



LES AVIS DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

Insertion des jeunes
dans la vie active



CHAMBRE
DES MÉTIERS
Luxembourg

Projet de loi portant modification du Chapitre III du Titre IV du Livre V du Code du Travail.

Avis de la Chambre des Métiers

Par sa lettre du 11 décembre 2012, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi repris sous rubrique.

1. Objet du projet de loi

Le projet de loi sous rubrique vise à mettre en œuvre une révision du Chapitre III du Titre IV du Livre V du Code du Travail portant sur l'insertion des jeunes dans la vie active.

Le Luxembourg s'était doté en 2006 d'un nouveau dispositif de mesures en faveur de l'emploi des jeunes. L'ancien système des contrats d'auxiliaires temporaires a été révisé à ce moment et les contrats d'initiation à l'emploi (CIE) et les contrats appui-emploi (CAE) ont été introduits.

En 2009, le Gouvernement a instauré le contrat d'initiation à l'emploi - expérience professionnelle (CIE-EP) tout en prévoyant par des lois spéciales annuelles des dérogations temporaires aux dispositions figurant sous le Chapitre III sur l'emploi des jeunes introduites en 2006. L'objectif était d'atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes et de compléter plus particulièrement le CIE par un volet réservé aux jeunes diplômés (niveau technicien, diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques, brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme de bachelor ou master) qui n'éprouveraient pas de difficultés pour trouver un emploi en période de bonne conjoncture économique. Pour le CIE-EP, les modalités et conditions légales du CIE avaient été légèrement adaptées pour tenir compte, d'une part, du niveau de qualification des jeunes et, d'autre part, du contexte économique de crise.

Depuis 2006, le Ministère du Travail et de l'Emploi a procédé, à plusieurs reprises, à des évaluations de l'efficacité des différentes mesures en faveur de l'emploi. Ces évaluations ont été réalisées, selon des critères scientifiques, par le

CEPS/INSTEAD. Plusieurs rapports ont été remis au Ministère et le bilan des évaluations est globalement positif.

En 2011, le Gouvernement avait annoncé une révision du dispositif actuel. A l'exposé des motifs, les auteurs du présent projet de loi mettent en évidence « *qu'au vu de ces résultats d'évaluation, il est (...) nécessaire de maintenir ce dispositif et de continuer à accompagner les jeunes, diplômés ou non, afin que leur intégration à long terme sur le marché luxembourgeois soit garantie. Toutefois, quelques enseignements ont été tirés des évaluations ainsi que de l'implémentation des mesures en pratique. Ce sont ces enseignements qui servent à réviser certains points du dispositif actuel* ».

Ainsi, le Gouvernement par le biais du présent projet de loi prévoit les modifications importantes suivantes du dispositif actuel :

- Augmentation de la durée de travail du CAE de 32 heures à 40 heures et obligation pour le promoteur de permettre au jeune de participer à des formations internes et externes ainsi que de se présenter à des entretiens d'embauche ;
- Intégration du CIE-EP dans le CIE, tout en prévoyant des modalités spécifiques pour le CIE-EP ;
- Meilleur ciblage des mesures CIE et CAE sur les demandeurs d'emplois qui devront à l'avenir être inscrits à l'ADEM depuis au moins trois mois ;
- Introduction d'une évaluation individuelle à mi-chemin et, le cas échéant, d'une adaptation du plan de formation initial du jeune bénéficiaire (par le bénéficiaire, le promoteur et l'ADEM) ;
- Remise d'un certificat au demandeur d'emploi avec un bilan notamment des compétences acquises et des formations suivies (se basant sur une deuxième évaluation individuelle réalisée à la fin de la mesure) ;
- Révision de l'encouragement financier du promoteur.

2. Considérations générales

La Chambre des Métiers approuve l'approche du Gouvernement visant, par le biais d'une réforme du dispositif d'aides encadrant les jeunes demandeurs d'emploi prévue dans le cadre du plan d'action pour la jeunesse « Garantie jeune », à accompagner tout jeune inscrit auprès des services de l'ADEM, en vue de l'intégrer au plus vite sur le marché du travail luxembourgeois.

2.1. Concernant la durée d'inscription minimale du jeune demandeur d'emploi à l'ADEM : maintenir la durée d'inscription minimale à un mois

Elle tient toutefois à relever d'emblée une contradiction implicite qui existe entre l'approche défendue par le Gouvernement, qui énonce que « *tout jeune inscrit auprès des services de l'ADEM doit se faire proposer un emploi au plus tard quatre mois après son inscription* », et le fait que le jeune devra à l'avenir être inscrit, non plus un mois, comme c'est le cas sous le dispositif actuel, mais trois mois à l'ADEM avant de pouvoir être orienté vers un CAE ou CIE. La Chambre des Métiers tient à rappeler qu'elle aurait préféré que les auteurs maintiennent la période d'inscription minimale obligatoire à l'ADEM des jeunes demandeurs d'emploi à un mois. Le fait de porter la durée d'inscription obligatoire à trois mois aura pour effet de retarder l'intégration des jeunes demandeurs d'emploi dans une activité professionnelle.

2.2. Concernant la réduction du remboursement octroyé à l'employeur en cas de prolongation du CIE ainsi que la réduction de la prime à l'embauche

Aux yeux de la Chambre des Métiers, les auteurs du projet de lois sous avis devraient maintenir en place les dispositions actuelles relatives au remboursement octroyé à l'employeur, afin d'offrir un incitatif substantiel permettant d'intégrer également les jeunes demandeurs d'emploi sans qualification voire à niveau de qualification très faible, et donc à productivité peu élevée, au sein des entreprises du premier marché du travail.

Ainsi, au lieu d'un remboursement à l'employeur de 50% de la rémunération versée au jeune ayant contracté un CIE selon le dispositif actuel (ainsi que les charges sociales patronales), le projet de loi prévoit un taux de remboursement de seulement 30% tout comme le remboursement de la part patronale des charges sociales en cas de prolongation du CIE. Une remarque similaire s'impose en rapport avec la réduction de la prime à l'embauche. Alors que sous le régime actuel, la prime à l'embauche d'un jeune en CIE correspond à 30% de la rémunération versée pendant la mesure, le projet de loi prévoit le remboursement de la part patronale des charges sociales sur 12 mois après l'embauche en contrat à durée indéterminée sans période d'essai.

En ce qui concerne le CAE, le remboursement pour les promoteurs, autres que les institutions étatiques, passe de 85% à 75% de l'indemnité pour les douze premiers mois. La prolongation pendant 6 mois n'est remboursée qu'à hauteur de 50% de l'indemnité.

2.3. Concernant l'orientation systématique des jeunes demandeurs d'emploi réalisant un CAE/CIE vers un contrat d'apprentissage : introduire, entre autres, une flexibilité accrue au niveau de la durée du CAE/CIE (possibilité d'une durée inférieure ou égale à 12 mois)

La Chambre des Métiers a noté plus particulièrement qu'à l'article L. 543-1 (concernant le CAE) et l'article L. 543-15 (concernant le CIE), les auteurs introduisent un paragraphe (2) nouveau qui se lit comme suit :

« (2) Une exception à la durée d'inscription peut être accordée par l'Agence pour le développement de l'emploi, sur avis motivé du ministre ayant la formation professionnelles dans ses attributions pour les jeunes demandeurs d'emploi orientés vers un apprentissage dans le cadre de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle et ce en attendant la conclusion d'un contrat d'apprentissage conforme aux dispositions de l'article 20 de la loi précitée. »

Même si l'idée de base de prévoir un paragraphe spécifiant le passage du jeune demandeur d'emploi du CAE ou CIE vers un contrat d'apprentissage, « sur avis motivé » du ministre compétent, est reprise dans le projet de loi, la Chambre des Métiers insiste auprès des auteurs du présent projet de loi de « systématiser » cette option pour l'ensemble des candidats présentant des aptitudes et un certain intérêt en vue d'une orientation vers l'apprentissage¹ (apprentissage traditionnel ou ap-

¹ A condition que l'entreprise intéressée à offrir un poste d'apprentissage réponde aux critères relatifs au droit de former tels que définis dans le cadre de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle

prentissage pour adultes), soit dès leur inscription auprès des bureaux de placement de l'ADEM, soit au moment de la conclusion du contrat CAE ou CIE.

Aux yeux de la Chambre des Métiers, il serait judicieux au niveau du projet de loi sous rubrique de prendre davantage en considération l'orientation vers l'apprentissage pour adultes, qui a pris une importance accrue ces dernières années par référence aux chiffres officiels publiés, ou alors vers la formation initiale que représente l'apprentissage traditionnel.

Il est démontré dans la pratique que ces apprentissages augmentent les chances des jeunes de trouver un emploi à l'avenir. Ainsi, une enquête de la Chambre des Métiers a montré que 70% des jeunes ayant passé un apprentissage sont recrutés par la même entreprise formatrice et que 90% trouvent un emploi dans une autre entreprise.

Selon l'ADEM (décembre 2012), le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans est de 2.277 (13,4%) et celui des demandeurs d'emploi de moins de 30 ans est de 4.160 (24,5%).

L'analyse des chiffres récents publiés par l'ADEM permet de mettre en exergue plus en détail le réservoir des candidats potentiellement concernés par une telle approche d'orientation du CIE/CAE vers un contrat d'apprentissage. Il s'agit en l'occurrence des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans repris dans le tableau suivant (chiffres de décembre 2012) :

Niveau de formation	Nombre de jeunes demandeurs d'emploi	en %
NI - Niveau inférieur scolarité obligatoire	954	41,9%
NM inf - Niveau moyen inférieur 10ème à 11ème de l'Enseignement Secondaire Technique + 4ème et 3ème Enseignement Secondaire	404	17,7%
NM sup - Niveau moyen supérieur 12ème à 14ème de l'Enseignement Secondaire Technique + 2ème et 1ère Enseignement Secondaire	730	32,1
Total NM inf + NM sup	1.134	49,8%
Total (demandeurs d'emploi de moins de 25 ans)	2.277	100%

Parmi les 1.134 jeunes demandeurs d'emploi (49,8%) présentant un certain niveau de formation (NM inf et NM sup), un nombre acceptable de candidats devrait pouvoir être identifié en vue d'une orientation plus conséquente vers l'apprentissage. Dans ce cadre, il serait opportun d'offrir à ces jeunes un CIE/CAE sur une durée de moins de 12 mois (p.ex. un candidat débute un CIE/CAE en novembre d'une année x) afin de planifier le passage en contrat d'apprentissage (p.ex. le candidat continue en apprentissage à partir de juillet de l'année x+1).

Vu que le « plan d'action en faveur de l'emploi des jeunes » prévoit explicitement dans son quatrième chapitre intitulé « Développer et renforcer l'apprentissage » une multitude d'initiatives visant à encourager et accompagner un « maximum » de jeunes à effectuer un apprentissage, tout devrait être fait au niveau du projet de loi sous rubrique en vue de sensibiliser et de guider le plus tôt possible les candidats intéressés vers un apprentissage, tout en évitant que cette voie ne représente qu'une « exception » prévue par la loi.

Il serait par conséquent autrement plus important de « flexibiliser » l'instrument du CIE (ou CAE) afin de programmer, dès le départ, le passage vers un contrat d'apprentissage, aussi rapproché que possible dans le temps et surtout sans pertes de temps pour les jeunes candidats concernés.

La Chambre des Métiers a pris le soin de réaliser une analyse des modalités liées au CIE (qui concerne les entreprises du secteur privé) avec en parallèle une série de propositions d'adaptation du CIE en vue de l'établissement d'un lien plus étroit entre CIE et contrat d'apprentissage (un raisonnement identique pourrait être fait pour le CAE, pour le cas où l'entreprise du secteur privé détient un agrément ministériel par référence au paragraphe (1) alinéa 2 de l'article L.592-2 du Code du Travail). Les remarques 1° à 5° sont explicitées plus en détail en-dessous du tableau suivant :

CIE adapté (loi du 11 novembre 2009)	CIE nouveau projet de loi	Proposition Nouvelles modalités CIE par rapport au Contrat d'apprentissage (voir remarques 1° - 5°)
Indemnisation à 80% du SSM travailleur non qualifié	Indemnisation à 100% du SSM travailleur non qualifié	CIE : <u>Indemnisation à 80%</u> (Remarque 1°) (voir aussi Remarque 5°) Contrat d'apprentissage (adultes) : 100% du SSM
Durée de 12 mois (possibilité de prolongement de 12 mois)	Durée de 12 mois (possibilité de prolongement de 6 mois)	Durée de 12 mois, <u>réduite</u> si un contrat d'apprentissage suit le CIE (Remarque 2°)
Contrat entre le promoteur, le jeune demandeur d'emploi et l'ADEM	Contrat entre le promoteur, le jeune demandeur d'emploi et l'ADEM	Contrat entre le promoteur, le jeune demandeur d'emploi et l'ADEM Inclusion dans le contrat CIE d'une <u>déclaration d'intention</u> de l'employeur et du candidat de conclure un contrat d'apprentissage lors de la session d'inscription à l'apprentissage à venir (Remarque 3°)
Durée de travail : 40 heures	Durée de travail : 40 heures	CIE - Durée de travail 32 heures et <u>8 heures de formation</u> (pour le cas où il y a déclaration d'intention de l'employeur et du candidat en

		vue de conclure un contrat d'apprentissage) (Remarque 4°)
Remboursement de 50% de l'indemnité + part patronale des charges sociales Si prolongation du CIE pendant 12 mois : remboursement de 50% de l'indemnité + part patronale des charges sociales Si embauche définitive du jeune moyennant contrat à durée indéterminée (CDI) sans période d'essai : remboursement de 30% de l'indemnité touchée par le jeune	Remboursement de 50% de l'indemnité + part patronale des charges sociales Si prolongation du CIE pendant 6 mois : remboursement de 30% de l'indemnité + part patronale des charges sociales Si embauche définitive du jeune moyennant contrat à durée indéterminée (CDI) sans période d'essai : remboursement des charges patronales pendant 12 mois	Remboursement de 50% de l'indemnité + part patronale des charges sociales Si prolongation du CIE pendant 6 mois : <u>remboursement de 50% de l'indemnité</u> + part patronale des charges sociales Si embauche définitive du jeune moyennant contrat à durée indéterminée (CDI) sans période d'essai : <u>remboursement de 30%</u> de l'indemnité touchée par le jeune <u>Il serait important de prévoir une condition particulière dans le contexte de l'apprentissage :</u> Si contrat d'apprentissage suite à un CIE : le candidat a droit à une prime de 20% du SSM, à charge de l'Etat (Remarque 5°)

Remarques 1° à 5° se référant aux points repris dans le tableau ci-dessus :

Remarque 1 : Une indemnisation à 100% du SSM pour personnes non-qualifiées en cas de CIE (ou, le cas échéant, le CAE) (comparée à une indemnisation à 100% du SSM pour personnes non-qualifiées au niveau de l'apprentissage pour adultes) ne présente plus d'incitant particulier en terme d'indemnisation pour le candidat lorsqu'il se décide d'opter pour un apprentissage. Il serait dès lors plus judicieux de maintenir l'indemnisation du CIE (et, le cas échéant, du CAE) à 80%.

Remarque 2°: Le CIE (ou, le cas échéant, le CAE) devrait en pareil cas uniquement durer jusqu'au début de la prochaine session d'inscription à l'apprentissage (dans le cadre de l'année scolaire suivant la conclusion du CIE/CAE). Cette option permettrait un accès immédiat vers l'apprentissage pour adultes (qui se réalise conjointement dans les entreprises et les lycées). En ce qui concerne l'apprentissage dans le contexte formation initiale (jeunes mineurs), il serait de mise de prévoir une année scolaire plein temps pour un certain nombre de métiers, ce qui aurait pour conséquence d'interrompre, pendant la première année d'apprentissage, la relation « entreprise/promoteur et candidat », établie par le biais du CIE/CAE.

Remarque 3°: La « déclaration d'intention », intégrée dans le contrat CIE (le cas échéant, dans le CAE), devrait dès le début du contrat tracer la voie vers la conclusion d'un contrat d'apprentissage lors de l'ouverture de la période d'inscription annuelle en matière d'apprentissage (à partir de juillet de chaque année).

Remarque 4°: Dans une première phase, les candidats pourraient être regroupés dans des formations (tous métiers confondus) de mise à niveau de 8 heures par semaine dans des ateliers existants (CNFPC, IFSB ...) en vue de leur préparation pour l'apprentissage programmé. Ces formations auraient pour objectif de mettre à niveau les connaissances (linguistiques et autres) des candidats, tout en leur fournissant un job coaching individualisé. A cette fin, un « pool d'accompagnateurs / de job coaches » devrait voir le jour, par le recours, entres autres, à des demandeurs d'emploi à niveau de qualification supérieure inscrits auprès de l'ADEM et ayant une certaine expérience professionnelle. Ces accompagnateurs verraient leurs charges couvertes dans le cadre d'un programme de formation en faveur des jeunes demandeurs d'emploi, soutenu par le fonds pour l'emploi et/ou le FSE. Toutefois, à terme, les formations sur une durée de 8 heures par semaine pourraient être organisées en fonction des centres d'intérêts des candidats en rapport avec leurs futures spécialisations professionnelles.

Remarque 5°: Il serait important de maintenir le statu quo en ce qui concerne le taux de remboursement en cas de prolongation du CIE pendant 6 mois (dispositif actuel : remboursement de 50% de l'indemnité et de la part patronale des charges sociales). Il en est de même en cas d'embauche définitive du jeune moyennant contrat à durée indéterminée (CDI) sans période d'essai (dispositif actuel : remboursement de 30% de l'indemnité touchée par le jeune). Par ailleurs, il serait important de prévoir une condition particulière supplémentaire dans le contexte de l'apprentissage : Pour le cas où un contrat d'apprentissage serait réalisé suite à un CIE, le candidat aurait droit à une prime unique de 20% du SSM pour travailleur non-qualifié par mois sous contrat CIE, à charge de l'Etat (par ce biais le candidat toucherait au total une indemnisation de 100% du SSM, prévue d'office dans le projet de loi sous avis au titre du CIE). Une remarque similaire s'impose pour le CAE.

2.4. Concernant l'accompagnement des jeunes ayant vécu un décrochage scolaire (cycle scolaire inférieur et moyen)

A côté des recommandations relevées au chapitre précédent en relation avec le lien à établir entre le CIE (voire le CAE, le cas échéant) et le contrat d'apprentissage, la Chambre des Métiers aimerait relever deux autres instruments à mettre en oeuvre qui pourraient faire preuve d'un important potentiel d'employabilité pour les jeunes demandeurs d'emploi.

Il s'agirait d'introduire, par le biais d'une disposition légale spécifique, une adaptation du dispositif du « service volontaire d'orientation », à adapter aux besoins du secteur privé, sous la forme d'un stage volontaire d'orientation en entreprise.

Le service volontaire d'orientation actuel auprès du Service National de la Jeunesse s'adresse aux résidents âgés entre 16 (donc également aux jeunes mineurs) et 30 ans. Sont admis à ce dispositif, les jeunes qui ont terminé leur obligation scolaire et qui sont motivés de s'engager dans un projet dans le domaine socio-culturel, socio-éducatif, culturel ou de la protection de l'environnement. Le service volontaire est une activité à plein temps et dure au minimum 3 mois et au maximum 12 mois (par tranches de 3 mois).

Le service volontaire d'orientation met l'accent sur l'acquisition de compétences pratiques auprès d'une organisation d'accueil agréée (selon le cadre légal existant il est toutefois surtout réservé au secteur conventionné) et un accompagnement

personnalisé dans le développement d'un projet d'insertion scolaire et/ou professionnelle.

Le service volontaire des jeunes est ainsi réglé par un cadre légal particulier, conférant entre autres de nombreux avantages aux volontaires comme un argent de poche et une indemnité de subsistance ainsi qu'une affiliation aux assurances sociales.

La Chambre des Métiers propose dès lors au Gouvernement de redéfinir le cadre légal existant en y intégrant un dispositif spécifique permettant aux entreprises d'organiser, sous certaines conditions, des « stages volontaires d'orientation des jeunes » au sein de leurs structures. Ce dispositif pourrait servir à offrir aux jeunes une expérience professionnelle proche de la pratique, tout en attendant qu'ils soient orientés vers un contrat d'apprentissage ou un CDD / CDI (avec ou sans période d'essai) etc.

Ce stage pourrait aussi être défini comme « stage volontaire de préapprentissage ». Ainsi, en attendant la conclusion du contrat d'apprentissage, les jeunes pourraient avoir une mise à niveau pratique en entreprise (32 heures) et en formation (8 heures, ensemble avec les candidats CIE/CAE qui attendent, le cas échéant, leur contrat d'apprentissage – voir chapitre 2.3. ci-dessus).

Ce nouveau dispositif pourrait servir surtout à mettre en place un accompagnement plus efficace des jeunes ayant vécu un décrochage scolaire (cycle scolaire inférieur et moyen) en vue de leur intégration dans une activité professionnelle.

3. Commentaires des articles

Quant à la forme, la Chambre des Métiers critique le fait que les auteurs ont opté pour un remplacement intégral des articles L.543-1 à L.543-34 du Chapitre III du Titre IV du Livre V du Code du Travail sans toutefois mettre en évidence les modifications spécifiques introduites par le projet de loi sous avis. Cette façon d'opérer ne contribue nullement à la lisibilité du texte sous rubrique.

Quant au fond, la Chambre des Métiers tient à relever les points suivants en rapport avec les nouveaux articles du Chapitre III du Titre IV du Livre V du Code du Travail nécessitant des commentaires spécifiques et contenus plus précisément à l'article 1^{er} du projet de loi sous rubrique :

Section 1. – Le contrat d'appui-emploi

Concernant le nouvel article L.543-1

Par référence aux remarques précédentes du chapitre 2.3. des considérations générales, et plus particulièrement celles relatives à l'introduction d'une déclaration d'intention en vue de la réalisation d'un apprentissage suite à un CAE, la Chambre des Métiers propose de compléter le paragraphe (2) de l'article sous rubrique comme suit :

« (2) Une exception à la durée d'inscription peut être accordée par l'Agence pour le développement de l'emploi, sur avis motivé du ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions pour les jeunes demandeurs d'emploi orientés vers un apprentissage dans le cadre de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de

la formation professionnelle et ce en attendant la conclusion d'un contrat d'apprentissage conforme aux dispositions de l'article 20 de la loi précitée. Le contrat d'appui-emploi renvoie dans un pareil cas à une déclaration d'intention d'orientation vers l'apprentissage signée conjointement par le jeune et l'Agence pour le développement de l'emploi et produit en annexe du contrat d'appui-emploi. »

Par ailleurs, la Chambre des Métiers tient à relever un problème de correspondance dû au fait que le paragraphe (2) de l'article L.543-1 devient paragraphe (3) du nouvel article L.543-1.

Ce problème de correspondance a été relevé plus particulièrement en rapport avec l'article L.592-2 du Code du Travail (Chapitre II.- Activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et activités socio-économiques - Art. L.592-2. – Statut des bénéficiaires) qui fait référence justement au paragraphe (2) alinéa 2 de l'article L.543-1 et non au paragraphe (3) :

« (1) Au cours des activités d'insertion ou de réinsertion professionnelle respectivement des activités socio-économiques, les bénéficiaires sont soit liés à l'employeur par un contrat d'appui-emploi au sens des articles L. 543-1 à L. 543-14, soit par un contrat d'initiation à l'emploi au sens des articles L. 543-15 à L. 543-29 soit par toute autre forme de contrat de travail de droit commun.

Par dérogation à l'alinéa 2 du paragraphe (2) de l'article L. 543-1, les employeurs bénéficiant d'un agrément ministériel au sens de l'article L. 593-2 peuvent conclure des contrats d'appui-emploi avec les demandeurs d'emploi visés par l'article L. 591-3. (...) »

La Chambre des Métiers insiste auprès des auteurs d'éviter que des entreprises bénéficiant d'un agrément ministériel se voient à l'avenir bloquées dans la conclusion de contrats CAE à cause de problèmes de correspondance entre articles. Dès lors, une adaptation des textes s'impose dans ce cas précis.

Concernant le nouvel article L.543-2

Par référence aux remarques précédentes du chapitre 2.3. des considérations générales, la Chambre des Métiers insiste auprès des auteurs du présent projet de loi de compléter le premier alinéa du nouvel article L.543-2 en tenant compte du fait que le CAE pourrait être d'une durée inférieure à 12 mois, pour le cas où le jeune demandeur d'emploi est orienté vers un contrat d'apprentissage. Dès lors, il importerait d'ajouter une phrase supplémentaire de manière à lire :

« Le contrat est conclu pour une durée de douze mois. Une exception à la durée de douze mois peut être accordée par l'Agence pour le développement de l'emploi, en attendant la conclusion d'un contrat d'apprentissage conforme aux dispositions de l'article 20 de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, pour le cas où une déclaration d'intention d'orientation vers l'apprentissage a été signée conformément au paragraphe (2) de l'article L.543-1. »

A l'alinéa 2 du nouvel article L.543-2, il serait important de compléter la phrase en y rajoutant les mots « délégué à l'emploi des jeunes auprès de » et l'alinéa en question devrait donc se lire comme suit :

« (...) entretien entre le jeune demandeur d'emploi bénéficiant d'un contrat appui-emploi et le délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi ».

Concernant le nouvel article L.543-7

Les commentaires du présent article mettent en exergue les hypothèses dans lesquelles l'ADEM peut mettre prématurément fin au CAE, mais également le « cas de faute ou manquement manifeste du jeune », à côté des « cas de manquement aux obligations de l'ADEM » ou « en cas de motifs graves », hypothèses mentionnées explicitement au paragraphe (1) du nouvel article L.543-2.

La divergence apparente entre le texte de loi et les commentaires du présent article est susceptible de créer une insécurité juridique. Dès lors, la Chambre des Métiers plaide à ce que le cas de faute ou manquement manifeste du jeune vis-à-vis du promoteur soit également mentionné au paragraphe (1) du présent article.

Le texte de l'article sous rubrique mentionne par ailleurs explicitement que le directeur de l'ADEM peut mettre fin au CAE « *sur demande dûment motivée du promoteur et lorsque le jeune manque sans motifs valables aux obligations de l'Agence pour le développement de l'emploi* ». Toutefois, les commentaires de l'article sous avis reprennent, à juste titre un « ou » au lieu d'un « et » dans le bout de phrase cité ci-dessus.

Partant, il faudrait adapter le paragraphe (1) de l'article L.543-7 comme suit :

« (1) *Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, sur avis du délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, peut, sur demande dûment motivée du promoteur, en cas de faute ou motifs graves du jeune, en cas de faute ou de manquement manifeste du jeune et ou lorsque le jeune manque sans motifs valables aux obligations de l'Agence pour le développement de l'emploi, mettre fin au contrat d'appui-emploi moyennant notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours.* »

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

Concernant le nouvel article L.543-15

La même remarque que celle relative au nouvel article L.543-1 s'impose en relation avec l'article L.543-15 qui concerne le CIE :

« (2) *Une exception à la durée d'inscription peut être accordée par l'Agence pour le développement de l'emploi, sur avis motivé du ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions pour les jeunes demandeurs d'emploi orientés vers un apprentissage dans le cadre de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle et ce en attendant la conclusion d'un contrat d'apprentissage conforme aux dispositions de l'article 20 de la loi précitée. Le contrat d'initiation à l'emploi renvoie dans un pareil cas à une déclaration d'intention d'orientation vers l'apprentissage signée conjointement par le jeune et l'Agence pour le développement de l'emploi et produit en annexe du contrat d'initiation à l'emploi.* »

Concernant le nouvel article L.543-19

Par référence aux remarques précédentes du chapitre 2.3. des considérations générales, la Chambre des Métiers insiste auprès des auteurs du présent projet de loi de compléter également le paragraphe (1) du nouvel article L.543-19 en tenant compte du fait que le CIE pourrait être d'une durée inférieure à 12 mois, pour le cas où le jeune demandeurs d'emploi est orienté vers un contrat d'apprentissage. Dès lors, il importerait d'ajouter une phrase supplémentaire de manière à lire :

« (1) Le contrat est conclu pour une durée de douze mois. Une exception à la durée de douze mois peut être accordée par l'Agence pour le développement de l'emploi, en attendant la conclusion d'un contrat d'apprentissage conforme aux dispositions de l'article 20 de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, pour le cas où une déclaration d'intention d'orientation vers l'apprentissage a été signée conformément au paragraphe (2) de l'article L.543-15. »

La Chambre des Métiers tient à relever que l'alinéa 2 du paragraphe (2) du présent article devrait être modifié, étant donné que la disposition en question concerne le CIE et non le CAE :

« La décision de la prolongation doit tenir compte des résultats des évaluations prévues à l'article L. 543-24 (2) et des conclusions tirées d'un entretien entre le bénéficiaire du ~~contrat d'appui-emploi~~ contrat d'initiation à l'emploi et l'Agence pour le développement de l'emploi. »

La Chambre des Métiers, après consultation de ses ressortissants, est en mesure d'approuver le projet de loi sous avis, sous réserve expresse de la prise en compte de ses observations.

Luxembourg, le 13 février 2013

Pour la Chambre des Métiers

(s.) Paul ENSCH
Directeur Général

(s.) Roland KUHN
Président



Projet de loi portant modification du Chapitre III du Titre IV du Livre V du Code du travail

Exposé des motifs

Au cours des dix dernières années, le chômage au Luxembourg est passé de 2,8 % à 6,1 % de la population active. Depuis quelques années maintenant, le chômage des jeunes s'est aggravé et est devenu une préoccupation partout en Europe, surtout depuis la crise financière et économique.

Au Luxembourg aussi, les jeunes de moins de 30 ans se trouvent face à une situation difficile. En septembre 2012, le taux de chômage des jeunes s'élevait à 18,6 %. On compte 3 682 demandeurs d'emploi de moins de 30 ans enregistrés auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi. S'y rajoutent 1 426 jeunes bénéficiant d'une mesure en entreprise, dont 299 en contrat d'appui-emploi (CAE), 687 en contrat d'initiation à l'emploi (CIE) et 220 en contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique (CIE-EP).

Le chômage des jeunes est une préoccupation majeure du Gouvernement. En effet, plus les jeunes sont laissés seuls, plus ils sont confrontés au chômage sans réelle perspective d'emploi et plus ils vont s'éloigner du marché du travail. C'est alors un chômage de longue durée qui s'installe. Et ce chômage de longue durée a un impact personnel considérable et peut avoir des répercussions durables sur nos sociétés. Sans un revenu stable et décent, les jeunes sont vulnérables. De plus, le chômage en début de carrière limite les perspectives professionnelles ultérieures, créant ainsi un cercle vicieux d'aggravation de dépendance et d'exclusion de la société.

Pour contrer cette situation nouvelle, et afin d'éviter qu'elle s'aggrave encore davantage, un plan d'action pour la jeunesse, « Garantie jeune », a été élaboré et présenté dans la réunion du Comité permanent du travail et de l'emploi du 27 février 2012, réunion qui a spécifiquement porté sur le thème du travail et du chômage des jeunes. Cet engagement prévoit que tout jeune inscrit auprès des services de l'ADEM doit se faire proposer un emploi au plus tard quatre mois après son inscription. Garantir aux jeunes un tel droit ne relève pas de l'utopie : une telle garantie existe déjà en Autriche et en Finlande.

Un tel plan d'action de la jeunesse doit être accompagné par un dispositif d'aides publiques efficace et efficient, qui encadre les jeunes demandeurs d'emploi au moment où ils intègrent le marché du travail luxembourgeois.

Ce dispositif doit être assez général et non pas se limiter aux seuls jeunes non qualifiés. En effet, suite à la crise économique, les difficultés de (re)trouver un emploi se sont étendues même aux jeunes diplômés. Ainsi, les notes de conjoncture du STATEC et une étude du CEPS/INSTEAD sur l'impact de la crise sur le marché du travail montrent clairement que la crise a eu comme conséquence directe un ralentissement des recrutements dans des secteurs avec une part élevée de main-d'œuvre hautement qualifiée, notamment dans le secteur de la finance.

Face à ce ralentissement des embauches, nombreux sont les jeunes détenteurs d'un diplôme qui, par manque d'expérience professionnelle, ont des difficultés à intégrer le marché du travail. Or, c'est surtout une telle expérience pratique dans le monde du travail qui leur permettrait de valoriser leurs diplômes.

A côté de cette valorisation par des compétences pratiques spécifiques, le dispositif doit également avoir pour objectif d'augmenter l'employabilité générale des jeunes, diplômés ou non, pour qu'ils puissent accéder aux emplois non subventionnés. Ceci est surtout vrai pour les demandeurs d'emplois qui sont inscrits depuis plusieurs mois déjà et qui n'ont donc manifestement pas pu être absorbés par le marché.

En 2006, le Luxembourg s'était doté d'un nouveau dispositif de mesures en faveur de l'emploi des jeunes. L'ancien système des contrats d'auxiliaires temporaires a été révisé et les contrats d'initiation à l'emploi et les contrats appui-emploi ont été introduits.

Fin 2009, le CIE-EP a été instauré. L'objectif était de compléter le CIE par un volet réservé aux jeunes diplômés (niveau technicien, diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques, brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme de bachelor ou master) qui n'éprouveraient pas de difficultés pour trouver un emploi en période de bonne conjoncture économique. Pour le CIE-EP, les modalités et conditions légales du CIE avaient été légèrement adaptées pour tenir compte, d'une part, du niveau de qualification des jeunes et, d'autre part, du contexte économique de crise.

Depuis 2006, le Ministère du Travail et de l'Emploi a procédé, à plusieurs reprises, à des évaluations de l'efficacité de différentes mesures en faveur de l'emploi. Ces évaluations ont été réalisées, selon des critères scientifiques, par le CEPS/INSTEAD. Plusieurs rapports ont été remis au Ministère et les résultats ont été présentés et discutés dans le cadre de réunions de l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi, de la Commission travail et emploi de la Chambre des députés, au Comité permanent du travail et de l'emploi, dans des séminaires plus académiques du Statec et du CEPS/INSTEAD, à la presse ainsi que dans le cadre d'une grande conférence publique portant sur l'évaluation des politiques publiques organisée par l'Observatoire de l'Emploi (RETEL) en mai 2012.

Le bilan des évaluations est globalement positif.

Pour le CIE, 75 jeunes sur 100 bénéficiaires ont pu trouver un emploi dans les premiers 6 mois après la fin de la mesure. Parmi eux, 25 n'en auraient pas trouvé sans le CIE.

A long terme, c'est-à-dire 18 mois après la fin de la mesure, l'effet du CIE est toujours statistiquement significatif, même si l'impact est un peu plus faible : 15 % des bénéficiaires auraient été sans emploi s'ils n'avaient pas bénéficié des CIE. L'efficacité du CIE s'explique

essentiellement par le fait que de nombreux stagiaires sont recrutés par le promoteur, à la fin de la mesure. En effet, parmi les chômeurs recrutés par l'entreprise partenaire de la mesure, la moitié (48 %) n'aurait pas trouvé d'emploi après 6 mois. Le CIE est donc très efficace pour placer des jeunes chômeurs en entreprise.

Lorsque le jeune demandeur d'emploi n'est pas recruté à la fin de la mesure, l'efficacité du CIE est toutefois moins élevée. Les évaluateurs du dispositif parlent d'un potentiel effet de stigmatisation qui tiendrait au fait que les employeurs pourraient interpréter le non recrutement des bénéficiaires à la fin de leur mesure comme un signe de manque de productivité. Un des objectifs des modifications introduites est donc de réduire ce risque de stigmatisation par une certification des formations et de la mesure et par des évaluations individuelles répétées au cours de la réalisation de la mesure. Par ailleurs, les évaluations scientifiques du CIE réalisées par le CEPS/INSTEAD montrent que le CIE permet d'augmenter les chances de trouver un emploi stable. En effet, les risques de récurrence de chômage sont réduits.

L'efficacité globale des CAE est moins élevée que celle des CIE. A court terme, c'est-à-dire 6 mois après la fin de la mesure, 48 % des bénéficiaires ont trouvé un emploi et 6 bénéficiaires sur 100 n'auraient pas trouvé d'emploi s'ils n'avaient pas bénéficié d'un CAE. Ce résultat se confirme à long terme, c'est-à-dire 18 mois après la fin de la mesure.

La différence fondamentale entre le CIE et le CAE réside dans le fait que, contrairement au CIE, le CAE n'est pas destiné à offrir une réelle perspective d'emploi dans l'établissement public où se déroule la mesure. Pour le CAE l'objectif doit donc être de rendre l'aspect formation le plus efficace possible. L'expérience professionnelle devrait permettre aux jeunes de combler certains manques de compétences qui les empêchent de trouver un emploi sur le premier marché du travail. Il faut donc renforcer l'encadrement du jeune stagiaire tout au long du CAE.

A côté de l'élaboration d'un plan de formation détaillé et de la désignation d'un tuteur à l'intérieur de l'établissement, deux évaluations individuelles consistant en des entretiens entre bénéficiaire, tuteur et ADEM permettront de mieux cibler les besoins du jeune à différents stades de l'encadrement.

Au vu de ces résultats d'évaluation, il est en effet nécessaire de maintenir ce dispositif et de continuer à accompagner les jeunes, diplômés ou non, afin que leur intégration à long terme sur le marché luxembourgeois soit garantie. Toutefois, quelques enseignements ont été tirés des évaluations ainsi que de l'implémentation des mesures en pratique. Ce sont ces enseignements qui servent à réviser certains points du dispositif actuel.

Les principales modifications portent sur plusieurs aspects du dispositif actuel.

Premièrement, la durée de travail du CAE est portée de 32 heures à 40 heures, avec une obligation pour le promoteur de permettre au jeune de participer à des formations internes et externes ainsi que de se présenter à des entretiens d'embauche. Cette modification améliorera l'encadrement du jeune, avec seulement des absences justifiées par leur utilité en termes d'augmentation de l'employabilité du demandeur d'emploi.

Deuxièmement, le CIE-EP est intégré dans le CIE, avec des modalités spécifiques qui tiennent compte des jeunes demandeurs d'emploi en possession d'un diplôme d'un niveau plus

élevé. Il s'agit de continuer à accompagner les jeunes diplômés, dans ces temps de conjoncture défavorable, vers une insertion rapide sur le marché du travail. Il faut à tout prix éviter le chômage de longue durée, pour les diplômés autant que pour les non diplômés.

Troisièmement, pour mieux cibler les mesures CIE et CAE sur les demandeurs d'emploi qui en ont le plus besoin, elles sont axées sur ceux qui sont inscrits à l'ADEM depuis au moins trois mois.

Quatrièmement, afin de garantir un encadrement plus adapté aux besoins du jeune bénéficiaire, une évaluation individuelle de celui-ci est réalisée à mi-chemin par le bénéficiaire, le tuteur, le promoteur et l'ADEM. Sur base de cette évaluation, le plan de formation initial peut être adapté.

Cinquièmement, le demandeur d'emploi reçoit à la fin de la mesure un certificat qui dresse un bilan notamment sur les compétences acquises et les formations suivies. Ce certificat se base sur une deuxième évaluation individuelle, qui est réalisée à la fin de la mesure. Ceci permettra au jeune de disposer d'un document officiel qu'il pourra présenter à tout entretien d'embauche.

Sixièmement, l'encouragement financier du promoteur est révisé afin d'encourager le promoteur à offrir le plus rapidement possible un emploi définitif. C'est dans l'intérêt du demandeur d'emploi qu'il se voit offrir une insertion stable, avec une rémunération adaptée à ses compétences.

Pour assurer une meilleure lisibilité du texte, les auteurs du projet ont choisi de remplacer le chapitre 3 du Titre IV du Livre V dans son entièreté.

* * *

Texte du projet de loi

Article 1^{er}.- Le Chapitre III du Titre IV du Livre V du Code du travail prend la teneur suivante :

« Chapitre III.- Insertion des jeunes dans la vie active

Section 1. – Le contrat d'appui-emploi

Art. L. 543-1.

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

(2) Une exception à la durée d'inscription peut être accordée par l'Agence pour le développement de l'emploi, sur avis motivé du ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions pour les jeunes demandeurs d'emploi orientés vers un apprentissage dans le cadre de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle et ce en attendant la conclusion d'un contrat d'apprentissage conforme aux dispositions de l'article 20 de la loi précitée.

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

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

Art. L. 543-2.

Le contrat est conclu pour une durée de douze mois.

Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, sur avis du délégué à l'emploi des jeunes, peut autoriser une prolongation maximale du contrat de six mois auprès du promoteur, respectivement la conclusion d'un nouveau contrat pour la même période auprès d'un autre promoteur, le cas échéant, sur demande dûment motivée du promoteur introduite au plus tard un mois avant la fin du contrat.

La décision de la prolongation doit tenir compte des résultats des évaluations prévues à l'article L. 543-9 (3) et des conclusions tirées d'un entretien entre le jeune demandeur d'emploi bénéficiant d'un contrat d'appui-emploi et le l'Agence pour le développement de l'emploi.

Art. L. 543-3.

La durée hebdomadaire de travail est de quarante heures.

Pendant ces quarante heures, le bénéficiaire du contrat d'appui-emploi doit pouvoir participer à des formations telles que définies à l'article L. 543-9.

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

Le promoteur doit également permettre au jeune demandeur d'emploi de participer à un ou plusieurs entretiens d'embauche ayant lieu suite à sa propre initiative.

La participation du jeune demandeur d'emploi à tout entretien d'embauche doit faire l'objet d'un certificat de présence signé par l'employeur potentiel ou son représentant. A cette fin, un formulaire pré-imprimé est mis à disposition par l'Agence pour le développement de l'emploi. Ce certificat est à remettre au promoteur et à envoyer, en copie, au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Art. L. 543-4.

Les promoteurs visés à l'article L. 543-1, paragraphe (2) adressent leur demande d'un contrat d'appui-emploi au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi. Ils y joignent une description des tâches à accomplir ainsi qu'un profil du poste à remplir.

Dans le délai d'un mois à partir de la conclusion du contrat, le promoteur et le tuteur prévu à l'article L. 543-5 établissent avec le jeune demandeur d'emploi un plan de formation. Copie de ce plan est transmise au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Art. L. 543-5.

(1) Un tuteur est désigné par le promoteur pour assister et encadrer le jeune demandeur d'emploi durant son contrat d'appui-emploi.

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

(3)

Ce paragraphe est abrogé.

(4)

Ce paragraphe est abrogé.

(5) Le délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi peut inviter le tuteur à assister à des séances de formation respectivement d'information.

Art. L. 543-6.

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

Art. L. 543-7.

(1) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, sur avis du délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, peut, sur demande dûment motivée du promoteur et lorsque le jeune manque sans motifs valables aux obligations de l'Agence pour le développement de l'emploi, mettre fin au contrat d'appui-emploi moyennant notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours.

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

Ces annulations entraînent, le cas échéant, que le jeune demandeur d'emploi ne peut être admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

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

(3) L'Agence pour le développement de l'emploi peut refuser à un promoteur la conclusion d'un contrat d'appui-emploi en cas d'abus manifeste par le promoteur de la mesure et lorsqu'un encadrement adéquat du jeune demandeur d'emploi ne peut pas être garanti.

Art. L. 543-8.

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

(2) 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 bénéficiaires d'un contrat d'appui-emploi.

Art. L. 543-9.

(1) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire profiter le jeune demandeur d'emploi d'une formation facilitant l'objectif défini à l'article L. 543-1, paragraphe (2).

(2) Pendant la durée du contrat le jeune demandeur d'emploi suit, si nécessaire, et selon le parcours d'insertion individuel établi pour lui, en fonction de son niveau de formation, des cours de formation décidés et organisés par l'Agence pour le développement de l'emploi et le cas échéant avec la coopération d'organismes et d'institutions publics et privés qui ont une activité dans le domaine de la formation.

De même, le promoteur peut offrir au jeune, selon le parcours d'insertion individuel établi pour lui et en fonction de son niveau de formation, avec l'accord du délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, des cours de formation organisés par ses soins ou par des organismes et institutions publics et privés qui ont une activité dans le domaine de la formation.

(3) L'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que le promoteur et le tuteur effectuent des évaluations du bénéficiaire du contrat d'appui-emploi six mois après le début du contrat et huit semaines avant la fin du contrat, indépendamment qu'il s'agisse d'une prolongation ou non.

Ces évaluations portent sur des points préalablement définis par l'Agence pour le développement de l'emploi.

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

Art. L. 543-10.

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

Art. L. 543-11.

(1) Le jeune demandeur d'emploi bénéficiaire d'un contrat d'appui-emploi et âgé de plus de dix-huit ans touche une indemnité égale à cent pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Le jeune demandeur d'emploi bénéficiaire d'un contrat d'appui-emploi et âgé de moins de dix-huit ans touche une indemnité égale à quatre-vingt pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

L'indemnité est portée à cent-trente pour cent pour les jeunes demandeurs d'emploi détenteurs d'un brevet de technicien supérieur respectivement d'un diplôme de bachelor ou master.

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

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

(3) Le Fonds pour l'emploi rembourse aux autres promoteurs, pendant les douze premiers mois du contrat d'appui-emploi, mensuellement une quote-part correspondant à soixante-quinze pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi en application du paragraphe (1) qui précède.

En cas de prolongation prévue à l'article L. 543-2, le Fonds pour l'emploi rembourse, pour la durée de la prolongation, mensuellement aux promoteurs autres que l'Etat une quote-part correspondant à cinquante pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur 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 visés au présent article, sans que ces taux ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à quatre-vingt-dix pour cent.

(4) L'indemnité visée au paragraphe (1) est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires. Toutefois la part patronale des charges sociales est prise en charge par le Fonds pour l'emploi.

(5) Sur demande du promoteur autre que l'Etat ayant procédé à l'embauche subséquente du bénéficiaire, le Fonds pour l'emploi lui rembourse la part des charges patronales pour les douze mois à compter de la date d'embauche. Le remboursement n'est dû et versé que douze mois après l'engagement du jeune demandeur d'emploi sous contrat à durée indéterminée sans période d'essai et à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur et non encore dénoncé au moment de la demande adressée au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Ce remboursement n'est pas cumulable avec d'autres mesures en faveur de l'emploi.

Art. L. 543-12.

Cet article est abrogé.

Art. L. 543-13.

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

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

Art. L. 543-14.

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

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

Art. L. 543-15.

(1) L’Agence pour le développement de l’emploi peut faire bénéficier le jeune demandeur d’emploi, inscrit depuis trois mois au moins auprès des bureaux de placement de l’Agence pour le développement de l’emploi et âgé de moins de trente ans accomplis, d’un contrat d’initiation à l’emploi.

(2) Une exception à la durée d’inscription peut être accordée par l’Agence pour le développement de l’emploi, sur avis motivé du ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions pour les jeunes demandeurs d’emploi orientés vers un apprentissage dans le cadre de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle et ce en attendant la conclusion d’un contrat d’apprentissage conforme aux dispositions de l’article 20 de la loi précitée.

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

(4) Le promoteur peut proposer une formation théorique pendant les heures de travail.

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

(6) Le promoteur doit permettre au jeune demandeur d’emploi de participer à un ou plusieurs entretiens d’embauche ayant lieu suite à sa propre initiative.

La participation du jeune demandeur d’emploi à tout entretien d’embauche doit faire l’objet d’un certificat de présence signé par l’employeur potentiel ou son représentant. A cette fin, un formulaire pré-imprimé est mis à disposition par l’Agence pour le développement de l’emploi. Ce certificat est à remettre au promoteur et à envoyer, en copie, au délégué à l’emploi des jeunes auprès de l’Agence pour le développement de l’emploi.

Art. L. 543-16.

Le contrat d’initiation à l’emploi est réservé aux promoteurs qui peuvent offrir au jeune demandeur d’emploi une réelle perspective d’emploi à la fin du contrat.

Art. L. 543-17.

Les promoteurs visés à l’article L. 543-16 adressent leur demande d’un contrat d’initiation à l’emploi au délégué à l’emploi des jeunes auprès de l’Agence pour le développement de l’emploi. Ils y joignent une description des tâches à accomplir ainsi qu’un profil du poste à remplir.

Art. L. 543-18.

Un tuteur est désigné par le promoteur pour assister et encadrer le jeune demandeur d'emploi pendant la durée du contrat.

Dans le délai d'un mois à partir de la conclusion du contrat, le promoteur et le tuteur établissent avec le jeune demandeur d'emploi un plan de formation, envoyé en copie au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

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

Le délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent inviter le tuteur à assister à des séances de formation respectivement d'information.

Art. L. 543-19.

(1) Le contrat est conclu pour une durée de douze mois.

(2) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, sur avis du délégué à l'emploi des jeunes, peut autoriser une prolongation maximale du contrat de six mois auprès du promoteur, respectivement la conclusion d'un nouveau contrat pour la même période auprès d'un autre promoteur, le cas échéant sur demande dûment motivée du promoteur introduite au plus tard un mois avant la fin du contrat.

La décision de la prolongation doit tenir compte des résultats des évaluations prévues à l'article L. 543-24 (2) et des conclusions tirées d'un entretien entre le bénéficiaire du contrat d'appui-emploi et l'Agence pour le développement de l'emploi.

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

Art. L. 543-20.

Le jeune demandeur d'emploi bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi et âgé de plus de dix-huit ans touche une indemnité égale à cent pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Le jeune demandeur d'emploi bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi et âgé de moins de dix-huit ans touche une indemnité égale à quatre-vingt pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

L'indemnité est portée à cent-trente pour cent pour les jeunes demandeurs d'emploi détenteurs d'un brevet de technicien supérieur respectivement d'un diplôme de bachelor ou master.

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

Art. L. 543-21.

Le Fonds pour l'emploi rembourse, pendant les douze premiers mois du contrat d'initiation à l'emploi, mensuellement au promoteur une quote-part correspondant à cinquante pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi ainsi que la part patronale des charges sociales.

Le remboursement de cette quote-part est fixé à soixante-cinq pour cent en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité du promoteur ou dans la profession en question conforme aux dispositions des articles L. 242-1 à L. 242-3.

En cas de prolongation prévue à l'article L. 543-19 (2), le Fonds pour l'emploi rembourse, pour la durée de la prolongation, mensuellement au promoteur une quote-part correspondant à trente pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi ainsi que la part patronale des charges sociales.

Art. L. 543-22.

Sur demande du promoteur ayant procédé à l'embauche subséquente du bénéficiaire, le Fonds pour l'emploi lui rembourse la part des charges patronales pour les douze mois à compter de la date d'embauche. Le remboursement n'est dû et versé que douze mois après l'engagement du bénéficiaire sous contrat à durée indéterminée sans période d'essai et à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur et non encore dénoncé au moment de la demande.

Ce remboursement n'est pas cumulable avec d'autres mesures en faveur de l'emploi.

Art. L. 543-23.

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

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

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

Au-delà des six premières semaines, le promoteur peut, avec l'accord de l'Agence pour le développement de l'emploi, mettre fin au contrat moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours.

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

Art. L. 543-24.

(1) Le promoteur peut offrir au jeune demandeur d'emploi, selon le parcours d'insertion individuel établi pour lui et en fonction de son niveau de formation, des cours de formation organisés par ses soins ou par des organismes et institutions publics et privés qui ont une activité dans le domaine de la formation.

(2) L'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que le promoteur effectuent des évaluations du bénéficiaire du contrat d'initiation à l'emploi six mois après le début du contrat et huit semaines avant la fin du contrat, indépendamment qu'il s'agisse d'une prolongation ou non.

Ces évaluations portent sur des éléments définis par l'Agence pour le développement de l'emploi.

(3) A la fin du contrat d'initiation à l'emploi le promoteur établit un certificat de fin de mesure, dont les éléments sont définis par l'Agence pour le développement de l'emploi, sur la nature et la durée de l'occupation et sur les éventuelles formations.

Art. L. 543-25.

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

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

Art. L. 543-26.

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

Art. L. 543-27.

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 bénéficiaires d'un contrat d'initiation à l'emploi.

Art. L. 543-28.

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

Art. L. 543-29.

L'Agence pour le développement de l'emploi peut refuser à un promoteur la conclusion d'un contrat d'initiation à l'emploi en cas d'abus manifeste par l'employeur de la mesure et lorsqu'un encadrement adéquat du jeune demandeur d'emploi ne peut pas être garanti.

Section 3. – Dispositions communes

Art. L. 543-30.

(1) En cas d'aggravation de la crise de l'emploi des jeunes, les employeurs du secteur privé, occupant au moins cent salariés, sont obligés d'occuper, dans les conditions inscrites dans les dispositions qui précèdent, des jeunes demandeurs d'emploi dans une proportion de un pour cent de l'effectif du personnel salarié qu'ils occupent, sans tenir compte d'autres stagiaires de l'entreprise.

(2) Les dispositions prévues au paragraphe (1) sont mises en vigueur par règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés, le Comité de coordination tripartite visé à l'article L. 512-3 demandé en son avis. Le même règlement détermine en outre les secteurs et branches économiques tombant sous l'application de ces dispositions.

Art. L. 543-31.

Au cas où l'indemnité, versée au jeune demandeur d'emploi en application des articles L. 543-11 et L. 543-20, est inférieure à l'indemnité de chômage, le cas échéant, touchée par lui avant le début de son contrat d'appui-emploi ou contrat d'initiation à l'emploi, le Fonds pour l'emploi lui verse la différence entre les deux montants pour la durée pendant laquelle l'indemnité de chômage complet serait due.

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

Section 4. – Prime d'orientation

Art. L. 543-32.

Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut, à charge du Fonds pour l'emploi, attribuer des primes d'orientation aux demandeurs d'emploi sans emploi ou sous préavis de licenciement, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi, qui n'ont pas dépassé l'âge de trente ans accomplis et qui prennent un emploi salarié ou s'engagent sous le couvert d'un contrat d'apprentissage dans une branche économique ou dans un métier déclarés éligibles par ledit ministre, après consultation du Comité permanent du Travail et de l'Emploi.

Les conditions et les modalités d'attribution de cette prime sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés.

L'Agence pour le développement de l'emploi est chargée de l'application des dispositions du présent article.

Section 5. – Aides à la promotion de l'apprentissage

Art. L. 543-33.

Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut, à charge du Fonds pour l'emploi, attribuer des aides financières de promotion de l'apprentissage dont les conditions et modalités sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés.

L'Agence pour le développement de l'emploi est chargée de l'application des dispositions du présent article.

Section 6. – Dispositions pénales

Art. L. 543-34.

Est puni d'une amende de 251 à 10.000 euros l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite dans les dispositions du paragraphe (1) de l'article L. 543-19.

La même disposition s'applique aux mandataires et préposés de personnes morales, lesquelles sont responsables de l'observation de l'obligation susmentionnée. »

Art. 2.- Les contrats d'appui-emploi, les contrats d'initiation à l'emploi et les contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi continuent à être régis par les dispositions légales et réglementaires applicables au moment de leur conclusion.

* * *

Commentaires des articles

Section 1. – Le contrat d'appui-emploi

Art. L. 543-1.

Le paragraphe (1) de cet article prévoit que la durée minimum d'inscription à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) passe de 1 mois à 3 mois. L'objectif est de cibler le contrat d'appui-emploi (CAE) sur des jeunes demandeurs d'emploi qui n'ont pas réussi à trouver rapidement un emploi sur le premier marché du travail. En effet, parmi les jeunes inscrits à l'ADEM depuis moins de trois mois, nombreux sont ceux qui ont des compétences qui leur permettent de trouver rapidement un emploi sans avoir besoin d'une mesure en faveur de l'emploi. Ce ciblage permet donc de réduire le risque de faire bénéficier beaucoup de jeunes d'une mesure dont ils n'ont en fait pas besoin. La priorité est donnée à ceux qui risquent un chômage de longue durée.

Le paragraphe (2) prévoit une exception à la durée minimum d'inscription qui vise à permettre aux jeunes demandeurs d'emploi, orientés vers l'apprentissage par le Service de la formation professionnelle et le Service de l'orientation professionnelle de l'ADEM, d'acquérir une expérience professionnelle et ce en attente de pouvoir conclure un contrat d'apprentissage l'année scolaire suivante.

Art. L. 543-2.

L'alinéa 1 de l'article fixe la durée initiale du CAE à douze mois. Une durée plus courte ne permet pas d'encadrer de façon satisfaisante le jeune et de lui proposer un plan de formation valable ou présentant une réelle valeur ajoutée. L'expérience montre que la durée minimale de trois mois qui existait dans l'ancien dispositif n'a que rarement été appliquée. En effet, la grande majorité des promoteurs ont demandé des prolongations pour arriver, in fine, à la durée de douze mois.

Il est précisé dans l'alinéa 2 de cet article que l'autorisation de prolongation de la mesure est donnée par le directeur de l'ADEM sur avis du délégué à l'emploi des jeunes. Ceci n'est donc plus de la compétence directe du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions. Ceci permet de centraliser toutes les décisions à un seul endroit et d'assurer une meilleure coordination.

Dans l'alinéa 3, il est retenu que la prolongation est basée sur une évaluation individuelle et sur les conclusions d'un entretien entre le jeune et l'ADEM. Cette évaluation sera détaillée dans le commentaire se référant à l'article L. 543-9.

Art. L. 543-3.

Dans le texte actuel, la durée hebdomadaire de travail est limitée à trente-deux heures afin de permettre au jeune de chercher activement un emploi et de participer à des formations. La durée de travail hebdomadaire est maintenant portée à quarante heures mais il est expressément prévu que le promoteur doit permettre au jeune de participer à des formations et à des activités de recherche d'un nouvel emploi. Ceci permet de mieux encadrer le jeune et ainsi de veiller à ce qu'il utilise la totalité de ses heures de travail à des activités liées à l'augmentation de son

employabilité. Aussi, la participation du jeune à un entretien d'embauche est dorénavant vérifiée par la remise d'un certificat de présence au promoteur et à l'ADEM.

Art. L. 543-4.

L'ancien alinéa 3 qui prévoit la possibilité de fixer les éléments du plan de formation par voie de règlement grand-ducal est supprimé. En effet, le contenu du plan de formation est à établir entre le promoteur, le tuteur et le jeune demandeur d'emploi. Son contenu, en termes d'heures affectées à la formation, dépend du jeune et ne justifie pas une précision quant au nombre maximum d'heures de formation. Cette précision est donc supprimée et le nombre d'heures affectées à la formation est déterminé au cas par cas de sorte que le nouveau texte ne prévoit plus de minimum légal.

Pour les mêmes raisons, l'ancien alinéa (4) de cet article est supprimé. Il s'agit de la phrase fixant le nombre d'heures de formation par mois à au moins seize heures.

Art. L. 543-5.

Aux paragraphes (1) et (2), la formulation « pendant sa mise à disposition » est remplacée par « pendant l'exécution du contrat ».

L'ancien paragraphe (3) qui prévoit que le tuteur se tient informé sur les besoins et l'évolution du jeune et assure son encadrement en communiquant à cet effet activement avec les services compétents de l'Agence pour le développement de l'emploi, est supprimé. L'idée de ce paragraphe fait maintenant partie intégrante de la procédure d'évaluation introduite à l'article L. 543-9.

L'ancien paragraphe (4) est supprimé mais repris sous une autre forme, à l'article L. 543-9.

Le paragraphe (5) prévoit que le suivi du CAE est centralisé auprès de l'ADEM.

Art. L. 543-6.

L'article L. 543-6 reste inchangé.

Art. L. 543-7.

Le paragraphe (1) de cet article prévoit dans son alinéa premier expressément la possibilité pour l'ADEM de mettre fin à la mesure en cours. Cette possibilité lui est donnée sur demande motivée du promoteur en cas de faute ou manquement manifeste du jeune ou en cas de non respect des obligations lui imposées par l'ADEM.

L'alinéa 2 du paragraphe (1) prévoit la cessation du contrat avec effet immédiat en cas de motifs graves de la part du bénéficiaire du CAE.

L'alinéa 3 du paragraphe (1) de cet article prévoit que le demandeur d'emploi ne peut être admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet en cas de cessation de contrat pour les raisons susmentionnées aux alinéas 1 et 2 du présent paragraphe.

De plus, quelques modifications matérielles ont été apportées aux paragraphes (2) et (3) du présent article pour adapter le texte aux exigences nouvelles du droit positif.

Art. L. 543-8.

Au paragraphe (1) de cet article, le terme « réglementaires » et mis avant le terme « conventionnelles » et la dernière phrase est supprimée parce qu'à l'état actuel du droit positif elle ne fait plus de sens.

Au paragraphe (2), deux erreurs matérielles ont été redressées en remplaçant « de droit commun » par « ou statutaires » et « d'initiation à l'emploi » par « d'appui-emploi ».

Art. L. 543-9.

La nouvelle formulation du paragraphe (1) de cet article permet de faire profiter le jeune d'une formation dès le début du contrat.

Au même paragraphe une erreur matérielle a été redressée en remplaçant « devant faciliter » par « facilitant ».

Au paragraphe (2) une erreur matérielle a été redressée en remplaçant « Au cours de la durée » par « Pendant la durée ».

Le nouvel alinéa 2 du paragraphe (2) de l'article L. 543-9 permet au promoteur d'organiser des formations par ses soins et il permet également au jeune demandeur d'emploi de participer à des formations externes.

Le premier alinéa du paragraphe (3) prévoit une évaluation individuelle après six mois. Ladite évaluation permet de suivre l'évolution des compétences et connaissances du bénéficiaire. Une évaluation du jeune en fin de CAE permet d'établir un bilan de la mesure.

L'alinéa 2 du paragraphe (3) prévoit que ces évaluations portent sur des éléments définis par l'ADEM.

Au paragraphe (4) de cet article il est prévu qu'un certificat de fin de mesure soit remis au jeune reprenant le contenu des formations suivies et des compétences acquises au cours du CAE. Ce certificat fournit des éléments importants pour qu'un employeur potentiel puisse identifier les compétences du jeune demandeur d'emploi.

Art. L. 543-10.

Des précisions ont été apportées à cet article en remplaçant « est exclu du bénéfice » par « est exclu, le cas échéant, du bénéfice ».

L'ancien dernier alinéa du présent article est intégré dans le paragraphe (3) de l'article L. 543-9.

Art. L. 543-11.

Le paragraphe (1) de cet article prévoit dans son alinéa premier que, de façon générale, le jeune bénéficiaire âgé de dix-huit ans au moins touche une indemnité égale à cent pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme salarié non qualifié.

L'alinéa 2 du paragraphe (1) prévoit une première exception à cette règle générale. Le jeune demandeur d'emploi de moins de dix-huit ans touche une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme salarié non qualifié.

L'alinéa 3 du paragraphe (1) prévoit une deuxième exception à cette règle générale. Le jeune détenteur d'un brevet de technicien supérieur ou d'un diplôme de bachelor ou master touche une indemnité égale à cent-trente pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme salarié non qualifié.

L'alinéa 4 du paragraphe (1) prévoit expressément que le promoteur peut verser une prime supplémentaire au jeune. Cette prime doit rester à sa propre charge et ne peut pas être financée par le Fonds pour l'emploi.

Au paragraphe (2), deux erreurs matérielles ont été redressées en remplaçant « fonds pour l'emploi » par « Fonds pour l'emploi » et « conclu par l'Etat » par « conclu avec l'Etat ».

Au paragraphe (3), le remboursement pour les promoteurs, autres que les institutions étatiques, passe de quatre-vingt cinq à soixante-quinze pour cent de l'indemnité pour les douze premiers mois. Il s'agit d'augmenter la participation financière du promoteur pour avoir plus de garanties qu'il s'agit d'un vrai engagement sur un poste à long terme, qui n'a pas simplement été créé pour bénéficier des aides étatiques. Pour la même raison, la prolongation n'est remboursée qu'à hauteur de cinquante pour cent de l'indemnité pour encourager le promoteur à procéder à un vrai recrutement plutôt qu'une prolongation de la mesure.

Au paragraphe (4) une erreur matérielle a été redressée en remplaçant « fonds pour l'emploi » par « Fonds pour l'emploi ».

Conformément à l'alinéa 1 du paragraphe (5), le promoteur reçoit un remboursement des charges patronales sur une période de douze mois d'emploi après la fin de la mesure, ceci pour encourager l'embauche à long terme du jeune bénéficiaire à la fin de la mesure. Il s'agit d'un remboursement que le promoteur reçoit uniquement si le jeune est en contrat à durée indéterminée sans période d'essai pendant au moins douze mois après la fin de la mesure, afin de garantir une embauche à long terme. En effet, la prime est uniquement due en cas de conclusion d'un contrat à durée indéterminée sans période d'essai, étant donné que le jeune a déjà passé une période prolongée dans l'entreprise.

L'alinéa 2 du paragraphe (5) prévoit que le cumul des aides étatiques est explicitement exclu, ceci surtout afin d'éviter qu'un promoteur ne puisse notamment bénéficier de la bonification d'impôts en même temps et par rapport à la même personne suite à l'embauche du jeune à la fin du CAE. L'aide financière doit se limiter aux seules primes prévues dans le présent article.

Art. L. 543-12.

Cet article a été abrogé étant donné que le présent dispositif prévoit un suivi rapproché de la mesure par des contacts réguliers entre le promoteur, le tuteur et l'ADEM, et ce au minimum à deux reprises lors des évaluations individuelles. Un relevé des absences du jeune demandeur d'emploi au cours de la mesure pourrait, le cas échéant, être remis à l'ADEM lors de ces évaluations.

Art. L. 543-13.

A l'alinéa 1 de cet article, le mot « assigné » est remplacé par « proposé » pour être en accord avec la nouvelle terminologie.

A l'alinéa 2, la formule « une mesure en faveur de l'emploi des jeunes dans le secteur privé » est remplacée par « d'un contrat d'initiation à l'emploi », étant donné qu'il s'agit de la seule mesure jeune dans le secteur privé.

Art. L. 543-14.

L'article L. 543-14 reste inchangé.

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

Art. L. 543-15.

Le paragraphe (1) de cet article prévoit que le ciblage des contrats d'initiation à l'emploi (CIE) se fait en fonction de la durée d'inscription. Pour éviter de faire bénéficier des jeunes qui ne sont qu'en début de recherche d'emploi, et donc pour favoriser les jeunes qui ont de vraies difficultés de trouver rapidement un emploi, le CIE se limite aux demandeurs d'emploi inscrit depuis trois mois au moins auprès de l'ADEM.

Le paragraphe (2) prévoit une exception à la durée minimum d'inscription qui vise à permettre aux jeunes demandeurs d'emploi, orientés vers l'apprentissage par le Service de la formation professionnelle et le Service de l'orientation professionnelle de l'ADEM, d'acquérir une expérience professionnelle et ce en attente de pouvoir conclure un contrat d'apprentissage l'année scolaire suivante.

Au paragraphe (3), dans un souci de clarté, une modification est appliquée au texte en remplaçant « l'intégration » par « son intégration ».

Le paragraphe (4) prévoit que le promoteur peut proposer une formation théorique, complémentaire à la formation pratique.

Au paragraphe (5), il est précisé que le promoteur ne peut pas refuser une formation au jeune si cette formation est proposée par l'ADEM. De même, le promoteur doit respecter le fait que le jeune se présente à des entretiens d'embauche.

Le paragraphe (6) retient que les absences du demandeur d'emploi doivent être justifiées par un certificat de présence à un entretien d'embauche.

Art. L. 543-16.

Cet article rappelle que, dans le cadre d'un CIE, le promoteur s'engage à proposer des emplois stables, avec engagement à long terme.

Un changement de formulation est apporté en changeant « jeune » en « jeune demandeur d'emploi ».

Art. L. 543-17.

Un changement de formulation est apporté en changeant « leur demande d'un jeune demandeur d'emploi » en « leur demande d'un CIE ».

Art. L. 543-18.

A l'alinéa 1 de cet article, il est précisé que le tuteur est désigné par le promoteur. Le terme « durant sa mise à disposition » est remplacé par « pendant la durée du contrat » pour harmoniser la formulation tout au long du texte.

A l'alinéa 2, la formule « mise à disposition » est remplacée par « conclusion du contrat ». Il est précisé que le plan de formation est conclu également avec le tuteur et qu'une copie du plan de formation est envoyée, pour information, à l'ADEM.

Le nouveau dispositif ne prévoit plus que le contenu est défini par voie de règlement grand-ducal. C'est au tuteur de définir les formations dont le jeune bénéficiaire a besoin.

A l'alinéa 3, l'ancien texte est complété pour garantir que la communication du tuteur à l'ADEM se fasse d'un commun accord avec le jeune demandeur d'emploi.

Les aspects relatifs à l'évaluation sont regroupés dans l'article L. 543-24.

L'alinéa 4 prévoit que le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions n'intervient plus directement dans cette procédure.

Art. L. 543-19.

Le paragraphe (2) de cet article prévoit que les décisions concernant les prolongations de CIE reviennent à la Direction de l'ADEM, sur avis du délégué à l'emploi des jeunes, plutôt qu'au Ministre ayant l'emploi dans ses attributions. Il est préférable que le suivi du dossier se fasse intégralement auprès d'une seule administration.

La durée de la prolongation est ramenée de douze à six mois. Cette durée supplémentaire de six mois suffit dans la grande majorité des cas pour combler d'éventuelles lacunes de compétences du jeune qui n'ont pas pu être adressées au cours des premiers douze mois du contrat. Plutôt que de favoriser une prolongation, l'objectif ici est d'encourager le promoteur à procéder à une vraie embauche du jeune à long terme. La prolongation doit rester une exception plutôt qu'une règle générale.

La dernière partie du premier alinéa de l'ancien paragraphe (2) est supprimée afin d'élargir le plus possible l'éventail des formations éligibles.

Art. L. 543-20.

Pour plus de cohérence, les indemnités du CIE sont harmonisées par rapport à celles du CAE. Les commentaires relatifs à l'article L. 543-11 sont dès lors parfaitement applicables.

De plus, le texte prévoit expressément que le promoteur peut verser une prime supplémentaire au jeune. Cette prime doit rester à sa propre charge et ne peut pas être financée par le Fonds pour l'emploi.

Art. L. 543-21.

L'alinéa 1 de l'article précise que le remboursement d'une quote-part de cinquante pour cent se réfère uniquement aux douze premiers mois de la mesure. En cas de prolongation, ce remboursement est ramené à trente pour cent, pour les mêmes raisons déjà avancées dans le commentaire du paragraphe (3) de l'article L. 543-11.

Art. L. 543-22.

Cet article remplace la prime unique correspondant à trente pour cent de l'indemnité touchée par le jeune par un remboursement de la part des charges patronales pour les douze mois à compter de la date d'embauche. Ce remboursement se fait douze mois après l'engagement du jeune en contrat à durée indéterminée et sans période d'essai. En effet, la prime est uniquement due en cas de conclusion d'un contrat à durée indéterminée sans période d'essai, étant donné que le jeune a déjà passé une période prolongée dans l'entreprise. Ces dispositions sont les mêmes que pour le CAE, par souci d'harmonisation du dispositif. Les commentaires quant aux raisons de ce changement sont les mêmes que ceux relatifs à l'article L. 543-11.

Art. L. 543-23.

Un changement de formulation est apporté au paragraphe (2) en changeant « jeune » en « jeune demandeur d'emploi ».

Aux paragraphes (2) et (3) de cet article, le terme « la notification » est remplacé par « notification ».

L'alinéa 2 du paragraphe (3) est simplifié en remplaçant « le promoteur ne peut mettre fin au contrat moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours que sur présentation d'une demande écrite à l'Agence pour le développement de l'emploi et après avoir obtenu l'accord de cette dernière » par « le promoteur peut, avec l'accord de l'agence pour le développement de l'emploi, mettre fin au contrat moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours ».

L'alinéa 3 prévoit que la condition du préavis ne s'applique pas en cas de motifs graves.

Art. L. 543-24.

Le paragraphe (1) de cet article donne la possibilité au promoteur d'organiser des formations de sa propre initiative et il permet également au jeune de participer à des formations externes.

Le premier alinéa du paragraphe (2) prévoit une évaluation individuelle après six mois. Ladite évaluation permet de suivre l'évolution des compétences et connaissances du bénéficiaire. Une évaluation du jeune en fin de CIE permet d'établir un bilan de la mesure.

L'alinéa 2 du paragraphe (2) prévoit que ces évaluations portent sur des éléments définis par l'ADEM.

Au paragraphe (3) il est prévu qu'un certificat de fin de mesure soit remis au jeune reprenant le contenu des formations suivies et des compétences acquises au cours du CIE. Ce certificat fournit des éléments importants pour qu'un employeur potentiel puisse identifier les compétences du jeune demandeur d'emploi.

Art. L. 543-25.

L'alinéa 2 de cet article prévoit que le promoteur doit informer l'ADEM d'une disponibilité de poste, et non plus directement l'ancien bénéficiaire de la mesure. C'est alors l'ADEM qui prendra contact avec l'ancien bénéficiaire du CIE s'il répond aux qualifications et aux profils exigés. La décision doit se faire dans les huit jours.

Art. L. 543-26.

Un changement de formulation est apporté en changeant « jeunes » en « jeunes demandeurs d'emploi ».

Le terme « réglementaires » et mis avant le terme « conventionnelles » et la dernière phrase de cet article est supprimée parce qu'à l'état actuel du droit positif elle ne fait plus de sens.

Art. L. 543-27.

Des modifications ont été apportées au texte en remplaçant le terme « de droit commun » par « statutaires ».

Art. L. 543-28.

Des précisions ont été apportées à cet article en remplaçant « est exclu du bénéfice » par « est exclu, le cas échéant, du bénéfice ».

Art. L. 543-29.

Cet article prévoit que l'ADEM peut refuser la conclusion d'un CIE à un promoteur si celui-ci ne peut pas offrir un encadrement adéquat au jeune demandeur d'emploi. L'objectif de ce rajout est d'augmenter la qualité de l'encadrement.

Section 3. – Dispositions communes

Art. L. 543-30.

Cet article reste inchangé.

Art. L. 543-31.

Une erreur matérielle a été redressée en remplaçant « contrat d'auxiliaire temporaire ou de son stage d'insertion » par « contrat d'appui-emploi ou contrat d'initiation à l'emploi ».

De même les références aux articles L. 543-11 et L.543-20 ont été mises à jour.

Section 4. – Prime d'orientation

Art. L. 543-32.

Cet article reste inchangé.

Section 5. – Aides à la promotion de l'apprentissage

Art. L. 543-33.

Cet article reste inchangé.

Section 6. – Dispositions pénales

Art. L. 543-34.

Cet article reste inchangé.

Art. 2.-

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

* * *