

CHAMBRE DE COMMERCE

CHAMBRE DES METIERS

Objet: Projet de loi du ... concernant certaines mesures visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes (3547BAR)

Saisine : Ministre du Travail (14 septembre 2009)

<p align="center">AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE ET DE LA CHAMBRE DES METIERS</p>

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

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

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

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

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

OBSERVATIONS GENERALES

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

¹ Loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement et portant 1. modification du Code du travail; 2. modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu; 3. modification de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi; 4. modification des articles 100, 161, 239, 375 et 376 du Code des assurances sociales; 5. modification de la loi modifiée du 26 mars 1974 portant fixation de suppléments de pension à allouer aux personnes devenues victimes d'actes illégaux de l'occupant en cas d'invalidité ou de décès précoces; 6. modification de la loi modifiée du 24 juillet 2001 concernant le soutien au développement rural; 7. réforme de la taxe sur les véhicules routiers; 8. modification de la loi modifiée du 15 février 1955 concernant la réglementation de la circulation sur toutes les voies publiques; 9. introduction d'une contribution changement climatique sur les carburants et modifiant la loi modifiée du 23 décembre 2004 établissant un système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre; créant un fonds de financement des mécanismes de Kyoto; et

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

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

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

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

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

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

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

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

modifiant l'article 13bis de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés; 10. modification de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat; 11. établissement de la participation du Grand-Duché du Luxembourg aux Fonds carbone de la Banque Mondiale et de la Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement; 12. modification de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat

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

COMMENTAIRE DES ARTICLES

En ce qui concerne le contrat d'appui-emploi (« CAE »)

Article L.543-6

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

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

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

Article L.543-8

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

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

Le terme « entreprise » doit donc être remplacé par le terme « promoteur ».

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

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

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

Article L.543-11

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'interrogent sur le bien fondé de l'assimilation du certificat d'aptitude technique et professionnelle

(« CATP ») et du diplôme de fin d'études secondaires dans le cadre de la fixation de l'indemnité dont bénéficiera le jeune. Ces diplômes ne sont pas assimilés pour l'accès au marché du travail, ni dans le secteur privé, ni dans le secteur public.

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

En ce qui concerne le contrat d'initiation à l'emploi (« CIE »)

Article L.543-16

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

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

Article L.543-20

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

Article L.543-22 :

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

Article L.543-23 (1)

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

Article L.543-25

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

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

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

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

En ce qui concerne le contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique (« CIE-EP »)

Remarque préliminaire

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

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

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

Article 6

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

La clause de priorité d'embauche donne certes une protection nécessaire au jeune qui est la partie faible de la relation contractuelle, mais elle freine l'élan des

entreprises à proposer de tels postes. En fin de compte, si les entreprises ne proposent pas d'opportunité de CIE-EP aux jeunes, la clause de priorité d'embauche ne servira pas au jeune.

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

Article 7

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

* * *

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

BAR/SDE