privés estime qu'il serait utile de réintégrer dans le projet la disposition actuelle prévoyant une prime de mérite facultative.

Fin du contrat

65. 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.

Actuellement, le placement en stage d'insertion prend fin en cas de placement dans un emploi approprié, soit auprès de la même entreprise, soit auprès d'une autre entreprise et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de douze mois.

66. L'entreprise 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, l'entreprise ne peut licencier le jeune que sur présentation d'une demande écrite à l'Administration de l'emploi et après avoir obtenu l'accord de cette dernière.

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

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

A cet effet, 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.

Conditions de travail

69. Les jeunes bénéficiant d'un contrat d'initiation à l'emploi ont droit à deux jours de congé par mois travaillé, le congé est cumulable.

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. En ce qui concerne le congé dû aux bénéficiaires d'un CIE, la Chambre des Employés Privés estime qu'il n'est pas acceptable que ceux-ci soient discriminés par rapport au personnel régulier d'une entreprise en ce qui concerne le congé annuel dû.

Ainsi, elle demande qu'ils soient mis sur un pied d'égalité avec le personnel régulier, non seulement en ce qui concerne le congé ordinaire, mais également, le cas échéant, pour ce qui est des jours fériés d'usage.

Les bénéficiaires d'un CIE devraient donc tomber sous le champ d'application de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé.

En sus, la CEP•L demande que les bénéficiaires d'un CIE obtiennent le droit à un congé spécial pour la recherche d'emploi à l'instar de ce qui est prévu en cas de licenciement avec préavis.

A titre subsidiaire, il y a au moins lieu de compléter le texte du projet de loi et de préciser qu'en cas de début, rupture ou fin de contrat au cours d'un mois, le congé est dû au prorata des jours travaillés pendant ce mois.

71. Actuellement, au cas où l'indemnité, versée au jeune est inférieure à l'indemnité de chômage le cas échéant touchée par le jeune avant le début de son contrat d'auxiliaire temporaire ou de son stage d'insertion, le Fonds pour l'emploi lui verse la différence entre les deux montants.

Le projet sous rubrique précise que la différence sera uniquement versée aussi longtemps que l'indemnité de chômage lui est due.

PARTIE 3 – COMMENTAIRES RELATIFS AU PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL SOUS RUBRIQUE

72. Le projet de règlement grand-ducal portant 1. détermination des conditions et modalités d'attribution d'une aide à la formation professionnelle et 2. modification du règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution 1. des aides à la mobilité géographique; 2. d'une aide au réemploi; 3. d'une aide à la création d'entreprise; 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique propose

- de fixer les conditions et modalités pratiques de l'attribution d'une aide à la formation professionnelle,
- d'harmoniser les conditions et modalités pratiques d'attribution d'une aide à la création d'entreprise,
- de revoir les conditions et modalités pratiques de l'attribution d'une aide à la mobilité géographique et au réemploi.

1. Aide à une formation professionnelle

73. L'aide à la formation professionnelle vise à augmenter l'employabilité des demandeurs d'emploi et leurs chances de réintégration sur le marché du travail.

La prise en charge par le Fonds pour l'emploi ne vise nullement une formation initiale mais des formations continues spécifiques, complémentaires, adaptant le niveau de formation de certains demandeurs d'emploi, permettant de faciliter l'adaptation de leur niveau de formation à l'offre patronale.

74. La proposition d'une formation professionnelle pour le demandeur d'emploi peut émaner du directeur de l'ADEM ou être formulée de la propre initiative du demandeur. Si la proposition émane de l'ADEM, les frais afférents à la formation sont alors pris en charge par le Fonds pour l'Emploi, le demandeur d'emploi pouvant être sanctionné, le cas échéant.

75. En revanche, si le demandeur veut entreprendre une formation, il doit remettre à l'ADEM une requête motivée avec description détaillée, entre autres, de son projet professionnel ainsi que le coût de la formation qu'il souhaite entreprendre.

Le dossier est alors transmis pour approbation au ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses compétences; ce dossier contient déjà un avis circonstancié de l'agent de l'ADEM en charge du dossier, notamment sur les chances de réinsertion professionnelle du demandeur, ainsi que du ministre de la Formation professionnelle.

76. Si la requête en formation émane du demandeur d'emploi lui-même, il lui revient alors d'assurer le financement de celle-ci et des frais afférents. A la fin de la formation, il pourra introduire une demande unique en remboursement, pièces justificatives à l'appui, les frais afférents n'étant, eux, pas remboursables.

La Chambre des Employés Privés se prononce contre cette disposition. Comme le demandeur a déjà obtenu un accord de principe concernant le choix de sa formation, l'Etat devrait „préfinancer“ celle-ci.

Il faut notamment éviter que le demandeur renonce à sa formation parce qu'il ne dispose pas des moyens financiers pour la financer lui-même.

Pour éviter des abus des bénéficiaires en cas de „préfinancement“, l'on pourrait prévoir l'obligation pour le bénéficiaire de rembourser l'aide s'il n'effectue pas sa formation de manière sérieuse.

En ordre subsidiaire, la CEP•L estime que le délai du remboursement (12 mois au maximum) est beaucoup trop long, ceci pour les raisons financières développées ci-dessus.

77. Ce remboursement est réalisé en deux temps:

- 75% du montant réclamé (plafonné à une fois le SSM) en cas de présence suffisante (au moins 80%);
- 25% supplémentaires si le demandeur d'emploi a réussi son intégration professionnelle dans les trois mois après la fin de la formation attestée par la présentation d'un CDI ou d'un CDD de 18 mois au moins.

Cette disposition est inacceptable aux yeux de la CEP•L puisque le fait d'intégrer ou non le marché de travail après une formation ne dépend pas uniquement de la volonté du demandeur d'emploi, mais également de facteurs externes.

Il ne faut donc pas réprimer et démotiver le demandeur qui s'est lancé lui-même dans un propre projet de formation par rapport au demandeur qui suit „uniquement“ les mesures proposées par l'ADEM qui, elles, sont gratuites.

78. Le remboursement de l'argent perçu par le demandeur d'emploi est exigé par le ministre en cas de fraude ou de fausses déclarations.

En outre, si le demandeur d'emploi abandonne la recherche active d'un emploi après avoir touché les 75%, le ministre du Travail et de l'Emploi, sur proposition de l'ADEM, peut exiger le remboursement intégral ou partiel de l'aide versée, voire des frais liés à la formation si l'ADEM est à l'initiative de la mesure de formation.

2. Aide à la création d'entreprises

79. Pouvaient actuellement bénéficier de l'aide à la création d'entreprise sur le territoire luxembourgeois les demandeurs particulièrement difficiles à placer, c'est-à-dire:

- les chômeurs indemnisés depuis 3 mois au moins et âgés de 40 ans accomplis;
- les chômeurs indemnisés depuis 6 mois au moins;
- les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM depuis 8 mois au moins et ayant accompli une carrière professionnelle de 6 ans au moins au Luxembourg, à condition que la dernière occupation ait été antérieure de moins de 3 mois à l'inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM.

80. La demande était à adresser au ministre, sous peine de forclusion, un mois au plus tard avant l'ouverture/reprise de l'activité et à accompagner des pièces suivantes: description de l'activité nouvelle; compte prévisionnel de la première année d'activité; autorisation ministérielle d'établissement; factures acquittées concernant la création d'entreprise.

81. Le montant de l'aide accordée par le ministre du Travail et de l'Emploi correspondait au montant capitalisé des indemnités de chômage complet hors charges auxquelles le demandeur avait droit lors des six premiers mois qui suivent la prise de l'activité. Le versement se faisait en principe en une fois à concurrence des dépenses en relation avec l'activité sur la base de factures acquittées.

82. A l'avenir, pourraient éventuellement bénéficier de l'aide:

- les chômeurs indemnisés inscrits comme demandeurs d'emploi à l'ADEM;
- les demandeurs d'emploi sans emploi inscrits à l'ADEM depuis six mois au moins.

Les demandeurs d'emploi doivent également, pour être éligibles, disposer d'une attestation du ministre compétent pour l'accès à la profession en question, certifiant que le demandeur est bien susceptible de remplir les obligations prévues en matière d'autorisation d'établissement ainsi que d'exercice de la profession.

Cette disposition est contraire au commentaire des articles qui stipule que les chômeurs indemnisés doivent également être inscrits depuis six mois au moins afin de pouvoir bénéficier de l'aide à la création d'entreprise.

83. La demande sérieuse, réaliste et économiquement viable est à adresser à l'ADEM au moins un mois avant l'ouverture/reprise de l'activité, qui devra être implantée au Luxembourg. La demande sera accompagnée de l'avis des chambres professionnelles du patronat, qui jugent le réalisme et la viabilité du projet par ailleurs supervisé par ces mêmes chambres durant les deux premières années. Celles-ci informent l'ADEM en cas de problèmes.

Concernant le délai pour l'introduction de la demande, il y a lieu de relever une contradiction entre le texte du projet et le commentaire des articles, ce dernier prévoyant un délai de deux mois avant l'ouverture/reprise de l'activité.

84. Le dossier est transmis au ministre du Travail et de l'Emploi pour décision. Le montant de l'aide accordée par le ministre du Travail et de l'Emploi s'élève à 25.000 euros courants (4.000, indice 100) payables en deux tranches par l'ADEM (quelque 15.000 € suite à l'accord du ministre, le reste si le demandeur justifie l'établissement de son entreprise dans un délai de trois mois après celui-ci par la présentation notamment d'un bilan et d'un compte de profits et pertes).

85. Pour concrétiser le projet de manière aussi rapide que possible, toujours dans l'optique d'une activation précoce, il est prévu que le ministre pourra décider que les indemnités de chômage, le cas échéant touchées par le chômeur, sont portées en déduction de l'aide.

86. En cas de fraude ou de fausses déclarations ou de cessation (voire de départ) dans les deux ans qui suivent l'ouverture/reprise, le remboursement exigé de l'aide perçue peut être échelonné.

87. La CEP•L salue les dispositions nouvelles prévues qui facilitent l'accès plus rapide à l'aide à la création d'entreprise.

De même, elle approuve le meilleur encadrement des projets lancés dans le cadre de cette aide.

3. Aides à la mobilité géographique

88. L'indemnité pour frais de déplacement doit être réclamée dans un délai de six mois après la prise d'emploi (au lieu de quatre actuellement). L'indemnité de double résidence encourt une peine de forclusion six mois après la prise de logement (au lieu de quatre actuellement) et la forclusion pour l'indemnité de transfert de domicile passe de deux mois après la réinstallation à six mois également, ceci pour rendre les délais uniformes avec les délais pour d'autres mesures existantes et pour une meilleure transparence.

4. Aide au réemploi

89. Dorénavant, la durée de travail ne peut être inférieure à 16 heures par semaine pour bénéficier de l'aide au réemploi, ceci pour éviter des abus et dans un souci d'harmoniser les conditions et modalités d'attribution des différentes aides en faveur de l'emploi. Il n'y avait actuellement aucune limite fixée.

La Chambre des Employés Privés estime que cette précision devrait être apportée au paragraphe (2) de l'article 16 et non pas au paragraphe (3) tel qu'il est prévu par le projet sous rubrique.

90. *Sous réserve des remarques formulées ci-avant, la Chambre des Employés Privés marque son accord aux projets de loi et de règlement grand-ducal sous rubrique.*

Luxembourg, le 11 octobre 2005

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

