

N° 5144

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2002-2003

PROJET DE LOI

relative à la lutte contre le chômage social

* * *

*(Dépôt: le 20.5.2003)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (19.5.2003)	1
2) Exposé des motifs.....	2
3) Texte du projet de loi	11
4) Commentaire des articles	23
5) Fiche d'impact financière.....	52

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Monsieur le Ministre François Biltgen, Ministre du Travail et de l'Emploi, et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique. – Monsieur le Ministre François Biltgen, Ministre du Travail et de l'Emploi, est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le *projet de loi relative à la lutte contre le chômage social*.

Palais de Luxembourg, le 19 mai 2003

*Le Ministre du Travail
et de l'Emploi,*

François BILTGEN

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi tend à doter les initiatives dites initiatives sociales en faveur de l'emploi d'un cadre légal, dans le but

- de leur donner une assise définitive;
- d'en accroître l'efficacité sur le marché de l'emploi par la coordination de leur développement;
- d'en renforcer l'efficacité sociale;
- d'en élargir le champ d'application aux entreprises du secteur concurrentiel, et
- d'en augmenter la transparence financière.

Malgré leur diversité, les initiatives actuellement en place ont comme but commun la prise en charge de personnes éloignées du marché du travail, d'améliorer l'employabilité par la formation et par le travail ainsi que la gestion de structures adaptées aux besoins spécifiques de la population cible en question.

En vue notamment du respect des compétences ministérielles respectives, le présent projet ne traite que du volet de l'intégration respectivement de la réintégration des personnes par le travail tout en sachant que les instances compétentes le complèteront, pour autant que nécessaire, par des mesures de formation, de formation professionnelle voire de formation professionnelle continue.

*

1. HISTORIQUE DES MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI AU LUXEMBOURG

La politique luxembourgeoise en matière de maintien de l'emploi et de lutte contre le chômage est caractérisée par une panoplie d'instruments ponctuels qui retracent l'évolution dans l'approche tant politique que philosophique vis-à-vis de la problématique du chômage: alors que dans les années 1970 il y avait lieu de combattre les effets du chômage économique, le souci principal des années 1980 était de consolider l'emploi respectivement d'activer des personnes exclues du marché du travail.

Le Luxembourg a connu sa première grande crise économique structurelle d'après-guerre, marquée notamment par l'apparition du phénomène du chômage, au milieu des années 1970. Face à une crise sidérurgique à l'échelle mondiale, il s'agissait de *prévenir des licenciements pour causes conjoncturelles* et de maintenir un niveau satisfaisant de l'emploi en période de récession économique à caractère général.

Les gouvernements successifs ont axé leur politique de maintien des emplois sur une intervention substantielle des deniers publics dans des secteurs à risque en jouant ainsi un rôle de régulateur social d'effets prioritairement économiques. Ainsi la loi du 26 juillet 1975 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures destinées à prévenir les licenciements pour des causes conjoncturelles et à assurer le maintien de l'emploi constitue-t-elle un des premiers piliers dans une longue série de lois tournant plus spécifiquement autour du plein emploi au Grand-Duché de Luxembourg.

En même temps, la loi en question autorisait le Gouvernement à définir des *travaux extraordinaires d'intérêt général* tendant à assurer l'emploi productif de main-d'œuvre rendue disponible.

L'instauration d'un fonds de chômage par la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet a répondu aux préoccupations exprimées par le Conseil économique et social concluant que la mise en œuvre d'un régime basé sur la solidarité nationale au sens le plus large du terme, impliquant nécessairement la responsabilité conjointe, non seulement des pouvoirs publics (Etat et communes) et des partenaires sociaux, mais de tous les contribuables, constituerait à son sentiment l'unique approche valable pour atteindre l'objectif recherché qu'était celui de combattre le chômage.

Le fonds pour l'emploi intervient, outre les deux mesures citées ci-avant, dans le financement de toute une série d'instruments mis en place au fil des années pour *favoriser l'insertion respectivement la réinsertion sur le marché du travail*. A titre d'exemple il y a lieu de citer:

- garantie des créances de rémunération et d'indemnité en cas de faillite de l'employeur;
- les aides temporaires au réemploi de travailleurs licenciés respectivement menacés de perdre leur emploi;

- les aides forfaitaires à la mobilité géographique;
- les aides à l'embauche de chômeurs indemnisés de longue durée et des demandeurs d'emploi inscrits à l'Administration de l'Emploi (ADEM) et particulièrement difficiles à placer;
- les aides à l'embauche de chômeurs âgés;
- les aides à la création d'emplois d'utilité socio-économique;
- les aides à la création d'entreprises par les chômeurs indemnisés;
- les aides en faveur de l'affectation des demandeurs d'emploi sans emploi inscrits à l'ADEM à des tâches déclarées d'utilité publique ou à des expériences de travail;
- les indemnités compensatoires de rémunération pour intempéries;
- la participation aux indemnités touchées par les bénéficiaires de contrats d'auxiliaire temporaire, de stages d'insertion et de réinsertion.

Vers la fin des années 1970, le législateur s'est attaqué pour la première fois aux *causes du chômage liées aux personnes* et non pas aux structures respectivement aux systèmes.

La loi du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi prévoit en effet, outre la mise en place formelle du tripartisme au Luxembourg par l'institution du comité de coordination tripartite, pour la première fois, l'organisation de *cours d'initiation et d'orientation professionnelles* à l'attention des jeunes ainsi que des *cours de rééducation professionnelle ou de formation complémentaire* à l'attention des travailleurs menacés de perdre leur emploi.

Au début des années 80, face à une croissance du nombre de chômeurs âgés de moins de 25 ans, priorité était accordée à des mesures destinées à favoriser l'insertion des jeunes dans la vie active. C'est ainsi que la loi du 19 décembre 1983 sur le budget de l'Etat 1984 introduit les premiers stages de préparation en entreprise comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique à l'attention des demandeurs d'emploi n'ayant pas dépassé l'âge de 25 ans accomplis.

Il est en outre créé une *aide à la création d'emplois socio-économique* qui avait pour objectif de faciliter le développement de projets de création d'emplois durables, de services et d'activités qui ne sont pas encore pris en charge ni par les services publics, ni par les entreprises.

Cette initiative était déjà très proche des idées discutées et développées entre-temps dans le domaine appelé „économie solidaire“.

C'est pourquoi, il est intéressant de se rappeler les conditions fixées à ces emplois d'utilité socio-économique:

- ne pas compromettre la rentabilité d'entreprises existantes ne bénéficiant pas de l'aide accordée;
- réserver les emplois aux personnes menacées de perdre leur emploi ou aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et n'ayant pas dépassé l'âge de 25 ans accomplis; (à concevoir sur l'arrière-fonds structurel du chômage des jeunes)
- présenter un caractère permanent et durable;
- garantir le financement de l'emploi créé à l'expiration d'un délai d'un an à partir de l'octroi de l'aide;
- justifier de l'observation des règles légales, réglementaires, administratives et conventionnelles régissant la protection des salariés dans l'exercice de leur profession.

Au début des années 90, face à une remontée du *chômage de longue durée* respectivement face aux difficultés rencontrées par les personnes plus âgées en matière d'insertion sur le marché du travail, la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi met en place une série de mesures tendant à favoriser l'engagement de *chômeurs âgés* indemnisés ou non à condition qu'ils soient inscrits auprès de l'ADEM depuis un certain délai.

La loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 crée un cadre légal pour le financement par le Fonds pour l'emploi de „l'exploitation des possibilités offertes par la *création d'emplois à l'échelon local, dans l'économie sociale et dans les nouvelles activités* liées aux besoins non encore satisfaits par le marché notamment dans les domaines de la rénovation urbaine, de l'environnement, de l'exploitation touristique, de l'encadrement des jeunes et de l'aide familiale de proximité“.

Cette dernière loi est déjà fortement influencée par la stratégie européenne en faveur de l'emploi et plus particulièrement par le processus de Luxembourg, qui oblige les Etats membres de l'Union euro-

péenne à présenter annuellement un plan d'action national en faveur de l'emploi, dans lequel ils doivent rendre compte de leurs efforts entrepris en vue de transposer les lignes directrices pour l'emploi arrêtées par le Conseil européen.

Ainsi, depuis 1997, la politique de l'emploi au Luxembourg a fait l'objet d'une activation accrue avec comme objectif premier d'offrir un nouveau départ aux jeunes avant qu'ils n'atteignent trois mois d'inscription auprès de l'ADEM et aux chômeurs adultes avant qu'ils n'atteignent six mois d'inscription.

*

2. D'UN CHOMAGE ECONOMIQUE VERS UN CHOMAGE SOCIAL

L'évolution des mesures en faveur de l'emploi reprise en résumé ci-avant reflète le changement des objectifs et des priorités fixés en matière de politique de l'emploi au cours des décennies.

Dans les années 1970 et 1980, il s'agissait avant tout d'arrêter l'hémorragie causée par la réduction des emplois disponibles et de prendre en charge ceux ayant perdu leur emploi sur un arrière-fond de crise économique. Les débats politiques portaient surtout sur le danger imminent de remontée du chômage qu'il fallait éviter à tout prix.

Depuis 1985, malgré certaines crises économiques conjoncturelles et structurelles, l'emploi au Luxembourg est caractérisé par une croissance quasiment ininterrompue. Des taux de progression records oscillant entre 4 et 5% ont été enregistrés durant la deuxième moitié des années 1980.

La tendance de faible croissance économique des années 1990 à 1992 n'a eu qu'une influence toute relative sur l'évolution de l'emploi et la main-d'œuvre a continué à se développer sur sa trajectoire ascendante avec des taux d'accroissement de l'ordre de 1,8 à 3%.

Au cours du deuxième semestre de 1997, on retient une nette accélération de la croissance de l'emploi salarié intérieur (+3,4%). Entre 1997 et 1999, en raison de la très forte hausse de la production, l'emploi a crû de 4,2% en moyenne par an. En l'absence de réserves d'emplois nationales, la situation, théoriquement tendue, du marché du travail se trouve débloquée par, d'un côté, une immigration de nature „économique“ au Luxembourg, et, de l'autre, un réservoir de main-d'œuvre dans la région frontalière.

Pendant les années 2000 et 2001, la création nette d'emplois a oscillé autour des 5%.

Parallèlement, sur les années considérées, le taux de chômage tournait autour des 3% atteignant ainsi un niveau largement en deçà de ce que les économistes appellent en général le „plein-emploi“ (4%).

On ne peut cependant pas affirmer que le chômage luxembourgeois soit devenu incompressible: le chômage d'aujourd'hui réside largement dans une inadéquation des demandes d'emploi avec les offres d'emploi. La non-qualification est devenue le facteur d'exclusion le plus grave et risque d'être accentué encore, notamment avec le développement de la société de l'information.

Vient s'y ajouter la situation atypique du marché du travail luxembourgeois, où les chômeurs se voient confrontés en temps normaux à une forte concurrence de la part des régions frontalières, à la fois en termes quantitatifs que du point de vue des qualifications et des revendications salariales: ainsi, 75% des emplois nouvellement créés au cours des dernières années sont pris par des frontaliers.

En fin de compte, il y a lieu de relever particulièrement que sur l'arrière-fond de la basse conjoncture actuelle et de l'avènement de catégories de chômeurs atypiques pour le Luxembourg, tels les chômeurs intellectuels, le chômage résiduel risque d'augmenter encore de manière substantielle par rapport aux années précédentes. Le chômage résiduel est plutôt de nature sociale et la lutte contre ce phénomène ne peut que passer par une prise en charge individuelle des catégories de chômeurs difficiles à placer dont il s'agit d'augmenter au maximum l'employabilité. C'est en effet par l'emploi que l'on peut le mieux prévenir le risque de pauvreté pour autant que l'emploi apporte un revenu suffisant et des perspectives concrètes d'évolution personnelle et de carrière.

Il s'agit donc de prendre en charge le plus tôt possible les personnes éprouvant des difficultés particulières à trouver, respectivement retrouver, un emploi pour des raisons a priori autres qu'économiques.

C'est pourquoi il s'avère que, depuis quelques années, l'approche de ADEM est basée sur une identification précoce des besoins et un accompagnement individualisé des chômeurs, moyennant notamment une augmentation du personnel hautement qualifié dans le domaine sociopsychosociopédagogique de l'Administration de l'emploi.

Dans le premier plan d'action national en faveur de l'emploi de 1998, en réponse aux lignes directrices 1 et 2 qui demandent aux Etats membres de l'Union européenne

„d'offrir un nouveau départ à tout *jeune* avant qu'il n'atteigne six mois de chômage, sous forme de formation, de reconversion, d'expérience professionnelle, d'emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser son insertion professionnelle; et

d'offrir également un nouveau départ aux *chômeurs adultes* avant qu'ils n'atteignent douze mois de chômage, par un des moyens précités ou, plus généralement, par un accompagnement individuel d'orientation professionnelle“,

le Luxembourg s'est engagé à ce que *les jeunes inscrits au chômage depuis trois mois feront l'objet d'une des mesures prévues par les lignes directrices en vue de leur intégration ou réintégration dans la vie professionnelle. Il en sera de même pour les chômeurs adultes avant qu'ils n'atteignent une période d'inscription de six mois.*

Une étape importante en matière d'insertion des demandeurs d'emploi fut en 2001 la création du Service d'Accompagnement Personnalisé des demandeurs d'emploi (SAPDE) auprès de l'ADEM. L'approche de ce nouveau service est centrée sur des objectifs du pouvoir d'agir (empowerment) du demandeur d'emploi.

Afin de pouvoir atteindre ces buts, le SAPDE dispose d'une structure précise pour formaliser ses interventions auprès des demandeurs d'emploi: cette architecture est le PEC (plan d'encadrement psychosocial individualisé des demandeurs d'emploi). Un projet d'action est élaboré après un entretien avec le candidat, entretien qui permet d'analyser la situation et d'identifier les atouts et compétences du demandeur d'emploi. En fonction de son profil et des données du marché du travail, le demandeur d'emploi définit ensemble avec le conseiller de l'ADEM un projet professionnel et les actions à mettre en œuvre pour le faire aboutir.

Plusieurs types de mesures peuvent être proposées aux demandeurs d'emploi, à savoir

- mesures actives qui procurent dans l'immédiat du travail au demandeur, comme c'est notamment le cas pour les mesures jeunes, mesures spéciales, stages de réinsertion professionnelle, et les mises au travail;
- mesures de formation en collaboration avec le Service de la Formation professionnelle du Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports;
- ateliers et notamment ateliers de recrutement, ateliers „Fraën op der Sich no enger Aarbecht“, ateliers de stratégies de recherche d'emploi;
- mesures d'appui-emploi visant à donner des conseils ponctuels au demandeur d'emploi;
- accompagnement personnalisé tendant à suivre le demandeur d'emploi dans toutes ses démarches susceptibles de le mener vers un emploi tels que conseils quant à la méthode ou à l'orientation professionnelle (conseils de rédaction CV, projets professionnels), ou séminaires d'insertion professionnelle.

Le présent projet de loi vise la catégorie de demandeurs d'emploi, qui après une durée d'inscription de six mois auprès de l'ADEM, ne sont pas engagés ni dans un contrat de travail ou d'apprentissage ni dans une mesure en faveur de l'emploi.

Le présent projet n'a donc nullement pour objet de se substituer aux instruments traditionnels dont dispose l'ADEM ni de mettre en place une mesure parallèle mais de prendre en charge ceux parmi les demandeurs d'emploi qui ont un profil professionnel et surtout social tel que les moyens classiques de lutte contre le chômage n'étaient pas appropriés.

Le Comité de suivi et l'orientation subséquente du demandeur d'emploi vers une initiative sociale en faveur de l'emploi n'interviennent qu'à titre tout à fait subsidiaire pour les cas où les mesures à disposition de l'ADEM ne sont pas couronnées de succès après une prise en charge pendant six mois.

Il importe en effet d'activer également les plus faibles dans un délai aussi court que possible en vue d'éviter leur enlèvement dans un régime passif voire la pauvreté. Face à une remontée du chômage dit économique au cours depuis la deuxième moitié de l'année 2002 et au début de cet exercice avec l'augmentation du taux de chômage à 3,7 pour cent au mois de mars 2003, une prise en charge accrue de la population très éloignée du marché du travail est d'autant plus urgente.

3. LA NECESSITE D'ELARGIR LE CADRE LEGAL EN PLACE

Depuis leur essor, l'écrasante majorité des initiatives sociales en faveur de l'emploi a été cofinancée par le biais du *fonds pour l'emploi*.

Au cours des années, il s'est avéré que ni la loi du 20 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, telle qu'elle a été modifiée, ni la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 étaient adaptées aux réalités telles qu'elles se présentent sur le terrain auprès des initiatives en place.

Les problèmes rencontrés concernent notamment la durée maximale des contrats d'auxiliaires temporaires respectivement des stages d'insertion et de réinsertion, l'âge d'admissibilité à certaines des mesures légales en place, la situation juridique précaire des stagiaires (difficultés d'obtenir un prêt bancaire ...).

Par ailleurs, les différentes lois citées plus haut restent muettes sur la prise en charge des frais liés au personnel encadrant les demandeurs d'emploi aussi bien que des frais de matériel et de logement.

La loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 a certes ajouté un nouveau point à l'article 2, paragraphe (1) de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, libellé comme suit:

„34. de la prise en charge des *dépenses liées à l'exploitation des possibilités offertes par la création d'emplois à l'échelon local, dans l'économie sociale et dans les nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché*, notamment dans les domaines de la rénovation urbaine, de l'environnement, de l'exploitation touristique, de l'encadrement des jeunes et de l'aide familiale de proximité“, mais les modalités d'exécution de cette disposition n'ont jamais été définies.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi, afin de répondre aux imprécisions de ce texte et dans un souci de satisfaire aux exigences de transparence et de rigueur administrative et financière requises en la matière, notamment par la Direction du contrôle financier, a mis en place dès 2001, en concertation avec les initiatives les plus importantes en termes de charges financières, un *cadre référentiel administratif et financier* retenant notamment

- des formes précises pour les décomptes à présenter par les organismes cofinancés par le fonds pour l'Emploi
- l'obligation d'introduire un budget annuel
- l'obligation de présenter des bilans et comptes de profits et pertes annuels
- l'acceptation de contrôles sur pièces et/ou sur place, du moins dans les grandes lignes.

Ces obligations ont pour l'année 2003 une valeur contractuelle, étant donné que des *conventions de coopération* ont été signées entre le Ministère du Travail et de l'Emploi et l'ensemble des bénéficiaires de fonds en provenance du fonds pour l'emploi, pour répondre notamment aux préoccupations exprimées par les différentes instances publiques compétentes en matière de contrôle financier, y compris la Commission d'exécution budgétaire de la Chambre des Députés.

Le volet financier du présent projet ne fait donc que consacrer une pratique administrative déjà en place dans les grandes lignes.

Le fait de légiférer dans la matière concernée se situe par ailleurs dans l'esprit de la *déclaration gouvernementale* du 12 août 1999, qui dispose que:

„On combat mieux et plus rapidement le chômage par le travail. Le Gouvernement est prêt à continuer et à intensifier la politique active du marché de l'emploi.“

L'accord de coalition prévoit que „En référence à une motion de la Chambre des Députés, adoptée à l'unanimité, sur les emplois d'utilité socio-économique et face aux nouveaux besoins dans la société sur le plan de l'économie sociale (souvent qualifiés „d'emplois de proximité“), la possibilité de conférer un statut à ces travaux sera examinée tout en prenant garde de ne pas favoriser la création d'un marché de l'emploi parallèle. Une meilleure association des PME sera visée en outre“.

4. LES PRINCIPAUX OBJECTIFS DU CADRE LEGAL

Le projet de loi vise de manière prioritaire une prise en charge globale des bénéficiaires potentiels

Alors que certaines législations étrangères se focalisent sur la réglementation d'instruments juridiques, souvent centenaires, tels que les coopératives, mutuelles et associations mais également plus récents tels que les entreprises d'insertion, les régies de quartier et les associations intermédiaires en France, le gouvernement propose d'aborder le sujet par la définition des bénéficiaires des activités tombant sous le champ d'application du texte.

La philosophie de base est en effet une *activation* dans les plus brefs délais des demandeurs d'emploi sans emploi (en l'occurrence après un délai d'inscription de 6 mois à l'Administration de l'emploi) afin de ne pas les enliser dans la passivité, voire même de les empêcher de dévier vers la pauvreté.

Etant donné que les initiatives en question sont cofinancées, dans une très large mesure, par des deniers publics, les conditions d'accès doivent être claires et transparentes et garantir avant tout un traitement égalitaire des ayants droits aux mesures proposés.

Parallèlement à l'accès, il importe d'assurer un *suivi permanent* de la personne en activité d'insertion et de réinsertion afin de pouvoir mieux évaluer son évolution et les mesures éventuelles à proposer dès qu'une des activités proposées venait à échéance. Le projet de loi vise donc la qualité de la prise en charge et la pérennité du curriculum de la personne en cause.

Le projet de loi traite de manière égalitaire les entreprises privées et le secteur associatif

L'ouverture du bénéfice des aides financières prévues par le projet de loi aux entreprises privées se fonde essentiellement sur deux arguments:

D'une part, toute politique active en faveur de l'emploi doit viser également, sinon en priorité, le marché du travail concurrentiel. C'est notamment pour cette raison qu'il importe d'associer les entreprises privées, qui ont la meilleure connaissance du marché du travail et de ses besoins et contraintes, à l'exécution du nouvel instrumentaire à mettre en place. L'insertion des bénéficiaires dans une relation de travail ordinaire reste en effet le but ultime de toute mesure en faveur de l'emploi, y compris des activités de mise au travail prévues par le présent projet.

D'autre part, le traitement égalitaire entre monde associatif et monde économique aide à prévenir les discussions relatives à une éventuelle *concurrence déloyale* d'entités sans but lucratif, cofinancées dans une très large mesure par des fonds publics, et offrant des services sur le marché concurrentiel.

Le projet assure une coordination entre l'ensemble des acteurs concernés

Etant donné que le projet se situe à cheval entre politique active en faveur de l'emploi et politique sociale, l'accès aux initiatives cofinancées est ouvert aussi bien aux chômeurs inscrits à l'ADEM qu'aux bénéficiaires du revenu minimum garanti, bénéficiaires d'une affectation temporaire indemnisée. L'ensemble des administrations compétentes en la matière, à savoir le Ministère de la Famille, le Ministère du Travail et de l'Emploi, les différents services de l'Administration de l'Emploi ainsi que le Service national d'action sociale sont représentés au *Comité de suivi*, qui est l'organe décisionnel technique en matière d'accès aux initiatives et de leur financement.

Le rôle des partenaires sociaux dans la coordination des initiatives n'est pas à négliger: à côté d'une présence au Comité de suivi, le *Comité permanent de l'emploi*, à composition tripartite, se voit attribuer un certain nombre de compétences politiques dans la matière visée.

Le *Ministère du Travail et de l'Emploi* jouant un rôle charnière dans la coordination de la matière et assumant la responsabilité de la gestion du fonds pour l'emploi, il est proposé de confier l'exécution du nouveau dispositif à mettre en place à ce département ministériel, sans préjudice toutefois d'éventuelles compétences d'autres instances publiques.

Le projet met en place une gestion financière transparente des activités en question

Le projet de loi prévoit entre autres la mise en place d'un *agrément ministériel* et de *conventions de coopération* réglant les relations entre l'Etat et les gestionnaires d'initiatives en faveur de l'emploi. Ces procédures sont destinées à garantir une gestion et une exécution financière des initiatives en conformité avec la législation et la réglementation applicables, notamment en matière de comptabilité de l'Etat.

En ce qui concerne les modalités de financement, et notamment le taux de cofinancement, le gouvernement propose, sans préjudice des discussions à mener dans le cadre du débat sociétair sur l'économie solidaire, de mettre l'intégralité de la participation financière des pouvoirs publics aux activités d'insertion et de réinsertion respectivement aux activités de mise en travail à charge du *fonds pour l'emploi*.

D'autres modèles de cofinancement auraient en effet été envisageables, étant donné que la majorité des travaux des initiatives sociales actuellement en place sont exécutés pour compte des communes et, dans une moindre mesure, de départements ministériels autres que le Ministère du Travail et de l'Emploi.

Cette situation trouve son explication notamment dans le fait du renforcement de la dimension locale de l'emploi et de la lutte contre le chômage. Cette évolution, trouvant son origine notamment dans les politiques communautaires telles que le programme des pactes territoriaux pour l'emploi et la stratégie européenne pour l'emploi, permet de mobiliser l'ensemble des acteurs locaux tant politiques, qu'économiques et sociaux pour les besoins des politiques actives en faveur de l'emploi. Cette approche permet également de considérer la spécificité des diversités locales en matière de main-d'œuvre existante et des potentialités d'emplois offerts par les entreprises locales.

Une parfaite connaissance du tissu social de la communauté locale permet en effet de détecter des nouvelles sources d'emplois salariés durables en satisfaisant en même temps des besoins permanents de la communauté locale, contribuant ainsi à améliorer sensiblement la cohésion sociale au niveau local.

Cette approche intégrée vise donc en premier lieu le *développement local de l'emploi*, l'amélioration ciblée des compétences de travailleurs défavorisés et la création de nouveaux emplois durables et non précaires au niveau local.

Il aurait donc été pensable de formaliser le modèle de cofinancement public mixte, issu justement des anciens pactes territoriaux communautaires, dans lesquels les communes participaient à raison de 25% aux frais engendrés par les projets réalisés sur leur territoire.

Le problème est qu'au Luxembourg les communes n'ont, de par leur compétences définies par l'article 28 de la loi communale, aucune obligation sociale et que, partant, la lutte contre le chômage ne fait ni partie des missions propres relevant de l'autonomie communale, ni des missions déléguées aux communes sous le contrôle et la direction de l'Etat.

Face à cette situation de répartition des rôles entre l'Etat et les communes, qui va d'ailleurs faire l'objet d'un débat d'orientation à la Chambre des Députés au cours de la session parlementaire 2002/2003, le gouvernement n'a pas jugé opportun de préjudicier les discussions en figeant dans un cadre légal de quelconques obligations financières pour les communes.

*

5. LA GENESE DU TEXTE PROPOSE

Dans sa réunion du 3 avril 2001, le Comité permanent de l'emploi a décidé la mise en place d'un *groupe de travail tripartite* ayant pour mission de dresser un inventaire des projets, initiatives ou entreprises existantes et de réfléchir ensuite sur des règles à mettre en place quant à la forme et quant au contenu.

Le groupe de travail a décidé de commencer ses travaux par la définition d'un cadre général pour voir ensuite quels projets s'y intégreront.

Les grandes lignes d'un modèle comprenant des propositions au niveau de la forme des structures, de l'identité des bénéficiaires, de la durée des mesures, de la rémunération des bénéficiaires, du statut juridique des bénéficiaires, de la nature des travaux exécutés respectivement du lien avec le marché, de la législation sur les marchés publics, du financement et des modalités d'accompagnement et de suivi des

bénéficiaires ont été approuvées par le Comité permanent de l'emploi lors de sa réunion du 20 mars 2002 et par le Comité de coordination tripartite en date du 11 avril 2002 dans la forme qui suit:

Structures proposées:

1) Structures de transition vers le marché du travail:

- 1.1. *finalité*: insertion sur le marché du travail primaire
- 1.2. *groupe cible*: chômeurs difficilement plaçables
- 1.3. *forme sociétaire*: associative ou commerciale

2) Structures définitives oeuvrant comme acteur sur le marché:

- 2.1. *finalité*: embauche dans des structures protégées se situant dans un contexte de marché
- 2.2. *groupe cible*: personnes fragilisées sur le marché du travail
- 2.3. *forme sociétaire*: de manière prioritaire commerciale, pour des raisons de cohérence et de viabilité des initiatives sociales pour l'emploi le recours à une forme juridique associative pourra être maintenue à moyen terme.

La finalité à moyen et à long terme des structures devra rester une intégration sur le marché primaire.

Les aides de l'Etat aux structures ainsi définies seront applicables sans distinction aucune et aux entreprises et aux associations.

Les bénéficiaires:

Jeunes chômeurs, chômeurs âgés, chômeurs de longue durée, qui de par leurs déficiences de compétences professionnelles et/ou sociales n'ont (re)trouvé un emploi dans un délai de „x“ mois au cas où „y“ assignations de l'Administration de l'emploi (ADEM) dans le marché libre du travail sont restées infructueuses, ou si le bilan de compétences établi par l'ADEM démontre qu'une transition vers le marché primaire n'est pas possible.

Durée des mesures:

Pour les structures de transition vers le marché:

Durée maximale de 18 mois.

Pour les structures définitives œuvrant comme acteur sur le marché: durée déterminée ou indéterminée.

Rémunération des bénéficiaires:

Pour les structures de transition vers le marché:

Afin de garantir l'attrait du marché primaire 80% du SSM respectivement de l'indemnité de chômage à majorer le cas échéant d'une prime bénévole sans que le salaire total ne puisse excéder 100% du SSM.

Pour les structures définitives œuvrant comme acteur sur le marché: application du droit commun légal et/ou conventionnel.

Statut des bénéficiaires/instruments juridiques:

Pour les structures de transition vers le marché:

contrat de mise à niveau, sans limitation d'âge, semblable au CAT actuel conférant un statut spécifique en vue d'assurer la motivation pour une (ré)insertion vers le marché de l'emploi

Pour les structures définitives œuvrant comme acteur sur le marché: droit commun.

Nature des travaux/lien avec le marché:

Pour les structures de transition vers le marché:

formations et tous travaux, avec mise en place d'un partenariat permanent avec les entreprises, en axant la priorité sur les travaux dans des domaines pour lesquels il existe une demande suffisante en termes d'emplois au niveau du marché primaire.

Pour les structures définitives oeuvrant comme acteur sur le marché: En priorité travaux délaissés par l'économie traditionnelle et satisfaction des nouveaux besoins (emplois de proximité).

Législation sur les marchés publics:

Possibilité de l'attribution d'une quote-part budgétaire par l'Etat et les communes dans le cadre de leur obligation sociale avec le respect des seuils maxima pour marchés de gré à gré de la législation afférente sur les marchés publics.

Financement:

Pour les structures de transition vers le marché:

Prise en charge sur base d'une convention-cadre avec le Ministère du Travail et de l'Emploi des frais de salaire des bénéficiaires et du personnel socio-éducatif et technique, des frais de formation, des frais de structures et des frais de matériel par le Fonds pour l'emploi. Les différents projets particuliers réalisés par les différentes initiatives feront l'objet d'une annexe à la convention.

Pour les structures définitives oeuvrant comme acteur sur le marché:

Prise en charge sur base de conventions avec le Ministère du Travail et de l'Emploi de l'ensemble des frais de salaire du personnel socio-éducatif. Le rendement économique plus faible des bénéficiaires pourra être compensé dans une approche à livres ouverts. L'Etat prendra soin à assurer la solvabilité de la demande des services et/ou travaux.

Modalités d'accompagnement et de suivi:

Inscription obligatoire à l'ADEM qui fait fonction de „filtre“ pour pouvoir accéder aux structures ainsi définies.

Etablissement d'un bilan de compétences, d'un plan individuel de formation et d'insertion professionnelle.

Parcours personnalisés en partenariat avec comité de pilotage composé de représentants du Service National d'Action Sociale, de l'ADEM et du Ministère du Travail et de l'Emploi. Partenariat permanent avec les fédérations d'employeurs.

Suivi socioprofessionnel à toutes les étapes du parcours.

Dans un esprit de large concertation, le Ministère du Travail et de l'Emploi a organisé le 27 juin 2002 une *rencontre de l'ensemble des acteurs du secteur concerné* donnant à chacun l'occasion de connaître et de discuter les options prises par le Comité de coordination tripartite.

Les options définitives en vue de l'élaboration d'un projet de loi réglant l'organisation et le fonctionnement des initiatives sociales en faveur de l'emploi a fait l'objet des discussions du *Comité permanent de l'emploi* en date du 7 octobre 2002.

Le présent projet tient compte, dans une très large mesure des commentaires formulés par les partenaires sociaux à cette occasion.

*

6. UNE PREMIERE ETAPE DANS LES DISCUSSIONS AUTOUR DE L'ECONOMIE SOLIDAIRE

La doctrine définit l'économie sociale comme les groupements de personnes et non de capitaux jouant un rôle économique et créant du lien social: les coopératives de toute nature (de salariés, d'usagers, d'entreprises), les mutuelles (d'assurance ou de prévoyance), et les associations.

L'économie solidaire est une forme émergente de l'économie sociale, surtout axée vers les initiatives de développement local, de réinsertion et de lutte contre l'exclusion.

Les deux concepts sont rentrés dans le vocabulaire des grandes politiques européennes au plus tard à l'occasion de l'élaboration des lignes directrices pour l'emploi dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi et les plans d'action nationaux en faveur de l'emploi et de lutte contre l'exclusion sociale qui en découlent.

Cette consécration communautaire n'est que le début de la reconnaissance de la contribution fondamentale de l'économie sociale et solidaire aux politiques d'insertion et à la satisfaction de nouveaux besoins sociaux mal ou non pris en charge par les secteurs public ou privé notamment dans les domaines des services aux familles, de la protection de la santé, des personnes âgées, du recyclage des ressources, du développement culturel et souligne la diversité des réponses innovantes apportées par l'ensemble des composantes de l'économie sociale et solidaire. Souvent qualifiés de services de proximité, ces nouveaux services présentent une dimension de développement local et de participation démocratique tout en s'avérant de précieux potentiels de création d'emplois.

Au Luxembourg, les initiatives sociales en faveur de l'emploi actuellement en place ont largement contribué à exploiter de manière systématique de tels nouveaux gisements d'emplois liés à la satisfaction des nouveaux besoins locaux en y associant des groupes cibles extrêmement éloignés du marché du travail.

Le présent projet de loi a comme unique but de réglementer la prise en charge par l'Etat de frais liés à l'intégration respectivement la réintégration dans le monde du travail de ces catégories de personnes très éloignées de la vie active.

Il ne préjudicie en rien le lancement respectivement la poursuite des discussions au niveau national autour de l'économie solidaire dont le champ d'application dépasse de loin les initiatives sociales en faveur de l'emploi: il est à considérer comme premier maillon dans un débat sociétair d'ordre plus philosophique qu'il s'agira de mener au Luxembourg sur les sujets de l'économie sociale et de l'économie solidaire.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Chapitre I: *Dispositions générales*

Art. 1er.– *Objet*

La présente loi réglemente l'intervention de l'Etat dans l'organisation et le financement d'initiatives prises par les employeurs en matière de lutte contre le chômage social.

Art. 2.– *Définitions*

Aux fins de la présente loi, on entend par

- (a) „activités d'insertion ou de réinsertion professionnelle“: activités d'un employeur ayant comme finalité l'intégration ou la réintégration sur le marché du travail non visé par la présente loi du bénéficiaire d'un contrat de mise à niveau;
- (b) „activité de mise au travail“: activités d'un employeur ayant comme finalité d'offrir au bénéficiaire, dans le cadre d'un contrat de travail, un emploi et un encadrement tenant compte des difficultés éprouvées par lui pour intégrer le marché du travail non visé par la présente loi;
- (c) „agrément“: autorisation du ministre ayant l'emploi dans ses attributions d'exercer une activité d'insertion ou de réinsertion professionnelle ou une activité de mise au travail;
- (d) „bénéficiaire“: le demandeur d'emploi, sans emploi, sans distinction d'âge, qui remplit les conditions prévues par l'article 3, paragraphe (1) de la présente loi et qui participe soit à une activité d'insertion ou de réinsertion professionnelle soit à une activité de mise au travail;
- (e) „bilan de compétence“: le bilan de compétence permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et les motivations du demandeur d'emploi et de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation;
- (f) „bilan d'insertion professionnelle (BIP)“: le BIP est un outil de travail en groupe qui agit sur le processus d'insertion professionnelle du demandeur d'emploi par une triple action:
 - acquisition d'une meilleure connaissance du fonctionnement du marché de l'emploi et de la vie en entreprise;
 - prise en compte de son positionnement personnel et professionnel par rapport aux exigences du marché du travail;
 - élaboration d'un projet professionnel réaliste et d'action, adapté aux conditions du marché du travail;

- (g) „chômage social“: ensemble des demandeurs d’emploi éprouvant des difficultés particulières à trouver, voire retrouver un emploi sur le marché du travail non visé par la présente loi, indépendamment de l’évolution conjoncturelle;
- (h) „contrat de mise à niveau“: instrument juridique liant le bénéficiaire à l’employeur dans le cadre d’activités d’insertion ou de réinsertion professionnelles;
- (i) „convention de coopération“: convention conclue entre le ministre ayant l’emploi dans ses attributions et l’employeur relative aux conditions et modalités du soutien financier par l’Etat d’initiatives prises en matière de lutte contre le chômage social;
- (j) „demandeur d’emploi“: personne sans emploi, disponible pour le marché du travail, à la recherche d’un emploi approprié, non affectée à une mesure pour l’emploi, indemnisée ou non indemnisée et ayant respecté les obligations de suivi de l’Administration de l’emploi;
- (k) „employeur“: toute personne physique ou morale qui est partie au contrat de mise à niveau ou au contrat de travail avec le bénéficiaire, à l’exception de l’Etat;
- (l) „initiative prise en matière de lutte contre le chômage social“: terme général reprenant à la fois les activités d’insertion ou de réinsertion professionnelles et les activités de mise au travail;
- (m) „mesure active en faveur de l’emploi“:
 - le contrat d’auxiliaire temporaire, conformément au chapitre 1 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l’emploi des jeunes;
 - le stage d’insertion, conformément au chapitre 2 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l’emploi des jeunes;
 - le stage de réinsertion, conformément à l’article 34 de la loi du 30 juin 1976 portant 1. création d’un fonds pour l’emploi; 2. réglementation de l’octroi des indemnités de chômage complet, telle qu’elle a été modifiée;
 - le pool des assistants, conformément à l’article VII, paragraphe (1) de la loi du 31 juillet 1995 relative à l’emploi et à la formation professionnelle, telle que modifiée;
 - les mises au travail de chômeurs indemnisés, conformément à l’article 33, paragraphes (2) et (3) de la loi du 30 juin 1976 portant 1. création d’un fonds pour l’emploi; 2. réglementation de l’octroi des indemnités de chômage complet, telle qu’elle a été modifiée;
 - les formations, séminaires ou toute autre mesure assignée par les services compétents de l’Administration de l’emploi;
- (n) „marché du travail non visé par la présente loi“: ensemble des employeurs ne tombant pas sous le champ d’application de la présente loi;
- (o) „parcours d’insertion individuel“: le parcours d’insertion individuel précise pour chaque demandeur d’emploi, où la situation l’exige, les actions à déployer et qui sont destinées à soutenir, lancer ou relancer le processus d’insertion professionnelle du demandeur d’emploi.

Art. 3.– *Champ d’application*

(1) Les activités d’insertion ou de réinsertion professionnelles et les activités de mise au travail doivent exclusivement concerner des bénéficiaires, qui

1. soit ne sont pas engagés dans les liens d’un contrat de travail ou d’apprentissage, respectivement ne suivent pas de mesure active en faveur de l’emploi au plus tard après six mois d’inscription à l’Administration de l’emploi;
2. soit ne sont pas engagés dans les liens d’un contrat de travail ou d’apprentissage le premier jour ouvrable suivant la fin d’une mesure active en faveur de l’emploi;
3. soit qui sont liés par un contrat d’insertion prévu à l’article 8 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d’un droit à un revenu minimum garanti et proposés par le Service national d’action sociale.

(2) A titre exceptionnel, les activités d’insertion ou de réinsertion professionnelles et les activités de mise au travail peuvent concerner des bénéficiaires non visés par le paragraphe (1) qui précède, sur accord préalable du Comité de suivi, donné sur base d’une demande écrite motivée de l’employeur.

(3) Les formations, séminaires ou toute autre mesure assignée par les services compétents de l'Administration de l'emploi ne sont pas prises en compte pour l'application du point 2. du paragraphe (1) qui précède.

(4) La participation à temps partiel à une mesure active en faveur de l'emploi n'empêche pas l'application de la présente loi pour la quote-part du temps restant, dans le respect toutefois des limites fixées en matière de durée de travail par la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie respectivement de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

(5) L'affectation par les services compétents de l'Administration de l'emploi d'une personne à une mesure en faveur de l'emploi auprès d'un employeur bénéficiant de l'agrément avant l'échéance du terme défini par le paragraphe (1) point 1. qui précède est subordonnée à l'information préalable du Comité de suivi.

(6) L'orientation par les services compétents de l'Administration de l'emploi d'une personne vers un contrat d'apprentissage auprès d'un employeur bénéficiant de l'agrément est subordonnée à l'accord préalable du Comité de suivi.

Chapitre II: *Coordination des initiatives prises en matière de lutte contre le chômage social*

Art. 4.– *Organes compétents*

La coordination des initiatives prises en matière de lutte contre le chômage social est de la compétence des organes suivants:

- Le Comité permanent de l'emploi;
- Le Comité de suivi.

Art. 5.– *Missions du Comité permanent de l'emploi*

(1) Le Comité permanent de l'emploi, institué par l'article III de la loi modifiée du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle, se réunit au moins deux fois par an pour discuter de l'évolution du chômage social et des initiatives prises en la matière.

(2) Les attributions du Comité permanent de l'emploi dans ce domaine sont notamment:

- a) de discuter des orientations en matière des initiatives prises en matière de lutte contre le chômage social;
- b) de conseiller le Gouvernement dans la définition des activités économiques soustraites au champ d'application du chapitre III de la présente loi;
- c) de conseiller le Gouvernement dans la définition des travaux non satisfaits par le marché en vue du développement des activités de mise au travail;
- d) d'aplanir les conflits pouvant naître dans la mise en pratique de la présente loi;
- e) de formuler des avis en matière de lutte contre le chômage social au Gouvernement et au Comité de coordination tripartite, ainsi qu'à tout autre organe compétent en la matière;
- f) de formuler des orientations au Comité de suivi dans l'exécution de ses tâches;
- g) d'aviser la partie du rapport d'activité annuel du Ministère du Travail et de l'Emploi concernant les initiatives prises en matière de lutte contre le chômage social;
- h) de conseiller le ministre ayant dans ses attributions l'emploi dans l'exploitation et la coordination des possibilités offertes en matière de chômage social par la loi du 30 juin 1976 portant: 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, telle qu'elle a été modifiée.

Art. 6.– Composition, missions et fonctionnement du Comité de suivi

(1) La participation des bénéficiaires aux activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et aux activités de mise au travail est fonction de la décision d'un Comité de suivi, composé de 13 membres:

- a) deux représentants du ministre ayant dans ses attributions l'emploi;
- b) trois représentants du service de placement de l'Administration de l'emploi;
- c) un représentant du service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'emploi;
- d) un représentant du service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi de l'Administration de l'emploi;
- e) un représentant du ministre ayant dans ses attributions la lutte contre l'exclusion sociale;
- f) un représentant du Service national d'action sociale;
- g) deux représentants des syndicats les plus représentatifs sur le plan national;
- h) deux représentants des organisations patronales.

(2) Les attributions du Comité de suivi sont notamment:

- a) de décider de la participation des bénéficiaires aux activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles, à l'exception de ceux visés par l'article 3 paragraphe (1) point 1. de la présente loi;
- b) de décider de la participation des bénéficiaires aux activités de mise au travail;
- c) de proposer aux employeurs une activité d'insertion ou de réinsertion professionnelle respectivement de mise au travail pour les bénéficiaires visés par l'article 3 paragraphes (1) et (3) au plus tard après sept mois d'inscription auprès de l'Administration de l'emploi;
- d) de demander, le cas échéant, pour les bénéficiaires, l'établissement d'un bilan d'insertion professionnelle ou d'un bilan de compétences par le service d'accompagnement personnalisé de l'Administration de l'emploi;
- e) d'approuver les budgets prévisionnels annuels et les plans décrivant les besoins en personnel présentés par les employeurs au ministre ayant dans ses attributions l'emploi dans le cadre de l'exécution de la présente loi;
- f) de valider les décomptes annuels présentés par les employeurs au ministre ayant dans ses attributions l'emploi en application de la convention de coopération et en exécution de la loi du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat;
- g) de faire au ministre ayant dans ses attributions l'emploi des propositions relatives à la destinée du solde des décomptes annuels présentés;
- h) de décider du principe et du degré de participation du fonds pour l'emploi aux frais de salaire du bénéficiaire d'activités de mise au travail;
- i) d'évaluer la qualité de l'accompagnement et de l'encadrement des bénéficiaires;
- j) de décider de la prolongation éventuelle du contrat de mise à niveau;
- k) de décider du type de contrat de travail à attribuer aux bénéficiaires orientés vers les activités de mise au travail;
- l) d'aviser les demandes en obtention d'un agrément de la part des employeurs;
- m) de conseiller le ministre ayant dans ses attributions l'emploi dans la gestion administrative et financière des initiatives prises en matière de lutte contre le chômage social.

(3) Le Comité de suivi est présidé par un représentant du ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

Hormis pour les bénéficiaires visés par l'article 3 paragraphe (1) point 3. respectivement par l'article 3, paragraphe (2), de la présente loi, le Comité de suivi est saisi par le service placement de l'Administration de l'emploi sur base d'un relevé mensuel reprenant l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits depuis sept mois au moins auprès de l'Administration de l'emploi et tombant sous le champ d'application de la présente loi.

(4) Il est nommé un membre suppléant pour chacun des membres titulaires susvisés.

Les membres titulaires et suppléants du Comité de suivi sont nommés par le ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

(5) Les membres du Comité de suivi sont nommés pour la durée de quatre ans, leur mandat est renouvelable.

(6) Le Comité de suivi peut s'adjoindre, en cas de besoin, toutes les personnes dont le concours en raison de leur compétence ou de leur fonction lui paraît utile pour l'exécution de sa mission.

(7) Le Comité de suivi a la faculté de convoquer et d'entendre les bénéficiaires respectivement les employeurs dans l'exécution des missions lui conférées.

(8) Les membres du Comité de suivi et les personnes visées aux paragraphes (6) et (7) du présent article sont tenus au secret des délibérations.

(9) Le secrétariat du Comité de suivi est assuré par le Ministère du Travail et de l'Emploi.

(10) Le Comité de suivi est convoqué sur invitation du Président, indiquant jour, heure, lieu et l'ordre du jour. La convocation et le cas échéant les documents se rapportant à l'ordre du jour doivent être envoyés au moins dix jours ouvrables avant la date de la réunion.

Tout membre titulaire du Comité de suivi empêché d'assister à une session doit en aviser son suppléant et lui transmettre le dossier administratif ensemble avec la convocation.

Les séances du Comité de suivi ne sont pas publiques.

(11) Le Comité de suivi délibère valablement si la majorité de ses membres sont présents.

Les décisions et avis du Comité de suivi sont pris à la majorité des voix exprimées. Lorsque le Président constate que le Comité de suivi n'est pas en nombre de délibérer valablement, il clôt la réunion.

Dans ce cas, il convoque, endéans les cinq jours, le Comité de suivi avec le même ordre du jour. Le Comité de suivi siège alors valablement, quel que soit le nombre des membres présents.

En cas de partage de voix, la voix du Président est prépondérante.

Chapitre III: Activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles

Section 1: Statut des bénéficiaires

Art. 7.– Contrat de mise à niveau

(1) Dans le cadre des activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles, il est conclu un contrat de mise à niveau entre l'employeur et le bénéficiaire. L'accord préalable du Comité de suivi est requis pour les bénéficiaires visés par l'article 3 paragraphe (1) points 2 et 3, paragraphe (2) et paragraphe (5).

(2) Le modèle-type du contrat de mise à niveau écrit entre l'employeur et le bénéficiaire est déterminé par voie de règlement grand-ducal.

Art. 8.– Durée et fin du contrat de mise à niveau

(1) Le contrat de mise à niveau est conclu pour une période ne pouvant être inférieure à six mois. Il peut être renouvelé deux fois sans que la durée totale ne puisse dépasser vingt-quatre mois.

Le Comité de suivi peut, sur base d'une demande dûment motivée du bénéficiaire respectivement de son employeur et après avoir entendu le cas échéant les deux parties en leur avis, accorder une troisième prolongation de douze mois au maximum.

(2) Sans préjudice des dispositions de l'article 27 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, le bénéficiaire peut mettre fin au contrat de mise à niveau moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours au cas où il s'engage dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée minimale de six mois. Copie de la résiliation doit être adressée par l'employeur, sous peine de remboursement intégral des sommes perçues sur base de l'article 24 paragraphe (1), au Comité de suivi.

(3) L'employeur qui décide de mettre fin au contrat de mise à niveau doit saisir au préalable le Comité de suivi par lettre recommandée, en indiquant des motifs suffisants, réels et sérieux.

Parallèlement, l'employeur peut prononcer, par lettre recommandée, une dispense de travail non rémunérée à l'égard du bénéficiaire en l'informant de la saisine du Comité de suivi.

Le Comité de suivi dispose d'un délai de vingt jours ouvrables pour entendre, le cas échéant, les parties en application des dispositions de l'article 6 paragraphe (7) en vue de recueillir les explications du bénéficiaire et de l'employeur dans un esprit de concilier les parties.

Passé le délai de 20 jours ouvrables à partir de la date de l'envoi de la lettre recommandée, l'employeur retrouve la faculté de mettre fin au contrat de mise à niveau, moyennant la notification par lettre recommandée, en indiquant des motifs suffisants, réels et sérieux, d'un délai de préavis de quinze jours au bénéficiaire. Copie de la résiliation doit être adressée au Comité de suivi, sous peine de nullité et de remboursement intégral des sommes perçues sur base de l'article 24 paragraphe (1).

(4) Le contrat de mise à niveau cesse de plein droit en cas de refus non justifié par le bénéficiaire d'un poste de travail approprié lui assigné par le service placement de l'Administration de l'emploi.

(5) Le bénéficiaire du contrat de mise à niveau est autorisé à s'absenter, avec maintien de l'intégralité de son indemnité, pour répondre à des offres d'emploi, lui assignées par le service placement de l'Administration de l'emploi.

Art. 9.– Indemnisation des bénéficiaires d'un contrat de mise à niveau

(1) L'employeur est tenu de verser au bénéficiaire d'un contrat de mise à niveau une indemnité égale à quatre-vingt pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

Toutefois, cette indemnité est maintenue à cent pour cent du salaire social minimum qui reviendrait à un travailleur non qualifié, pour les bénéficiaires définis à l'article 3 paragraphe (1) point 3. de la présente loi qui bénéficiaient, au moment de la décision du Comité de suivi en application de l'article 6 paragraphe (2) point a) de la présente loi, d'une des mesures définies par l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

(2) L'indemnité visée au paragraphe (1) du présent article est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

(3) L'employeur peut en outre, à titre facultatif, verser une prime d'encouragement au bénéficiaire.

(4) Au cas où l'indemnité, versée au bénéficiaire, est inférieure à l'indemnité de chômage complet le cas échéant touchée par lui avant le début de son contrat de mise à niveau, le fonds pour l'emploi lui verse la différence entre les deux montants pendant toute la durée du contrat de mise à niveau, sans préjudice de la dégressivité du plafond visé à l'article 25 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet telle qu'elle a été modifiée.

Art. 10.– Régime juridique des contrats de mise à niveau

(1) Sont applicables aux bénéficiaires d'un contrat de mise à niveau:

1. les dispositions de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel des salariés du secteur privé, telle qu'elle a été modifiée;
2. les dispositions de la loi du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes;
3. les dispositions de la loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans le secteur public et privé de l'économie respectivement les dispositions concernant la durée de travail de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés;
4. les dispositions de la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux;

5. les dispositions de la loi du 1er août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers;
6. les articles 28 et 29 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail;
7. les dispositions de la loi 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel telle qu'elle a été modifiée;
8. les dispositions de la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail;
9. les dispositions de la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail;
10. les dispositions des articles 13 à 18 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;
11. les dispositions de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail;
12. les dispositions de la loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs;
13. les dispositions de la loi du 1er août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes;
14. les dispositions de la loi du 20 décembre 2002 portant approbation de la Convention internationale du travail No 172 concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, adoptée par la Conférence Internationale du Travail à Genève, le 25 juin 1991;
15. les dispositions de la loi du 20 décembre 2002 portant 1. réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration; 2. modification a) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant réglementation du louage de service des employés privés, b) de l'article 5bis de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et c) de l'article 1er de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

(2) Les bénéficiaires d'un contrat de mise à niveau ne tombent pas sous le champ d'application de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. Il en est de même des dispositions de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

(3) Les périodes d'occupation en contrat de mise à niveau donnent droit à l'application des dispositions de l'article 13 de la loi du 30 juin 1976 portant: 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, telle qu'elle a été modifiée.

(4) Les dispositions de l'article 22 paragraphe (4) de la loi du 30 juin 1976 portant: 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, telle qu'elle a été modifiée, sont applicables aux chômeurs indemnisés bénéficiant d'un contrat de mise à niveau.

Section 2: Déroulement des activités

Art. 11.– Etablissement d'un parcours d'insertion individuel du bénéficiaire

(1) Au cours des activités d'insertion et de réinsertion professionnelles, le bénéficiaire se voit établir, sur base du bilan de compétences et/ou du bilan d'insertion professionnel, un parcours d'insertion individuel élaboré en étroite concertation par les services compétents de l'Administration de l'emploi, l'employeur et le bénéficiaire.

(2) Le parcours d'insertion individuel est fonction du niveau de formation et de l'occupation du bénéficiaire.

Art. 12.– Nature des activités

(1) Les activités d'insertion et de réinsertion professionnelles visent en priorité les activités économiques pour lesquelles il existe une offre suffisante en termes d'emplois sur le marché du travail non visé par la présente loi.

(2) Le Comité permanent de l'emploi définit au moins une fois par an les activités économiques visées au paragraphe (1) du présent article afin de permettre une adaptation des activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles aux réalités économiques et à celles du marché du travail non visé par la présente loi.

(3) Les activités d'insertion et de réinsertion professionnelles de l'employeur tombant sous le champ d'application de la loi du 21 avril 1928 sur les associations sans but lucratif et les établissements d'utilité publique telle que modifiée par la suite, doivent se dérouler en partenariat avec les employeurs du marché du travail non visé par la présente loi.

(4) Les modalités du partenariat auquel il est fait référence au paragraphe (3) du présent article sont définies par la convention de coopération.

Chapitre IV: Activités de mise au travail

Section 1: Régime juridique applicable

Art. 13.– Application du droit commun

Les activités de mise au travail sont soumises à l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles de droit commun du travail, et notamment à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, telle qu'elle a été modifiée.

Art. 14.– Obligations de l'employeur

(1) Dans le cadre des activités de mise au travail, le bénéficiaire reçoit, sur base de son parcours d'insertion individuel, un emploi correspondant à son profil.

(2) Copie de toute résiliation du contrat de travail du bénéficiaire doit être adressée par l'employeur au Comité de suivi sous peine de remboursement intégral des sommes perçues sur base de l'article 25 paragraphe (1) de la présente loi.

(3) L'employeur est tenu en outre d'informer par écrit le Comité de suivi de la résiliation du contrat de travail par le bénéficiaire, respectivement de la venue à échéance du contrat de travail à durée déterminée, sous peine de remboursement intégral des sommes perçues sur base de l'article 25 paragraphe (1) de la présente loi.

Section 2: Déroulement des activités

Art. 15.– Nature des activités

(1) Les activités de mise au travail concernent en priorité les besoins non satisfaits par le marché du travail non visé par la présente loi.

(2) Le Comité permanent de l'emploi conseille le Gouvernement dans la définition des travaux visés au paragraphe (1) du présent article.

Art. 16.– Forme juridique de l'employeur

En vue de bénéficier des avantages financiers en application du chapitre V de la présente loi, les activités de mise au travail doivent se dérouler, au plus tard le dernier jour de la sixième année suivant leur démarrage, exclusivement dans le cadre d'une société commerciale au sens de la loi du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, telle qu'elle a été modifiée.

Chapitre V: Dispositions financières

Art. 17.– Conditions du soutien financier de l'Etat

(1) Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi peut subventionner, à charge des crédits en provenance du fonds pour l'emploi, les activités de tout employeur en matière d'insertion ou de réinsertion professionnelles respectivement en matière de mise au travail de personnes définies à l'article 3 de la présente loi.

(2) Cette subvention est subordonnée à l'obtention d'un agrément ministériel ainsi qu'à la conclusion d'une convention de coopération.

(3) Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi peut accorder, sur base d'une demande écrite motivée de l'employeur, des avances trimestrielles à l'employeur pour le financement des activités de réinsertion professionnelles et les activités de mise au travail.

Section 1: L'agrément ministériel

Art. 18.– (1) Sans préjudice du respect d'autres dispositions légales applicables, aucun employeur ne peut prétendre au bénéfice de la présente loi s'il n'est pas en possession d'un agrément écrit du ministre ayant dans ses attributions l'emploi attribué sur avis du Comité de suivi.

(2) L'agrément doit être demandé pour tout ou partie des activités de l'employeur.

Art. 19.– Conditions d'obtention de l'agrément

Pour obtenir l'agrément, l'employeur doit notamment:

- a) remplir les conditions d'honorabilité dans le chef des membres des organes dirigeants de la personne morale responsables de la gestion des activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et des activités de mise au travail dans le chef du personnel dirigeant;
- b) ne pas avoir été mis en état de faillite, de concordat préventif de faillite ou de déconfiture;
- c) avoir répondu à l'ensemble des exigences légales en matière de législation sur les sociétés et associations;
- d) suffire, s'il y a lieu, aux obligations de la loi du 9 mai 1990 relative aux établissements dangereux, insalubres ou incommodes telle que modifiée;
- e) garantir que les activités agréées soient accessibles aux bénéficiaires indépendamment de toutes considérations d'ordre idéologique, philosophique ou religieux et que le bénéficiaire ait droit à la protection de sa vie privée et au respect de ses convictions idéologiques, philosophiques et religieuses.

Art. 20.– *Demande en obtention de l'agrément*

(1) L'honorabilité professionnelle des personnes visées à l'article 19 point a) de la présente loi est appréciée par le ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

(2) Les communes, syndicats de communes et établissements publics sont supposés remplir d'office les conditions d'honorabilité.

(3) Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi peut prendre à cet effet les avis de l'Inspection du travail, de l'Administration de l'emploi ainsi que d'autres experts en la matière.

Art. 21.– *Octroi, refus ou retrait de l'agrément*

(1) L'agrément peut être limité dans le temps. La durée de validité de l'agrément ne peut être inférieure à un an.

(2) La demande de prorogation doit parvenir par lettre recommandée avec accusé de réception au ministre ayant dans ses attributions l'emploi au plus tard trois mois avant l'échéance du terme.

(3) L'agrément est refusé ou retiré si les conditions légales ou réglementaires applicables ne sont pas ou plus remplies.

La décision de refus ou de retrait dûment motivée est prise par le ministre ayant dans ses attributions l'emploi, sur avis du Comité de suivi et notifiée par voie de lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur.

(4) Toutefois, le retrait de l'agrément ne peut intervenir qu'après une mise en demeure, par voie de lettre recommandée avec accusé de réception, du ministre ayant dans ses attributions l'emploi invitant

l'employeur à se conformer, dans un délai allant, selon les circonstances, de huit jours à trois mois, aux conditions légales et réglementaires applicables.

(5) L'agrément expire de plein droit en cas de faillite ou de dissolution de la société respectivement de dissolution de l'association.

(6) Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi, peut, sans préjudice des pouvoirs reconnus aux officiers et agents de police judiciaire et de la police grand-ducale, vérifier sur place et sur pièces le respect des dispositions du présent chapitre.

(7) Les décisions concernant l'octroi ou le retrait de l'agrément sont notifiées au membres du Comité permanent de l'emploi et du Comité de suivi. Il en est de même des informations relatives au paragraphe (3) du présent article.

(8) Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi tient une liste des employeurs ayant reçu l'agrément ministériel.

La liste est actualisée, s'il y a lieu, mensuellement et transmise à l'Administration de l'emploi aux fins de suffire aux dispositions de l'article 3 paragraphes (5) et (6) de la présente loi.

Art. 22.– *Changement des conditions d'obtention*

(1) Sans préjudice des paragraphes (2) et (3) du présent article, l'employeur est tenu de fournir sans délai au ministre ayant dans ses attributions l'emploi, toute information relative à un éventuel changement des conditions définies à l'article 19 de la présente loi, et sur base desquelles l'agrément a été accordé.

(2) En cas de remplacement d'un ou de plusieurs membres des organes dirigeants et/ou du personnel dirigeant, les documents prévus à l'article 20 de la présente loi doivent parvenir, dans un délai de trois mois qui suivent la survenance du remplacement, au ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

(3) Toute autre modification des conditions définies à l'article 19 de la présente loi, sur la base desquelles l'agrément a été accordé, est sujette à un nouvel agrément, à demander dans le délai fixé au paragraphe (2) du présent article.

(4) L'ensemble des informations reprises aux paragraphes (1) à (3) du présent article sont à fournir par voie de lettre recommandée avec accusé de réception à la poste.

(5) L'octroi ou le refus de cet agrément intervient dans les mêmes formes et conditions que celles prévues à l'article 21 de la présente loi.

Section 2: La convention de coopération

Art. 23.– *Contenu de la convention de coopération*

(1) Afin de permettre à l'employeur, qui détient un agrément, de prétendre au bénéfice des dispositions du chapitre V de la présente loi, le ministre ayant dans ses attributions l'emploi a le pouvoir discrétionnaire de conclure avec lui une convention de coopération, appelée ci-après „convention“.

(2) La convention détermine notamment:

1. les prestations à fournir par l'employeur à l'égard des bénéficiaires;
2. la participation financière maximale du fonds pour l'emploi;
3. les modalités de gestion des dossiers, afin de permettre un suivi et une évaluation socioprofessionnels qualitatifs des bénéficiaires;
4. les modalités de gestion financière à observer par l'employeur et notamment la forme et le contenu des décomptes à présenter;
5. les modalités de prise en charge et d'éligibilité des frais par le fonds pour l'emploi;

6. les moyens d'information, de contrôle et de sanction que possède l'Etat en relation avec les obligations du bénéficiaire;
7. les modalités de coopération entre les parties contractantes, le Comité de suivi et, le cas échéant, le Comité permanent de l'emploi;
8. les informations relatives à sa durée;
9. les formes et délais relatifs à sa résiliation;
10. les modalités du partenariat à mettre en place en application de l'article 12 paragraphes (3) et (4) de la présente loi.

(3) Les responsabilités en matière de gestion des activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et des activités de mise au travail incombent exclusivement à l'employeur.

(4) Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi met à disposition des employeurs un guide administratif et financier prévoyant les modalités d'exécution des points 2. à 6. du paragraphe (2) du présent article.

Section 3: Dépenses éligibles

Art. 24.– Dépenses résultant d'activités d'insertion ou de réinsertion

(1) Le fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs, suivant les modalités définies par la convention, l'intégralité de l'indemnité visée à l'article 9 paragraphe (1) de la présente loi ainsi que la part patronale des charges salariales y relatives.

(2) Toutefois la prime volontaire prévue à l'article 9 paragraphe (3) de la présente loi n'est pas prise en charge par le fonds pour l'emploi.

(3) Le fonds pour l'emploi prend en outre en charge, les frais du personnel nécessaires à l'organisation et au bon fonctionnement des activités d'insertion et de réinsertion professionnelles organisées par l'employeur sur la base d'un plan décrivant ses besoins en personnel et du budget prévisionnel soumis à l'approbation du Comité de suivi et accordé par le ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

(4) Les frais liés à la formation des bénéficiaires sont pris en charge en conformité avec les dispositions de la loi du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, telle qu'elle a été modifiée.

(5) Les frais de fonctionnement sont pris en charge sur base des stipulations de la convention.

Art. 25.– Dépenses résultant d'activités de mise au travail

(1) La participation du fonds pour l'emploi aux frais de salaire du bénéficiaire est décidée par le Comité de suivi. Elle peut être portée jusqu'à cent pour cent du salaire versé au bénéficiaire par l'employeur, y compris la part patronale des cotisations sociales. Le Comité de suivi peut, de sa propre initiative et/ou sur demande motivée de l'employeur, revoir sa décision semestriellement.

(2) Le fonds pour l'emploi prend en outre en charge, les frais du personnel nécessaires à l'organisation et au bon fonctionnement des activités de mise au travail organisées par l'employeur sur la base d'un plan décrivant ses besoins en personnel et du budget prévisionnel soumis à l'approbation du Comité de suivi et accordé par le ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

(3) Les frais liés à la formation des bénéficiaires sont pris en charge en conformité avec les dispositions de la loi du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, telle qu'elle a été modifiée.

(4) Les frais de fonctionnement peuvent être pris en charge sur base des stipulations de la convention.

*Section 4: Modalités du soutien financier***Art. 26.– Exigences comptables**

(1) A l'exception des communes, des syndicats de communes et des établissements publics, l'employeur est tenu, sous peine de remboursement des subventions perçues, de tenir une comptabilité analytique et de communiquer au ministre ayant dans ses attributions l'emploi l'inventaire contenant l'indication des valeurs mobilières et immobilières ainsi que le bilan et comptes de profits et pertes détaillés dans lesquels les amortissements nécessaires doivent avoir été faits.

(2) A l'exception des communes, des syndicats de communes et des établissements publics, l'employeur est tenu de communiquer les documents repris au paragraphe qui précède chaque année dans les trois mois de la clôture de l'exercice. Sans préjudice de l'application des dispositions de la loi du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat, les comptes annuels doivent avoir fait, au préalable, l'objet d'un contrôle par un ou plusieurs réviseurs d'entreprises recrutés parmi les membres de l'Institut des réviseurs d'entreprises.

(3) En vue de bénéficier du remboursement des frais encourus, l'employeur est tenu de présenter un décompte trimestriel au ministre ayant dans ses attributions l'emploi. La forme et le contenu du décompte sont déterminés par la convention.

(4) Les communes, syndicats de communes et établissements publics sont tenus de présenter chaque année dans les trois mois de la clôture de l'exercice un décompte annuel dont la forme et le contenu sont déterminés par la convention.

(5) L'employeur présentera en outre annuellement et au plus tard pour le 15 mai de l'exercice courant, le budget prévisionnel pour l'exercice suivant au ministre ayant dans ses attributions l'emploi. Les budgets prévisionnels munis d'un plan décrivant les besoins en personnel de l'employeur sont communiqués au Comité de suivi pour approbation.

Chapitre VI: Dispositions administratives**Art. 27.– Nombre et structure du personnel du Ministère du Travail et de l'Emploi**

(1) L'exécution de la présente loi est confiée au ministre ayant l'emploi dans ses attributions.

(2) A cet effet, ce dernier peut procéder, par dérogation aux nombres limites inscrits dans la loi budgétaire pour l'exercice 2004, à l'engagement de quatre fonctionnaires dans la carrière du rédacteur.

Chapitre VII: Dispositions transitoires et finales**Art. 28.– Structure sociétaire**

Les personnes morales de droit privé, qui exercent leur activité depuis plus de trois ans et qui ne remplissent pas à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi les conditions définies par l'article 16 de la présente loi pour ce qui est de la forme sociétaire requise, disposent d'un délai ne pouvant pas excéder dix ans pour se conformer aux dispositions en question.

Art. 29.– Agrément ministériel

(1) Les employeurs, qui exercent leur activité depuis plus de trois ans et qui ne remplissent pas à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi les conditions pour obtenir l'agrément, disposent d'un délai ne pouvant pas excéder deux ans pour se conformer aux dispositions en question.

(2) Pendant ce délai ils bénéficient d'un agrément provisoire obéissant, en principe, aux conditions de l'article 19 de la présente loi. Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi précisera, sur avis du Comité de suivi, pour chaque activité les exceptions à ces conditions. Ce délai peut, sur demande motivée, être prorogé une seule fois pour la durée maximale d'un an. Dans ce cas, l'employeur est tenu de soumettre un dossier complet documentant que les conditions prévues par la présente loi sont remplies, avant la venue à terme de la prolongation.

Art. 30.– Dispositions en cours

(1) Les stages, contrats d'auxiliaire temporaire ou contrats de travail à durée déterminée conclus avec un employeur bénéficiant d'un agrément provisoire courent jusqu'au terme fixé lors de leur conclusion respective. Tout renouvellement est soumis à l'accord préalable du Comité de suivi dans les formes et délais prévus par la présente loi.

(2) Les contrats à durée indéterminée conclus avec un employeur bénéficiant d'un agrément provisoire sont soumis à validation du ministre ayant dans ses attributions l'emploi sur proposition du Comité de suivi pour l'application des dispositions du Chapitre V de la présente loi.

(3) Les conventions conclues entre les employeurs bénéficiant d'un agrément provisoire et le ministre ayant dans ses attributions l'emploi, deviennent automatiquement caduques le premier jour du sixième mois qui suit la mise en vigueur de la présente loi.

Art. 31.– Modification de la législation sur le fonds pour l'emploi

L'article 2 paragraphe (1) de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est complété par les numéros suivants:

xx. de la prise en charge des dépenses résultant de l'application de la loi du xxxx relative à la lutte contre le chômage social.

Art. 32.– Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le troisième jour qui suit sa publication au Mémorial.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES**Chapitre I: Dispositions générales***Article 1er. Objet*

L'article 1er définit le champ d'intervention de la présente loi par rapport à la problématique posée par le chômage social ou structurel au Luxembourg. Elle limite l'action étatique à l'organisation et le financement d'initiatives prises par les employeurs afin de garantir la mise en pratique d'une égalité de traitement des initiatives mais avant tout des usagers, appelés dans le contexte de la présente loi les bénéficiaires. Cette limitation volontariste vise à favoriser une diversité certaine d'initiatives en faveur de l'emploi tout en veillant à ne pas inhiber l'initiative privée dans un contexte général de démocratie participative.

Article 2. Définitions

L'article 2 vise à augmenter sensiblement la lisibilité du texte de la présente loi et donne des définitions spécifiques aux termes redondants utilisés dans la suite.

Le point (a) définit les activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles qui concernent les activités d'un employeur ayant comme finalité l'intégration ou la réintégration sur le marché du travail non visé par la présente loi du bénéficiaire d'un contrat de mise à niveau.

Les activités en question concernent donc exclusivement des structures de transition qui visent à augmenter l'employabilité des usagers en vue de leur intégration définitive sur le marché du travail.

Le point (b) relatif aux activités de mise au travail concernent les activités d'un employeur ayant comme finalité d'offrir au bénéficiaire, dans le cadre d'un contrat de travail se basant sur le droit commun, un emploi et un encadrement tenant compte des difficultés éprouvées par lui pour intégrer le marché du travail non visé par la présente loi.

Les activités en question visent donc des bénéficiaires qui sont extrêmement éloignés du marché du travail. Il s'agit de créer des structures définitives à l'attention de cette population cible, structures pouvant se situer dans un contexte d'économie de marché et/ou avant tout dans celui des emplois de

proximité. La finalité des structures ainsi créées reste cependant toujours, dans la mesure du possible, une intégration sur le marché du travail.

Le point (c) concerne l'agrément qui sera introduit par la présente loi. Il s'agit dans le cas de l'espèce d'une autorisation du ministre ayant l'emploi dans ses attributions d'exercer une activité d'insertion ou de réinsertion professionnelle ou une activité de mise au travail.

Pour des raisons de cohérence de suivi des bénéficiaires, les activités décrites sous les points (a) et (b) peuvent être exercées par un même employeur. Toujours est-il qu'un agrément ministériel est requis pour chaque forme de structure créée, même s'il s'agit du même employeur qui gère ces structures distinctes.

Le point (d) traite du bénéficiaire des dispositions définies par la présente loi. Il s'agit du demandeur d'emploi, sans emploi, sans distinction d'âge, qui remplit les conditions prévues par l'article 3 paragraphe (1) de la présente loi et qui participe soit à une activité d'insertion ou de réinsertion professionnelle soit à une activité de mise au travail.

Le point (e) définit le bilan de compétence. Le bilan de compétence permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et les motivations du demandeur d'emploi et de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Il reste sous-entendu que, hormis les formations et séminaires assignés par les services compétents de l'Administration de l'emploi, les projets de formation au sens large du terme requièrent une collaboration avec les services compétents du Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports. Ces derniers projets de formation ne rentrent de ce fait pas dans le champ d'application de la présente loi.

Le point (f) introduit la notion du bilan d'insertion professionnelle (BIP). Le BIP est un outil de travail en groupe qui agit sur le processus d'insertion professionnelle du demandeur d'emploi par une triple action:

- acquisition d'une meilleure connaissance du fonctionnement du marché de l'emploi et de la vie en entreprise;
- prise en compte de son positionnement personnel et professionnel par rapport aux exigences du marché du travail;
- élaboration d'un projet professionnel réaliste et d'action, adapté aux conditions du marché du travail.

Le BIP s'adresse avant tout aux bénéficiaires pour lesquels il est difficile voire impossible de réaliser un bilan de compétence faute d'expérience professionnelle antérieure. Il s'adresse à un public jeune et adulte. Il vise d'équiper les demandeurs d'emploi de représentations opérationnelles du monde de travail et de la vie en entreprise. Il est mis en œuvre par les services compétents de l'Administration de l'emploi.

Le point (g) définit le terme du chômage social. Il s'agit de l'ensemble des demandeurs d'emploi éprouvant des difficultés particulières à trouver voire retrouver un emploi sur le marché du travail non visé par la présente loi, indépendamment de l'évolution conjoncturelle.

L'outil d'insertion ou de réinsertion défini par la présente loi s'adresse donc à une catégorie particulière de demandeurs d'emploi et vise surtout une activation précoce des demandeurs en question, afin d'exclure leur enlèvement dans des régimes passifs. Il s'agit, à côté des demandeurs inscrits pendant une période maximale définie par la présente loi dans son article 3, avant tout de personnes extrêmement éloignées du marché du travail tels les toxicomanes, les sans-abri et les ex-détenus.

Le point (h) introduit la notion du contrat de mise à niveau. Il s'agit d'un instrument juridique liant le bénéficiaire à l'employeur dans le cadre d'activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles.

Cet instrument juridique est donc limité aux seules structures de transition visant l'augmentation de l'employabilité des demandeurs d'emploi dans une optique d'intégration définitive sur le marché du travail.

Le point (i) donne une définition à la convention de coopération. Il s'agit d'une convention conclue entre le ministre ayant l'emploi dans ses attributions et l'employeur relative aux conditions et modalités du soutien financier par l'État d'initiatives prises en matière de lutte contre le chômage social.

Il y a lieu de relever que l'organisation et le financement des activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et des activités de mise au travail sont soumises à la conclusion préalable d'une convention de coopération avec le ministre ayant l'emploi dans ses attributions.

Le point (j) définit le demandeur d'emploi au sens de la présente loi. Il s'agit d'une personne sans emploi, disponible pour le marché du travail, à la recherche d'un emploi approprié, non affectée à une mesure pour l'emploi, indemnisée ou non indemnisée et ayant respecté les obligations de suivi de l'Administration de l'emploi.

Le point (k) définit l'employeur au sens de la présente loi. Il s'agit en l'occurrence de toute personne physique ou morale qui est partie au contrat de mise à niveau ou au contrat de travail avec le bénéficiaire, à l'exception de l'Etat.

Le contrat de travail avec le bénéficiaire se réfère exclusivement aux activités de mise au travail dans le sens de la présente loi.

Le point (l) introduit la notion d'initiative prise en matière de lutte contre le chômage social. Il s'agit d'un terme général reprenant à la fois les activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et les activités de mise au travail.

Le point (m) précise la notion de mesure active en faveur de l'emploi. Il s'agit en l'occurrence des mesures suivantes:

- le contrat d'auxiliaire temporaire, conformément au chapitre 1 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
- le stage d'insertion, conformément au chapitre 2 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
- le stage de réinsertion, conformément à l'article 34 de la loi du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, telle qu'elle a été modifiée;
- le pool des assistants, conformément à l'article VII, paragraphe (1) de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle, telle que modifiée;
- les mises au travail de chômeurs indemnisés, conformément à l'article 33, paragraphes (2) et (3) de la loi du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, telle qu'elle a été modifiée;
- les formations, séminaires ou toute autre mesure assignée par les services compétents de l'Administration de l'emploi;

Le point (n) donne une définition au terme „marché du travail non visé par la présente loi“. Il s'agit de l'ensemble des employeurs ne tombant pas sous le champ d'application de la présente loi.

Le point (o) précise la notion de parcours d'insertion individuel. Le parcours d'insertion individuel précise pour chaque demandeur d'emploi, où la situation l'exige, les actions à déployer et qui sont destinées à soutenir, lancer ou relancer le processus d'insertion professionnelle du demandeur d'emploi.

Le parcours d'insertion individuel est de nature à favoriser un meilleur suivi des différents demandeurs et une adaptation permanente de son inadéquation éventuelle aux besoins du marché du travail non visé par la présente loi.

Article 3. Champ d'application

L'article 3 stipule dans son paragraphe (1) point 1. que les activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et les activités de mise au travail doivent exclusivement concerner des bénéficiaires, qui ne sont pas engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage, respectivement ne suivent pas de mesure active en faveur de l'emploi au plus tard six mois d'inscription à l'Administration de l'emploi.

La mise en œuvre des dispositions relatives au plan d'action national en faveur de l'emploi pour 1998 au niveau de l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle prévoyait entre autres comme objectif que les jeunes inscrits au chômage depuis trois mois (au lieu de six mois prévus dans les lignes directrices européennes) feront l'objet d'une mesure en vue de leur intégration ou réintégration dans la vie professionnelle. Les mêmes mesures sont applicables aux chômeurs adultes avant qu'ils n'atteignent une période d'inscription de six mois (au lieu de 12 mois dans les lignes directrices).

La loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan national d'action en faveur de l'emploi 1998 donne une réponse à la notion de demandeur d'emploi jeune en fixant la limite d'âge à 30 ans accomplis.

En se basant sur les dispositions ci-dessus, la présente loi vise à abolir les différences d'âge établies par les différentes législations respectivement définitions et se veut d'activer dans le cadre d'une des structures prévues par la présente loi l'ensemble des demandeurs d'emploi endéans une période maximale d'inscription à l'Administration de l'emploi de six mois, période qui est considérée comme période d'inactivation maximale raisonnablement supportable par un demandeur d'emploi.

A l'état actuel de la législation et des procédures, les demandeurs d'emploi jeunes et adultes bénéficiaires d'une mesure en faveur de l'emploi ne disposent pas a priori de bilan d'insertion professionnelle ni de bilan de compétences. Il s'agit cependant de prendre en charge plus spécifiquement cette population du moment qu'elle est inscrite auprès de l'Administration de l'emploi au plus tard à l'échéance définie par la présente loi. Ainsi le Comité de suivi instauré par l'article 6 de la présente loi peut-il demander l'établissement de ces bilans pour les bénéficiaires de la présente loi.

Les stipulations du point 1. visent avant tout à assurer une prééminence à l'ensemble des dispositifs en place auprès de l'Administration de l'emploi visant une activation de demandeurs d'emploi, avant de n'appliquer les dispositions de la présente loi à leur égard.

De ce fait, les dispositions de la présente loi sont tout à fait subsidiaires à tous les autres dispositifs en place au stade actuel et ne visent qu'exclusivement les demandeurs d'emploi pour lesquels il n'a pas été possible de trouver un emploi sur le marché du travail endéans les délais définis à l'article 3 paragraphe (1) point 1.

L'article 3 stipule dans son paragraphe (1) point 2. et subsidiairement aux dispositions du point 1. que les activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et les activités de mise au travail doivent exclusivement concerner des bénéficiaires qui ne sont pas engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage le premier jour ouvrable suivant la fin d'une mesure active en faveur de l'emploi.

Comme les outils d'activation de demandeurs d'emploi à disposition de l'Administration de l'emploi sont toujours prééminents par rapport aux dispositions de la présente loi, il y a lieu de garantir que les bénéficiaires au sens de la présente loi ne soient pas laissés pour compte après la fin d'une mesure active en faveur de l'emploi assignée par l'Administration de l'emploi.

L'élément de suivi permanent du demandeur d'emploi constitue l'élément clé dans la prise en charge de demandeurs d'emploi difficiles à placer.

Si le demandeur d'emploi assigné par l'Administration de l'emploi à une mesure active en faveur de l'emploi ne dispose pas d'un contrat de travail se basant sur le droit commun ou d'un contrat d'apprentissage le jour suivant la fin de la mesure, son dossier est transmis de suite au Comité de suivi instauré par la présente loi dans son article 4, sans respect du délai instauré par le paragraphe (1) point 1.

L'article 3 stipule dans son paragraphe (1) point 3. et subsidiairement aux dispositions des points 1. et 2. que les activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et les activités de mise au travail doivent exclusivement concerner des bénéficiaires qui sont liés par un contrat d'insertion prévu à l'article 8 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti et proposés par le Service national d'action sociale.

La présente loi a comme but primordial l'activation dans les plus brefs délais des demandeurs d'emploi afin d'éviter qu'ils ne s'enlisent dans des régimes passifs ou qu'ils ne deviennent tributaires d'aides sociales tel le revenu minimum garanti. D'autre part, elle vise une activation des personnes ayant disposé jusqu'ici d'un contrat d'insertion prévu à l'article 8 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un minimum garanti, en leur offrant des chances de réintégration sur le marché du travail via les dispositions spécifiques définies par la présente loi.

Elle tend donc à concilier deux situations extrêmes, d'une part le risque du demandeur d'emploi de tomber tôt ou tard dans le gouffre de l'aide sociale et d'autre part de réintégrer les personnes tributaires de l'aide sociale dans le marché du travail en leur offrant de la manière une valorisation personnelle et une base de subsistance financière autonome.

L'article 3 stipule dans son paragraphe (2) qu'à titre exceptionnel, les activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et les activités de mise au travail peuvent concerner des bénéficiaires non visés par le paragraphe (1) qui précède, sur accord préalable du Comité de suivi, donné sur base d'une demande écrite motivée de l'employeur.

Sur l'arrière-fond des expériences vécues dans le contexte des initiatives sociales en faveur de l'emploi, beaucoup de demandeurs d'emploi s'adressent directement aux initiatives afin de pouvoir bénéficier dans les plus brefs délais d'un travail rémunéré.

Comme l'accès aux initiatives sociales constitue l'élément clé de la présente loi, il y a donc lieu de canaliser la demande émanant de l'employeur vers l'organe responsable de l'accès et du suivi, organe qu'est le Comité de suivi instauré par la présente loi.

En pratique, l'employeur est tenu d'adresser sa demande écrite dûment motivée au secrétariat du Comité de suivi qui constitue dans ce contexte le dossier en étroite collaboration avec l'Administration de l'emploi ou le cas échéant le Service national d'action sociale.

L'article 3 stipule dans son paragraphe (3) que les formations, séminaires ou toute autre mesure assignés par les services compétents de l'Administration de l'emploi ne sont pas pris en compte pour l'application du point 2. du paragraphe (1) qui précède.

Cette disposition vise à ne pas prendre en considération au sens de la présente loi notamment:

- les formations proposées par les Centres nationaux de formation professionnelle continue qui offrent aux demandeurs d'emploi la possibilité de suivre une formation certifiée leur permettant d'augmenter leurs chances de (ré)intégrer le marché du travail,
- les formations de courte durée permettant aux demandeurs d'emploi d'acquérir des connaissances dans un domaine professionnel donné,
- les cours de perfectionnement organisés par diverses institutions telles le Centre de Langues ou les Chambres professionnelles,
- les séminaires interactifs en groupe permettant aux demandeurs d'emploi d'acquérir une démarche adaptée de recherche d'emploi et une meilleure connaissance de leur potentiel.

Il s'agit d'avoir une assurance assez large que les formations et séminaires offerts soient directement en relation avec une vacance ou une création de poste.

L'article 3 stipule dans son paragraphe (4) que la participation à temps partiel à une mesure active en faveur de l'emploi n'empêche pas l'application de la présente loi pour la quote-part du temps restant, dans le respect toutefois des limites fixées en matière de durée de travail par la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie respectivement de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

La présente disposition vise à assurer au demandeur d'emploi la faculté de pouvoir disposer dans son ensemble d'un contrat de travail à tâche complète, mesure active en faveur de l'emploi assignée par l'Administration de l'emploi et activité d'insertion ou de réinsertion professionnelle ou activité de mise au travail inclus.

L'article 3 stipule dans son paragraphe (5) que l'affectation par les services compétents de l'Administration de l'emploi d'une personne à une mesure en faveur de l'emploi auprès d'un employeur bénéficiant de l'agrément avant l'échéance du terme définie par le paragraphe (1) point 1. qui précède est subordonnée à l'information préalable du Comité de suivi.

Comme la question de l'accès aux structures définies par la présente loi est un élément charnière dans sa philosophie, la disposition introduite par l'article 3 dans son paragraphe (5) vise avant tout à ne pas créer, avant l'écoulement du terme obligatoire de six mois d'inscription à l'Administration de l'emploi, d'accès parallèle aux structures, sans information préalable du Comité de suivi.

Cette disposition rentre dans la droite lignée de la philosophie de base définie par l'élément de subsidiarité des dispositions de la présente loi et partant de ses structures aux missions fonctionnelles prééminentes de l'Administration de l'emploi. Elle rentre également dans la logique de suivi cohérent et continu des demandeurs d'emploi pris en charge par l'application de la présente loi.

L'article 3 stipule dans son paragraphe (6) que l'orientation par les services compétents de l'Administration de l'emploi d'une personne vers un contrat d'apprentissage auprès d'un employeur bénéficiant de l'agrément est subordonnée à l'accord préalable du Comité de suivi.

Cette disposition empiète uniquement sur la faculté de l'Administration de l'emploi de proposer un contrat d'apprentissage à un demandeur d'emploi auprès d'un employeur bénéficiant de l'agrément ministériel instauré par la présente loi dans ses articles 18 à 22. Tous les autres cas de figure ne sont pas visés par l'article 3 paragraphe (6).

Chapitre II: Coordination des initiatives prises en matière de lutte contre le chômage social

Article 4. Organes compétents

Un des buts prioritaires de la présente loi, hormis la question de l'accès des demandeurs d'emploi aux différentes initiatives sociales en faveur de l'emploi, est la coordination des initiatives prises en matière de lutte contre le chômage social dans un esprit de traitement égalitaire de tous les acteurs intervenant dans ce domaine. Ce traitement égalitaire de la part du législateur ne doit cependant pas exclure la diversité des différentes actions et approches afin de permettre l'éclosion d'une panoplie d'initiatives permettant de suffire à la lutte contre le chômage social au Luxembourg.

L'article 3 donne compétence de coordination au Comité permanent de l'emploi institué par l'article III de la loi modifiée du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle et au Comité de suivi qui est institué par l'article 6 de la présente loi.

Article 5. Missions du Comité permanent de l'emploi

L'article 5 dans son paragraphe (1) stipule que le Comité permanent de l'emploi, institué par l'article III de la loi modifiée du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle, se réunit au moins deux fois par an pour discuter de l'évolution du chômage social et des initiatives prises en la matière.

La présente loi vise donc à institutionnaliser le débat et le dialogue entre partenaires sociaux autour du thème du chômage social, en convoquant le Comité permanent de l'emploi au moins deux fois par an spécifiquement sur ce sujet. Ceci implique une réflexion permanente visant avant tout une adaptation des outils de lutte active à disposition et d'adapter le cas échéant de manière flexible les politiques axées à prévenir et à combattre activement le chômage social au Luxembourg.

Sur cet arrière-fond et en raison du vécu des six dernières années qui ont vu une prolifération abondante d'initiatives en faveur de l'emploi, le Comité permanent de l'emploi a compétence politique de discuter sur les initiatives prises en cette matière par les employeurs au sens de la présente loi.

L'article 5 paragraphe (2) définit les attributions du Comité permanent de l'emploi dans ce domaine. Il s'agit, de manière non limitative:

- a) de discuter des orientations en matière des initiatives prises en matière de lutte contre le chômage social;
 - il s'agit notamment de discuter entre partenaires sociaux afin de pouvoir parer aux éventuelles inadéquations constatées par l'Administration de l'emploi ou le Service national d'action sociale entre places vacantes ou disponibles et les compétences des demandeurs d'emploi faisant l'objet des dispositions de la présente loi.
- b) de conseiller le Gouvernement dans la définition des activités économiques soustraites au champ d'application du chapitre III de la présente loi;
 - la présente loi laisse ouvert tous les champs d'activités économiques aux activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles définies par le chapitre III de la présente loi en vue surtout d'assurer une perméabilité certaine entre les initiatives sociales en faveur de l'emploi et le marché du travail non visé par la présente loi. Si, pour des raisons quelconques, il y avait des hésitations de la part d'un des partenaires sociaux à accepter que les initiatives se lancent dans un domaine économique précis, le Comité permanent de l'emploi, dans un esprit de conciliation, pourrait utilement conseiller le Gouvernement sur la marche à suivre.
- c) de conseiller le Gouvernement dans la définition des travaux non satisfaits par le marché en vue du développement des activités de mise au travail;
 - s'agissant des activités de mise au travail qui aux termes de l'article 15 paragraphe (1) de la présente loi concernent en priorité les besoins non encore satisfaits par le marché du travail non visé par la présente loi, le Comité permanent de l'emploi est appelé de manière consensuelle à conseiller le Gouvernement dans la définition des travaux dont il s'agit.
- d) d'aplanir les conflits pouvant naître dans la mise en pratique de la présente loi;
 - au stade actuel, les initiatives sociales en faveur de l'emploi empiètent de manière directe ou indirecte sur d'autres activités économiques poursuivies par des structures commerciales. Il en résulte très souvent des conflits qui sont débattus sur la place publique. Afin de parer à de tels

situations à l'avenir, la présente loi vise à donner compétence au Comité permanent de l'emploi pour essayer d'aplanir ces conflits dans le contexte d'une discussion consensuelle entre partenaires sociaux.

- e) de formuler des avis en matière de lutte contre le chômage social au Gouvernement et au Comité de coordination tripartite, ainsi qu'à tout autre organe compétent en la matière;
 - afin d'associer activement les partenaires sociaux dans la démarche instaurée par la présente loi, le Comité permanent de l'emploi est appelé à formuler des avis en matière de lutte contre le chômage social à tout organe compétent en la matière dont notamment le Gouvernement et le Comité de coordination tripartite.
- f) de formuler des orientations au Comité de suivi dans l'exécution de ses tâches;
 - les missions du Comité permanent de l'emploi sont éminemment politiques. Voilà pourquoi il est appelé, dans le respect des lois et règlements, à formuler des orientations pratiques au Comité de suivi dans l'exécution des tâches qui lui sont déléguées par la présente loi, soit de sa propre initiative soit à la demande de ce dernier.
- g) d'aviser la partie du rapport d'activité annuel du Ministère du Travail et de l'Emploi concernant les initiatives prises en matière de lutte contre le chômage social;
 - les résultats des initiatives prises au sens de la présente loi seront consignés dans le rapport d'activité annuel du Ministère du Travail et de l'Emploi. Le Comité permanent de l'emploi, à la base de la mise en œuvre de ces politiques actives en faveur de l'emploi est appelé à aviser cette partie du rapport d'activité annuel du Ministère du Travail et de l'Emploi, en raison d'une augmentation certaine de la transparence des résultats des différentes initiatives en question.
- h) de conseiller le ministre ayant dans ses attributions l'emploi dans l'exploitation et la coordination des possibilités offertes en matière de chômage social par la loi du 30 juin 1976 portant: 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, telle qu'elle a été modifiée;
 - il s'agit dans le cas de l'espèce notamment de l'exploitation et de la coordination des possibilités offertes par la création d'emplois à l'échelon local, dans l'économie sociale et dans les nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché notamment dans les domaines de la rénovation urbaine, de l'environnement, de l'exploitation touristique, de l'encadrement des jeunes et de l'aide familiale de proximité.

Article 6. Composition, missions et fonctionnement du Comité de suivi

L'article 6 stipule dans son paragraphe (1) que la participation des bénéficiaires aux activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et aux activités de mise au travail est fonction de la décision d'un Comité de suivi, composé de 11 membres.

Si le Comité permanent de l'emploi a compétence politique en matière de lutte contre le chômage social, le Comité de suivi constitue l'organe d'exécution de cette politique dans la vie de tous les jours.

Hormis la définition du groupe cible dans le contexte de l'article 2 point (d), définition qui limite le champ d'application de la présente loi à une certaine catégorie de demandeurs d'emploi, la présente loi vise avant tout, hormis une activation précoce de la population cible dont question ci-dessus, à assurer un suivi qualitatif et quantitatif des demandeurs tout au long de leur parcours d'activation. Voilà pourquoi il est essentiel de régler l'accès des demandeurs d'emploi aux activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles respectivement aux activités de mise au travail.

La réglementation de l'accès des demandeurs est condition sine qua non d'une prise en charge des frais liés aux activités en question. Seuls les frais en relation avec les demandeurs d'emploi orientés suivant les dispositions de la présente loi vers les structures de transition respectivement définitives seront pris en charge conformément aux dispositions du chapitre V de la présente loi.

Suivant les stipulations de l'article 6, le Comité de suivi est composé de:

- a) deux représentants du ministre ayant dans ses attributions l'emploi;
- b) trois représentants du service de placement de l'Administration de l'emploi;
- c) un représentant du service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'emploi;
- d) un représentant du service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi de l'Administration de l'emploi;

- e) un représentant du Ministre ayant dans ses attributions la lutte contre l'exclusion sociale;
- f) un représentant du Service national d'action sociale;
- g) deux représentants des syndicats les plus représentatifs sur le plan national;
- h) deux représentants des organisations patronales.

La composition du comité est tripartite afin de donner une suite logique à l'approche consensuelle entre partenaires sociaux dans la lutte contre le chômage social.

Suivant l'article 6 paragraphe (2), les attributions du Comité de suivi sont notamment:

- a) de décider de la participation des bénéficiaires aux activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles, à l'exception de ceux visés par l'article 3 paragraphe (1) point 1. de la présente loi;
 - il s'agit de décider de l'accès aux structures d'insertion et de réinsertion définies par la présente loi. Dans un premier temps le Comité de suivi ne décide que sur les bénéficiaires qui ne sont pas engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage le premier jour ouvrable suivant la fin d'une mesure active en faveur de l'emploi respectivement sur les bénéficiaires qui sont liés par un contrat d'insertion prévu à l'article 8 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti et proposés par le Service national d'action sociale. S'agissant des bénéficiaires qui ne sont pas engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage, respectivement qui ne suivent pas de mesure active en faveur de l'emploi après six mois d'inscription à l'Administration de l'emploi, les employeurs bénéficiant de l'agrément ministériel peuvent recruter ces bénéficiaires dans les liens d'un contrat de mise à niveau tel que défini par l'article 7 de la présente loi, sans l'accord préalable du Comité de suivi. A ces fins, l'employeur bénéficiant de l'agrément ministériel doit collaborer avec l'Administration de l'emploi. Le Comité de suivi dispose à cet effet d'un moyen de contrôle ex post dans le contexte des dispositions de l'article 6 paragraphe (2) point f.
- b) de décider de la participation des bénéficiaires aux activités de mise au travail;
 - les activités de mise au travail visent des bénéficiaires qui sont extrêmement éloignés du marché du travail dans le contexte de structures définitives se situant dans un contexte d'économie de marché et/ou avant tout dans celui des emplois de proximité. La forme du contrat de travail qui se base sur le droit commun, tout comme le fait que l'employeur bénéficiant de l'agrément ministériel peut disposer d'un cofinancement suivant les conditions définies par le chapitre V de la présente loi, rend impératif un accord préalable du Comité de suivi. Ceci avant tout afin d'éviter dès le départ d'éventuels abus.
- c) de proposer aux employeurs une activité d'insertion ou de réinsertion professionnelle respectivement de mise au travail pour les bénéficiaires visés par l'article 3 paragraphe (1) et (3) au plus tard après sept mois d'inscription auprès de l'Administration de l'emploi;
 - la présente loi a une philosophie d'activation pour l'ensemble des demandeurs d'emploi au plus tard après six mois d'inscription à l'Administration de l'emploi. Les employeurs bénéficiant de l'agrément ministériel peuvent recruter les bénéficiaires dans les liens d'un contrat de mise à niveau en collaboration avec l'Administration de l'emploi à l'échéance du terme de six mois d'inscription sans l'accord préalable du Comité de suivi. Les dossiers des bénéficiaires qui ne disposeront pas, à l'échéance du septième mois d'inscription auprès de l'Administration de l'emploi, d'activation au sens de l'article 3 paragraphe (1) de la présente loi, seront obligatoirement transmis au Comité de suivi. Celui-ci pourra dans la suite proposer aux employeurs une activité d'insertion ou de réinsertion professionnelle respectivement de mise au travail. Toujours est-il qu'il pourra également retourner le dossier à l'Administration de l'emploi en vue de recommander d'autres mesures à entamer par cette dernière. L'élément de suivi constitue un élément clé dans la philosophie de base de la présente loi. Cet élément rend nécessaire une analyse et une concertation étroites au sujet de la situation de chaque demandeur d'emploi inscrit auprès de l'Administration de l'emploi après l'échéance des délais fixés par la présente loi en vue de son activation dans des délais les plus rapprochés. Il s'agit là d'une des fonctions clés du Comité de suivi.
- d) de demander, le cas échéant, pour les bénéficiaires, l'établissement d'un bilan d'insertion professionnelle ou d'un bilan de compétences par le service d'accompagnement personnalisé de l'Administration de l'emploi;
 - comme les bénéficiaires d'une mesure en faveur de l'emploi ne disposent pas a priori d'un bilan d'insertion professionnelle ou d'un bilan de compétences, le Comité de suivi peut demander, pour

les bénéficiaires où ceci lui paraît utile et indiqué, l'établissement de tels bilans par le service d'accompagnement personnalisé de l'Administration de l'emploi respectivement, par le biais de ce service, par des consultants externes chargés de l'établissement de tels bilans pour compte de l'Administration de l'emploi.

- e) d'approuver les budgets prévisionnels annuels et les plans décrivant les besoins en personnel présentés par les employeurs au ministre ayant dans ses attributions l'emploi dans le cadre de l'exécution de la présente loi;
- les employeurs disposant de l'agrément ministériel défini par le chapitre V section 1 de la présente loi sont tenus de présenter dans les conditions fixées par l'article 26 paragraphe (4) un budget prévisionnel au ministre ayant dans ses attributions l'emploi ainsi que des plans décrivant les besoins en personnel pour l'encadrement des activités. Ces budgets prévisionnels et plans décrivant les besoins en personnel sont communiqués au Comité de suivi pour approbation.
- f) de valider les décomptes annuels présentés par les employeurs au ministre ayant dans ses attributions l'emploi en application de la convention de coopération et en exécution de la loi du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat;
- les employeurs disposant de l'agrément ministériel défini par le chapitre V section 1 de la présente loi sont tenus de présenter dans les conditions fixées par l'article 26 paragraphe (2), respectivement par l'article 26 paragraphe (5) pour les communes, syndicats de communes et établissements publics, un décompte annuel au ministre ayant dans ses attributions l'emploi. Ces décomptes annuels sont communiqués au Comité de suivi pour validation. Dans ce contexte, le Comité de suivi dispose d'un moyen de contrôle ex post sur l'ensemble des activités dont également celles qui échappent à sa décision préalable. Il est partant dans les attributions du Comité de suivi de suggérer au ministre ayant dans ses attributions l'emploi notamment l'application de l'article 83 de la loi du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat relatif à la restitution de toute somme indûment touchée dans le contexte de l'exécution de la présente loi.
- g) de faire au ministre ayant dans ses attributions l'emploi des propositions relatives à la destinée du solde des décomptes annuels présentés;
- dans le contexte d'une approche à livres ouverts, le Comité de suivi est appelé à faire au ministre ayant dans ses attributions l'emploi des propositions relatives à la destinée du solde des décomptes annuels présentés. Il peut s'agir suivant les cas d'une perte respectivement d'un bénéfice éventuels. Le Comité pourra dès lors se prononcer, au vu de la gestion opérée par l'employeur, soit d'un remboursement de la perte, dans la limite des disponibilités budgétaires, soit d'une réduction de son apport financier en cas de bénéfices sans cause. La convention de coopération définie au chapitre V section 2 article 23 est basée sur un guide administratif et financier introduit par le paragraphe (4) du même article qui pourra mettre en place des lignes de conduite à observer par les employeurs pour l'affectation éventuelle du solde.
- h) de décider du principe et du degré de participation du fonds pour l'emploi aux frais de salaire du bénéficiaire d'activités de mise au travail;
- le Comité de suivi, sur base du dossier personnel du bénéficiaire et le cas échéant d'une demande dûment motivée de l'employeur, décide du principe et du taux de participation du fonds pour l'emploi aux frais de salaire du bénéficiaire d'activités se déroulant dans le contexte des structures définitives. Le Comité de suivi prend une décision individuelle qui peut être limitée dans le temps.
- i) d'évaluer la qualité de l'accompagnement et de l'encadrement des bénéficiaires;
- le Comité de suivi, sur base notamment de la convention de coopération définie au chapitre V section 2 article 23 paragraphe (2) points 2., 7. et 10. est appelé, dans le contexte de l'exécution de la présente loi, à se prononcer sur la qualité de l'accompagnement et de l'encadrement des bénéficiaires. Il pourra le faire également dans le contexte de sa mission lui déléguée par les articles 8 paragraphe (3) et 14 paragraphe (2).
- j) de décider de la prolongation éventuelle du contrat de mise à niveau;
- le contrat de mise à niveau introduit par le chapitre III, Section 1, article 7 ne peut être conclu par un employeur avec un bénéficiaire que sous l'accord préalable du Comité de suivi. L'article 8 stipule que le contrat de mise à niveau, d'une durée minimale de six mois, peut être renouvelé deux fois sans que la durée totale ne puisse dépasser vingt-quatre mois. Sur base d'une demande

dûment motivée du bénéficiaire, respectivement de son employeur, le Comité de suivi peut, le cas échéant les deux parties entendues dans leur avis, accorder une troisième prolongation de douze mois au maximum. Notons qu'il s'agit dans tous les cas d'une décision individuelle et que le principe général pour un employeur ne saurait être accordé par le Comité de suivi.

- k) de décider du type de contrat de travail à attribuer aux bénéficiaires orientés vers les activités de mise au travail;
- le Comité de suivi, sur base du dossier individuel du bénéficiaire, et le cas échéant sur demande dûment motivée de l'employeur, décide du type de contrat de travail à attribuer aux bénéficiaires orientés vers les structures définitives. Il s'agit dans le cas de l'espèce uniquement des deux formes de contrats de travail prévues par la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, telle qu'elle a été modifiée: du contrat de travail à durée déterminée et du contrat de travail à durée indéterminée.
- l) d'aviser les demandes en obtention d'un agrément de la part des employeurs;
- le Comité de suivi, en tant qu'organe „exécutif“ des décisions de l'organe politique qu'est le Comité permanent de l'emploi, avise l'ensemble des demandes en obtention d'un agrément de la part des employeurs, en raison notamment d'un travail éminemment important de coordination et afin de garder une cohérence certaine dans la mise en œuvre d'activités dans l'intérêt de la lutte contre le chômage social.
- m) de conseiller le ministre ayant dans ses attributions l'emploi dans la gestion administrative et financière des initiatives prises en matière de lutte contre le chômage social;
- le Comité de suivi est de par sa nature un organe à l'écoute des employeurs, des bénéficiaires et des administrations intervenant dans l'exécution de la présente loi. Voilà pourquoi il constitue un organe de prédilection idéal pour conseiller le ministre ayant dans ses attributions l'emploi surtout dans la gestion administrative et financière des initiatives prises en matière de lutte contre le chômage social.

L'article 6 stipule dans son paragraphe (3) que le Comité de suivi est présidé par un représentant du ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

Tout en réitérant la prééminence de toutes les mesures pouvant être mises en place par l'Administration de l'emploi avant que le dossier du demandeur d'emploi ne soit transmis au Comité de suivi, comité qui agit en conséquence de manière tout à fait subsidiaire, et tout en soutenant qu'il s'agit pour les bénéficiaires au sens de la présente loi d'une catégorie spécifique de demandeurs d'emploi, il y a lieu de séparer les compétences fonctionnelles par rapport à ce groupe cible des compétences spécifiques de l'Administration de l'emploi. L'association du Comité permanent de l'emploi, en tant qu'organe politique à la lutte active contre le chômage social, rend visible la visée prioritaire de politique active en faveur de l'emploi d'une partie significative de demandeurs d'emploi qui trop souvent constituent les „stocks“ de notre service public pour l'emploi. Voilà pourquoi la présidence du Comité de suivi est assurée par un représentant du ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

Le deuxième alinéa du paragraphe (3) dispose qu'en règle générale, le Comité de suivi est saisi par le service placement de l'Administration de l'emploi.

Etant donné que l'un des buts principaux de la présente loi est la prise en charge des personnes pour lesquelles les mesures traditionnelles en faveur de l'emploi ne semblent pas appropriées, le service placement de l'Administration de l'emploi transmet au Comité de suivi, sur base mensuelle, une liste reprenant l'ensemble des demandeurs d'emploi tombant sous le champ d'application de la présente loi, à savoir ceux qui sont inscrits depuis au moins sept mois auprès de l'Administration de l'emploi et qui ne sont pas engagés dans une mesure active en faveur de l'emploi au sens de la présente loi respectivement dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage à la fin d'une mesure en faveur de l'emploi.

Ce principe souffre cependant deux exceptions: le cas des bénéficiaires visés à l'article 3 paragraphe (1), point 3., pour lesquels la saisine est opérée par le Service national d'action sociale et le cas des bénéficiaires visés à l'article 3 paragraphe (2), pour lesquels la saisine est effectuée moyennant demande écrite motivée de l'employeur.

L'article 6 stipule dans son paragraphe (4) qu'il est nommé un membre suppléant pour chacun des membres titulaires susvisés. Le même paragraphe précise en outre que les membres titulaires et suppléants du Comité de suivi sont nommés par le ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

En raison notamment de la fréquence des réunions à tenir par le Comité de suivi, il importe de garantir dès le départ, que ces séances pourront utilement se dérouler dans les conditions définies par le paragraphe (11) du présent article.

L'article 6 stipule dans son paragraphe (5) que les membres du Comité de suivi sont nommés pour la durée de quatre ans, leur mandat est renouvelable.

La durée de quatre ans a été retenue en raison notamment de garder une cohérence dans le temps des décisions prises et de fortifier l'esprit d'équipe au Comité de suivi, esprit nécessaire à une bonne gestion journalière du chômage social.

L'article 6 stipule dans son paragraphe (6) que le Comité de suivi peut s'adjoindre, en cas de besoin, toutes les personnes dont le concours en raison de leur compétence ou de leur fonction lui paraît utile pour l'exécution de sa mission.

Il pourra s'agir dans le cas de l'espèce d'experts externes respectivement d'employeurs du choix du Comité de suivi qui pourront apporter une plus-value à la mission de décision, de conseil et d'évaluation du Comité de suivi.

L'article 6 stipule dans son paragraphe (7) que le Comité de suivi a la faculté de convoquer et d'entendre les bénéficiaires respectivement les employeurs dans l'exécution des missions lui conférées.

Ce paragraphe souligne le soucis de consensus et de conciliation entre les parties.

L'article 6 stipule dans son paragraphe (8) que les membres du Comité de suivi et les personnes visées aux paragraphes (6) et (7) du présent article sont tenus au secret des délibérations.

L'article 6 stipule dans son paragraphe (9) que le secrétariat du Comité de suivi est assuré par le Ministère du Travail et de l'Emploi.

L'article 6 dispose dans son paragraphe (10) que le Comité de suivi est convoqué sur invitation du Président, indiquant jour, heure, lieu et l'ordre du jour. La convocation et le cas échéant les documents se rapportant à l'ordre du jour doivent être envoyés au moins dix jours ouvrables avant la date de la réunion. Il dispose en outre que tout membre titulaire du Comité de suivi empêché d'assister à une session doit en aviser son suppléant et lui transmettre le dossier administratif ensemble avec la convocation. Enfin, il dispose que les séances du Comité de suivi ne sont pas publiques.

En raison de la composition tripartite du Comité de suivi, il y a en effet lieu de définir un laps de temps suffisant pour que les membres du comité puissent valablement se préparer pour les réunions en question. Vu qu'il s'agit de dossiers individuels qui nécessitent une confidentialité certaine dans leur traitement, les séances du Comité de suivi sont à huis clos.

L'article 6 stipule dans son paragraphe (11) que le Comité de suivi délibère valablement si la majorité de ses membres sont présents.

Il retient en outre que les décisions et avis du Comité de suivi sont pris à la majorité des voix exprimées. Lorsque le Président constate que le Comité de suivi n'est pas en nombre de délibérer valablement, il clôt la réunion.

Dans ce cas, il convoque, endéans les cinq jours, le Comité de suivi avec le même ordre du jour. Le Comité de suivi siège alors valablement, quel que soit le nombre des membres présents.

En cas de partage de voix, la voix du Président est prépondérante.

Les dispositions de l'article 6 paragraphe (11) sont de nature à assurer une continuité dans le travail du Comité de suivi, afin de permettre le respect des différents délais de procédures définies par la présente loi.

Chapitre III: Activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles

Section 1: Statut des bénéficiaires

Article 7. Contrat de mise à niveau

L'article 7 dispose dans son paragraphe (1) que dans le cadre des activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles, il est conclu un contrat de mise à niveau entre l'employeur et le bénéficiaire. L'accord préalable du Comité de suivi est requis pour les bénéficiaires visés par l'article 3 paragraphe (1) points 2. et 3. paragraphe (2) et paragraphe (5).

L'outil du contrat de mise à niveau est réservé exclusivement aux bénéficiaires au sens de la présente loi. En raison des dispositions d'accès aux mesures de la présente loi, et la fonction „filtre“ du Comité de suivi dans ce contexte, la conclusion du contrat de mise à niveau nécessite l'accord préalable de ce dernier hormis pour les bénéficiaires définis à l'article 3 paragraphe (1) point 1.

L'article 7 dispose dans son paragraphe (2) que le modèle-type du contrat de mise à niveau écrit entre l'employeur et le bénéficiaire est déterminé par voie de règlement grand-ducal.

La description du modèle-type du contrat de mise à niveau est conféré à un règlement grand-ducal qui est déposé conjointement à la présente loi, afin d'en accroître la transparence de lecture.

Article 8. Durée et fin du contrat de mise à niveau

L'article 8 dispose dans son paragraphe (1) que le contrat de mise à niveau est conclu pour une période ne pouvant être inférieure à six mois. Il peut être renouvelé deux fois sans que la durée totale ne puisse dépasser vingt-quatre mois. Il dispose en outre que le Comité de suivi peut, sur base d'une demande dûment motivée du bénéficiaire respectivement de son employeur et après avoir entendu le cas échéant les deux parties en leur avis, accorder une troisième prolongation de douze mois au maximum.

Afin de permettre au bénéficiaire et aux employeurs au sens de la présente loi d'opérer une insertion ou une réinsertion professionnelle dans des conditions adaptés au profil personnel du demandeur d'emploi, la durée du contrat de mise à niveau peut être adapté de manière flexible aux besoins spécifiques du bénéficiaire sans dépasser la limite de vingt-quatre mois au total et sans que le contrat n'ait été prorogé deux fois auparavant. Sur base d'une demande dûment motivée du bénéficiaire respectivement de son employeur, ce contrat maximal de vingt-quatre mois peut être renouvelé par le Comité de suivi une seule fois pour une période maximale de douze mois.

L'article 8 stipule dans son paragraphe (2) que le bénéficiaire peut mettre fin au contrat de mise à niveau moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours au cas où il s'engage dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée minimale de six mois, sans préjudice des dispositions de l'article 27 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Copie de la résiliation doit être adressée de suite par l'employeur, sous peine de remboursement intégral des sommes perçues sur base de l'article 24 paragraphe (1), au Comité de suivi.

La faculté du bénéficiaire à mettre fin au contrat de mise à niveau est donc limitée à deux cas de figure. Le premier étant celui de l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée qui lie le bénéficiaire à un employeur respectivement d'un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de six mois. Le second est déterminé par l'article 27 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail concernant la résiliation pour motif grave, afin de sauvegarder les intérêts du bénéficiaire vis-à-vis de son employeur. Dans tous les cas et dans un esprit évident de suivi des candidats, l'employeur, réceptionnaire des fonds en provenance du fonds pour l'emploi, doit adresser sans délai copie de la résiliation du chef du bénéficiaire au Comité de suivi, sous peine de remboursement intégral de l'indemnité visée à l'article 9 paragraphe (1) de la présente loi ainsi que la part patronale des charges salariales y relatives.

Ce dernier a faculté de vérifier la gravité des faits invoqués par le bénéficiaire à l'encontre de son employeur et de convoquer le cas échéant les parties en application de l'article 6 paragraphe (7).

L'article 8 paragraphe (3) stipule que l'employeur qui décide de mettre fin au contrat de mise à niveau doit saisir au préalable le Comité de suivi par lettre recommandée, en indiquant des motifs suffisants, réels et sérieux.

La résiliation d'un contrat de mise à niveau par l'employeur dans le contexte des activités d'insertion ou de réinsertion professionnelle est un acte tellement décisif qu'il implique, dans une optique de suivi permanent des candidats, une information préalable du Comité de suivi.

Le but des activités de transition est sans équivoque l'augmentation de l'employabilité des bénéficiaires qui sont souvent extrêmement éloignés du marché de l'emploi. Partant, les dispositions du droit commun dont notamment celles relatives à la résiliation pour faute grave ne peuvent pas être applicables au contrat de mise à niveau et aux relations de travail entre les bénéficiaires et l'employeur.

Une résiliation du contrat du chef de l'employeur nécessite de ce fait un accompagnement par le Comité de suivi, afin de sauvegarder et les intérêts du bénéficiaire auquel un tort irréparable pourrait être causé et ceux de l'employeur qui doit pouvoir continuer à gérer de manière sereine la structure à l'intention du groupe cible défini par la présente loi.

Parallèlement, l'employeur peut prononcer, par lettre recommandée, une dispense de travail non rémunérée à l'égard du bénéficiaire en l'informant de la saisine du Comité de suivi.

Il y a lieu d'informer le bénéficiaire à toutes les étapes de l'état de son dossier. L'employeur peut décider, au vu de sa perception de la gravité du cas, une dispense de travail non rémunérée à l'égard du bénéficiaire, en attendant la prise de position du Comité de suivi.

Le Comité de suivi dispose d'un délai de 20 jours ouvrables pour entendre, le cas échéant, les parties en application des dispositions de l'article 6 paragraphe (7) en vue de recueillir les explications du bénéficiaire et de l'employeur dans un esprit de concilier les parties.

Passé le délai de 20 jours ouvrables à partir de la date de l'envoi de la lettre recommandée, l'employeur retrouve la faculté de mettre fin au contrat de mise à niveau, moyennant la notification par lettre recommandée, en indiquant des motifs suffisants, réels et sérieux, d'un délai de préavis de quinze jours au bénéficiaire. Copie de la résiliation doit être adressée sans délai au Comité de suivi, sous peine de nullité et de remboursement intégral des sommes perçues sur base de l'article 24 paragraphe (1).

Même si les dispositions de l'article 8 paragraphe (3) sont de nature à concilier d'une part les parties et d'autre part à avoir connaissance et des problèmes du bénéficiaire et de ceux de l'employeur, il convient de définir des délais rapprochés afin de fixer les parties sur l'issue du conflit et de l'opinion du Comité de suivi. Après 20 jours ouvrables, l'employeur retrouve toutes ses possibilités de mettre fin au contrat de mise à niveau, nonobstant la prise de position du Comité de suivi.

Il importe que le Comité de suivi soit tenu au courant du résultat définitif de ses démarches de conciliation. Voilà pourquoi il impose au réceptionnaire des fonds en provenance du fonds pour l'emploi la tâche d'information formelle. Pour le cas où l'employeur qui a résilié le contrat de mise à niveau aurait enfreint aux dispositions du présent paragraphe, la résiliation du contrat serait nulle de plein droit et il aurait à s'acquitter du remboursement intégral des sommes perçues pour les indemnités visées à l'article 9 paragraphe (1) de la présente loi ainsi que la part patronale des charges salariales y relatives.

L'article 8 dispose dans son paragraphe (4) que le contrat de mise à niveau cesse de plein droit en cas de refus non justifié par le bénéficiaire d'un poste de travail approprié lui assigné par le service placement de l'Administration de l'emploi.

Etant donné que le but principal du contrat de mise à niveau est la transition vers le marché de l'emploi, le bénéficiaire doit, pendant toute sa durée rester disponible pour ce marché de l'emploi et répondre aux assignations de postes de travail lui proposées par l'Administration de l'emploi. Afin d'éviter des enlacements dans des structures de transition, le paragraphe (4) prévoit que le contrat de mise à niveau est résilié de plein droit au cas où le bénéficiaire refuse de manière non justifiée un poste lui assigné par l'Administration de l'emploi.

L'article 8 précise dans son paragraphe (5) que le bénéficiaire du contrat de mise à niveau est autorisé à s'absenter, avec maintien de l'intégralité de son indemnité, pour répondre à des offres d'emploi, lui assignées par le service placement de l'Administration de l'emploi.

Dans la suite logique du paragraphe (4) l'employeur doit dispenser le bénéficiaire de son occupation pour le mettre en mesure de répondre aux offres d'emploi lui assignées par le service placement de l'Administration de l'emploi. En vue de mettre le personnel encadrant de l'employeur en mesure d'accompagner et de suivre la présentation du bénéficiaire en question, le service placement de l'Administration de l'emploi adressera une copie de la carte d'assignation à l'employeur.

Article 9. Indemnisation des bénéficiaires d'un contrat de mise à niveau

L'article 9 stipule dans son paragraphe (1) que l'employeur est tenu de verser au bénéficiaire d'un contrat de mise à niveau une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

Le montant de l'indemnité a été volontairement fixée à quatre-vingts pour cent afin de garder une incitation réelle pour les bénéficiaires de transiter vers le marché du travail non subventionné au sens de la présente loi.

Toutefois, cette indemnité est maintenue à cent pour cent du salaire social minimum qui reviendrait à un travailleur non qualifié, pour les bénéficiaires définis à l'article 3 paragraphe (1) point 3. de la présente loi qui bénéficiaient, au moment de la décision du Comité de suivi en application de l'article 6 paragraphe (2) point a) de la présente loi, d'une des mesures définies par l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

La présente loi se veut, à des fins de transition dans le marché du travail, d'activer dans les liens d'un contrat de mise à niveau notamment les bénéficiaires en provenance du Service national d'action social ayant bénéficié d'activités d'insertion professionnelle définies par l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti. Ces activités sont rémunérées à cent pour cent du salaire social minimum. Afin d'inciter l'activation des bénéficiaires du RMG, l'indemnité revenant à ces bénéficiaires est maintenue à cent pour cent.

L'article 9 paragraphe (2) précise que l'indemnité visée au paragraphe (1) du même article est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

L'article 9 paragraphe (3) laisse la faculté à l'employeur, à titre facultatif, de verser une prime d'encouragement au bénéficiaire notamment en raison des progrès réalisés par celui-ci dans le cadre de l'activité d'insertion ou de réinsertion professionnelle.

L'article 9 paragraphe (4) dispose qu'au cas où l'indemnité, versée au bénéficiaire, est inférieure à l'indemnité de chômage complet le cas échéant touchée par lui avant le début de son contrat de mise à niveau, le fonds pour l'emploi lui verse la différence entre les deux montants pendant toute la durée du contrat de mise à niveau, sans préjudice de la dégressivité du plafond visé à l'article 25 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

Cette disposition s'avère particulièrement utile pour l'activation dans les meilleurs délais des chômeurs indemnisés. Etant donné que le contrat de mise à niveau peut être prolongé à plusieurs reprises, il importe de préciser que le droit commun en matière de dégressivité du plafonnement de l'indemnité de chômage est applicable, à savoir, en principe, deux cent cinquante pour cent du salaire social minimum pendant la durée de 182 jours, deux cent pour cent du salaire social minimum à partir du 183ième jour et cent cinquante pour cent du salaire social minimum au-delà de 365 jours.

Article 10. Régime juridique des contrats de mise à niveau

L'article 10 paragraphe (1) donne une énumération des autres dispositions législatives qui sont applicables aux bénéficiaires d'un contrat de mise à niveau.

1. les dispositions de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel des salariés du secteur privé, telle qu'elle a été modifiée;
2. les dispositions de la loi du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes;
3. les dispositions de la loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans le secteur public et privé de l'économie respectivement les dispositions concernant la durée de travail de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés;
4. les dispositions de la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux;
5. les dispositions de la loi du 1er août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers;
6. les articles 28 et 29 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail;
7. les dispositions de la loi 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel telle qu'elle a été modifiée;
8. les dispositions de la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail;
9. les dispositions de la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail;
10. les dispositions des articles 13 à 18 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;
11. les dispositions de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail;
12. les dispositions de la loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs;
13. les dispositions de la loi du 1er août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes;

14. les dispositions de la loi du 20 décembre 2002 portant approbation de la Convention internationale du travail No 172 concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, adoptée par la Conférence Internationale du Travail à Genève, le 25 juin 1991;
15. les dispositions de la loi du 20 décembre 2002 portant 1. réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration; 2. modification a) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant réglementation du louage de service des employés privés, b) de l'article 5bis de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et c) de l'article 1er de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

L'article 10 paragraphe (2) stipule que les bénéficiaires d'un contrat de mise à niveau ne tombent pas sous le champ d'application de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. Il en est de même des dispositions de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

Le contrat de mise à niveau constitue en fait une mesure en faveur de l'emploi et non un contrat de travail se basant sur le droit commun. Voilà pourquoi les bénéficiaires au sens de la présente loi ne rentrent pas en ligne de compte pour le calcul des effectifs du personnel occupé auprès de l'employeur.

L'article 10 stipule dans son paragraphe (3) que les périodes d'occupation en contrat de mise à niveau donnent droit à l'application des dispositions de l'article 13 de la loi du 30 juin 1976 portant: 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, telle qu'elle a été modifiée.

Les périodes d'occupation en contrat de mise à niveau sont applicables aux conditions d'admission au bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

L'article 10 stipule dans son paragraphe (4) que les dispositions de l'article 22 paragraphe (4) de la loi du 30 juin 1976 portant: 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, telle qu'elle a été modifiée, sont applicables aux chômeurs indemnisés bénéficiant d'un contrat de mise à niveau.

Le droit à l'indemnité de chômage complet du demandeur d'emploi indemnisé disposant d'un contrat de mise à niveau au sens de la présente loi peut être maintenu pour une période de six mois au plus à compter de l'expiration du droit à l'indemnité de chômage complet conformément aux dispositions du paragraphe (1) de l'article 22 de la loi précitée suivant lequel l'indemnité de chômage complet est due pour trois cent soixante-cinq jours de calendrier au maximum par période de vingt-quatre mois.

Section 2: Déroulement des activités

Article 11. Etablissement d'un parcours d'insertion individuel du bénéficiaire

L'article 11 dispose au paragraphe (1) qu'au cours des activités d'insertion et de réinsertion professionnelles, le bénéficiaire se voit établir, sur base du bilan de compétences et/ou du bilan d'insertion professionnel, un parcours d'insertion individuel élaboré en étroite concertation par les services compétents de l'Administration de l'emploi, l'employeur et le bénéficiaire.

Pour des raisons de cohérence dans le suivi et l'accompagnement personnalisé des bénéficiaires, il y a lieu de définir un parcours d'insertion individuel du bénéficiaire tenant compte de ses capacités professionnelles individuelles et de son projet d'insertion ou de réinsertion personnel. L'association active des services compétents de l'Administration de l'emploi est de nature à obliger l'employeur, respectivement le bénéficiaire à rester en contact permanent avec cette administration où le bénéficiaire reste inscrit comme demandeur d'emploi. De la manière, la prééminence des actions que l'Administration est appelée à mettre en œuvre de par ses compétences fonctionnelles reste garantie.

L'article 10 paragraphe (2) dispose que le parcours d'insertion individuel est fonction du niveau de formation et de l'occupation du bénéficiaire.

Ce paragraphe souligne suffisamment qu'il y a lieu de rechercher pour chaque bénéficiaire au sens de la présente loi une solution personnalisée et individuelle.

Article 12. Nature des activités

L'article 12 paragraphe (1) dispose que les activités d'insertion et de réinsertion professionnelles visent en priorité les activités économiques pour lesquelles il existe une offre suffisante en termes d'emplois sur le marché du travail non visé par la présente loi.

Comme la présente loi s'adresse à une catégorie spécifique de demandeurs d'emploi et que les activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles visent une intégration définitive sur le marché de travail non subventionné au sens de la présente loi, il importe de connaître les activités économiques qui présentent une inadéquation entre offres et demandes d'emploi afin de faciliter une meilleure transition dans ces domaines spécifiques. Le texte accorde une priorité mais non une exclusivité à ces domaines spécifiques.

L'article 12 paragraphe (2) rappelle que la compétence de définition des activités dont il s'agit incombe au Comité permanent de l'emploi qui définit au moins une fois par an les activités économiques visées au paragraphe (1) du présent article afin de permettre une adaptation des activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles aux réalités économiques et à celles du marché du travail non visé par la présente loi.

L'article 12 paragraphe (3) dispose que les activités d'insertion et de réinsertion professionnelles de l'employeur tombant sous le champ d'application de loi du 21 avril 1928 sur les associations sans but lucratif et les établissements d'utilité publique telle que modifiée par la suite, doivent se dérouler en partenariat avec les employeurs du marché du travail non visé par la présente loi.

Il s'agit d'établir des liens directs entre le bénéficiaire et l'employeur potentiel du marché du travail non visé par la présente loi afin de garantir la finalité recherchée qu'est celle d'une intégration définitive du bénéficiaire sur le marché de l'emploi.

L'article 12 confère dans son paragraphe (4) compétence de définition des modalités du partenariat auquel il est fait référence au paragraphe (3) du présent article à la convention de coopération définie à l'article 23 de la présente loi.

Chapitre IV: Activités de mise au travail

Section 1: Régime juridique applicable

Article 13. Application du droit commun

Les dispositions de l'article 13 prévoient que les activités de mise au travail sont soumises à l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles de droit commun du travail, et notamment à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, telle qu'elle a été modifiée.

Les activités de mise au travail se déroulent dans des structures définitives visant avant tout des bénéficiaires qui sont extrêmement éloignés du marché du travail. Ces structures peuvent se situer dans un contexte d'économie de marché et/ou avant tout dans celui des emplois de proximité. Le contexte sur le lieu de travail est donc celui d'un poste de travail tout à fait ordinaire et il y a lieu d'y appliquer l'ensemble des dispositions y relatives dont notamment celles de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, telle qu'elle a été modifiée.

Article 14. Obligations de l'employeur

L'article 14 dispose dans son paragraphe (1) que le bénéficiaire reçoit, dans le cadre des activités de mise au travail sur base de son parcours d'insertion individuel, un emploi correspondant à son profil.

Il est vital pour le bénéficiaire d'une activité de mise au travail qu'un parcours d'insertion individuel lui soit défini. Sur base de ce parcours d'insertion et sur base des bilans d'insertion professionnel respectivement des bilans de compétences, sur décision du Comité de suivi, l'employeur pourra définir un emploi correspondant au profil du bénéficiaire. Ces mesures sont d'une importance qualitative vitale, notamment pour les missions de suivi à assumer par le Comité de suivi dans la suite.

L'article 14 stipule dans son paragraphe (2) que copie de toute résiliation du contrat de travail du bénéficiaire doit être adressée par l'employeur au Comité de suivi sous peine de remboursement intégral des sommes perçues sur base de l'article 25 paragraphe (1) de la présente loi.

Dans une optique de suivi permanent des bénéficiaires, il importe que le Comité de suivi soit tenu au courant, dans le contexte des activités de mise au travail, de la résiliation du contrat de travail du chef de l'employeur. Dans ce contexte une copie de la lettre de résiliation est à adresser sans délai au Comité de suivi.

En effet, s'il ne dispose pas de cette information vitale, il lui est impossible d'assumer son rôle de suivi. Voilà pourquoi le présent paragraphe impose à l'employeur en tant que réceptionnaire des fonds en provenance du fonds pour l'emploi, une tâche d'information formelle.

Pour le cas où l'employeur aurait enfreint aux dispositions du paragraphe (2) de l'article 14, il aurait à s'acquitter du remboursement de l'intégralité des sommes perçues pour le bénéficiaire sur base de l'article 25 paragraphe (1), qui concernent notamment la participation d'une quote-part pouvant aller jusqu'à cent pour cent du salaire du bénéficiaire.

L'article 14 renseigne dans son paragraphe (3) que l'employeur est tenu en outre d'informer par écrit le Comité de suivi de la résiliation du contrat de travail par le bénéficiaire, respectivement de la venue à échéance du contrat de travail à durée déterminée, sous peine de remboursement intégral des sommes perçues sur base de l'article 25 paragraphe (1) de la présente loi.

Comme le Comité de suivi n'a aucune emprise directe, ni légale, ni contractuelle sur le bénéficiaire, le présent paragraphe impose au réceptionnaire des fonds en provenance du fonds pour l'emploi, donc à l'employeur, signataire de la convention avec le ministre ayant dans ses attributions l'emploi, la tâche d'information formelle. Pour le cas où l'employeur aurait enfreint aux dispositions du paragraphe (3) de l'article 14, il aurait à s'acquitter du remboursement de l'intégralité des sommes perçues pour le bénéficiaire sur base de l'article 25 paragraphe (1), qui concernent notamment la participation d'une quote-part pouvant aller jusqu'à cent pour cent du salaire du bénéficiaire.

Section 2: Déroulement des activités

Article 15. Nature des activités

L'article 15 définit dans son paragraphe (1) que les activités de mise au travail concernent en priorité les besoins non satisfaits par le marché du travail non visé par la présente loi.

En effet, comme la déclaration gouvernementale du 12 août 1999 prévoit expressément la possibilité de conférer un statut aux travaux visés par l'économie sociale dans le contexte d'emplois de proximité tout en prenant garde à ne pas favoriser la création d'un marché de l'emploi parallèle, les activités de mise au travail définies par le paragraphe (1) de l'article 15 visent en priorité les besoins non satisfaits par le marché du travail reprenant l'ensemble des employeurs ne tombant pas sous le champ d'application de la présente loi.

L'article 15 renseigne dans son paragraphe (2) que le Comité permanent de l'emploi conseille le Gouvernement dans la définition des travaux visés au paragraphe (1) du présent article.

Conformément aux dispositions de l'article 5 paragraphe (2) point c), le Comité permanent de l'emploi est appelé de manière consensuelle à conseiller le Gouvernement des travaux concernés par les activités de mise au travail au sens de la présente loi.

Article 16. Forme juridique de l'employeur

En vue de bénéficier des avantages financiers en application du chapitre V de la présente loi, les activités de mise au travail doivent se dérouler, au plus tard le dernier jour de la sixième année suivant leur démarrage, exclusivement dans le cadre d'une société commerciale au sens de la loi du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, telle qu'elle a été modifiée.

La majorité des initiatives sociales en faveur de l'emploi se déroulent dans un contexte de structures mixtes reprenant et des activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et en partie déjà des activités de mise au travail au sens de la présente loi. Ces entités sont cependant constituées pour la majeure partie sous le régime d'une association sans but lucratif conformément à la loi du 21 avril 1928 sur les associations sans but lucratif et les établissements d'utilité publique telle que modifiée.

Cette forme juridique n'est cependant pas appropriée à une commercialisation de produits et/ou de services.

Comme les activités de mise au travail se déroulent dans un contexte d'économie de marché il s'avère être important – sur l'arrière-fond d'un traitement égalitaire de tous les intervenants et d'éviter une concurrence déloyale – de doter ces activités d'une forme juridique sociétaire adaptée au contexte dans lequel elles évoluent. En raison de leur caractère éminemment social, la forme de la société coopérative serait à privilégier, sans pour autant exclure l'ensemble des autres formes juridiques de sociétés commerciales.

Afin de permettre cependant l'éclosion de nouvelles activités de mise au travail émanant d'initiatives en place, la forme sociétaire d'association sans but lucratif est acceptable pendant une période de six années consécutives. La date de démarrage étant la date de la signature de la première convention de coopération, au sens de l'article 23 de la présente loi, pour les activités dont il s'agit. La fin de la période de démarrage étant le dernier jour de la sixième année suivant la signature de la convention dont question ci-dessus.

Chapitre V: Dispositions financières

Article 17. Conditions du soutien financier de l'Etat

L'article 17 stipule dans son paragraphe (1) que le ministre ayant dans ses attributions l'emploi peut subventionner, à charge des crédits en provenance du fonds pour l'emploi, les activités de tout employeur en matière d'insertion ou de réinsertion professionnelles respectivement en matière de mise au travail de personnes définies à l'article 3 de la présente loi.

Il y a lieu de rappeler qu'il s'agit au sens de la présente loi uniquement des employeurs qui ont reçu l'agrément ministériel visé à la section 1 du chapitre V de la présente loi. Le soutien financier concerne tant les activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles, donc les activités visant une transition sur le marché du travail ordinaire, que les activités de mise au travail visant une admission des bénéficiaires dans le contexte de structures définitives.

Le bénéfice d'une aide financière au sens de la loi relative à la lutte contre le chômage social est strictement limité au champ d'application de la présente loi défini à l'article 3. Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi, sur base des conseils du Comité permanent de l'emploi lui conférés notamment par les stipulations de l'article 5 paragraphe (2) et sur avis du Comité de suivi instauré par l'article 6 de la présente loi, dispose d'un pouvoir discrétionnaire d'appréciation en matière d'allocation de subventions financières aux employeurs.

Dans ce contexte, il va sans dire que surtout les entités d'activité de mise au travail qui sont très proches du marché ordinaire et qui du fait de leur structure commerciale peuvent subvenir le cas échéant entièrement à leurs besoins, n'ont pas de droit absolu à subvention financière de la part de l'Etat.

L'article 17 dispose dans son paragraphe (2) que cette subvention est subordonnée à l'obtention d'un agrément ministériel ainsi qu'à la conclusion d'une convention de coopération.

Hormis la nécessité d'un agrément, la subvention dont question au paragraphe (1) du présent article, est subordonnée à la conclusion d'une convention de coopération, conventions qui sont d'usage d'ores et déjà pour les initiatives sociales en faveur de l'emploi et pour les ateliers protégés. En effet, à la demande expresse de la Commission d'Exécution budgétaire de la Chambre des Députés, le Ministre du Travail et de l'Emploi a subordonné dès l'exercice 2003 ses participations aux frais de fonctionnement de ces entités à la conclusion d'une convention de coopération.

L'article 17 précise dans son paragraphe (3) que le ministre ayant dans ses attributions l'emploi peut accorder, sur base d'une demande écrite motivée de l'employeur, des avances trimestrielles à l'employeur pour le financement des activités de réinsertion professionnelles et les activités de mise au travail.

Ces dispositions sont surtout de nature à garantir une gestion financière saine au niveau des différentes entités qui n'ont très souvent pas assez de liquidités pour faire face aux frais courants qu'ils encourent du fait de leurs activités au service de l'Etat. Il s'avère difficile, voire impossible surtout pour les associations sans but lucratif oeuvrant dans le champ d'action de la présente loi, de devoir préfinancer l'ensemble de leurs activités. Vouloir déclencher le soutien financier de l'Etat uniquement après la présentation d'un décompte ex post reprenant les dépenses réellement encourues et éligibles au sens de la présente loi, anéantirait toutes ces initiatives qui ont fait preuve d'esprit de pionnier dans le contexte du chômage social au Luxembourg.

Section 1: L'agrément ministériel

L'article 18 spécifie dans son paragraphe (1) que, sans préjudice du respect d'autres dispositions légales applicables, aucun employeur ne peut prétendre au bénéfice de la présente loi s'il n'est pas en possession d'un agrément écrit du ministre ayant dans ses attributions l'emploi attribué sur avis du Comité de suivi.

Cette loi réglant d'une part l'accès des bénéficiaires aux initiatives sociales en faveur de l'emploi et d'autre part le suivi des bénéficiaires dans le contexte des initiatives et même au-delà, l'agrément ministériel préalable constitue une obligation absolue. Il est la condition sine qua non pour la mise en place de l'ensemble des dispositifs à appliquer aux bénéficiaires de la présente loi, dans le contexte d'un partenariat étroit entre le ministre ayant dans ses attributions l'emploi, le Comité de suivi et les employeurs.

L'article 18 paragraphe (2) fixe que l'agrément doit être demandé pour tout ou partie des activités de l'employeur.

D'une part, une des initiatives actuelles est constituée en réseau reprenant une multitude d'associations sans but lucratif différentes, qui gèrent sous leur seule responsabilité leur initiative locale, sectorielle ou régionale. Toujours est-il que l'association gérant le réseau obtient les fonds de la part de l'Etat et les fait transiter vers les différentes entités du réseau en fonction de leurs besoins respectifs. Dans ce contexte, et afin de garantir et la transparence dans les structures et dans la gestion tant administrative que financière, et surtout les différents niveaux de responsabilité de bonne gestion financière vis-à-vis de l'Etat, le paragraphe (2) prévoit la possibilité que toutes les entités individuelles doivent disposer de l'agrément ministériel défini par la section 1 du chapitre V.

D'autre part, comme le terme employeur comprend toute personne physique ou morale qui est partie au contrat de mise à niveau ou au contrat de travail avec le bénéficiaire, à l'exception de l'Etat, il se pourrait qu'un employeur du secteur privé crée des structures spécifiques répondant aux exigences de la présente loi à l'intérieur de son entreprise. Dans ce cas, l'agrément ministériel serait restreint à la seule partie des activités de l'employeur liée au champ d'application de la présente loi.

Aux termes du paragraphe (2) de l'article 18 de la présente loi, un employeur gérant et des activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et des activités de mise au travail, peut être contraint de demander deux agréments ministériels distincts.

Article 19. Conditions d'obtention de l'agrément

L'article 19 définit les conditions que l'employeur doit remplir pour pouvoir obtenir l'agrément ministériel. Il s'agit notamment:

- a) remplir les conditions d'honorabilité dans le chef des membres des organes dirigeants de la personne morale responsables de la gestion des activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et des activités de mise au travail dans le chef du personnel dirigeant;
 - les conditions d'honorabilité sont donc applicables et aux membres des conseils d'administration qui gèrent les différentes activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et des activités de mise au travail, ainsi qu'aux membres salariés de la direction effective des différentes entités s'occupant des activités dont question ci-avant.
- b) ne pas avoir été mis en état de faillite, de concordat préventif de faillite ou de déconfiture;
 - comme l'élément de bonne gestion est prioritaire dans l'ensemble des activités visées par la présente loi et comme les activités de mise au travail visent des structures commerciales, il est impératif de s'assurer que l'employeur n'ait pas été mis en état de faillite, de concordat préventif de faillite ou de déconfiture.
- c) avoir répondu à l'ensemble des exigences légales en matière de législation sur les sociétés et associations;
 - il importe que l'employeur apporte la preuve de s'être acquitté de l'ensemble des obligations légales en matière de législation sur les sociétés et associations, tels à titre d'exemple dépôt et publication de bilans et de comptes de profits et pertes, obligations liées au registre de commerce etc.
- d) suffire, s'il y a lieu, aux obligations de la loi du 9 mai 1990 relative aux établissements dangereux, insalubres ou incommodes telle que modifiée;
 - l'employeur devra démontrer qu'il a suffi aux obligations de la loi du 9 mai 1990 relative aux établissements dangereux, insalubres ou incommodes telle que modifiée, notamment par des certificats de conformité, s'il y a lieu, en provenance des administrations respectives.
- e) garantir que les activités agréées soient accessibles aux bénéficiaires indépendamment de toutes considérations d'ordre idéologique, philosophique ou religieux et que le bénéficiaire ait droit à la

protection de sa vie privée et au respect de ses convictions idéologiques, philosophiques et religieuses;

- les dispositions du point e) visent à garantir à tout bénéficiaire l'accessibilité aux activités de l'employeur. Il ne saurait donc être question qu'un employeur refuse un bénéficiaire sur l'arrière-fond de considérations d'ordre idéologique, philosophique ou religieux.

Comme certaines catégories de bénéficiaires, notamment ceux qui sont très éloignés du marché du travail (exemples: toxicomanes, sans-abri, ex-détenus) présentent très souvent une problématique complémentaire sociale, le respect de la vie privée est un impératif visant à ne pas mêler les problèmes privés avec ceux du monde du travail. Il en est de même du respect des convictions idéologiques, philosophiques et religieuses qui rentrent dans les libertés fondamentales d'un chacun.

Article 20. Demande en obtention de l'agrément

Le paragraphe (1) de l'article 20 précise que l'honorabilité professionnelle des personnes visées à l'article 19 point a) de la présente loi est appréciée par le ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

En effet, afin de ne pas trop bureaucratiser la démarche, et au vu que tant les membres des organes dirigeants de la personne morale responsables de la gestion des activités d'insertion et de réinsertion professionnelle et des activités de mise au travail, que le personnel dirigeant est touché par cette disposition, il est laissé à l'appréciation du ministre ayant l'emploi dans ses attributions de constater cette honorabilité. Il ne saurait être question de demander dans ce contexte les antécédents judiciaires ou d'autres éléments à fournir par une enquête administrative.

Le paragraphe (2) de l'article 20 déclare que les communes, syndicats de communes et établissements publics sont supposés remplir d'office les conditions d'honorabilité.

Partant, le ministre ayant dans ses attributions l'emploi n'a pas à apprécier les conditions d'honorabilité des communes, syndicats de communes et établissements publics.

Le paragraphe (3) de l'article 20 stipule que le ministre ayant dans ses attributions l'emploi peut prendre à cet effet les avis de l'Inspection du travail et des mines, de l'Administration de l'emploi ainsi que d'autres experts en la matière.

Dans le contexte de l'exécution de son pouvoir d'appréciation sur l'honorabilité professionnelle des personnes visées à l'article 19 point a), le ministre ayant dans ses attributions l'emploi peut prendre des avis auprès des administrations travaillant sous sa compétence fonctionnelle telles l'Inspection du travail et des mines et l'Administration de l'emploi mais aussi d'autres experts en la matière, internes au pouvoir exécutif ou externes à celui-ci.

Article 21. Octroi, refus ou retrait de l'agrément

L'article 21 indique dans son paragraphe (1) que l'agrément peut être limité dans le temps. La durée de validité de l'agrément ne peut être inférieure à un an.

Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi a la possibilité de limiter dans le temps l'agrément notamment dans les cas où un nouvel employeur venait poser sa demande en obtention de l'agrément. De la manière, le ministre ayant dans ses attributions l'emploi et le Comité de suivi disposent d'un moyen approprié permettant de réduire sensiblement le risque lié à l'éclosion d'activités qui seraient de nature à vouloir opérer un abus de droit par rapport à la présente loi.

D'autre part, afin de permettre la mise en place de structures durables et afin de garantir aux employeurs de pouvoir valablement entamer leur mission, la durée de validité de l'agrément ne peut être inférieure à un an.

L'article 21 stipule dans son paragraphe (2) que la demande de prorogation doit parvenir par lettre recommandée avec accusé de réception au ministre ayant dans ses attributions l'emploi au plus tard trois mois avant l'échéance du terme.

La demande de prorogation doit parvenir par lettre recommandée avec accusé de réception au ministre ayant dans ses attributions l'emploi, afin que l'employeur dispose d'un moyen de preuve qu'il a effectivement posé sa demande en prolongation.

Le délai de trois mois est impératif et au ministre ayant dans ses attributions l'emploi et au Comité de suivi afin de pouvoir valablement statuer sur la prolongation de l'agrément sur base du dossier de l'employeur reprenant notamment le nombre de bénéficiaires engagés, le nombre de refus d'engagement de bénéficiaires sur proposition du Comité de suivi en application de l'article 6 paragraphe (2)

point c), la qualité du travail à déterminer notamment sur base des transferts effectifs de bénéficiaires sur le marché du travail, la qualité des décomptes financiers etc.

L'article 21 retient dans son paragraphe (3) que l'agrément est refusé ou retiré si les conditions légales ou réglementaires applicables ne sont pas ou plus remplies.

Il s'agit notamment des conditions de base définies à l'article 19 mais surtout de celles définies plus amplement en matière de gestion administrative et financière aux articles 23, 24, 25 et 26 de la présente loi.

Le paragraphe (3) de l'article 21 retient en outre que la décision de refus ou de retrait dûment motivée est prise par le ministre ayant dans ses attributions l'emploi, sur avis du Comité de suivi et notifiée par voie de lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur.

Il y a lieu d'impliquer activement le Comité de suivi dans les décisions de refus respectivement de retrait de l'agrément étant donné que ce Comité constitue l'organe de liaison entre le ministre ayant dans ses attributions l'emploi et l'employeur.

Comme notamment le retrait de l'agrément constitue par essence même un acte extrêmement exceptionnel et décisif, l'avis préalable du Comité de suivi est requis. L'avis comprendra tous les éléments nécessaires permettant au ministre ayant dans ses attributions l'emploi de prendre une décision dûment motivée.

Il en est de même pour les décisions de refus de l'agrément alors que le Comité de suivi dispose de tous les éléments utiles permettant d'émettre un avis analytique au ministre ayant dans ses attributions l'emploi aux fins d'une décision dûment motivée.

Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi doit notifier sa décision de refus ou de retrait de l'agrément par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur.

L'article 21 précise toutefois dans son paragraphe (4) que le retrait de l'agrément ne peut intervenir qu'après une mise en demeure, par voie de lettre recommandée avec accusé de réception, du ministre ayant dans ses attributions l'emploi invitant l'employeur à se conformer, dans un délai allant, selon les circonstances, de huit jours à trois mois, aux conditions légales et réglementaires applicables.

Comme le retrait de l'agrément constitue un acte extrêmement exceptionnel et décisif, il importe de sommer l'employeur fautif de se conformer aux conditions légales et réglementaires applicables, y compris les stipulations de la convention de collaboration définie à l'article 23 de la présente loi. Suivant la gravité des infractions constatées et le temps nécessaire pour y remédier le cas échéant, le ministre ayant dans ses attributions l'emploi peut apprécier le délai d'une mise en conformité de huit jours à trois mois au maximum.

L'article 21 affirme dans son paragraphe (5) que l'agrément expire de plein droit en cas de faillite ou de dissolution de la société respectivement de dissolution de l'association.

En effet, les sociétés en faillite ou les associations en dissolution ne peuvent plus répondre aux exigences de l'agrément, ni aux conditions légales et réglementaires applicables à la présente loi. Voilà pourquoi l'agrément est réputé expirer de plein droit si l'une des conditions reprises ci-avant venait de se présenter.

L'article 21 expose dans son paragraphe (6) que le ministre ayant dans ses attributions l'emploi, peut, sans préjudice des pouvoirs reconnus aux officiers et agents de police judiciaire et de la police grand-ducale, vérifier sur place et sur pièces le respect des dispositions du présent chapitre.

Les stipulations du paragraphe (6) sont de nature à étendre la mission de contrôle de l'Etat prévue par le chapitre 18 de la loi du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat relative au contrôle de l'utilisation des concours financiers accordés par l'Etat aux conditions d'octroi, de refus ou de retrait de l'agrément, notamment en vue de l'application des dispositions du paragraphe (3) du présent article.

L'article 21 énonce dans son paragraphe (6) que les décisions concernant l'octroi ou le retrait de l'agrément sont notifiées au membres du Comité permanent de l'emploi et du Comité de suivi. Il en est de même des informations relatives au paragraphe (3) du présent article.

Ces dispositions sont de nature à souligner d'une part la prééminence des deux organes en matière de lutte contre le chômage social et d'autre part à assurer une parfaite transparence dans la gestion des questions relatives à l'agrément ministériel. Il importe donc de tenir continuellement informés les deux organes des décisions ministérielles relatives à l'agrément.

L'article 21 stipule dans son paragraphe (7) que le ministre ayant dans ses attributions l'emploi tient une liste des employeurs ayant reçu l'agrément ministériel.

La liste est actualisée, s'il y a lieu, mensuellement et transmise à l'Administration de l'emploi aux fins de suffire aux dispositions de l'article 3 paragraphes (5) et (6) de la présente loi.

Il importe de tenir une liste de l'ensemble des employeurs ayant reçu l'agrément ministériel en exécution de la présente loi et d'en informer régulièrement l'Administration de l'emploi qui en matière d'activation est prééminente au courant des six premiers mois d'inscription du demandeur d'emploi par rapport aux dispositions de la présente loi.

Suivant les stipulations de l'article 3 paragraphe (5), l'affectation par les services compétents de l'Administration de l'emploi d'une personne à une mesure en faveur de l'emploi auprès d'un employeur bénéficiant de l'agrément avant l'échéance du terme défini par le paragraphe (1) point 1, qui se situe après six mois d'inscription, est subordonnée à l'information préalable du Comité de suivi. Suivant celles de l'article 3 paragraphe (6) l'orientation par les services compétents de l'Administration de l'emploi d'une personne vers un contrat d'apprentissage auprès d'un employeur bénéficiant de l'agrément est subordonnée à l'accord préalable du Comité de suivi.

Dans les deux cas de figure il importe que l'Administration de l'emploi soit tenue régulièrement au courant des employeurs bénéficiant de l'agrément, afin de ne pas transgresser les dispositions relatives à une information préalable du Comité de suivi.

Article 22. Changement des conditions d'obtention

L'article 22 spécifie dans son paragraphe (1) que sans préjudice des paragraphes (2) et (3) du présent article, l'employeur est tenu de fournir sans délai au ministre ayant dans ses attributions l'emploi, toute information relative à un éventuel changement des conditions définies à l'article 19 de la présente loi, et sur base desquelles l'agrément a été accordé.

Les dispositions en question visent à obliger l'employeur de tenir informé sans délai le ministre ayant dans ses attributions l'emploi de l'ensemble des changements qui seraient de nature à empiéter directement sur les conditions d'octroi de l'agrément ministériel.

Ainsi le paragraphe (2) de l'article 22 précise-t-il qu'en cas de remplacement d'un ou de plusieurs membres des organes dirigeants et/ou du personnel dirigeant, les documents prévus à l'article 20 de la présente loi doivent parvenir, dans un délai de trois mois qui suivent la survenance du remplacement, au ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

Comme il s'agit dans le contexte du remplacement des organes dirigeants et/ou du personnel dirigeant de procédures administratives visant à assurer que les stipulations de l'article 19 point a) sont toujours remplies et de mettre le ministre ayant dans ses attributions l'emploi à même d'exercer son pouvoir d'appréciation défini par le paragraphe (1) de l'article 20 de la présente loi, le paragraphe (2) de l'article 22 définit un délai maximal de trois mois qui suivent la survenance du remplacement pour la transmission des informations dont il s'agit au ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

L'article 22 indique dans son paragraphe (3) que toute autre modification des conditions définies à l'article 19 de la présente loi, sur la base desquelles l'agrément a été accordé, est sujette à un nouvel agrément, à demander dans le délai fixé au paragraphe (2) du présent article.

Il s'agit notamment de l'ensemble des dispositions de l'article 19 du point b) au point e) inclusive-ment, dispositions qui sont de nature à déclencher le cas échéant une procédure de refus ou de retrait de l'agrément en application de l'article 21 de la présente loi. Les documents doivent parvenir endéans un délai maximal de trois mois à compter à partir de la survenance des faits dont il s'agit.

L'article 22 établit dans son paragraphe (4) que l'ensemble des informations reprises aux paragraphes (1) à (3) du présent article sont à fournir par voie de lettre recommandée avec accusé de réception à la poste.

Le mode choisi par lettre recommandée avec accusé de réception au ministre ayant dans ses attributions l'emploi, vise à assurer à l'employeur un moyen de preuve quant à la transmission des informations.

L'article 22 dispose dans son paragraphe (5) que l'octroi ou le refus de cet agrément intervient dans les mêmes formes et conditions que celles prévues à l'article 21 de la présente loi.

Section 2: La convention de coopération

Article 23. Contenu de la convention de coopération

L'article 23 détermine dans son paragraphe (1) qu'afin de permettre à l'employeur, qui détient un agrément, de prétendre au bénéfice des dispositions du chapitre V de la présente loi. Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi a le pouvoir discrétionnaire de conclure avec lui une convention de coopération, appelée ci-après „convention“.

Aucun employeur ne saura donc prétendre à la conclusion d'une convention de coopération, appelée ci-après „convention“ s'il n'est pas détenteur d'un agrément suivant l'ensemble des dispositions de la section 1 du chapitre V de la présente loi. Aux termes du paragraphe (1), le ministre ayant dans ses attributions l'emploi dispose, dans le respect du traitement égalitaire devant la loi, d'un pouvoir discrétionnaire de conclure avec l'employeur détenteur de l'agrément une convention de coopération.

Le paragraphe (2) de l'article 23 stipule que la convention détermine notamment:

1. les prestations à fournir par l'employeur à l'égard des bénéficiaires;
 - il s'agit en l'occurrence de la définition de la nature des activités, soit d'insertion ou de réinsertion professionnelles, soit d'activités de mise au travail, ainsi que toute autre prestation à définir par le ministre ayant dans ses attributions l'emploi relatives notamment à la prise en charge qualitative des bénéficiaires.
2. La participation financière maximale du fonds pour l'emploi;
 - en fonction de la nature des activités et des autres modalités qu'il détermine, le ministre ayant dans ses attributions l'emploi fixe la participation maximale du fonds pour l'emploi aux activités dont il s'agit.
3. les modalités de gestion des dossiers, afin de permettre un suivi et une évaluation socioprofessionnels qualitatifs des bénéficiaires;
 - il s'agit de l'énoncé de l'ensemble des données administratives requises en matière de gestion administrative minimale des dossiers des bénéficiaires tels qu'à titre exemplatif: une fiche d'identification complète, le contrat d'engagement par l'employeur signé par les deux parties, les photocopies, s'il y a lieu, des diplômes et certificats d'études, les attestations des stages auprès d'employeurs non visés par la présente loi, les justificatifs des absences éventuelles, un relevé des activités du personnel et de ses facultés particulières. Ces données individuelles serviront au Comité de suivi d'entamer sa mission de suivi et d'évaluation des bénéficiaires afin de permettre leur insertion ou réinsertion professionnelle dans le marché de travail non visé par la présente loi, respectivement de décider leur affectation à des activités de mise au travail.
4. les modalités de gestion financière à observer par l'employeur et notamment la forme et le contenu des décomptes à présenter;
 - il s'agit de l'ensemble des modalités de bonne gestion financière ainsi que la forme de présentation ainsi que le contenu des décomptes financiers à présenter au ministre ayant dans ses attributions l'emploi.
5. les modalités de prise en charge et d'éligibilité des frais par le fonds pour l'emploi;
 - il s'agit de la description des modalités de prise en charge financière des frais, dans la limite des dispositions du paragraphe (2) qui précède, et notamment du moment de la prise en compte des avances éventuelles successives en fonds de roulement par rapport à des décomptes reprenant les dépenses éligibles réellement encourues, à présenter par l'employeur au ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

S'agissant de l'éligibilité des frais un renvoi au guide administratif et financier défini au paragraphe (4) du présent article sera prévu qui, de la manière, fera partie intégrante de la convention de collaboration. En effet, et comme le fonds pour l'emploi constitue un fonds financier pour des programmes de gestion de ressources humaines à l'attention des demandeurs d'emploi principalement, il y a lieu d'introduire la notion d'éligibilité des frais. A titre exemplatif il y a lieu de relever que p.ex. les frais liés aux investissements en infrastructures ne rentrent pas dans un cofinancement par la présente loi.

6. les moyens d'information, de contrôle et de sanction que possède l'Etat en relation avec les obligations du bénéficiaire;
 - il s'agit d'un rappel des dispositions de la loi du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat ainsi que de toute autre modalité que le ministre ayant dans ses attributions l'emploi juge utile et indiqué, notamment en raison des expériences vécues en cours d'exécution de la présente loi, en matière d'information, de contrôle et de sanction en relation avec les obligations du bénéficiaire. Il s'agira à titre exemplatif également de faire part au ministre ayant dans ses attributions l'emploi de l'ensemble des formations formelles et informelles que l'employeur met en place à l'attention des bénéficiaires, des activités de prêt temporaire de main-d'œuvre avec les bénéficiaires respectivement des bilans de compétences à l'attention des bénéficiaires que l'employeur pourra effectuer dans le contexte des activités définies par la présente loi. Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi fera suivre ces informations régulièrement au Comité de suivi pour que celui-ci puisse assurer pleinement les tâches lui conférées par l'exécution de la présente.
7. les modalités de coopération entre les parties contractantes, le Comité de suivi et, le cas échéant, le Comité permanent de l'emploi;
 - il s'agit d'un rappel des dispositions principales de la présente loi, afin de bien ancrer et d'intégrer l'employeur individuel dans la démarche globale de lutte contre le chômage social au niveau national.
8. les informations relatives à sa durée;
 - il s'agit de la date de début et de la date de la fin de la convention de coopération.
9. les formes et délais relatifs à sa résiliation;
 - il s'agit de la description de la forme de résiliation, tel à titre exemplatif, lettre recommandée avec accusé de réception et des délais relatifs à la résiliation de la convention, tel à titre exemplatif: trois mois avant l'échéance.
10. les modalités du partenariat à mettre en place en application de l'article 12 paragraphes (3) et (4) de la présente loi;
 - la présente disposition ne vaut que pour les seuls employeurs tombant sous le champ d'application de la loi du 21 avril 1928 sur les associations sans but lucratif et les établissements d'utilité publique telle que modifiée par la suite, et visant les activités d'insertion et de réinsertion professionnelles qui doivent se dérouler en partenariat avec les employeurs du marché du travail non visé par la présente loi. Les modalités du partenariat seront précisées dans le contexte de la convention.

L'article 23 dispose dans son paragraphe (3) que les responsabilités en matière de gestion des activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et des activités de mise au travail incombent exclusivement à l'employeur.

Même si le ministre ayant dans ses attributions l'emploi signe une convention avec les employeurs au sens de la présente loi, celle-ci ne saurait en aucun cas dégager l'employeur de sa responsabilité unilatérale d'exécution et de bonne fin. L'Etat se réserve le droit, en application des dispositions relatives à ce sujet, de faire valoir ses droits à tous les niveaux si besoin en était.

L'article 23 précise dans son paragraphe (4) que le ministre ayant dans ses attributions l'emploi met à disposition des employeurs un guide administratif et financier prévoyant les modalités d'exécution des points 2. à 6. du paragraphe (2) du présent article.

Afin de mettre en mesure les employeurs d'assurer de manière uniforme la gestion administrative et financière des différentes entités conventionnées, il y a lieu de garantir que ceux-ci soient pleinement informés sur leurs droits et obligations en ce qui concerne les règles applicables régissant notamment le financement et les obligations administratives.

Il y a en outre lieu de leur fournir des orientations concernant les dépenses éligibles. De même, des précisions sur le traitement des factures, les exigences en matière de comptabilité, de commande et en ce qui concerne l'utilisation des biens et services leurs doivent être communiqués.

Toutes ces règles de bonne gestion doivent être, de manière égalitaire, à disposition de l'ensemble des employeurs. Ce but sera atteint par l'élaboration d'un guide administratif et financier auquel a d'ores et déjà été fait référence au commentaire des articles relatif à l'article 23 paragraphe (2) point 4. guide administratif et financier qui fait partant partie intégrante de la convention.

Le guide administratif et financier sera par la force des choses évolutif. Toute question généralement quelconque qui n'était pas prévue au premier guide mis à disposition des employeurs, ainsi que toutes les questions pouvant surgir dans le cadre de son application tout comme de son exécution, feront l'objet de nouvelles informations aux employeurs. Ces informations seront transmises dans les meilleurs délais, et de manière préférentielle, moyennant courrier électronique à l'ensemble des employeurs signataires d'une convention avec le ministre ayant dans ses attributions l'emploi. Elles seront d'application à partir de la date de transmission du courrier dont question ci-dessus.

Section 3: Dépenses éligibles

Article 24. Dépenses résultant d'activités d'insertion ou de réinsertion

L'article 24 dispose dans son paragraphe (1) que le fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs, suivant les modalités définies par la convention, l'intégralité de l'indemnité visée à l'article 9 paragraphe (1) de la présente loi ainsi que la part patronale des charges salariales y relatives.

Le fonds pour l'emploi prend en charge, contre remboursement, dans le respect des dispositions de l'article 17 paragraphe (3), l'intégralité de l'indemnité égale à quatre-vingt pour cent du salaire social minimum qui reviendrait au bénéficiaire en cas d'occupation comme travailleur non qualifié, respectivement à cent pour cent du salaire social minimum qui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié au bénéficiaire défini à l'article 3 paragraphe (1) point 3) de la présente loi qui bénéficiait, au moment de la décision du Comité de suivi en application de l'article 6 paragraphe (2) point a) de la présente loi, d'une des mesures définies par l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti. La part patronale des charges sociales relatives aux indemnités dont question ci-dessus est également pris en charge dans son intégralité par le fonds pour l'emploi.

L'article 24 stipule dans son paragraphe (2) que la prime volontaire prévue à l'article 9 paragraphe (3) de la présente loi n'est pas prise en charge par le fonds pour l'emploi.

Suivant les stipulations de l'article 9 paragraphe (3), l'employeur peut, à titre facultatif, verser une prime d'encouragement au bénéficiaire.

Comme cette prime est facultative et représente dans son essence même une prime de mérite de l'initiative de l'employeur, notamment en raison des progrès réalisés par le bénéficiaire dans le cadre de l'activité d'insertion ou de réinsertion professionnelle, elle n'est pas prise en charge par le fonds pour l'emploi. Dans son obligation de service public, le fonds pour l'emploi ne peut pas financer des primes qui sont basées sur des appréciations personnelles, si réalistes soient-elles, afin de ne pas créer de disparités entre les différents bénéficiaires.

L'article 24 indique dans son paragraphe (3) que le fonds pour l'emploi prend en outre en charge, les frais du personnel nécessaire à l'organisation et au bon fonctionnement des activités d'insertion et de réinsertion professionnelles organisées par l'employeur sur la base d'un plan décrivant ses besoins en personnel et du budget prévisionnel soumis à l'approbation du Comité de suivi et accordé par le ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

En effet, aux termes de l'article 6 paragraphe (2) point e) les employeurs sont tenus de présenter à l'attention du ministre ayant dans ses attributions l'emploi, les plans décrivant leurs besoins en personnel et les budgets prévisionnels qui sont soumis par ce dernier à l'approbation du Comité de suivi. Le Comité de suivi approuvera les besoins en personnel qui lui paraîtront raisonnables compte tenu notamment des bénéficiaires pris en charge par l'employeur et le volume de ses activités.

Peuvent être compris également le personnel nécessaire à la gestion administrative et financière des activités d'insertion et de réinsertion professionnelles.

Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi accordera par le biais de la convention les crédits liés au personnel retenu par le Comité de suivi. Il n'y aura pas d'attribution de postes mais attribution de crédits dans le contexte d'une enveloppe globale.

L'article 24 précise dans son article (4) que les frais liés à la formation des bénéficiaires sont pris en charge en conformité avec les dispositions de la loi du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, telle que modifiée.

Par analogie à la législation sur le chômage, les frais liés à la formation des bénéficiaires pourront être pris en charge par le biais de la section spéciale du fonds pour l'emploi dans les formes et conditions définies par cette loi. Ne sont pas visés les frais en relation avec la formation du personnel encadrant.

L'article 24 spécifie dans son paragraphe (5) que les frais de fonctionnement sont pris en charge sur base des stipulations de la convention.

A ce niveau, il y a lieu de renvoyer plus spécifiquement aux explications données au commentaire des articles relatif à l'article 23 paragraphe (4) au sujet du guide administratif et financier et au fait que ce guide fait partie intégrante de la convention de coopération.

Article 25. Dépenses résultant d'activités de mise au travail

L'article 25 dispose dans son paragraphe (1) que la participation du fonds pour l'emploi aux frais de salaire du bénéficiaire est décidée par le Comité de suivi. Elle peut être portée jusqu'à cent pour cent du salaire versé au bénéficiaire par l'employeur, y compris la part patronale des cotisations sociales. Le Comité de suivi peut, de sa propre initiative et/ou sur demande motivée de l'employeur, revoir sa décision semestriellement.

En application des dispositions de l'article 6 paragraphe (2) point h) le Comité de suivi décide du principe et du degré de participation du fonds pour l'emploi aux frais de salaire du bénéficiaire d'activités de mise au travail. Cette participation peut être portée jusqu'à cent pour cent du salaire versé au bénéficiaire par l'employeur y compris la part patronale des cotisations sociales. Cette décision peut être sujette à révision sur initiative du Comité de suivi et/ou sur demande motivée de l'employeur au maximum une fois par semestre au courant de l'exercice en cours.

L'article 25 stipule dans son paragraphe (2) que le fonds pour l'emploi prend en outre en charge, les frais du personnel nécessaire à l'organisation et au bon fonctionnement des activités de mise au travail organisées par l'employeur sur la base d'un plan décrivant ses besoins en personnel et du budget prévisionnel soumis à l'approbation du Comité de suivi et accordé par le ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

En effet, aux termes de l'article 6 paragraphe (2) point e) les employeurs sont tenus de présenter à l'attention du ministre ayant dans ses attributions l'emploi, les plans décrivant leurs besoins en personnel et les budgets prévisionnels qui sont soumis par ce dernier à l'approbation du Comité de suivi. Le Comité de suivi approuvera les besoins en personnel qui lui paraîtront raisonnables compte tenu notamment des bénéficiaires pris en charge par l'employeur et le volume de ses activités.

En principe le personnel nécessaire à la gestion administrative et financière des activités d'insertion et de réinsertion professionnelles n'est pas visé par un cofinancement dans le contexte des activités de mise au travail.

Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi accordera par le biais de la convention les crédits liés au personnel retenu par le Comité de suivi. Il n'y aura pas d'attribution de postes mais attribution de crédits dans le contexte d'une enveloppe globale.

L'article 25 décrit dans son paragraphe (3) que les frais liés à la formation des bénéficiaires sont pris en charge en conformité avec les dispositions de la loi du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, telle que modifiée.

Par analogie à la législation sur le chômage, les frais liés à la formation des bénéficiaires pourront être pris en charge par le biais de la section spéciale du fonds pour l'emploi dans les formes et conditions définies par cette loi. Ne sont pas visés les frais en relation avec la formation du personnel encadrant.

L'article 25 dispose dans son paragraphe (4) que les frais de fonctionnement peuvent être pris en charge sur base des stipulations de la convention.

A ce niveau il y a lieu de renvoyer encore une fois plus spécifiquement aux explications données au commentaire des articles relatif à l'article 23 paragraphe (4) au sujet du guide administratif et financier et au fait que ce guide fait partie intégrante de la convention de coopération.

Section 4: Modalités du soutien financier

Article 26. Exigences comptables

L'article 26 dispose dans son paragraphe (1) qu'à l'exception des communes, des syndicats de communes et des établissements publics, l'employeur est tenu, sous peine de remboursement des subventions perçues, de tenir une comptabilité analytique et de communiquer au ministre ayant dans ses attributions l'emploi l'inventaire contenant l'indication des valeurs mobilières et immobilières ainsi que le bilan et comptes de profits et pertes détaillés dans lesquels les amortissements nécessaires doivent avoir été faits.

A l'exception des communes, des syndicats de communes et des établissements publics, tous les autres les employeurs au sens de la présente loi sont tenus de tenir une comptabilité analytique ne reprenant exclusivement que les frais liés directement à l'exécution des activités soit d'insertion ou de réinsertion professionnelles respectivement des activités de mise au travail sujettes à agrément respectivement à conventionnement.

Les employeurs dont question ci-avant sont en outre tenus de transmettre au ministre ayant dans ses attributions l'emploi l'inventaire détaillé contenant l'indication des valeurs mobilières et immobilières ainsi que le bilan et les comptes de profits et pertes détaillés dans lesquels les amortissements nécessaires doivent avoir été faits. Cette disposition vise à obliger également les associations tombant sous le champ d'application de la loi du 21 avril 1928 sur les associations sans but lucratif et les établissements d'utilité publique, telle que modifiée par la suite, de tenir une comptabilité privée suivant les règles de l'art.

L'article 26 retient dans son paragraphe (2) qu'à l'exception des communes, des syndicats de communes et des établissements publics, l'employeur est tenu de communiquer les documents repris au paragraphe qui précède chaque année dans les trois mois de la clôture de l'exercice. Sans préjudice de l'application des dispositions de la loi du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat, les comptes annuels doivent avoir fait, au préalable, l'objet d'un contrôle par un ou plusieurs réviseurs d'entreprises recrutés parmi les membres de l'Institut des réviseurs d'entreprises.

L'inventaire contenant l'indication des valeurs mobilières et immobilières ainsi que le bilan et comptes de profits et pertes détaillés établis suivant les critères du paragraphe (1) du présent article doivent être transmis dans les trois mois de la clôture de l'exercice auquel ils se rapportent au ministre ayant l'emploi dans ses attributions. Le renvoi aux dispositions de la loi du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat concerne notamment la faculté de ce dernier de pouvoir procéder sur pièces et sur place au contrôle de l'emploi du concours financier et de ce fait la faculté de pouvoir consulter et vérifier le cas échéant le bilan consolidé des employeurs reprenant entre autres les frais soumis à cofinancement direct de l'Etat.

Il importe de soulever que sans préjudice des dispositions de la même loi, les comptes annuels doivent avoir fait avant leur transmission dans les délais imposés, l'objet d'un contrôle par un ou plusieurs réviseurs d'entreprises que l'employeur aura recrutés parmi les membres de l'Institut des réviseurs d'entreprises.

S'agissant des communes et des syndicats de communes, les données quantitatives et qualitatives seront définies par la convention. Elles tiendront compte notamment du compte de gestion à déposer par le receveur communal et d'un contrôle au préalable par le Service de contrôle de la comptabilité des communes du Ministère de l'Intérieur.

S'agissant des établissements publics, les données quantitatives et qualitatives seront définies par la convention.

L'article 26 indique dans son paragraphe (3) qu'en vue de bénéficier du remboursement des frais encourus, l'employeur au sens de la présente loi, donc y compris les communes, les syndicats de communes et les établissements publics, est tenu de présenter un décompte trimestriel au ministre ayant dans ses attributions l'emploi. La forme et le contenu du décompte sont déterminés par la convention.

Nonobstant les stipulations de l'article 17 paragraphe (3), aucun remboursement de frais encourus ne pourra avoir lieu sans la présentation d'un décompte trimestriel au ministre ayant dans ses attributions l'emploi. La forme et le contenu du décompte sont déterminés par la convention.

En raison du caractère éminemment prioritaire de suivi des bénéficiaires, ce décompte comprendra outre les données financières requises, notamment des tableaux administratifs qualitatifs reprenant les bénéficiaires des mesures respectivement leur situation à l'intérieur de la mesure.

L'article 26 établit dans son paragraphe (4) que les communes, syndicats de communes et établissements publics sont tenus de présenter chaque année dans les trois mois de la clôture de l'exercice un décompte annuel dont la forme et le contenu sont déterminés par la convention.

En raison des procédures administratives internes au fonctionnement des communes et syndicats de communes, la convention pourra stipuler la transmission des documents officiels, comme p.ex. le compte de gestion du receveur communal approuvé par le Conseil communal à une date ultérieure.

L'article 26 retient dans son paragraphe (5) que l'employeur présentera en outre annuellement et au plus tard pour le 15 mai de l'exercice courant, le budget prévisionnel pour l'exercice suivant au ministre

ayant dans ses attributions l'emploi. Les budgets prévisionnels munis d'un plan décrivant les besoins en personnel de l'employeur sont communiqués au Comité de suivi pour approbation.

Les employeurs au sens de la présente loi, donc y compris les communes, les syndicats de communes et les établissements publics, présenteront annuellement et au plus tard pour le 15 mai de l'exercice courant un budget prévisionnel ainsi qu'un plan décrivant les besoins en personnel, suivant une forme qui pourra être définie moyennant la convention, au ministre ayant dans ses attributions l'emploi. Les budgets prévisionnels et les plans décrivant les besoins en personnel de l'employeur seront transmis au Comité de suivi dans le contexte de ses attributions définies à l'article 6 paragraphe (2) point e).

Chapitre VI: Dispositions administratives

Article 27. Nombre et structure du personnel du Ministère du Travail et de l'Emploi

L'article 27 dispose dans son paragraphe (1) que l'exécution de la présente loi est confiée au ministre ayant l'emploi dans ses attributions.

Le paragraphe (1) confie l'exécution de la loi au Ministère du Travail et de l'Emploi qui joue déjà actuellement un rôle charnière dans la coordination des initiatives prises en matière de lutte contre le chômage social par la gestion du fonds pour l'emploi, en général, et des conventions de coopération conclues avec les associations, en particulier.

L'article 27 stipule dans son paragraphe (2) qu'à cet effet, ce dernier peut procéder, par dérogation aux nombres limites inscrits dans la loi budgétaire pour l'exercice 2004, à l'engagement de quatre fonctionnaires dans la carrière du rédacteur.

En vue d'exécuter les missions qui lui incomberont, et notamment le secrétariat du Comité de suivi, la préparation des discussions au Comité permanent de l'emploi, le suivi administratif et qualitatif des bénéficiaires, la gestion des agréments ministériels, la gestion des conventions de coopération ainsi que le suivi et le contrôle financier des employeurs, le Ministère du Travail et de l'Emploi va mettre en place une nouvelle cellule dotée de quatre fonctionnaires de la carrière moyenne. Etant donné que le recrutement de personnel supplémentaire constitue une condition sine qua non à une exécution effective et efficace de la loi, le paragraphe (2) prévoit que les agents en question pourront être recrutés en dehors des limites fixées par la loi budgétaire en matière de numerus clausus.

Chapitre VII: Dispositions transitoires et finales

Article 28. Structure sociétair

L'article 28 stipule que les personnes morales de droit privé, qui exercent leur activité depuis plus de trois ans et qui ne remplissent pas à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi les conditions définies par l'article 16 de la présente loi pour ce qui est de la forme sociétair requise, disposent d'un délai ne pouvant pas excéder dix ans pour se conformer aux dispositions en question.

Suivant les dispositions de l'article 16, les activités de mise au travail doivent se dérouler, au plus tard le dernier jour de la sixième année suivant leur démarrage, exclusivement dans le cadre d'une société commerciale au sens de la loi du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, telle qu'elle a été modifiée.

Comme les personnes morales de droit privé, qui exercent au stade actuel et depuis plus de trois années déjà leur activité soumise depuis 2003 à conventionnement avec le ministre ayant dans ses attributions l'emploi, doivent le cas échéant adapter les structures existantes de manière à rendre transparente la scission entre des activités d'insertion et de réinsertion professionnelles et des activités de mise au travail, celles-ci disposent de manière transitoire et uniquement pour les activités déjà en place, d'un délai de 10 ans, à compter à partir de la date de mise en vigueur de la présente, pour se conformer à l'obligation de création d'une société commerciale.

Article 29. Agrément ministériel

L'article 29 dispose dans son paragraphe (1) que les employeurs, qui exercent leur activité depuis plus de trois ans et qui ne remplissent pas à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi les conditions pour obtenir l'agrément, disposent d'un délai ne pouvant pas excéder deux ans pour se conformer aux dispositions en question.

Les employeurs qui exercent au stade actuel et depuis plus de trois années déjà leur activité soumise, depuis 2003, à conventionnement avec le ministre ayant dans ses attributions l'emploi, et qui ne remplissent pas toutes les conditions d'obtention de l'agrément ministériel en vertu des dispositions de la présente, disposent d'un délai ne pouvant pas excéder deux ans, à compter à partir de la date de mise en vigueur de la présente, pour se conformer aux conditions de l'agrément.

L'article 29 renseigne dans son paragraphe (2) que les employeurs bénéficient pendant ce délai d'un agrément provisoire obéissant, en principe, aux conditions de l'article 19 de la présente loi. Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi précisera, sur avis du Comité de suivi, pour chaque activité les exceptions à ces conditions. Ce délai peut, sur demande motivée, être prorogé une seule fois pour la durée maximale d'un an. Dans ce cas, l'employeur est tenu de soumettre un dossier complet documentant que les conditions prévues par la présente loi sont remplies, avant la venue à terme de la prolongation.

De manière générale les conditions d'obtention de l'agrément pour les employeurs, qui exercent leur activité depuis plus de trois ans, sont présumées remplies jusqu'à l'expiration d'un délai ne pouvant pas excéder deux ans, à compter de la mise en vigueur de la présente. Toujours est-il que le ministre ayant dans ses attributions l'emploi, pourra, sur avis du Comité de suivi préciser des exceptions à ces conditions, notamment dans le contexte d'éventuels risques de concurrence déloyale par rapport au marché du travail non visé par la présente loi. Si pour des raisons pertinentes, les employeurs ne parvenaient pas à remplir les conditions endéans le délai imparti par le présent paragraphe, ils peuvent demander au ministre ayant dans ses attributions l'emploi une prorogation d'une durée maximale d'un an.

Si le ministre ayant dans ses attributions l'emploi acceptait une prolongation du délai, le dossier complet, documentant que les conditions prévues par la présente loi sont remplies, est à soumettre avant la venue à terme de la prolongation, donc au plus tard trois années à compter à partir de la date de mise en vigueur de la présente loi.

Article 30. Dispositions en cours

L'article 30 précise dans son paragraphe (1) que les stages, contrats d'auxiliaire temporaire ou contrats de travail à durée déterminée conclus avec un employeur bénéficiant d'un agrément provisoire courent jusqu'au terme fixé lors de leur conclusion respective. Tout renouvellement est soumis à l'accord préalable du Comité de suivi dans les formes et délais prévus par la présente loi.

Les stages, contrats de travail à durée déterminée et contrats d'auxiliaire conclus avec les employeurs, qui exercent leur activité depuis plus de trois ans au moment de la date de mise en vigueur de la présente loi, qui bénéficient de l'agrément provisoire au sens de l'article 29 de la présente loi, courent jusqu'au terme fixé lors de leur conclusion respective. En raison de la prééminence de l'accès et de suivi des bénéficiaires aux mesures définies par la présente loi, aucun renouvellement ne peut avoir lieu sans l'accord préalable du Comité de suivi.

L'article 30 dispose dans son paragraphe (2) que les contrats à durée indéterminée conclus avec un employeur bénéficiant d'un agrément provisoire sont soumis à validation du ministre ayant dans ses attributions l'emploi sur proposition du Comité de suivi pour l'application des dispositions du Chapitre V de la présente loi.

Il y a en effet lieu de mettre le Comité de suivi à même d'exercer une des attributions lui conférées par l'article 6 paragraphe (2) point e) qu'est celle d'approuver les plans décrivant les besoins en personnel présentés par les employeurs au ministre ayant dans ses attributions l'emploi aux fins de déterminer la participation financière au sens de l'article 24 paragraphe (3) respectivement de l'article 25 paragraphe (2). A ces fins les employeurs soumettront, au plus tard à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, sur demande préalable du ministre ayant dans ses attributions l'emploi, une liste détaillée, suivant la forme à définir par ce dernier, reprenant l'ensemble du personnel en place nécessaire à l'organisation et au bon fonctionnement des activités d'insertion et de réinsertion professionnelles, respectivement d'activités de mise au travail tombant sous le champ d'application de la présente disposition transitoire. Les frais liés aux contrats non validés ne pourront plus être pris en charge par l'Etat après le délai défini par le paragraphe (3) du présent article.

L'article 30 retient dans son paragraphe (3) que les conventions conclues entre les employeurs bénéficiant d'un agrément provisoire et le ministre ayant dans ses attributions l'emploi, deviennent automatiquement caduques le premier jour du sixième mois qui suit la mise en vigueur de la présente loi.

Afin de permettre au ministre ayant dans ses attributions l'emploi, la mise en place des structures administratives et financières nécessaires, les conventions signées au moment de la mise en vigueur de la présente loi seront reconduites jusqu'au premier jour du sixième mois qui suit la date de l'entrée en vigueur de la présente loi, date à laquelle elles deviendront automatiquement caduques. De la manière, les employeurs bénéficiaires de l'agrément provisoire disposent d'un délai raisonnable leur permettant d'adapter leurs structures en place aux exigences de la présente loi. Il reste toutefois garanti qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente, toutes les nouvelles admissions doivent se faire exclusivement en conformité avec les dispositions de la présente.

Article 31. Modification de la législation sur le fonds pour l'emploi

L'article 31 dispose que l'article 2 paragraphe (1) de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est complété par les numéros suivants:

xx. de la prise en charge des dépenses résultant de l'application de la loi du xxxx relative à la lutte contre le chômage social.

Afin de permettre la prise en charge des frais liés à l'exécution de la présente loi il y a lieu de prévoir un point spécifique au niveau de l'article 2 paragraphe (1) de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi, 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet. La numérotation dépendra de la suite chronologique de vote du projet de loi 4827, respectivement du projet de loi portant modification de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998, projets de loi qui prévoient notamment de compléter la loi sur le fonds pour l'emploi d'un (4827) respectivement de deux points supplémentaires.

Article 32. Entrée en vigueur

L'article 32 dispose que la présente loi entre en vigueur le troisième jour qui suit sa publication au Mémorial.

Toutes les échéances des autres dispositions transitoires sont donc calculées à partir du troisième jour qui suit la publication de la présente au journal officiel.

*

FICHE D'IMPACT FINANCIERE

1) Bénéficiaires avec accès via l'Administration de l'emploi

a) Il y a tout d'abord lieu de relever que le projet de loi vise en principe les personnes demandeurs d'emploi inscrites depuis six mois au moins et présentant un niveau de qualification inférieur, ce qui – sur base des chiffres au 30 avril 2003 en provenance de l'Administration de l'emploi (ADEM) – représente une population maximale de 1.512 personnes avec un niveau de qualification inférieure.

La fiche d'évaluation d'impact des mesures législatives et réglementaires relative au présent projet de loi renseigne un total maximal de 2.800 bénéficiaires toutes qualifications confondues au maximum en provenance de l'ADEM.

Il y a lieu de souligner cependant que ces bénéficiaires ne seront en aucun cas tous intégrés dans des mesures actives en faveur de l'emploi au sens de la présente loi, alors que la philosophie de la loi est en parfaite subsidiarité et complémentarité à l'ensemble des dispositifs prééminents en place au niveau de l'ADEM.

b) Suivant l'ADEM, parmi les 2.800 personnes en question, approximativement 1.600 personnes étaient des chômeurs indemnisés. Il y a particulièrement lieu de relever que le financement du chômage de ces personnes est donc d'ores et déjà pris en charge par le Fonds pour l'emploi.

c) Le phénomène exposé ci-avant réduit en conséquence la charge financière supplémentaire pour le groupe cible théorique des bénéficiaires potentiels au sens de la présente loi à 1.200 demandeurs supplémentaires à charge du Fonds pour l'emploi.

d) Retenons en fin de compte qu'au 30 avril 2003, l'ADEM renseigne uniquement 570 personnes assignées officiellement par cette dernière auprès des initiatives sociales en faveur de l'emploi. Ces 570 personnes sont également déjà prises en charge par les fonds en provenance du Fonds pour l'emploi.

Fait est cependant que ces initiatives comptent cependant quelque 1.200 personnes au maximum au stade actuel, sujettes également déjà à cofinancement par le Fonds pour l'emploi pour un montant maximal de 25 millions d'euros. Ce montant comprend les frais de personnel encadrant, les frais de salaire des bénéficiaires et les frais de fonctionnement inhérents à ces structures. La dépense par personne aux activités des initiatives sociales en faveur de l'emploi tourne donc, au stade actuel, et avant clarification de l'accès et mise en place de structures administratives de gestion financière et de contrôle autour de 20.800 € par année.

A titre subsidiaire il y a lieu de constater que, hormis les 570 bénéficiaires au sens du présent projet de loi, un maximum de 630 personnes ne serait – du moins en théorie – plus éligible à cofinancement du Fonds pour l'Emploi, alors que les conditions d'accès aux structures ne seraient tout simplement pas remplies.

2) Bénéficiaires avec accès via le Service national d'action sociale

S'agissant des bénéficiaires RMG, le Service national d'action sociale (SNAS) estime que 350 personnes des 1.560 bénéficiaires d'un contrat d'insertion prévu à l'article 8 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti, tomberaient sous le champ d'application de la présente loi.

Ici il y a lieu de relever que le Fonds pour l'emploi serait grevé d'une dépense maximale supplémentaire de 350 fois le salaire social minimum (SSM) non qualifié, parts patronales comprises, de 19.317,08 €/année et par personne (calculé sur base de la circulaire budgétaire pour 2004 par rapport au SSM d'un ouvrier non qualifié) soit donc un total de 6.760.978 €.

Pour être complet il y a cependant lieu d'ajouter à ce montant les dépenses liées aux frais de personnel encadrant et aux frais de fonctionnement.

Cette dépense supplémentaire au niveau du Fonds pour l'emploi représente en contrepartie cependant une économie du même montant au niveau du Fonds national de solidarité.

3) Charge financière supplémentaire

Afin de pouvoir évaluer tant soit peu les implications financières supplémentaires maximales pour le Fonds pour l'emploi, il y a lieu, en attendant la mise en place de structures financières transparentes par le projet de loi visé, de se doter d'une méthode forfaitaire de calcul pour cette évaluation en se basant sur les chiffres maximaux actuellement disponibles sur base du nombre de personnes prises en charge via les conventions signées par le Ministre du Travail et de l'Emploi et les initiatives sociales en faveur de l'emploi (soit ± 20.800 €/personne/année).

Il va sans dire que dès le vote de la loi en question et dans le respect de ses dispositions transitoires, il ne saura plus être question d'une application forfaitaire de frais au Fonds pour l'emploi, mais uniquement de dépenses réellement encourues et éligibles au sens du projet de loi!

Charge financière supplémentaire maximale via accès l'ADEM:

$1.200 * 20.800 = 24.960.000$ € soit 25 millions d'euros.

Charge financière supplémentaire maximale via accès par le SNAS:

6,7 millions d'euros. (Avec toutefois une économie subséquente au niveau du Fonds national de solidarité du même montant)

La charge financière maximale supplémentaire pour le Fonds pour l'emploi liée aux bénéficiaires serait donc de 31,7 millions d'euros.

Rappelons cependant que ± 630 personnes seraient au stade actuel inéligibles au sens de la présente à cofinancement du Fonds pour l'emploi ce qui nous amène à présupposer une économie certaine par rapport aux dépenses actuelles.

Tout en comptant cependant qu'un certain nombre de personnes, qui ne répondent pas aux critères du présent avant-projet et prises en charge actuellement par les initiatives, seraient à régulariser dans le contexte du présent projet de loi, nous estimons que la moitié des frais liés à ces personnes ne seraient plus éligibles à cofinancement par le Fonds pour l'emploi.

La dépense actuelle annuelle diminuerait en conséquence d'un montant de 6,5 millions d'euros.

En résumé, la charge financière maximale supplémentaire du Fonds pour l'emploi (avec économie subséquente au Fonds national de solidarité) tournerait donc autour de:

$$31,7 - 6,5 = 25,2 \text{ millions d'euros.}$$

*Le Ministre du Travail
et de l'Emploi,*
François BILTGEN

