

N° 6904⁴**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI

portant modification:

1. du Code du travail;
2. de la loi modifiée du 17 février 2009 portant: 1. modification de l'article L.511-12 du Code du travail; 2. dérogation pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du travail;
3. de la loi modifiée du 3 août 2010 1) portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail; 2) modifiant les articles L.513-3, L.521-7 et L.523-1 du Code du travail; 3) modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant: 1. modification de l'article L.511-12 du Code du travail; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du travail

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SECURITE SOCIALE**

(14.12.2015)

La Commission se compose de: M. Georges ENGEL, Président-Rapporteur; MM. Gérard ANZIA, Frank ARNDT, André BAULER, Mme Taina BOFFERDING, M. Félix EISCHEN, Mme Joëlle ELVINGER, MM. Aly KAES, Alexander KRIEPS, Paul-Henri MEYERS, Marc SPAUTZ, Serge URBANY et Serge WILMES, Membres.

*

I. ANTECEDENTS ET PROCEDURE

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire le 12 novembre 2015. Il a été accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles ainsi que d'une fiche financière et d'une fiche d'évaluation d'impact.

La Chambre des salariés a rendu son avis en date du 17 novembre 2015.

Dans sa réunion du 30 novembre 2015, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a désigné Monsieur Georges Engel comme rapporteur et a entendu la présentation du projet de loi par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

Le Conseil d'Etat a émis son avis le 1^{er} décembre 2015, la Chambre de Commerce a donné son avis le 2 décembre 2015 et la Chambre des Métiers a rendu son avis en date du 10 décembre 2015.

Dans sa réunion du 10 décembre 2015, la commission a examiné l'avis du Conseil d'Etat du 1^{er} décembre 2015, avant d'adopter le présent rapport dans sa réunion du 14 décembre 2015.

*

II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi a comme objet de modifier le Code du travail ainsi que différentes lois apportant elles-mêmes des modifications temporaires au Code du travail.

Période de référence et plan d'organisation du travail

Un premier volet concerne certaines dispositions introduites par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, repris par la suite par les articles L. 211-6 à L.211-10 du Code du travail relatifs au plan d'organisation du travail, aux périodes de référence et à la durée de travail hebdomadaire moyenne.

Limitée à l'origine jusqu'au 31 décembre 2003, la validité de ces dispositions, définie à l'article L. 211-11 du Code du travail, fut prorogée à plusieurs reprises.

Conformément au point 6 de l'accord entre le Gouvernement et l'Union des Entreprises luxembourgeoises (UEL) du 14 janvier 2015, le sujet des périodes de référence et des plans d'organisation du travail a été abordé à l'occasion de plusieurs réunions du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE), au cours desquelles les partenaires sociaux ont exprimé leur insatisfaction avec les dispositions légales existantes et ont entamé des discussions controversées sur base de propositions de réforme qui leur ont été soumises par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

Vu la complexité du dossier et les positions extrêmement divergentes, aucun consensus n'a pu être trouvé à ce stade.

Afin de laisser aux parties intéressées le temps nécessaire de s'accorder sur un nouveau dispositif légal viable en faveur d'une meilleure productivité des entreprises et de la promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, il est proposé de proroger la validité des dispositions existantes pour la durée d'une année.

Cette approche devrait permettre au Gouvernement de continuer les discussions avec les partenaires sociaux et de déposer un projet de loi réformant l'organisation du temps de travail au courant du premier trimestre 2016.

Stage de professionnalisation et contrat de réinsertion-emploi

Le deuxième volet du présent projet de loi concerne certaines mesures en faveur de l'emploi.

Ainsi, il est proposé de remplacer les dispositions concernant le stage de réinsertion professionnelle, qui s'adresse actuellement à tous les demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans accomplis, par un nouveau Chapitre IV introduisant un stage de professionnalisation de courte durée (six semaines) et un contrat de réinsertion-emploi (CRE) plus long (douze mois) réservés à une population plus ciblée, à savoir les demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans, les salariés à capacité de travail réduite et les salariés handicapés.

En effet, l'actuel stage de réinsertion professionnelle ne produit pas les résultats escomptés en termes de réintégration sur le marché du travail – ainsi, en 2015, seulement 26 pour cent des personnes ayant terminé leur stage ont été engagées par l'entreprise en question.

Par ailleurs, étant donné que la mesure actuelle ne cible pas de groupes spécifiques, les demandeurs d'emploi les plus fragiles, à savoir les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 45 ans ainsi que les salariés à capacité de travail réduite (ayant le statut de salarié reclassé) et les salariés handicapés, en profitent peu.

A noter qu'en octobre 2015 7.174 demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans étaient inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi (dénommée ci-après „ADEM“), dont 2.790 chômeurs indemnisés. Par ailleurs, 5.006 personnes avaient le statut de salarié reclassé (dont 467 avaient également le statut de salarié handicapé) et 1.373 personnes avaient le statut de salarié handicapé sans être reclassées.

Les nouvelles mesures, s'adressant donc à cette population-cible, s'inscrivent également dans le contexte de la récente réforme des dispositions légales en matière de reclassement qui entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2016. Celles-ci prévoient notamment des réévaluations périodiques des salariés reclassés et mettent un accent particulier sur leur réactivation sous le statut nouveau de salarié reclassé. La réforme envisagée dans le présent projet de loi accompagnera positivement le nouveau dispositif en matière de reclassement.

En cas de placement en stage ou en CRE, le demandeur d'emploi profitera d'une indemnité fixée à 323 euros à l'indice 775,17 et bénéficiera de deux jours de congé par mois – tout en conservant son indemnité de chômage, son indemnité (professionnelle) d'attente ou son revenu pour personnes gravement handicapées augmenté, le cas échéant, jusqu'à hauteur du SSM non qualifié.

Pour ce qui est du CRE, le demandeur d'emploi qui ne touche ni indemnité de chômage complet, ni indemnité (professionnelle) d'attente, ni revenu pour personnes gravement handicapées, touchera une indemnité égale au SSM non qualifié à charge du Fonds pour l'emploi.

Le promoteur occupant un demandeur d'emploi en CRE remboursera au Fonds pour l'emploi une quote-part correspondant à 50 pour cent du SSM non qualifié.

A noter également que le CRE prévoit la nomination d'un tuteur ainsi que l'élaboration d'un plan de formation.

Le projet de loi prévoit également une incitation supplémentaire à l'intention des employeurs pour engager les demandeurs d'emploi dès la fin du stage en remboursant pendant douze mois 50 pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés, à condition toutefois que le stage soit immédiatement suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Il est souligné que ces mesures ne seront proposées qu'aux employeurs pouvant offrir une réelle perspective d'emploi aux demandeurs d'emploi, étant donné que leur but principal est d'intégrer définitivement les demandeurs d'emploi les plus vulnérables dans le marché de l'emploi.

Un suivi sera assuré par l'ADEM afin d'éviter d'éventuels abus.

Chômage partiel

Le troisième volet du projet de loi propose de ne pas prolonger les mesures temporaires prévues en matière de chômage partiel de source conjoncturelle et de revenir au droit commun qui prévoit une intervention du Fonds pour l'emploi à partir de la 17^e heure chômée, et cela à raison de 50 pour cent du temps de travail normal dans l'entreprise sur une période de 6 mois.

Ainsi, le projet de loi tient compte d'une évaluation de la situation en matière de chômage partiel par le Comité de conjoncture, conformément au point 4 de l'Accord entre le Gouvernement et la CGFP, l'OGBL et le LCGB du 28 novembre 2014, et qui a fait état d'une diminution progressive des demandes introduites.

Le principe de la prise en charge par l'employeur des premières 16 heures de travail perdues souffre une seule exception étant donné que la loi du 19 décembre 2014 portant modification du paragraphe 3 de l'article 3 de la loi modifiée du 17 février 2009 portant: 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du travail a prolongé les mesures de crise en matière de chômage partiel de source structurelle jusqu'au 31 décembre 2016. Cette prolongation spécifique doit être accompagnée d'une continuation de la prise en charge des 16 premières heures par le Fonds pour l'emploi et ce également jusqu'au 31 décembre 2016.

Mesures temporaires en matière d'indemnités de chômage complet

Le dernier volet du présent projet de loi vise à proroger pour deux années certaines mesures temporaires prévues dans la loi modifiée du 3 août 2010 1) portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail; 2) modifiant les articles L. 513-3, L. 521-7 et L. 523-1 du Code du travail; 3) modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant: 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du travail.

En effet, une analyse des derniers chiffres connus sur la situation sur le marché du travail faite conformément au point 3 de l'Accord entre le Gouvernement et la CGFP, l'OGBL et le LCGB du 28 novembre 2014 permet certes de constater une évolution générale positive. Il n'en reste pas moins que certaines catégories plus vulnérables de demandeurs d'emploi, dont notamment les demandeurs âgés, les personnes en reclassement externe ou ayant la qualité de salarié handicapé, ont toujours de grandes difficultés à intégrer ou à réintégrer le marché de l'emploi.

Pour de plus amples détails, il est renvoyé à l'exposé des motifs ainsi qu'au commentaire des articles.

III. CONSIDERATIONS DE LA COMMISSION

Lors des discussions en commission, il a été soulevé que les demandeurs d'emploi âgés entre 30 et 44 ans ne profiteront dorénavant plus d'aucune mesure spécifique pour sortir de l'impasse du chômage.

A ce sujet, il a été rappelé que le stage actuel, ouvert à toutes les catégories de demandeurs d'emploi à partir de 30 ans, ne produit pas les résultats escomptés en termes de réintégration sur le marché du travail. En effet, comme la mesure actuelle ne cible pas de groupes spécifiques, les demandeurs d'emploi les plus désavantagés sur le marché de l'emploi en profitent peu, à savoir les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 45 ans ainsi que les salariés à capacité de travail réduite (ayant le statut de salarié reclassé) et les salariés handicapés.

Concernant la catégorie de demandeurs d'emploi âgés entre 30 et 45 ans, le problème du chômage doit faire l'objet d'une approche différente. Il faut trouver des moyens parvenant à la racine du problème dans le cadre de la lutte contre le chômage, ceci par exemple en investissant dans la formation par le biais du Fonds pour l'emploi et ceci dans le cadre de la politique de formation du Gouvernement.

Il y a lieu de rappeler qu'un des objectifs de l'ADEM fixés pour l'année 2015 consistait dans l'accroissement de l'offre en formation destinée aux demandeurs d'emploi. En effet, la formation continue est un élément indispensable pour mieux faire correspondre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi luxembourgeois.

Un autre sujet abordé au cours des travaux en commission concernait la situation de femmes tombées enceintes, qui, bien qu'engagées dans une relation de travail, ne répondent pas aux conditions minimales d'affiliation exigées par la législation sur la sécurité sociale et qui se voient refuser le bénéfice du congé de maternité.

Dans ce contexte, il a été annoncé que cette problématique sera prochainement réglée par un projet de loi, qui visera par ailleurs à réglementer toute une série de mesures, dont l'aide au réemploi et la continuation de la rémunération („Lohnfortzahlung“) – ceci conformément aux accords trouvés avec les partenaires sociaux.

*

IV. AVIS DU CONSEIL D'ETAT ET DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Conseil d'Etat

Dans son avis du 1^{er} décembre 2015, le Conseil d'Etat rappelle sa réticence à l'égard de dérogations temporaires par rapport aux dispositions du Code du travail censées constituer la loi permanente. Ces clauses de temporisation risquent d'être source d'insécurité juridique et d'engendrer, du fait de leur prorogation à répétition, un travail législatif et administratif démesuré.

Quant aux conditions à satisfaire par les promoteurs de stage de professionnalisation, le Conseil d'Etat se demande comment l'ADEM pourra apprécier si un promoteur pourra offrir à un demandeur d'emploi „une réelle perspective d'emploi“ à la fin du stage.

Finalement, la Haute Corporation émet une opposition formelle au sujet des sanctions prévues à l'égard d'un demandeur d'emploi refusant, sans motif valable, un stage de professionnalisation, un contrat de réinsertion-emploi ou l'établissement d'un bilan de compétences.

Avis de la Chambre des salariés

Dans son avis du 17 novembre 2015, la Chambre des salariés (CSL) constate que dorénavant, les demandeurs d'emploi âgés entre 30 et 44 ans, malgré leur nombre élevé, ne bénéficieront plus d'aucune mesure spécifique.

Elle voit d'un œil critique l'introduction du stage de professionnalisation qui ne prévoit ni contribution financière ni obligation d'encadrement de la part de l'employeur.

D'autres critiques de la CSL concernent la durée, jugée trop limitée, de la priorité d'embauche pour le demandeur d'emploi ayant effectué un stage ou un contrat de réinsertion-emploi auprès d'un

employeur, ainsi que l'absence, à la fin du contrat de réinsertion-emploi, d'un certificat faisant état des compétences acquises du demandeur d'emploi.

Enfin, afin d'éviter les dérives et les abus, la CSL insiste pour que les nouvelles mesures soient suivies et évaluées régulièrement.

Avis de la Chambre de Commerce

Dans son avis du 2 décembre 2015, la Chambre de Commerce critique l'intégration dans le projet de loi visant essentiellement des mesures temporaires de dispositions permanentes introduisant un nouveau stage de professionnalisation tout comme un nouveau contrat de réinsertion-emploi, qui ne ferait que „reprind(re) quasiment à l'identique les dispositions qui régissent l'actuel stage de réinsertion professionnelle“. Dans ce contexte, la Chambre de Commerce plaide pour une évaluation de l'ensemble des mesures d'aide à l'emploi.

Pour ce qui est des mesures temporaires en matière de chômage partiel de source conjoncturelle, la Chambre de Commerce juge leur arrêt prématuré étant donné que le nombre des demandes, bien qu'en diminution, reste plus élevé qu'avant le début de la crise.

Avis de la Chambre des Métiers

Dans son avis datant du 10 décembre 2015, la Chambre des Métiers regrette que les négociations des partenaires sociaux au sein du CPTE au sujet de la flexibilisation de l'organisation du temps de travail n'aient pu aboutir.

En ce qui concerne le remplacement de l'actuel stage de réinsertion par des nouvelles mesures plus ciblées sur les demandeurs d'emploi vulnérables, elle considère qu'un concept plus global de restructuration des mesures en faveur de l'emploi serait nécessaire.

Tout en insistant sur la nécessité d'évaluer leur impact, la Chambre des Métiers prend acte de la prorogation partielle de certaines mesures temporaires introduites par la loi modifiée du 3 août 2010. Par contre, elle voit d'un œil critique la non-prolongation d'autres mesures temporaires, comme celles en matière de chômage partiel de source conjoncturelle ou la prime d'encouragement à l'employeur engageant un chômeur en fin de droits.

*

V. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

Point 1

Le point 1 de l'article 1^{er} modifie l'article L. 211-11 du Code du travail afin de prolonger d'un an la validité des articles L. 211-6 à L. 211-10, relatifs aux périodes de référence et à la durée de travail hebdomadaire moyenne, en attendant le dépôt et l'adoption d'un dispositif de réforme en la matière. La validité desdites mesures est actuellement limitée au 31 décembre 2015.

Plus particulièrement, l'article L. 211-11 du Code du travail sera modifié comme suit:

„Art. L. 211-11.– La validité des articles L. 211-6 à L. 211-10 est limitée au 31 décembre 2016, étant entendu que les effets financiers, administratifs et autres attachés à des opérations effectuées sur base des textes en question avant la date précitée continuent leurs effets jusqu'à la limite le cas échéant prévue par les textes applicables.“

Le Conseil d'Etat dans son avis du 1^{er} décembre 2015 relève que, selon le Gouvernement, cette prolongation serait justifiée par le fait que les discussions entre partenaires sociaux à différents niveaux n'auraient pas permis de trouver un consensus sur les mesures à prendre pour augmenter la productivité des entreprises en vue de favoriser la création et le maintien de l'emploi, d'une part, et la promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, d'autre part.

Le Conseil d'Etat se doit de rappeler que les mesures visées furent introduites par la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du Plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

A l'époque, leur validité fut limitée jusqu'au 31 décembre 2003. Entre-temps, ce délai a été prorogé à plusieurs reprises. Dans l'exposé des motifs du projet de loi n° 6498, à l'origine de la loi du

26 décembre 2012 portant modification de l'article L. 211-1 du Code du travail, ayant prolongé lesdites mesures jusqu'au 31 décembre 2015, les auteurs avaient déjà annoncé l'élaboration d'un projet de loi visant à consolider les mesures concernées de façon définitive. Entre-temps, toutes les études et analyses préparatoires ont été amplement menées et discutées.

Selon l'exposé des motifs du projet de loi sous avis, le délai supplémentaire d'une année permettrait au Gouvernement „de continuer les discussions avec les partenaires sociaux et de déposer un projet de loi de réforme conséquent de l'organisation du temps de travail au courant du premier trimestre 2016“.

Le Conseil d'Etat prend acte de ces déclarations.

Il réitère toutefois ses réticences par rapport aux clauses de temporisation dites „*sunset clauses*“ qui sont contraires au principe de la sécurité juridique et qui, de surcroît, engendrent un travail législatif et administratif disproportionné et, dès lors, un coût non négligeable à charge de la collectivité.

Malgré ces réserves, le Conseil d'Etat n'entend pas s'opposer à la prorogation projetée.

La commission dans sa réunion du 10 décembre 2015 prend acte de ces considérations générales émises par le Conseil d'Etat.

Point 2

Le point 2 de l'article 1^{er} remplace l'actuel Chapitre IV du Titre II du Livre V du Code du travail intitulé „*Stage de réinsertion professionnelle au profit des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés*“ par un nouveau chapitre intitulé „*Stage de professionnalisation et contrat de réinsertion-emploi*“.

Ce nouveau chapitre IV comprend 11 articles nouveaux, à savoir les articles L. 524-1 à L. 524-11.

Le Conseil d'Etat dans son avis du 1^{er} décembre 2015 constate que le texte gouvernemental motive cette réforme par le bilan mitigé des résultats constatés. Il approuve l'approche gouvernementale consistant à analyser sur base de données chiffrées, l'efficacité de certaines mesures grevant le budget de l'Etat et à remplacer des mesures inefficaces par un nouveau dispositif jugé plus ciblé et mieux adapté aux causes à l'origine de la persistance d'un taux de chômage inquiétant parmi certaines catégories de travailleurs particulièrement fragiles. Les nouvelles dispositions visent à remplacer l'actuel stage de réinsertion professionnelle par un stage de professionnalisation et un contrat de réinsertion-emploi.

Article L. 524-1

Le nouvel article L. 524-1 vise à faciliter la rencontre entre les employeurs et les demandeurs d'emploi les plus fragiles en créant la possibilité de „*stages de professionnalisation*“ d'une durée limitée dans le temps. Ces stages doivent permettre aux demandeurs d'emploi de montrer concrètement aux employeurs leurs compétences et aptitudes et de dépasser ainsi les préjugés auxquels ils doivent actuellement faire face.

Dans ce contexte sont à considérer comme demandeurs les plus fragiles, les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 45 ans, les demandeurs d'emploi en reclassement externe et les personnes ayant la qualité de salarié handicapé.

La durée du stage est, en principe, limitée à 6 semaines, mais l'ADEM peut prendre l'initiative de prolonger la mesure à 9 semaines pour les demandeurs d'emploi pouvant se prévaloir d'au moins trois années d'études post-secondaires réussies pour permettre aux demandeurs de cette catégorie de prouver leur aptitude à des tâches d'une plus grande complexité.

Ces stages ne seront proposés qu'aux promoteurs pouvant offrir une réelle perspective d'emploi, puisque le but principal de cette mesure est d'intégrer définitivement les demandeurs les plus vulnérables dans le marché de l'emploi.

Ainsi, le texte vise également à créer un incitatif fort pour favoriser l'embauche dès la fin du stage en remboursant à l'employeur 50 pour cent du salaire social minimum pour des salariés non qualifiés pendant 12 mois, à condition que le stage soit immédiatement suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Ces stages ne seront pas rémunérés, mais les demandeurs en question toucheront une indemnité de 323 euros (indice 775,17) qui s'ajoute, le cas échéant, à leur indemnité de chômage, leur indemnité

d'attente ou leur indemnité professionnelle d'attente respectivement leur revenu pour personnes gravement handicapées.

Le Conseil d'Etat dans son avis du 1^{er} décembre 2015 constate que selon le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, de l'article sous examen, le stage est réservé aux promoteurs qui peuvent offrir aux demandeurs d'emploi „*une réelle perspective d'emploi à la fin du stage de professionnalisation*“. Si cette exigence est de bon sens, le Conseil d'Etat s'interroge toutefois sur les moyens dont dispose l'ADEM pour apprécier l'existence d'une telle perspective. Le Conseil d'Etat estime que cette appréciation se dégagerait probablement d'expériences antérieures.

Il résulte tant du commentaire de l'article sous avis que du libellé du nouvel article L. 524-8 en projet que le stage de professionnalisation peut être immédiatement suivi d'un contrat de réinsertion-emploi.

Le Conseil d'Etat estime qu'il y aurait dès lors lieu de préciser que le stage est réservé aux promoteurs qui peuvent offrir aux demandeurs d'emploi „[...] *une réelle perspective d'emploi*“ à la fin respectivement du stage de professionnalisation ou du contrat de réinsertion-emploi subséquent.

Par ailleurs, il constate que les formalités administratives sont limitées au minimum, mais semblent suffisantes pour enrayer d'éventuels abus.

Au vu du fait que le stage professionnel, qui existe, certes, indépendamment du contrat de réinsertion-emploi, peut être immédiatement suivi d'un contrat de réinsertion-emploi, il y a effectivement lieu de préciser que le stage est réservé aux promoteurs qui peuvent offrir aux demandeurs d'emploi une réelle perspective d'emploi à la fin respectivement du stage de professionnalisation ou du contrat de réinsertion-emploi subséquent. Par conséquent, la commission décide de suivre le Conseil d'Etat.

Concernant la critique de la Chambre des Métiers dans son avis du 10 décembre 2015 relative à la disposition du projet de loi disposant que le stage, respectivement le contrat susmentionné, est réservé aux entreprises „*qui peuvent offrir aux demandeurs d'emploi visés [...] une réelle perspective d'emploi à la fin du stage de professionnalisation*“, il est précisé que cette expression est inspirée des dispositions légales régissant le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) (Art. L. 543-15.). Cette condition préalable s'est révélée indispensable dans la lutte contre d'éventuels abus (par exemple des employeurs qui font une demande à l'ADEM, alors qu'ils ne disposent pas des moyens financiers pour embaucher un salarié). Ainsi, en pratique, préalablement au recrutement par l'employeur d'un jeune demandeur d'emploi par le biais d'un CIE, l'ADEM s'assure, dans le cadre d'entretiens individuels avec le promoteur que celui-ci est en mesure d'offrir au jeune une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat. La commission est informée que cette disposition fonctionne de façon efficace en pratique, raison pour laquelle le Gouvernement a décidé de l'intégrer en l'occurrence.

Par ailleurs, la Chambre des salariés a constaté dans son avis du 17 novembre 2015 que le contrat de réinsertion-emploi s'inspire du contrat d'initiation à l'emploi. Elle estime cependant qu'il manque certaines dispositions applicables au CIE, qui devraient être reprises dans l'intérêt du bénéficiaire.

A cet égard, il est précisé que les principes et les modalités substantielles sont retenus par le texte du projet de loi, tandis que le soin de régler les questions de détail sera abandonné aux nouvelles conventions conclues entre l'ADEM, le promoteur et le demandeur d'emploi.

L'allégation de la Chambre des Métiers que ce nouveau stage constituerait „un cadeau à l'intention des entreprises“ est réfutée. Il est souligné qu'il s'agit d'une aide pour les demandeurs d'emploi les plus fragiles. En effet, comme la mesure actuelle ne cible pas de groupes spécifiques, les demandeurs d'emploi les plus désavantagés sur le marché de l'emploi en profitent peu, à savoir les demandeurs d'emploi d'au moins 45 ans, ainsi que les salariés à capacité de travail réduite et les salariés handicapés.

Le stage de professionnalisation, qui vise à faciliter la rencontre entre les employeurs et les demandeurs d'emploi les plus fragiles, devra permettre aux demandeurs d'emploi de démontrer concrètement aux employeurs leurs compétences et aptitudes et de dépasser ainsi les préjugés auxquels ils doivent actuellement faire face.

La Chambre des salariés estime que, si ce dispositif devait être maintenu, des garde-fous devraient, pour le moins, être instaurés pour éviter que des entreprises multiplient les stages de professionnalisation aux dépens d'embauches sous le contrat de travail de droit commun. Aussi, le nombre de stages de professionnalisation pour une même entreprise devrait être limité et un même demandeur d'emploi ne devrait pouvoir se voir proposer par l'ADEM qu'un seul stage de professionnalisation au cours d'une même période de recherche d'emploi.

Dans ce contexte, la commission est informée que le Gouvernement a décidé de ne pas limiter le nombre de stages afin de garantir une certaine souplesse. Les décisions à cet égard devront être prises au cas par cas, ce qui permettra de garantir une certaine flexibilité, tout en garantissant que tout abus de la part des promoteurs soit évité.

En outre, la Chambre des salariés estime que l'obligation pour le chef d'entreprise d'informer et de consulter la délégation du personnel ainsi que le délégué à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi et de contrats d'initiation à l'emploi devrait être étendue au stage de professionnalisation et au contrat de réinsertion-emploi.

Il est noté à cet égard que des dispositions générales en ce sens sont prévues dans le cadre du projet de loi 6678 portant modification du Code du travail et portant introduction d'un paquet de mesures en matière de politique d'âges, projet de loi qui est en cours d'instruction.

Concernant plus particulièrement la consultation de la délégation du personnel dans le cadre de la conclusion d'un stage de professionnalisation, il est renvoyé à l'article 1^{er} de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le Registre de Commerce et des Sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises modifiant l'article L. 414-3 du Code du travail. En effet, le paragraphe 2 du nouvel article L. 414-3 du Code du travail, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016, dispose que „(2) *Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations des salariés de l'entreprise*“.

Finalement le Conseil d'Etat relève qu'au paragraphe 6, le renvoi à l'article L. 541-1 du Code du travail est superfétatoire.

La commission constate que le renvoi audit article pourrait effectivement être biffé au vu du fait que l'article L. 541-1 est d'office applicable, mais comme dans ce cas ce paragraphe ne serait pas aligné avec l'alinéa 2 du paragraphe 1 de l'article L. 524-8 la commission décide de ne pas suivre le Conseil d'Etat et de maintenir le renvoi à l'article L. 541-1 du Code du travail.

Articles L. 524-2 à L. 524-11

Ces articles règlent le contrat de réinsertion-emploi à conclure entre le promoteur, le demandeur d'emploi et l'ADEM.

Plus particulièrement, le nouvel article L. 524-2 remplace l'actuel stage de réinsertion professionnelle par un contrat de réinsertion-emploi et cible la mesure aux trois catégories de demandeurs d'emploi qui peuvent être considérés comme les plus vulnérables.

Il s'agit des demandeurs d'emploi âgés d'au moins 45 ans, des demandeurs d'emploi en reclassement externe et des personnes ayant la qualité de salarié handicapé.

La durée d'inscription minimale requise pour pouvoir bénéficier d'un tel contrat est ramenée à un mois afin de donner la possibilité à l'ADEM d'activer cette population le plus rapidement possible.

De même, il est impératif, à l'instar de ce qui se fait pour le contrat d'initiation à l'emploi et pour le stage de professionnalisation, de limiter le dispositif aux promoteurs pouvant offrir une réelle perspective d'emploi après le contrat de réinsertion-emploi qui sera dorénavant conclu entre le promoteur, le demandeur d'emploi et l'ADEM.

Le nouvel article L. 524-3 prévoit que dans le cadre d'un contrat de réinsertion-emploi le promoteur doit nommer un tuteur pour encadrer la mesure et pour établir par écrit un plan de formation tel qu'il est également prévu dans le dispositif relatif aux contrats d'initiation à l'emploi.

Le nouvel article L. 524-4 règle la question du paiement des demandeurs d'emploi sous contrat de réinsertion-emploi en distinguant entre ceux qui bénéficient d'un salaire de remplacement et ceux qui n'en disposent pas, tout en garantissant, dans tous les cas, le paiement d'au moins le salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Par analogie aux demandeurs d'emploi indemnisés qui sont dans une occupation temporaire indemnisée ou en stage de professionnalisation, tous ceux qui disposent d'un salaire de remplacement bénéficieront en plus d'une indemnité complémentaire de 323 euros (indice 775,17).

De plus, il est expressément prévu que les demandeurs d'emploi auront droit à deux jours de congé par mois pendant la durée de la mesure.

Le nouvel article L. 524-5 reprend les anciennes dispositions de l'actuel article L. 524-4 relatif au remboursement par le promoteur d'une quote-part représentant 50 pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Le nouvel article L. 524-6 reprend les anciennes dispositions de l'actuel article L. 524-5 relatif à la possibilité pour le promoteur de verser une prime de mérite au demandeur d'emploi et précise, en plus, qu'en matière de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés ou le dimanche, le demandeur d'emploi se voit appliquer les dispositions généralement applicables dans l'entreprise.

Le nouvel article L. 524-7 prévoit expressément dans son paragraphe 2 la possibilité de faire suivre un stage de professionnalisation d'un contrat de réinsertion-emploi dont la durée sera dans ce cas réduite de la durée du stage. Ceci est censé permettre au promoteur de s'assurer définitivement des compétences et aptitudes du demandeur d'emploi pour pouvoir l'embaucher définitivement et de dépasser ainsi ses préjugés face aux populations ciblées par la mesure.

Le nouvel article L. 524-8 prévoit expressément qu'en cas d'embauche dès la fin du contrat de réinsertion-emploi, la durée de celui-ci, augmentée le cas échéant de celle du stage de professionnalisation qui l'a éventuellement précédé, doit être assimilée à une période d'essai au sens des articles L. 121-5 et L. 122-11, de sorte qu'avec un contrat de réinsertion-emploi de 12 mois respectivement avec un stage de professionnalisation de 6 semaines suivi d'un contrat de réinsertion-emploi dont la durée a été réduite en conséquence, aucune période d'essai ne sera plus applicable.

Par ailleurs, il y est précisé que le promoteur pourra bénéficier de l'aide à l'embauche des salariés âgés.

En outre, l'article reprend le principe de la priorité d'embauche au profit du demandeur d'emploi bénéficiaire d'un contrat de réinsertion-emploi qui est venu à expiration dans les trois mois précédant le recrutement.

Le nouvel article L. 524-9 reprend les dispositions prévues au paragraphe 2 de l'article L. 524-7 actuel.

Le nouvel article L. 524-10 reprend les dispositions prévues à l'alinéa 2 de l'article L. 524-1 actuel concernant le fait de pouvoir faire bénéficier le demandeur d'emploi de l'établissement d'un bilan de compétences, tout en précisant que les coûts y relatifs sont à charge du Fonds pour l'emploi.

Le nouvel article L. 524-11 reprend les dispositions prévues au paragraphe 2 de l'article L. 524-2 actuel concernant l'éventuel refus par le demandeur d'emploi d'un stage de professionnalisation, d'un contrat de réinsertion-emploi ou d'un bilan de compétences.

De plus, il y est précisé que le demandeur d'emploi est en droit de refuser un tel stage ou un tel contrat, si celui-ci ne correspond pas à un emploi approprié au sens des dispositions applicables en la matière.

Le Conseil d'Etat dans son avis du 1^{er} décembre 2015 constate que le projet de loi instaure le recours au tutorat ainsi que la prise en compte respectivement du stage de professionnalisation et du contrat de réinsertion-emploi dans la détermination de la période d'essai ultérieure et introduit une indemnité complémentaire de 323 euros à l'indice 775,17 par rapport à l'indemnité de chômage.

En outre, le Conseil d'Etat relève que le projet de loi reprend par ailleurs l'essentiel des dispositions actuellement en vigueur dans le cadre du stage de réinsertion professionnelle en rapport avec les droits et obligations du bénéficiaire des prestations.

Par conséquent, il n'entend pas procéder à un nouvel examen de ces dispositions qui ne donnent pas lieu à critique eu égard aux dispositions de la Constitution.

Le Conseil d'Etat exige toutefois, sous peine d'opposition formelle, le remplacement du bout de phrase *in fine* de l'alinéa 2 de l'article L. 524-11 en projet „(...) il s'expose aux sanctions prévues par le présent Titre.“ par le libellé suivant:

„[...] il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.“

En effet, le renvoi à ces sanctions, sans autrement en préciser la nature, est susceptible de créer une insécurité juridique dans le chef des bénéficiaires.

Pour le surplus, le nouveau dispositif trouve l'accord du Conseil d'Etat.

La commission note que la formulation retenue par le texte gouvernemental initial avait pour but de couvrir non seulement les chômeurs indemnisés, mais également les chômeurs non indemnisés.

La commission considère qu'au vu de la disposition générale prévue dans le Code du travail au paragraphe 2 de l'article L. 622-9 libellée comme suit:

„Les demandeurs d'emploi non indemnisés qui, sans excuse valable, ne répondent pas aux invitations et convocations, aux actions d'orientation, y compris l'établissement d'un bilan de compétences, de formation et de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi, voient la gestion de leur dossier suspendue pour une durée de deux mois. Le début de l'indemnisation conformément au livre V, titre II est retardé d'autant.

En cas de récidive, la durée de la suspension est portée à vingt-six semaines.

Il en est de même au cas où le demandeur non indemnisé ne respecte pas ses obligations fixées par la convention de collaboration, notamment en matière d'efforts propres à déployer dans le cadre de la recherche active d'un emploi approprié.

Le non-respect des obligations est constaté par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi“, l'alinéa 1 du paragraphe 6 peut par conséquent effectivement être biffé.

La commission décide dès lors de suivre le Conseil d'Etat.

Concernant le motif valable du refus relevé à l'endroit de l'article L. 524-11, il est précisé que l'appréciation en revient actuellement au conseiller professionnel compétent de l'ADEM. La commission est informée que cette tâche sera dans un proche avenir confiée à une cellule sanction.

Point 3

Ce point modifie l'article L. 631-2 du Code du travail pour garantir que le Fonds pour l'emploi peut rembourser tous les frais, indemnités et quotes-parts en relation avec le stage de professionnalisation et le contrat de réinsertion-emploi nouvellement introduits.

Plus particulièrement, le point 24 du paragraphe 1^{er} de l'article L. 631-2 du Code du travail est modifié comme suit:

„24. de la prise en charge de la quote-part revenant au demandeur d'emploi indemnisé ou non, ainsi que la prise en charge des cotisations en matière de sécurité sociale et d'assurance accident au cours des stages de professionnalisation et des contrats de réinsertion-emploi prévus aux articles L. 524-1 et L. 524-4;“

Ce point ne donne pas lieu à des observations particulières ni de la part du Conseil d'Etat, dans son avis du 1^{er} décembre 2015, ni de la part de la commission.

Article 2

Point 1

Ce point modifie le paragraphe 3 de l'article 3 de la loi modifiée du 17 février 2009 portant 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du travail, pour garantir que dans le cadre du chômage partiel de source structurelle, les 16 premières heures de travail perdues peuvent être prises en charge par le Fonds pour l'emploi, qui prend désormais la teneur suivante:

„(3) La mesure prévue au paragraphe 2 est valable jusqu'au 31 décembre 2016 et pendant cette période et par dérogation à l'article L. 511-12 du Code du travail, l'indemnité de compensation versée par l'employeur est entièrement remboursée par l'Etat.“

Dans son avis du 1^{er} décembre 2015, le Conseil d'Etat, au vu des explications figurant à l'endroit de l'exposé des motifs du projet de loi, n'a pas d'observation à formuler à l'égard du point 1 de l'article 2 du projet de loi.

La commission, dans sa réunion du 10 décembre 2015 en prend acte.

Point 2

Comme la disposition temporaire prévue par la loi modifiée du 3 août 2010 relative à la prise en charge des cotisations sociales par le Fonds pour l'emploi pour les entreprises qui sont en régime de chômage partiel depuis six mois n'est pas reconduite au vu de l'analyse sur l'évolution du chômage partiel, le paragraphe 4 de la loi modifiée précitée peut également être abrogé, puisqu'il n'a plus de

raison d'être. Le paragraphe 4 de l'article 3 de la loi modifiée du 17 février 2009 précitée sera par conséquent abrogé.

Le Conseil d'Etat dans son avis du 1^{er} décembre 2015 marque son accord au point 2 de l'article 2, au vu de l'analyse des données relatives au recours au dispositif réglant le chômage partiel de nature conjoncturelle relevée à l'endroit de l'exposé des motifs du projet de loi et à la non-prolongation des mesures temporaires instaurées en la matière par la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du Plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

La commission dans sa réunion du 10 décembre 2015 en prend note.

Article 3

Il s'agit en l'occurrence de la prolongation pour 2 années du paiement de l'indemnité de chômage de six mois supplémentaires pour les chômeurs âgés de plus de 45 ans justifiant de 20 années au moins d'assurance obligatoire ou ayant été licenciés par une entreprise bénéficiant du chômage partiel depuis six mois au moins au moment du licenciement; de la modification de la dégressivité appliquée en matière d'indemnités de chômage, en faisant intervenir le premier seuil seulement après 273 jours et en suspendant l'application du deuxième seuil; de la possibilité, pour les entreprises ne relevant pas d'un secteur déclaré en situation de crise, d'avoir droit au chômage partiel de source conjoncturelle, sous condition d'avoir négocié un plan de maintien dans l'emploi homologué et de la mesure favorisant le passage rapide des salariés touchés par un licenciement vers un nouvel employeur.

Par contre, la disposition temporaire prévue dans la même loi modifiée du 3 août 2010 relative à la prise en charge des cotisations sociales par le Fonds pour l'emploi pour les entreprises qui sont en régime de chômage partiel depuis six mois n'est pas reconduite au vu de l'analyse sur l'évolution du chômage partiel faisant partie de l'exposé des motifs.

De même la disposition concernant le remboursement par le Fonds pour l'emploi de la prime d'encouragement à l'employeur qui engage un chômeur en fin de droits n'est pas prorogée, alors que la possibilité d'y avoir droit est venue à échéance au 31 décembre 2014.

Par conséquent, l'article 3 dispose que *„les dispositions prévues aux paragraphes 1, 2, 4, 5, 6 et 7 de l'article 1 de la loi modifiée du 3 août 2010 1) portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail, 2) modifiant les articles L. 513-3, L. 521-7 et L. 523-1 du Code du travail; 3) modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant: 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du travail, sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2017“.*

Tout en notant dans son avis du 1^{er} décembre 2015 que la prorogation des clauses de temporisation figurant dans la loi précitée du 3 août 2010 n'est que partielle, le Conseil d'Etat renvoie à ses observations à l'endroit de l'article 1^{er}, point 1, où il a réitéré ses réticences par rapport aux clauses de temporisation dites *„sunset clauses“* qui sont contraires au principe de la sécurité juridique et qui, de surcroît, engendrent un travail législatif et administratif disproportionné et, dès lors, un coût non négligeable à charge de la collectivité.

La commission, dans sa réunion du 10 décembre 2015, prend acte de ces considérations générales émises par le Conseil d'Etat.

*

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

*

**IV. TEXTE COORDONNE PROPOSE PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE**

TEXTE COORDONNE

PROJET DE LOI

portant modification:

- 1. du Code du travail;**
- 2. de la loi modifiée du 17 février 2009 portant: 1. modification de l'article L.511-12 du Code du travail; 2. dérogation pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du travail;**
- 3. de la loi modifiée du 3 août 2010 1) portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail; 2) modifiant les articles L.513-3, L.521-7 et L.523-1 du Code du travail; 3) modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant: 1. modification de l'article L.511-12 du Code du travail; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du travail**

Art. 1^{er}.– Le Code du travail est modifié comme suit:

1° L'article L. 211-11 du Code du travail est modifié comme suit:

„**Art. L. 211-11.**– La validité des articles L. 211-6 à L. 211-10 est limitée au 31 décembre 2016, étant entendu que les effets financiers, administratifs et autres attachés à des opérations effectuées sur base des textes en question avant la date précitée continuent leurs effets jusqu'à la limite le cas échéant prévue par les textes applicables.“

2° Le Chapitre IV du Titre II du Livre V prend la teneur suivante:

„Chapitre IV.– Stage de professionnalisation et contrat de réinsertion-emploi

Art. L. 524-1. (1) Un stage de professionnalisation peut être proposé par l'Agence pour le développement de l'emploi aux demandeurs d'emploi âgés de 45 ans au moins ou en reclassement externe au sens des articles L. 551-1 et suivants ou ayant la qualité de salarié handicapé au sens des articles L. 561-1 et suivants et inscrits auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi depuis un mois au moins.

Ce stage est réservé aux promoteurs qui peuvent offrir aux demandeurs d'emploi visés à l'alinéa qui précède une réelle perspective d'emploi à la fin du stage de professionnalisation ou du contrat de réinsertion-emploi subséquent.

(2) Ce stage est non rémunéré et ne peut excéder la durée de six semaines. Si le demandeur d'emploi visé ci-dessus est considéré comme hautement qualifié la durée peut être portée à neuf semaines sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Est considéré comme hautement qualifié un demandeur d'emploi qui peut se prévaloir au moins de trois années d'études supérieures réussies.

Le stage est soumis à l'assurance contre les accidents de travail et donne lieu au paiement des cotisations afférentes prises en charge par le Fonds pour l'emploi.

(3) En cas de placement en stage le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet augmentée d'une indemnité complémentaire fixée à 323 euros à l'indice 775,17 et bénéficie de deux jours de congé par mois.

De même le demandeur d'emploi bénéficiant d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente ou du revenu pour personnes gravement handicapées en garde le bénéfice aug-

menté d'une indemnité complémentaire fixée à 323 euros à l'indice 775,17 et bénéficie de deux jours de congé par mois.

(4) En cas de placement en stage le chômeur non indemnisé touche une indemnité fixée à 323 euros à l'indice 775,17 et bénéficie de deux jours de congé par mois.

(5) A la fin du stage l'entreprise utilisatrice informera par écrit l'Agence pour le développement de l'emploi sur les possibilités d'insertion du demandeur d'emploi à l'intérieur de l'entreprise. Si le demandeur d'emploi n'est pas embauché par l'entreprise à la fin du stage, celle-ci renseignera l'Agence pour le développement de l'emploi sur les compétences acquises par le demandeur d'emploi durant le stage ainsi que sur les éventuelles déficiences constatées.

(6) En cas d'embauche du demandeur d'emploi dès la fin du stage l'employeur peut demander d'obtenir les aides prévues à l'article L. 541-1.

Si l'embauche est faite moyennant un contrat de travail à durée indéterminée, le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur, sur demande adressée à l'Agence pour le développement de l'emploi, cinquante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour douze mois.

Le remboursement n'est dû et versé que douze mois après l'engagement à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur au moment de la demande et que la durée du stage de professionnalisation ait été expressément déduite d'une éventuelle période d'essai légale, conventionnelle ou contractuelle.

Art. L. 524-2. (1) Un contrat de réinsertion-emploi, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé par l'Agence pour le développement de l'emploi aux demandeurs d'emploi âgés de 45 ans au moins ou en reclassement externe au sens des articles L. 551-1 et suivants ou ayant la qualité de salarié handicapé au sens des articles L. 561-1 et suivants et inscrits auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi depuis un mois au moins.

Ce contrat est réservé aux promoteurs qui peuvent offrir aux demandeurs d'emploi visés à l'alinéa qui précède une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat de réinsertion-emploi.

(2) Le contrat de réinsertion-emploi est conclu entre le promoteur, le demandeur d'emploi et l'Agence pour le développement de l'emploi.

Art. L. 524-3. Un tuteur est désigné par le promoteur pour assister et encadrer le demandeur d'emploi pendant la durée du contrat de réinsertion-emploi. Dans le délai d'un mois à partir de la conclusion du contrat, le promoteur et le tuteur établissent avec le demandeur d'emploi un plan de formation, envoyé en copie à l'Agence pour le développement de l'emploi.

Art. L. 524-4. (1) En cas de placement en contrat de réinsertion-emploi le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet augmentée d'une indemnité complémentaire fixée à 323 euros à l'indice 775,17 et bénéficie de deux jours de congé par mois.

De même le demandeur d'emploi bénéficiant d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente ou du revenu pour personnes gravement handicapées en garde le bénéfice augmenté d'une indemnité complémentaire fixée à 323 euros à l'indice 775,17 et bénéficie de deux jours de congé par mois.

Au cas où son indemnité de chômage, son indemnité d'attente, son indemnité professionnelle d'attente ou son revenu pour personnes gravement handicapées est inférieure au niveau du salaire social minimum pour salariés non qualifiés, le demandeur d'emploi touche une indemnité versée par l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi et égale au salaire social minimum pour salariés non qualifiés augmentée d'une indemnité complémentaire fixée à 323 euros à l'indice 775,17.

(2) Le demandeur d'emploi ne bénéficiant pas de l'indemnité de chômage complet touche une indemnité versée par l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi et égale au salaire social minimum pour salariés non qualifiés et bénéficie de deux jours de congé par mois.

(3) L'indemnité est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires, la part patronale étant prise en charge par le Fonds pour l'emploi.

Art. L. 524-5. Une quote-part correspondant à cinquante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés est versée par le promoteur au Fonds pour l'emploi. En cas d'occupation de demandeurs d'emploi du sexe sous-représenté, la participation de l'entreprise est ramenée à trente-cinq pour cent de l'indemnité touchée par les demandeurs d'emploi.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des Députés peut modifier les taux prévus à l'alinéa qui précède sans que ces taux ne puissent être ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à soixante-quinze pour cent.

Art. L. 524-6. Le promoteur peut verser au demandeur d'emploi une prime de mérite facultative.

Cette prime ne peut être prise en compte comme autre revenu pour le calcul de l'indemnité de chômage complet.

En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés et de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou statutaires afférentes s'appliquent aux demandeurs d'emploi sous contrat de réinsertion-emploi.

Art. L. 524-7. (1) Le contrat de réinsertion-emploi 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.

(2) Si le contrat de réinsertion-emploi est conclu immédiatement après le stage de professionnalisation et avec le même promoteur, sa durée doit être réduite de la durée du stage.

Art. L. 524-8. (1) En cas d'embauche du demandeur d'emploi dès la fin du contrat de réinsertion-emploi la durée de celui-ci, augmentée le cas échéant de la durée d'un stage de professionnalisation qui l'a immédiatement précédé, est assimilée à une période d'essai au sens des articles L. 121-5 et L. 122-11.

De plus l'employeur peut demander d'obtenir les aides prévues à l'article L. 541-1.

(2) En cas de recrutement de personnel, le promoteur est obligé d'embaucher par priorité l'ancien bénéficiaire d'un contrat de réinsertion-emploi, redevenu chômeur, qui répond aux qualifications et au profil exigés et dont le contrat de réinsertion-emploi est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

Le promoteur doit en informer le bénéficiaire en temps utile s'il répond aux qualifications et profil exigés.

Celui-ci dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Art. L. 524-9. Les périodes d'occupation en stage de professionnalisation et sous contrat de réinsertion-emploi sont prises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Art. L. 524-10. L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le demandeur d'emploi 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'Agence pour le développement de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédit bilan de compétences.

Les coûts relatifs à l'établissement d'un tel bilan de compétences sont à charge du Fonds pour l'emploi.

Art. L. 524-11. Le demandeur d'emploi, indemnisé ou non, ne peut refuser, sans motif valable, le stage de professionnalisation, le contrat de réinsertion-emploi ou l'établissement d'un bilan de compétences lui proposés par l'Agence pour le développement de l'emploi.

Lorsque le demandeur d'emploi refuse, sans motif valable, le stage de professionnalisation ou le contrat de réinsertion-emploi ou l'établissement d'un bilan de compétences, il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Pour le stage de professionnalisation et le contrat de réinsertion-emploi le fait que l'occupation ne réponde pas aux critères d'un emploi approprié tel que défini par le règlement grand-ducal pris en exécution de l'article L. 521-3 est considéré comme motif valable de refus.“

3° Le point 24 du paragraphe 1^{er} de l'article L. 631-2 du Code du travail est modifié comme suit:

„24. de la prise en charge de la quote-part revenant au demandeur d'emploi indemnisé ou non, ainsi que la prise en charge des cotisations en matière de sécurité sociale et d'assurance accident au cours des stages de professionnalisation et des contrats de réinsertion-emploi prévus aux articles L. 524-1 et L. 524-4;“

Art. 2.– La loi modifiée du 17 février 2009 portant 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du travail est modifiée comme suit:

1° Le paragraphe 3 de l'article 3 prend la teneur suivante:

„(3) La mesure prévue au paragraphe 2 est valable jusqu'au 31 décembre 2016 et pendant cette période et par dérogation à l'article L. 511-12 du Code du travail, l'indemnité de compensation versée par l'employeur est entièrement remboursée par l'Etat.“

2° Le paragraphe 4 de l'article 3 est abrogé.

Art. 3.– Les dispositions prévues aux paragraphes 1, 2, 4, 5, 6 et 7 de l'article 1 de la loi modifiée du 3 août 2010 1) portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail, 2) modifiant les articles L. 513-3, L. 521-7 et L. 523-1 du Code du travail; 3) modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant: 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du travail, sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2017.

Luxembourg, le 14 décembre 2015

Le Président-Rapporteur,
Georges ENGEL

