



N° 149

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DOUZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 24 juillet 2002.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES, FAMILIALES ET SOCIALES SUR LE PROJET DE LOI ADOPTÉ PAR LE SÉNAT, APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE, *portant création d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise,*

PAR M. BERNARD PERRUT

Député.

Voir les numéros :

Sénat : 351, 356 et T.A. 108 (2001-2002)

Assemblée nationale : 107

Emploi.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	5
I – QUELLES PERSPECTIVES D’INSERTION PROFESSIONNELLE POUR LES JEUNES ?	6
A. UN ACCES A L’EMPLOI INCERTAIN ET CHAOTIQUE.....	6
1. Une récente détérioration de la situation.....	6
2. Une absence d’homogénéité des jeunes face à l’emploi qui se traduit par des taux de chômage différenciés selon le niveau de formation	8
B. LES MESURES EN FAVEUR DES JEUNES : BIEN CHOISIR LA CIBLE.....	13
1. La lutte contre le chômage des jeunes : plusieurs modalités pour un même objectif	14
2. Quelle efficacité pour ces politiques ?.....	15
II – LE NOUVEAU DISPOSITIF DE SOUTIEN À L’EMPLOI DES JEUNES : UNE AMBITION FORTE	17
A. UN DISPOSITIF ORIGINAL ET ATTRACTIF.....	17
1. Une mesure rompant avec l’assistantat et la précarité.....	17
2. Une incitation financière d’une ampleur et d’une simplicité inédites	19
B. UNE LOI A FAIRE VIVRE POUR LUI ASSURER UN MAXIMUM D’EFFICACITE	20
1. Un engagement nécessaire de l’ensemble des acteurs au service de l’accompagnement et de la formation des jeunes.....	21
2. La nécessité d’une conscience claire de la spécificité du dispositif.....	22
TRAVAUX DE LA COMMISSION	25
I.- AUDITION DU MINISTRE	25
II.- DISCUSSION GÉNÉRALE	37
III.- EXAMEN DES ARTICLES	39
<i>Avant l’article premier</i>	39
<i>Article 1^e</i> (articles L. 322-4-6 et L. 322-4-6-1 à L. 322-4-6-5 nouveaux du code du travail): Dispositif de soutien à l’emploi des jeunes en entreprise.....	40
Article L. 322-4-6 du code du travail : Public visé et nature du soutien.....	40
Article L. 322-4-6-1 nouveau du code du travail : Employeurs concernés et durée du soutien.....	49
Article L. 322-4-6-2 nouveau du code du travail : Conditions particulières de rupture du contrat de travail.....	54
Article L. 322-4-6-3 nouveau du code du travail : Gestion du dispositif.....	55

Article L. 322-4-6-4 nouveau du code du travail : Accompagnement des salariés entrés dans le dispositif	56
Article L. 322-4-6-5 nouveau du code du travail : Modalités particulières pour les entreprises ayant constitué des caisses de compensation entre elles	57
<i>Après l'article premier</i>	57
<i>Article 2</i> : Négociation collective sur la formation	58
<i>Article 3</i> (article L. 351-14 du code du travail) : Financement du régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle par une contribution spécifique	60
<i>Article additionnel après l'article 3</i> : Prolongation à titre exceptionnel des contrats emplois-jeunes des aides éducateurs	62
<i>Article additionnel après l'article 3</i> : Application du dispositif à la collectivité de Mayotte	63
<i>Après l'article 3</i>	63
TABLEAU COMPARATIF	65
AMENDEMENTS NON ADOPTES PAR LA COMMISSION	69
ANNEXES	71

INTRODUCTION

Le dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise institué par le présent projet de loi s'inscrit de fait dans l'histoire, déjà longue, des mesures destinées à favoriser l'accès à l'emploi des jeunes. Certaines des personnes auditionnées par le rapporteur ont pu s'interroger quant à l'opportunité d'un nouveau texte, sur les risques de redondance voire de concurrence avec les dispositifs existants. Le rapporteur a porté une extrême attention à ces observations mais l'examen attentif du projet de loi permettra à chacun de prendre conscience de la singularité d'un dispositif pragmatique et résolument tourné vers le souci de préparer l'avenir.

Le rapporteur aborde avec confiance et humilité l'examen de ce projet de loi.

Confiance, car le dispositif, court, simple, lisible, est en rupture avec la logique d'assistantat ; il est conçu dans le souci de lutter contre la précarité grâce à un véritable contrat de travail qui ne pourra être utilisé pour des durées de travail inférieures à un mi-temps. Il s'agit de préparer l'entrée dans le monde du travail pour des franges entières de la jeunesse qui voient aujourd'hui leur horizon professionnel bouché, comme en attestent les chiffres du chômage. Cela suppose d'offrir dès à présent à ces jeunes des perspectives d'avenir réelles. Il faut lutter contre le sentiment de fatalisme qui prévaut chez eux face au chômage toujours massif et aux difficultés d'insertion dans la société.

Humilité, car si la mesure proposée est une réponse efficace à une situation d'urgence, elle a aussi ses limites et ses imperfections, mais on ne peut rester les bras croisés devant la dégradation de la situation de l'emploi des jeunes les moins qualifiés. Conformément aux engagements du Président de la République, le projet de loi vise donc à aider ces jeunes à sortir d'une logique d'exclusion en cherchant à éviter que l'échec professionnel vienne sanctionner l'échec scolaire qu'ils ont souvent vécu. C'est cette urgence qui a motivé la rapidité du dépôt du présent texte, son inscription à l'ordre du jour de la session extraordinaire du Parlement et son adoption par le Sénat dès le 17 juillet dernier.

Le souci de préparer l'avenir a également prévalu dans la conception du dispositif. Chacun connaît la complexité du droit du travail encore soulignée récemment par le Conseil économique et social. Ce dispositif s'inscrit en nette rupture avec certains des monstres juridiques adoptés en la matière ces dernières années : il est simple, lisible et compréhensible par tous les chefs d'entreprises, y compris celles dépourvues de direction des ressources humaines ou de services juridiques. Il est en outre rapidement applicable et facile à mettre en œuvre. Il est entièrement inspiré par la recherche d'une efficacité maximale. De ce point de vue, il préfigure ce que devrait être dans les années à venir la nouvelle approche du droit du travail.

I – QUELLES PERSPECTIVES D'INSERTION PROFESSIONNELLE POUR LES JEUNES ?

La jeunesse se caractérise par une période d'incertitudes et d'affinements successifs des choix de vie professionnelle, personnelle et familiale. Parce que cette période de la vie est décisive et qu'elle conditionne largement le destin personnel, il est essentiel que chaque jeune puisse construire son propre projet professionnel en valorisant ses compétences et ses potentialités dans le marché du travail. On sait en effet que le chômage précoce déstructure les individus en les enfermant dans une spirale de l'échec dont il est difficile de sortir. Le Gouvernement prend donc pleinement ses responsabilités en agissant rapidement et fortement pour combattre le fléau du chômage des jeunes qui s'est en effet accentué globalement dans la période récente (A). Le dispositif proposé par le Gouvernement s'inscrit dans une longue lignée de mesures ciblées en faveur des jeunes mais il évite les écueils des politiques passées (B).

A. UN ACCES A L'EMPLOI INCERTAIN ET CHAOTIQUE

L'emploi reste le premier facteur d'insertion des jeunes. L'obtention d'un emploi durable demeure un facteur indispensable à l'insertion économique et sociale du jeune adulte. Elle représente pour lui une concrétisation de ses efforts de formation et les moyens d'existence nécessaire à une vie autonome et active.

1. Une récente détérioration de la situation

a) Des chiffres alarmants

Il faut noter que de mars 1997 à mars 2001, le chômage des jeunes a eu tendance à diminuer, même si certains d'entre eux sont restés durablement au chômage. Depuis le deuxième semestre 2001, en revanche, la situation s'est dégradée. Le chômage des jeunes notamment peu qualifiés a progressé de manière inquiétante depuis un an. Si en avril 2001, le taux de chômage des jeunes était de 16 % contre 8,6 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, ce taux est monté en mai 2002 à 17,2 % contre 9,1 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Durant le premier comme le deuxième trimestre 2002, le chômage des jeunes a significativement augmenté, ainsi qu'a pu le mesurer la DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques). D'après les chiffres disponibles, le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans a augmenté de plus 1 % entre avril et mai 2002. A la fin du mois de mai 2002, plus de 390 000 jeunes étaient en situation de recherche d'emploi soit 13,1 % de plus qu'un an auparavant. On note depuis plusieurs mois un phénomène d'attentisme de la part des entreprises ainsi que la relative faiblesse des entrées dans les dispositifs de formation en alternance.

Une note de la DARES de juillet 2002 (n° 27.3, Premières informations) met en évidence le fait que l'augmentation de l'emploi n'a pas suffi à faire baisser le chômage qui avait fortement crû au cours des deux derniers trimestres de l'année 2001. Le chômage des jeunes qui restent les premiers exposés aux fluctuations de la conjoncture continue donc de s'amplifier.

b) Etre jeune : un handicap à compenser ?

Aujourd'hui, en France, l'accès des jeunes à l'emploi reste à la fois incertain, assisté, progressif et diversifié. Pour eux, l'emploi n'est pas la situation la plus fréquente. Les jeunes sont à la fois discriminés (le risque de chômage est supérieur) et préférés (la durée du chômage est moindre). Si les jeunes connaissent le chômage plus souvent que les autres, ils ont également des durées de chômage plus courtes. En dépit des politiques publiques d'aide à l'accès à l'emploi, il y a de moins en moins d'emplois pour les jeunes.

• Les caractéristiques des emplois des jeunes

Premiers licenciés, premiers recrutés : ce paradoxe apparent s'explique par la « spécialisation » des jeunes dans les emplois précaires. La proportion de jeunes en emploi progresse régulièrement avec l'âge. La nature des emplois occupés par les jeunes et les débutants est particulière. En général, ces emplois sont peu qualifiés, plutôt précaires, de qualité médiocre et se concentrent sur certains types d'activités. En tant qu'entrants sur le marché du travail, les jeunes sont particulièrement sensibles aux variations de la demande du travail. Cette sensibilité s'est accrue du fait de la nature des emplois qui leur sont habituellement proposés : en effet les jeunes se voient fréquemment proposer des postes dans des secteurs marqués par une forte rotation de main d'œuvre. Les jeunes connaissent en outre un accès tardif à l'emploi : par exemple dans la tranche d'âge des 16-25 ans, le taux d'emploi, qui s'élevait à 58,8 % en 1975 (4,8 millions de jeunes), est retombé à 37,8 % (2,8 millions) en 2001.

Depuis quelques années, les différents observateurs donnent deux grandes raisons pour expliquer cette difficile insertion. Pour les uns, c'est l'inadéquation de la formation dispensée dans le système scolaire qui ne leur permettrait pas de trouver un emploi. Pour les autres, c'est le coût du travail qui expliquerait une attractivité plutôt faible de ces demandeurs d'emploi vis-à-vis des employeurs.

• Une situation paradoxale

La permanence et même la recrudescence du chômage des jeunes apparaissent aujourd'hui d'autant plus paradoxales que ces derniers suivent désormais en moyenne des cursus scolaires et universitaires plus importants que leurs aînés. Il faut rappeler que la France a connu depuis 1975 une augmentation très importante du taux de scolarisation des jeunes : en 1998, près de 70 % étaient encore en formation initiale à 19 ans contre 30 % au début des années 80, 54,5 % à 20 ans, 34 % à 22 ans. En moyenne, les jeunes achèvent désormais leur formation initiale à 21,6 ans soit trois ans plus tard qu'en 1975. Cet accroissement du temps d'études initiales et l'allongement des cursus scolaires et universitaires se fonde sur l'idée, validée par les faits, que le risque de chômage se réduit en moyenne avec l'augmentation de la durée d'études. Cependant, malgré l'amélioration générale du capital scolaire des jeunes et la réduction des effectifs des générations successives, les jeunes sont restés, au cours des dernières décennies, les premiers touchés par la crise de l'emploi. L'insertion « à la française » se trouve placée devant le paradoxe suivant : non seulement les jeunes générations sont beaucoup plus formées que leurs aînés mais cette amélioration ne cesse en outre de s'accroître à un rythme pour l'instant inégalé dans les grands pays de l'OCDE. Or l'emploi reste toujours aussi fermé aux jeunes.

2. Une absence d'homogénéité des jeunes face à l'emploi qui se traduit par des taux de chômage différenciés selon le niveau de formation.

Comme le note M. José Rose dans son ouvrage *Les jeunes face à l'emploi* (Sociologie économique, Desclée de Brouwer, 1998), « *aujourd'hui, le discours dominant sur la jeunesse est très typé. Si l'on en croit les médias, les marchands ou les politiques, la jeunesse serait d'évidence une période spécifique de la vie, elle serait naturellement un groupe social particulier aux comportements et pratiques originaux, elle serait indiscutablement une cible ou un créneau, elle serait singulière et se vivrait comme telle* ». Il existe en effet certains traits communs à la jeunesse : forte sélectivité du chômage, formation initiale de meilleur niveau et de plus en plus professionnalisée, précarité renforcée, plus grand usage des dispositifs publics, sous-rémunération. Mais ce constat général mérite d'être affiné.

a) Un niveau de chômage corrélié avec le niveau de formation

Il apparaît que le taux de chômage est d'autant plus élevé que les jeunes sont âgés et que leur niveau de formation est faible. Ainsi d'après les chiffres de l'INSEE, le taux de chômage des jeunes de 16 à 25 ans détenteurs d'un diplôme supérieur n'est que de 7,3 % alors que celui des jeunes du même âge n'ayant aucun diplôme ou le CEP atteint 33,1 %.

TAUX DE CHOMAGE DES JEUNES EN 2002

	16-22 ans	23-24 ans	16-24 ans
Diplôme supérieur	4,4 %	15,7 %	14,6 %
BAC + 2	12,8 %	13,0 %	12,9 %
Bac, brevet professionnel	16,3 %	14,3 %	15,4 %
CAP- BEP	20,2 %	15,3 %	18,5 %
BEPC seul	22,9 %	29,5 %	24,4 %
Aucun diplôme ou CEP	31,9 %	31,0 %	31,7 %
Ensemble	22,1 %	17,2 %	20,2 %

Source : ministère de l'emploi et de la solidarité, juillet 2002

EFFECTIFS (ACTIFS, CHOMEURS) CHEZ LES JEUNES EN 2002

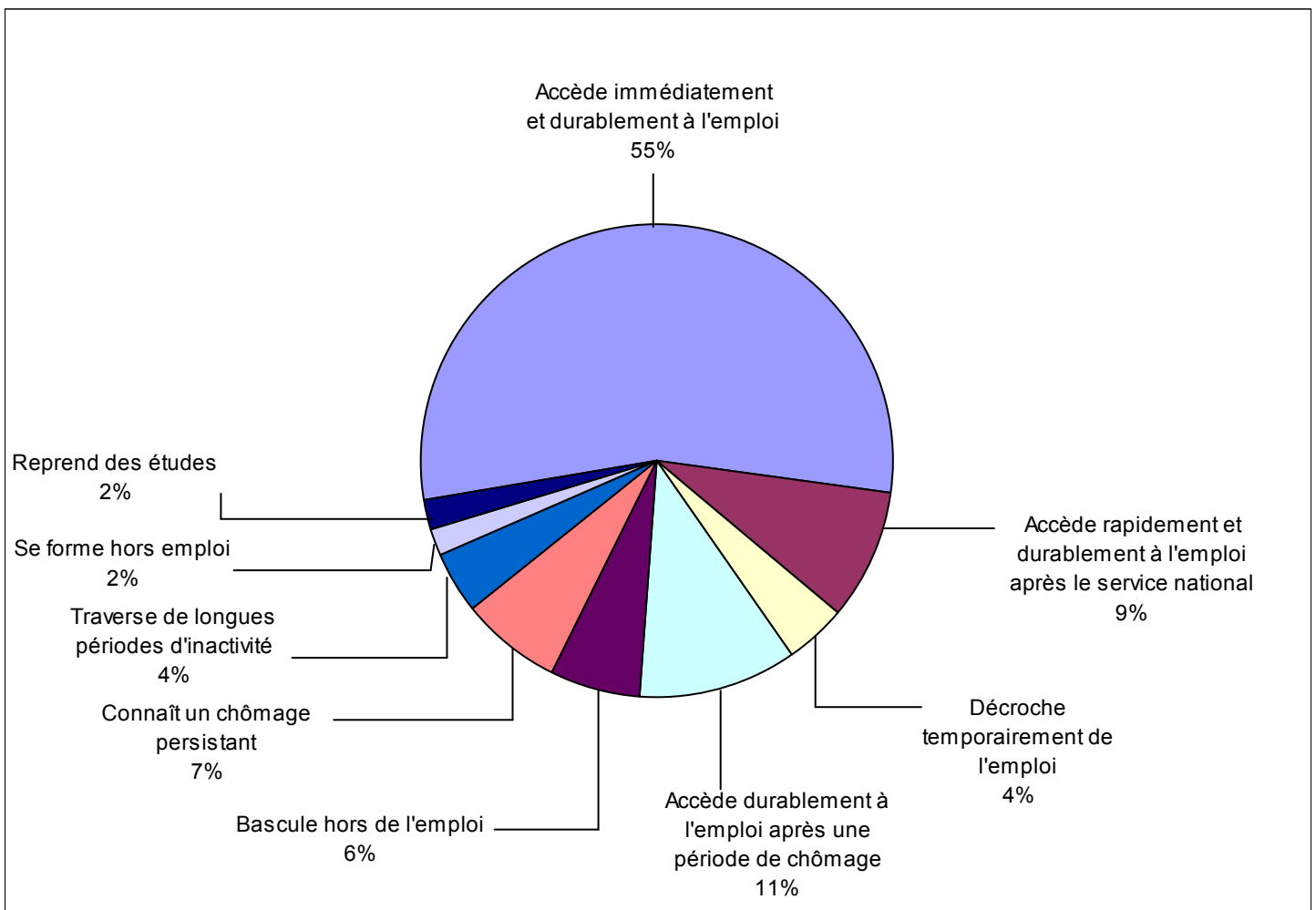
	16-22 ans		23-24 ans		16-24 ans	
	Actifs	Chômeurs	Actifs	Chômeurs	Actifs	Chômeurs
Diplôme supérieur	9 222	406	78 007	12 286	87 229	12 692
BAC + 2	94 464	12 046	177 072	22 984	271 536	35 030
Bac, brevet professionnel	306 253	49 979	262 243	37 425	568 496	87 404
CAP – BEP	439 862	89 007	228 472	34 856	668 334	123 863
BEPC seul	188 529	43 080	59 809	17 630	248 338	60 710
Aucun diplôme ou CEP	355 252	113 237	98 901	30 695	454 153	143 932
Ensemble	1 393 582	307 755	904 504	155 876	2 298 086	463 631

Source : ministère de l'emploi et de la solidarité, juillet 2002

D'après une étude du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) parue en décembre 2001, avec l'embellie de la fin des années 90, les jeunes de la génération 98 (c'est-à-dire ceux sortis de formation initiale en 1998) ont accédé à l'emploi plus rapidement et plus durablement que leurs prédécesseurs qui avaient quitté l'école ou l'université en 1992. Mais ce sont les plus diplômés qui ont profité de cette amélioration de la conjoncture et les disparités d'insertion professionnelle se sont accrues entre les niveaux de formation. D'après cette étude, les diplômés de l'enseignement supérieur ont vu leur taux de chômage, déjà assez bas, diminuer fortement d'une génération à l'autre pour atteindre 3 % chez les titulaires d'un BTS ou DUT industriel. En revanche le taux de chômage des sans diplômes est resté fort (24 %) y compris pour la génération 1998.

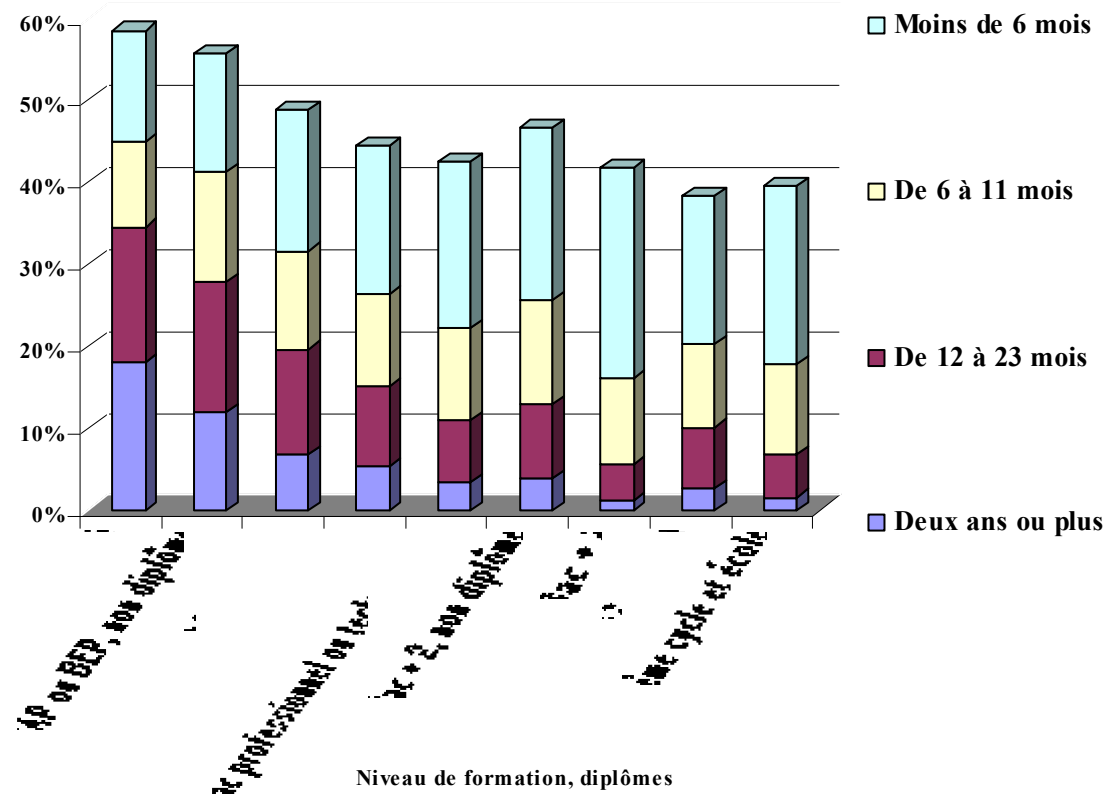
Une typologie des différentes trajectoires suivies par les jeunes de cette génération a été réalisée. Neuf familles de trajectoires type ont ainsi été identifiées. On observe que seuls 55 % des jeunes de cette génération ont accédé immédiatement et durablement à l'emploi. 11 % d'entre eux parviennent à accéder durablement à l'emploi mais après une période de chômage.

LES DIFFÉRENTES TRAJECTOIRES SUIVIES PAR LA GÉNÉRATION 98



Les jeunes confrontés au chômage durant leur parcours d'insertion

Durée cumulée de chômage au cours des trois premières années de vie active



b) La douloureuse expérience de la précarité pour les moins qualifiés

Les jeunes, et notamment les moins qualifiés, sont particulièrement concernés par les formes précaires d'emploi. Le taux d'emploi temporaire est ainsi cinq fois plus élevé pour l'ensemble des 15-29 ans que pour le reste des adultes. Les jeunes représentent aujourd'hui 80 % des recrutements sous contrat à durée déterminée. Le premier des motifs d'entrée au chômage est la fin d'un contrat à durée déterminée, loin devant les licenciements ou les démissions. D'après les statistiques disponibles, 40,3 % d'entre eux étaient en mars 2001 dans des « formes particulières d'emploi » : 11,2 % étaient en apprentissage ; 13,7 % avaient un contrat à durée déterminée et 9,2 % étaient intérimaires. Les jeunes détenteurs de contrats de travail aidés (emplois-jeunes, contrat emploi solidarité, contrat emploi consolidé, contrat emploi ville) représentaient 6,2 %.

Selon les analyses menées par le CEREQ, une période de quatre à cinq années serait nécessaire en moyenne au débutant pour atteindre une situation professionnelle relativement stabilisée. Ce processus d'insertion difficile et lent apparente la France aux pays de l'Europe du sud comme l'Italie ou l'Espagne où les taux de chômage sont en moyenne élevés et très différenciés selon l'âge. Dans les pays de l'Europe du nord (le Royaume-Uni, la Suède, l'Allemagne), les taux de chômage des jeunes sont au contraire relativement faibles et proches d'une tranche d'âge à l'autre, notamment parce que la dynamique d'emploi à temps partiel est forte dans ces pays.

Conscients des difficultés rencontrées, les gouvernements successifs ont cherché à appuyer les démarches d'intégration des jeunes. Ceux qui se trouvent le plus éloignés du marché du travail sont désormais pris en charge grâce au programme TRACE (trajectoire d'accès à l'emploi). Ce programme, ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans confrontés à de graves difficultés sociales, familiales ou sortis du système éducatif sans diplôme ou qualification, offre un parcours personnalisé d'insertion pouvant durer jusqu'à dix-huit mois. Les intervenants sociaux constituent dans ce cadre le relais indispensable de la puissance publique auprès des jeunes en difficulté. Par leur connaissance de la trajectoire individuelle des jeunes accueillis, ils remplissent une fonction de resocialisation très utile. Le rapporteur considère que l'accompagnement des jeunes recrutés grâce aux contrats prévus par le présent projet de loi devrait aussi se faire prioritairement dans le cadre des missions locales. Le rapporteur tient à souligner la qualité du travail effectué par ces missions.

B. LES MESURES EN FAVEUR DES JEUNES : BIEN CHOISIR LA CIBLE

Les politiques d'emploi spécifiques construites prioritairement autour de catégories particulières de demandeurs d'emploi (les jeunes en l'occurrence) ne sont pas nouvelles. Ces politiques ont toujours été conçues comme des réponses aux difficultés particulières que peuvent rencontrer certaines catégories de demandeurs d'emploi se présentant sur le marché du travail. Si l'objectif reste identique, les modalités choisies par les différents gouvernements depuis plus de vingt ans ont divergé.

1. La lutte contre le chômage des jeunes : plusieurs modalités pour un même objectif

Il convient de revenir brièvement sur les différentes mesures qui ont été prises depuis le milieu des années 80 afin d'enrayer le phénomène du chômage des jeunes.

De 1986 à 1988, c'est une logique d'assouplissement de la gestion de la main d'œuvre et d'allègement du coût du travail des jeunes qui a prévalu. Pour le gouvernement de M. Jacques Chirac entré en fonction à l'issue des élections législatives de 1986, deux facteurs permettaient en effet d'expliquer le phénomène du chômage de masse :

- d'une part, l'existence de rigidités affectant le fonctionnement du marché du travail. Cette analyse s'est notamment concrétisée par la suppression de l'autorisation administrative pour les licenciements économiques (lois du 3 juillet et du 30 décembre 1986).

- d'autre part, le niveau du coût salarial. C'est à partir du milieu des années 80 qu'a été lancé le débat sur le niveau du SMIC et ses effets sur l'emploi, même si aucun responsable politique n'a remis en cause la notion même de salaire minimum. Ce sont les exonérations de charges sociales patronales qui vont servir de support aux mesures de réduction du coût du travail. Elles vont devenir un instrument essentiel de la politique d'insertion des jeunes dans les entreprises.

Adopté le 16 juillet 1986, le plan d'urgence pour l'embauche des jeunes visait à encourager l'embauche des moins de 25 ans grâce à plusieurs formules d'exonération. Dans le même temps, furent prises des mesures de développement des formations en alternance, notamment grâce à la rénovation de l'apprentissage par la loi du 23 juillet 1987.

De 1988 à 1993, les aides à l'emploi en faveur des jeunes ont été renforcées. Il faut rappeler que ces années ont été très contrastées du point de vue de la situation de l'emploi. En effet, si les années 1988 et 1989 ont été marquées par une évolution nettement positive, le mouvement s'est ralenti ensuite en 1990 pour s'inverser en 1991 et surtout en 1992 et 1993. Le gouvernement de M. Michel Rocard a axé principalement son action sur le renforcement des aides aux emplois marchands. En janvier 1989, était ainsi mis en place le contrat de retour à l'emploi (CRE). Plusieurs fois modifié, ce contrat visait à favoriser l'embauche des chômeurs de longue durée dans le secteur marchand grâce à la combinaison d'exonérations des cotisations sociales et d'une aide forfaitaire. Fin 1991, était instaurée une mesure de baisse du coût du travail ciblée sur les jeunes peu qualifiés : l'exo-jeune.

La loi du 19 décembre 1989 unifiait le statut des personnes effectuant des activités d'intérêt général : jeunes, chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RMI. Les titulaires du nouveau contrat emploi solidarité (CES), employés dans des collectivités locales, des organismes de droit privé à but non lucratif et par des personnes morales de droit public, ont eu un statut de salarié, rémunéré au SMIC, l'essentiel de la rémunération étant pris en charge par l'Etat. Par ailleurs, la fin août 1992 était marquée par l'instauration d'un abattement de 30 % de cotisations sociales patronales pour les contrats à temps partiel lorsqu'ils correspondaient à une embauche nouvelle ou à un passage au temps partiel avec l'accord du salarié.

De 1993 à 1997, on a assisté à une généralisation des aides à l'emploi. Les élections législatives de 1993 et l'entrée en fonction du gouvernement de M. Edouard Balladur ont marqué un nouvel infléchissement de la politique de l'emploi. Devant la dégradation de la situation de l'emploi au premier semestre du fait du fort ralentissement de la conjoncture économique, des mesures d'urgence concernant les jeunes et les chômeurs de longue durée étaient prises dans la loi du 27 juillet

1993. Le nombre de personnes présentes dans les dispositifs des politiques spécifiques d'emploi progressait ainsi sensiblement pour atteindre 2,9 millions à la fin de 1996. Quant à la loi quinquennale du 20 décembre 1993, elle mettait notamment en place une extension de l'abattement des cotisations sociales et cherchait à encourager la diversification du temps de travail et notamment le temps partiel. Une aide classique sous forme de prime pour l'employeur était instituée : l'aide au premier emploi des jeunes, APEJ.

Les années 1997–2002 ont été marquées par le maintien des contrats aidés et le programme des emplois-jeunes. Le gouvernement de M. Lionel Jospin a mené une politique axée sur trois volets : une refonte du barème des allègements de charges sociales a été opérée à l'occasion de l'adoption de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ; les contrats aidés dont les jeunes sont un des publics-cibles, notamment par le biais des contrats d'alternance, ont été confortés ; enfin, la loi du 16 octobre 1997 a mis en place le programme des emplois-jeunes. Les bénéficiaires ont été les jeunes de moins de 26 ans sans emploi (y compris les jeunes en contrat emploi solidarité ou contrat emploi consolidé), les moins de trente ans non indemnisables par l'UNEDIC, les moins de 30 ans handicapés, les jeunes des départements d'Outre-mer bénéficiant de contrats d'insertion par l'activité.

Même si dans certains cas les emplois-jeunes ont répondu à de véritables besoins et que beaucoup d'acteurs locaux reconnaissent leur intérêt dans différents secteurs, on peut toutefois regretter qu'avec ce dernier programme, l'accent ait été mis sur le secteur non marchand. Or c'est bel et bien le monde de l'entreprise qui permet réellement à des jeunes de s'insérer durablement dans la vie sociale, économique et professionnelle.

2. Quelle efficacité pour ces politiques ?

La question de l'efficacité de ces politiques est posée à intervalles réguliers : ces mesures sont en général coûteuses et pour certains observateurs, leur seul mérite serait de modifier l'ordre des files d'attente dans les listes de demandeurs d'emploi sans créer de véritables dynamiques.

a) Les effets pervers de ces politiques

Les détracteurs des mesures ciblées classent leurs effets pervers en trois catégories :

Tout d'abord, le ciblage des mesures supposerait une définition administrative des catégories. Cette définition ne correspondrait pas nécessairement aux critères réels d'employabilité, qui font que tel ou tel individu a plus ou moins de chance de trouver un emploi.

Ensuite, le mode même d'élaboration de ces politiques se heurterait à des contradictions. En effet si la catégorie visée par une mesure est relativement large (par exemple tous les jeunes de 16 à 25 ans), les dispositifs reproduisent les mécanismes de sélection à l'œuvre sur le marché du travail et seuls les plus employables des jeunes visés par la mesure peuvent y accéder. Celle-ci échouerait donc dans son objectif de compensation des handicaps sur le marché du travail. A l'opposé, si la catégorie visée est plus fine, afin de réellement prendre en compte ces handicaps, ces mesures recèlent un risque de stigmatisation pour les publics concernés, c'est-à-dire que le passage même par la mesure devient un signal négatif pour un employeur potentiel.

Une autre critique majeure a été le faible contenu de ces dispositifs en termes de création nette d'emplois.

Mais l'obstacle principal de ce type de mesures est qu'elles reposent essentiellement sur les réactions des entreprises aux dispositifs incitatifs mis en place par les pouvoirs publics. Ces derniers se trouvent démunis lorsque les acteurs ne s'emparent pas d'un dispositif dans le sens où ils l'attendaient.

b) Le vrai débat : celui du ciblage

En réalité les critiques mentionnées ci-dessus doivent être nuancées. Chaque mesure ciblée renvoie à des débats techniques sur le degré de ciblage le plus pertinent, le montant de l'aide financière à consentir en faveur de telle ou telle catégorie de chômeurs ou encore le type de mesures à favoriser (aide financière, actions de formation particulières).

Le dispositif proposé par le présent projet de loi, parce qu'il opère un ciblage cohérent et fait le choix du partenariat entre le jeune et l'employeur, permettra de limiter les effets d'aubaine et offrira à ceux des jeunes qui auraient sans cela le plus de difficultés à trouver un emploi la chance de s'insérer rapidement dans le monde du travail.

II – LE NOUVEAU DISPOSITIF DE SOUTIEN A L'EMPLOI DES JEUNES : UNE AMBITION FORTE

Le dispositif de soutien à l'emploi des jeunes proposé par le projet s'inscrit en nette rupture avec la pratique qui a prévalu ces dernières années dans l'élaboration du droit du travail. Il est dans toutes ses dispositions sous-tendu par un triple objectif : une efficacité maximale, le respect du dialogue social et la simplicité (A).

Simplicité ne signifie pas simplisme. Apporter des réponses immédiates ne saurait être le seul objectif du législateur. Le dispositif de soutien à l'emploi des jeunes doit naturellement déboucher sur une insertion durable du jeune dans le monde du travail, insertion facilitée par d'éventuelles mesures d'accompagnement puis de formation des jeunes embauchés. De ce point de vue, le dispositif, s'il fait le choix de la souplesse afin de ne pas créer de freins à l'embauche chez les jeunes et chez les employeurs, ne néglige pas ces aspects qui nécessiteront des engagements forts des partenaires sociaux, des acteurs de la formation et de l'insertion (B). Compte tenu de l'investissement nécessaire de ces intervenants, le rapporteur a jugé essentiel d'auditionner l'ensemble des partenaires sociaux et acteurs concernés.

A. UN DISPOSITIF ORIGINAL ET ATTRACTIF

La multiplicité des mesures adoptées en faveur des jeunes depuis plus de vingt ans laissait peu de place à des formules inédites, à quelque recette miracle. De toute évidence, le dispositif proposé présente des traits de ressemblance avec certaines des mesures adoptées au cours des législatures antérieures, sous des majorités de différentes sensibilités : on peut par exemple penser à l'exo-jeunes ainsi qu'à l'aide au premier emploi des jeunes (APEJ). Plusieurs des caractéristiques du dispositif sont cependant nouvelles (ciblage très précis du public, ampleur de l'aide) et surtout leur réunion concourt à en faire un dispositif aussi original qu'attractif tant pour les jeunes que pour les entreprises.

1. Une mesure rompant avec l'assistanat et la précarité

a) Un vrai contrat de travail

La première des singularités de ce dispositif que l'on a parfois appelé pour des raisons de simplicité « contrat-jeunes » est précisément qu'il ne constitue pas un contrat d'un nouveau type, un contrat de travail plus ou moins adapté à la spécificité du public visé. On ne saurait suffisamment rappeler que loin des TUC, des contrats sur mesure ou des formules de stages dits « parking », le présent dispositif constitue une aide financière à l'emploi de jeunes en contrat à durée indéterminée conclu dans les conditions de droit commun. Loin d'être un « contrat-jeunes », il vise à permettre aux jeunes d'accéder enfin à ce qui leur paraît souvent inaccessible, un vrai contrat de travail.

De ce point de vue, le rapporteur est défavorable à toute disposition dénaturant ce contrat de travail : même si l'on ne peut contester les avantages ponctuels de mesures telles celle envisagée par le Sénat d'exclure temporairement les jeunes ouvrant droit au

bénéfice de la mesure du calcul des effectifs de l'entreprise ou écouter la proposition du MEDEF d'instituer une période d'essai spécifique, il semble préférable de s'en tenir au droit commun du contrat de travail, d'éviter tout trait stigmatisant une nouvelle fois le travail des jeunes. Ils bénéficieront par exemple d'un bulletin de paie exactement identique à celui des autres salariés.

Le deuxième trait distinctif – et incontesté - de ce dispositif, corollaire du premier, est que le contrat conclu entraîne certes un allègement du coût du travail pour l'employeur mais que ce coût n'est aucunement assumé par le salarié. Les jeunes ouvrant droit à la mesure bénéficieront des règles applicables en matière de salaire minimum. Ceci contraste avec certains contrats atypiques antérieurs payés en deçà du SMIC mais également avec certains contrats en vigueur (apprentissage, contrats d'insertion en alternance) dont la vocation est différente.

En effet, troisième singularité parmi les dispositifs existants, le soutien à l'emploi des jeunes vise leur insertion durable en entreprise. Il ne s'agit pas là d'acquérir par le biais d'un contrat à durée déterminée une qualification préparant l'accès à un véritable emploi mais d'une immersion directe dans le monde du travail. C'est ce qui explique à la fois le caractère pérenne du dispositif, la durée de l'exonération consentie – une durée de trois ans semble nécessaire à une véritable insertion du jeune - et le choix du contrat à durée indéterminée. Il est intéressant de noter qu'aucune des critiques formulées à l'encontre du dispositif par les personnes auditionnées par le rapporteur n'a porté sur ces éléments. Participe également de la volonté de donner aux jeunes un vrai travail, leur permettant de vivre dans des conditions décentes, le choix opéré à juste titre par le Sénat de lier le bénéfice de l'aide à la conclusion d'un contrat au moins égal à un mi-temps.

b) Un ciblage sans ambiguïté

Le dispositif visant à favoriser l'emploi des jeunes en entreprise, il convenait d'abord de s'entendre sur la notion de « jeunes ». La plupart des dispositifs antérieurs – il s'agit par exemple d'une différence importante avec l'exo-jeunes – ou existants (apprentissage, alternance, emplois jeunes) retiennent un âge maximal de 25 ou 26 ans. Une cible plus précise a été retenue pour le présent projet, avec une fourchette 16-22 ans, puisqu'il vise en priorité l'insertion des jeunes sortis sans qualification ou avec une faible qualification du système scolaire. Le rapporteur note, qu'à l'exception de la CGPME, qui prônait l'abaissement de l'âge maximal à 20 ans, aucune des personnes auditionnées n'a contesté la fourchette d'âge retenue.

Il n'en va pas de même pour le deuxième critère de ciblage du dispositif, celui concernant la qualification. L'ensemble des personnes auditionnées s'accorde à reconnaître le caractère prioritaire du public visé – les moins qualifiés – et personne n'a par exemple proposé d'étendre le critère de qualification aux détenteurs du baccalauréat. Le rapporteur ne peut que souligner la différence existant de ce point de vue avec les emplois-jeunes qui, en dépit des objectifs initialement affichés, ont concerné pour 80 % des jeunes détenteurs du baccalauréat et ont donc conduit à une déqualification massive des jeunes concernés.

Des divergences assez nettes sont en revanche apparues à la fois sur le caractère adapté du critère retenu d'une qualification inférieure au baccalauréat (ne risque-t-on pas à mêler des publics non qualifiés et peu qualifiés, de laisser encore une

fois les premiers en marge de la mesure au profit des seconds ?) et sur l'opportunité même d'assimiler les détenteurs d'un diplôme (BEP, CAP) aux jeunes non qualifiés (risque de déqualification, différences d'employabilité). Le rapporteur reviendra sur cette question qui selon lui n'en constitue pas véritablement une : le critère déterminant de l'application du présent dispositif est moins la détention ou non d'un niveau de qualification que l'aptitude ou non du jeune à s'insérer dans l'entreprise par une voie diplômante. En réalité, ce dispositif sera, quel que soit le critère retenu, principalement utilisé par et pour les jeunes qui n'ont pas d'une autre voie d'accès à l'entreprise, soit qu'ils n'en disposent pas, soit qu'ils ne veuillent pas s'y engager.

2. Une incitation financière d'une ampleur et d'une simplicité inédites

L'objectif du Gouvernement dans la conception de ce dispositif a été d'en assurer l'efficacité en rendant l'incitation financière véritablement attractive pour les jeunes visés et les employeurs et assurant au dispositif une réelle lisibilité et une grande simplicité : ce double objectif est symbolisé par l'effet concret du soutien au niveau du SMIC que l'on peut en simplifiant résumer par la formule suivante « un SMIC sans charges ».

Le soutien de l'Etat se traduira par le remboursement forfaitaire de l'ensemble des cotisations et contributions versées par l'employeur. Ce remboursement devrait, selon les informations recueillies par le rapporteur, être de 225 euros au niveau du SMIC. Ceci équivaut, pour simplifier, à une totale absence de charges au niveau du SMIC même si la multiplicité des SMIC liée à l'application des 35 heures implique des effets différents selon la garantie de rémunération mensuelle applicable au salaire du jeune. Ce remboursement, proportionnel au salaire versé, devrait être plafonné à 292,5 euros et donc assurer une exonération conséquente de charges jusqu'à un salaire équivalent à 1,3 SMIC. Il s'agit bien là d'un allègement du coût du travail, d'une incitation à l'emploi des jeunes sans précédent pour les employeurs.

Ce dispositif est également attractif pour les jeunes concernés puisque, il faut encore le rappeler, l'allègement du coût du travail pour l'employeur est sans incidence sur la rémunération du salarié. Il convient en outre d'observer que le plafonnement proposé évite un effet de trappe à bas salaires qui maintiendrait les jeunes ainsi embauchés au niveau du SMIC.

Attractif, lisible, ce dispositif présente également le mérite de la simplicité puisqu'il ne donnera lieu qu'à une démarche administrative très simple, le dépôt d'une demande à bénéficier du soutien de l'Etat auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi. Les cotisations et contributions calculées et versées dans les conditions habituelles n'entraîneront donc aucun calcul spécifique de la part de l'employeur et feront ensuite l'objet d'un remboursement automatique par les ASSEDIC.

La mise en place du dispositif a provoqué chez certaines des personnes auditionnées par le rapporteur et dans la presse des interrogations sur d'éventuels effets d'aubaine, c'est-à-dire le fait que certaines entreprises bénéficieraient ainsi d'une aide à une embauche à laquelle elles auraient de toute façon procédé. Il faut éviter toute hypocrisie sur cette question : tout dispositif comporte inévitablement des effets

d'aubaine. Pour les entreprises qui auraient de toute façon embauché un jeune répondant aux conditions du présent dispositif, on ne peut que saluer leur démarche et il serait injuste de les traiter moins favorablement que celles qui y seraient incitées par la création du dispositif. Pour les entreprises qui auraient embauché un salarié autre que ceux répondants aux critères du présent dispositif, l'embauche d'un salarié dont l'employabilité est a priori faible mérite bien un coup de pouce. Peut-on également parler d'effet d'aubaine pour celles qui recruteront un jeune en CDI alors qu'elles auraient procédé à une embauche en contrat à durée déterminée ? Enfin, l'allègement du coût du travail sera pour certaines entreprises le facteur décisif de la décision d'embaucher. Les personnes auditionnées n'ont d'ailleurs pas jugé que ce dispositif comporterait des effets d'aubaine supérieurs à ceux des autres aides à l'emploi ; on peut même relever qu'ils sont bien moindres que ceux découlant par exemple des contrats emplois-jeunes.

De ce point de vue, l'extension du dispositif proposé par le Sénat à l'ensemble des entreprises ne semble pas présenter, contrairement à ce qu'affirment ses détracteurs, un risque d'accroître les effets d'aubaine. En effet, les dispositifs antérieurs de nature comparable ont été en très grande majorité utilisés par les petites entreprises tout à fait à même d'intégrer un jeune non ou peu qualifié dans une équipe de travail.

En outre, l'obligation d'engager en CDI un jeune ayant des difficultés d'insertion, le coût d'un éventuel licenciement ou de la nécessité de reverser l'aide en cas de rupture illégitime dans les trois ans, font que l'entrée dans ce dispositif constitue pour une entreprise un pari et un engagement. Ce jeune requiert un encadrement renforcé, une attention particulière dans l'adaptation à son emploi : le dispositif de soutien ne constitue donc qu'une contrepartie à l'effort accompli par l'entreprise. Le rapporteur forme le vœu que l'on constate rapidement que ce dispositif constitue une aubaine ... pour les jeunes qui en bénéficieront.

Il convient de garder présent à l'esprit que ce dispositif ne s'arrête pas à un calcul financier de part et d'autre au moment de l'embauche et que son succès reposera sur la capacité de l'ensemble des acteurs à en faire par ses conditions d'exécution l'instrument efficace d'une insertion durable des jeunes dans l'entreprise.

B. UNE LOI A FAIRE VIVRE POUR LUI ASSURER UN MAXIMUM D'EFFICACITE

Le contrat de travail ne s'arrête pas à sa conclusion par les parties. Il n'entre évidemment pas dans le rôle du législateur de régir de façon tatillonne la façon dont celles-ci feront vivre le contrat. La loi ne pouvait cependant rester muette sur ce sujet : elle pose donc les jalons d'une première étape dans la relation de travail, celle de l'accompagnement du jeune dans et hors de l'entreprise, ainsi que ceux d'une seconde étape indispensable à la pleine insertion et à l'épanouissement professionnel du jeune, celle de la formation. Le rapporteur ne peut en outre rester muet sur l'une des critiques les plus fréquemment faites au projet de loi, celle de la concurrence qu'il ferait aux dispositifs d'apprentissage et d'alternance.

1. Un engagement nécessaire de l'ensemble des acteurs au service de l'accompagnement et de la formation des jeunes

a) Une priorité immédiate à l'insertion

S'agissant d'un dispositif ciblé sur des jeunes ayant des difficultés d'insertion, la chance que constitue la conclusion d'un vrai contrat de travail peut être gâchée par des difficultés légitimes à renouer avec une vie sociale normale et normée. Les difficultés traditionnelles qui ne surviennent certes pas de façon systématique mais qui, lorsqu'elles apparaissent peuvent conduire à l'échec, sont connues : difficultés à respecter des horaires, relation délicate à l'autorité, illettrisme, ... Certaines peuvent être traitées au niveau de l'entreprise notamment par la mise en place de mécanismes de type tutorat ou personnes référentes ; d'autres nécessitent un accompagnement extérieur de structures telles que les missions locales ou les PAIO. Il a en tout cas semblé opportun d'inviter les partenaires sociaux à négocier sur ces questions et à les responsabiliser.

b) Un complément indispensable dans un deuxième temps : la formation

De même, il a semblé nécessaire que l'exécution du contrat ne commence pas à l'aveugle, sans connaissance claire de ce que le jeune recruté sait ou ne sait pas faire. Les partenaires sociaux sont donc invités à négocier sur la mise en œuvre d'un bilan de compétences en faveur du jeune salarié.

Nous voici au cœur de la principale critique faite au dispositif : la prétendue absence de la notion de formation dans le dispositif. Le rapporteur ne peut qu'observer que le contrat de travail d'un salarié de droit commun ne comporte pas de dispositions spécifiques en matière de formation. Les jeunes ouvrant droit au bénéfice du dispositif souffrent assurément d'un déficit en formation, faut-il pour autant la leur imposer ? Il convient d'observer que les jeunes visés par le dispositif, souvent confrontés à l'échec scolaire, sont a priori réfractaires à tout ce qui peut ressembler à l'école et donc à une formation obligatoire. La formation ne peut en conséquence intervenir que dans un second temps, après que le jeune s'est inséré et qu'il aspire à une évolution de sa situation.

Peut-on pour autant dire que le dispositif fait l'impasse sur la formation ? Il convient tout d'abord de rappeler que l'embauche devrait donner lieu à la réalisation d'un bilan de compétences et donc des besoins en formation du jeune. On ne saurait ensuite négliger le fait que tout emploi suppose une adaptation du salarié, ce que l'on appelle la formation « sur le tas ». Cette formation a minima n'est pas la seule dont peut bénéficier le jeune puisqu'il bénéficie comme tout salarié du plan de formation de l'entreprise.

Faut-il aller au delà compte tenu des besoins de ces jeunes en termes de qualification ? Le texte prévoit pour eux la possibilité de rompre leur contrat sans préavis afin de suivre notamment une formation en alternance ou d'entrer en apprentissage. Cette passerelle paraît tout à fait opportune mais pose le problème de la rémunération des jeunes qui feraient ce choix. Ce désir de renouer avec une formation qualifiante pose le problème du différentiel de rémunération : comment surmonter l'écueil du passage d'un contrat payé au minimum au SMIC à un contrat ouvrant droit à

une rémunération bien inférieure ? L'association permanente des chambres de métiers (APCM) entendue par le rapporteur suggérerait un éventuel complément par l'UNEDIC ou les fonds du congé individuel de formation. Une réflexion mérite en tout cas d'être menée sur cette question avec et surtout par les partenaires sociaux.

Une solution intermédiaire pourrait consister par exemple en un encouragement à des formations plus ponctuelles dans le cadre de la formation professionnelle continue. L'union professionnelle artisanale (UPA) et l'APCM ont par exemple rappelé l'habitude qu'ont les structures de l'apprentissage, notamment les centres de formation des apprentis (CFA), de former des jeunes non qualifiés ; a ainsi été suggérée la mise en place de passerelles sous forme de modules de formations spécifiques dans les CFA au profit des jeunes concernés par le dispositif.

Ces passerelles pourraient d'ailleurs s'inscrire dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience. En effet, le dispositif invite les partenaires sociaux à négocier sur les conditions dans lesquelles les jeunes pourraient bénéficier de ce dispositif afin de concrétiser leurs efforts de formation, de mettre en œuvre un véritable parcours qualifiant.

On voit donc que la formation de ces jeunes n'est pas absente du projet, bien au contraire. Présente dès le début sous forme du bilan de compétences, introduite de façon progressive et pragmatique, éventuellement sanctionnée par la validation, l'exigence de formation n'est pas oubliée même si elle est abordée de façon pragmatique et adaptée à la spécificité du public. Elle supposera un engagement important des partenaires sociaux au niveau des branches, notamment à cause des insuffisances du seul plan de formation dans les petites entreprises.

Cet engagement est nécessaire pour que l'insertion des jeunes soit durable et harmonieuse. On peut être optimiste sur cette question dans la mesure où il existe un réel besoin des entreprises en main d'œuvre qualifiée, certaines branches devant même affronter de véritables pénuries. L'UPA a ainsi souligné que les besoins du secteur non satisfaits en raison de l'insuffisance de salariés qualifiés étaient estimés à 140 000 emplois.

2. La nécessité d'une conscience claire de la spécificité du dispositif

L'ensemble des personnes auditionnées a souligné, à des degrés variables, la nécessité que ce dispositif ne vienne pas faire concurrence aux dispositifs existants, notamment à l'apprentissage et à l'alternance. Le rapporteur partage cet objectif même s'il convient de nuancer fortement les risques existants en la matière.

a) Quels risques de concurrence entre les dispositifs ?

Cette crainte s'exprime alors que l'on assiste depuis un an à une baisse importante des entrées dans ces dispositifs. Cette baisse doit toutefois être replacée dans une perspective plus longue : les chiffres d'entrée en apprentissage et en alternance restent très élevés.

L'organisation la plus critique en la matière est la CGPME qui estime que les entrées en contrats de qualification devraient mécaniquement baisser de 15 % du fait de

la mise en place du présent dispositif. En revanche, ni l'UPA, ni l'APCM ne voient dans le dispositif un réel risque de « cannibalisation » de l'apprentissage.

Que doit-on en penser ? Les différents dispositifs ne s'adressent pas aux mêmes publics : celui proposé par le présent texte s'adresse à des jeunes qui refusent d'une certaine façon toute formation. Peut-on penser qu'il attirera des jeunes qui se seraient a priori dirigés vers des contrats qualifiants (BEP et CAP notamment) du fait de sa rémunération plus attractive ? On ne peut évidemment exclure de tels effets mais on peut penser, et telle est l'opinion de la plupart des personnes auditionnées, qu'ils resteront très marginaux. En effet, il s'agirait là d'une vision de court terme qui n'est pas vérifiée à d'autres niveaux de qualification. Ainsi les détenteurs du baccalauréat ne se dirigent pas tous vers la vie professionnelle et préfèrent quand ils le peuvent se lancer dans une formation supérieure en dépit de l'attrait financier de l'entrée dans la vie active. Les jeunes sont conscients de l'atout incomparable que constitue un niveau supérieur de qualification. Le taux d'embauche des titulaires d'un CAP ou d'un BEP joue évidemment dans ce sens et la détention d'un tel diplôme représente un atout plus sûr dans la recherche d'un emploi qu'une incitation financière si intéressante soit-elle.

Ces effets pervers ne pourraient en effet résulter que d'une vision de court terme de la part des employeurs également. La prise en compte du coût du travail constitue assurément un élément important de la stratégie de recrutement des entreprises : on ne saurait considérer qu'il est le seul ni même nécessairement le plus important. Le MEDEF estime d'ailleurs que l'incitation financière proposée n'est pas forcément suffisante pour convaincre tous les employeurs d'embaucher un jeune non qualifié dépourvu d'expérience professionnelle. Il faut en outre noter que la rémunération au SMIC, même sans charges patronales, est financièrement plus coûteuse que celle d'un jeune en contrat d'insertion en alternance ou en apprentissage ce qui limitera à l'évidence les effets de substitution.

b) Quels moyens de les réduire encore ?

Il est essentiel de bien préciser quel est le public prioritaire du dispositif de soutien. Il s'agit des jeunes ayant des difficultés à s'insérer. Il sera de ce point de vue indispensable que les instructions adressées au service public de l'emploi ainsi qu'aux services extérieurs du ministère de l'emploi rappellent clairement l'objectif central du dispositif : l'insertion des jeunes exclus de l'emploi.

Ce ciblage du dispositif devrait selon le rapporteur s'accompagner d'une revalorisation des filières courtes de l'enseignement professionnel et technologique. Ceci passe par une promotion de ces filières, par une simplification de l'accès à ces formations et par la revalorisation du statut de leurs acteurs. Les auditions ont permis au rapporteur de recueillir de nombreuses propositions en la matière : instauration d'un minimum de ressources pour les CFA, création d'un véritable statut de l'apprenti sur le modèle du statut de l'étudiant, revalorisation du statut des maîtres d'apprentissage.

Pour le rapporteur, le présent dispositif n'aura donc pas vocation à se substituer aux dispositifs existants – d'où également la nécessité de ne pas imposer d'obligation de formation – mais à agir en complémentarité avec eux afin que chaque jeune ait enfin sa chance d'accéder à l'emploi.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I.- AUDITION DU MINISTRE

La commission a entendu M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, sur le présent projet de loi au cours de sa séance du 23 juillet 2002.

M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, a indiqué qu'en soumettant au Parlement un projet de loi créant un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise, le Gouvernement mettait en œuvre un engagement pris par le Président de la République devant les Français, pour répondre à l'urgence de la situation des jeunes sur le marché du travail. Cette situation s'est en effet fortement dégradée depuis un an : le chômage des jeunes s'est accru de 15 % entre mai 2001 et mai 2002 et, parmi ces jeunes, le taux de chômage des non qualifiés est monté à 33 %. Le programme des emplois-jeunes n'a nullement permis de réduire le chômage de ces jeunes car ce sont les plus diplômés qui ont profité massivement de ce programme.

Le dispositif de soutien a été conçu à partir de trois constats : les entreprises n'embauchent pas naturellement les jeunes sans qualification ; les dispositifs existants ne touchent que marginalement les jeunes les moins qualifiés et ceux en situation d'échec scolaire ; l'insertion des jeunes sans qualification ou peu qualifiés est caractérisée par des trajectoires précaires, discontinues, parfois préludes d'une véritable marginalisation sociale.

Face à cette situation, le projet de loi se veut pragmatique, efficace et opérationnel. Il vise à favoriser l'embauche dans le secteur marchand des jeunes de 16 à 22 ans sans qualification ou de niveau V. L'emploi qui leur est proposé n'est pas un emploi « au rabais » : la rémunération sera assurée au moins au niveau du SMIC pour le salarié.

Pour l'entreprise, le niveau de l'aide est fixé de façon à assurer une chance d'insertion pour les jeunes les plus vulnérables sur le marché du travail. Il ne s'agit pas juridiquement d'un dispositif d'exonération de cotisations patronales mais d'un remboursement aux entreprises, après coup, des cotisations et contributions sociales préalablement payées par elles aux organismes sociaux. Le dispositif est donc simple et rapide à mettre en œuvre. Le soutien de l'Etat viendra compenser les charges patronales. Au niveau du SMIC, le soutien apporté par l'Etat sera de 2 700 euros par an en plus des allègements de charges existants (ristourne Juppé ou allègement prévu dans le cadre de l'application des trente-cinq heures). Il s'agit donc d'une incitation forte pour l'entreprise.

Le projet de loi a de plus pour objectif de favoriser l'embauche des jeunes sur des emplois de droit commun : le contrat de travail est un contrat à durée indéterminée (CDI), à temps plein ou partiel. L'embauche dans un CDI constitue un engagement de long terme, au-delà de la durée de l'aide de l'Etat fixée à trois ans. Le fait pour l'entreprise d'entrer dans le dispositif constituera un choix stratégique, et ne pourra être

motivé exclusivement par la seule volonté de profiter de l'aide de l'Etat. Il est clair que de ce fait les effets d'aubaine seront minorés.

Le dispositif prévu par le projet de loi ne comporte pas de formation obligatoire. Mais il est important de comprendre que les jeunes auxquels le dispositif s'adresse soit ne souhaitent pas, soit ne peuvent pas s'engager immédiatement dans une démarche de formation. Ils sont très souvent en situation d'échec scolaire et ne veulent pas revenir en formation. L'insertion dans l'entreprise constituera donc pour eux un moyen d'assurer leur socialisation et leur entrée dans la vie active. Une fois cette insertion réalisée, les jeunes concernés pourront ensuite revenir dans une démarche de formation continue au sein de leur entreprise – comme n'importe quel salarié, ils bénéficieront du plan de formation – ou le cas échéant, de formation en alternance. Ils pourront à tout moment faire ce choix, et rompre leur contrat sans préavis.

Contrairement à ce que certains prétendent, le contrat mis en place par le projet de loi ne remet pas en cause les mécanismes de formation en alternance existants. Le Gouvernement est très soucieux de ne pas déstabiliser la formation en alternance qui constitue une précieuse filière d'insertion qualifiante pour les jeunes. Le coût horaire d'un contrat de qualification reste inférieur au nouveau dispositif (sauf pour les contrats de qualifications pour les plus de 21 ans). Le Gouvernement n'a pas poursuivi l'objectif de créer une nouvelle formule de formation en alternance, auquel aurait été assimilé un dispositif assorti d'une formation obligatoire. L'utilisation des contrats en alternance résulte d'ailleurs souvent de cultures de branches et d'entreprises fortement ancrées, que l'arrivée de ce contrat n'est pas susceptible de remettre en cause. Ce dernier vise en réalité des publics qui ont du mal à rentrer dans les mécanismes de l'alternance.

Le dispositif renvoie aux accords de branches le soin de déterminer les modalités selon lesquelles ces jeunes pourront bénéficier d'une validation des acquis de leur expérience. De plus, sans pour autant créer une condition d'éligibilité à l'aide de l'Etat qui serait contraire à l'esprit du projet de loi, le Sénat a, lors de la première lecture, donné aux partenaires sociaux la possibilité de prévoir par accord de branche les modalités selon lesquelles les jeunes pourraient bénéficier d'un accompagnement. Ce dispositif devrait permettre d'offrir des perspectives pour les jeunes actuellement accueillis dans le cadre du programme TRACE comme pour ceux qui doivent prochainement sortir du programme des emplois-jeunes.

Enfin, l'article 3 du projet de loi, qui concerne l'assurance chômage des intermittents du spectacle, mérite une explication particulière. Il faut rappeler qu'un avenant a été conclu entre les partenaires sociaux sur ce régime le 19 juin 2002 : il prévoit une contribution spécifique pour ces professions destinée à combler le déséquilibre financier de ce régime. C'est une mesure de sauvegarde prise par les partenaires sociaux afin d'assurer l'équilibre et la pérennité du régime. La consultation des partenaires sociaux est en cours sur l'agrément de l'ensemble des avenants à la convention UNEDIC. Sans préjuger de son résultat, le Gouvernement a souhaité, avec l'accord du Sénat, réunir les conditions d'un agrément de cet avenant sur l'assurance chômage des intermittents. Son agrément requiert, en effet, une modification de l'article L. 351-14 du code du travail prévoyant la possibilité pour un accord interprofessionnel de fixer un taux de contribution spécifique pour les intermittents du spectacle, compte tenu de leurs conditions particulières d'indemnisation. Tel est le sens de cet article 3 : garantir dans de bonnes conditions la pérennité du régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle.

Le ministre a conclu ses propos liminaires en notant que ce premier texte présenté par le Gouvernement dans le domaine social revêtait une valeur hautement symbolique. Le dispositif créé permettra de créer de nombreux emplois en faveur des jeunes grâce à l'instauration d'un climat enfin favorable aux entreprises.

Après l'exposé du ministre, **le président Jean-Michel Dubernard** a rappelé l'attente très forte des Français s'agissant de la lutte contre le chômage des jeunes et la nécessité d'aller vite dans ce domaine. Le projet de loi répond incontestablement à l'une comme à l'autre. En ce qui concerne les intermittents du spectacle, le dispositif proposé est rendu nécessaire par la mauvaise gestion de ce dossier par le précédent Gouvernement et permet de laisser toute sa place à la concertation avec les partenaires sociaux afin d'assurer la sauvegarde de ce régime spécifique.

M. Bernard Perrut, rapporteur, a noté que de nombreux jeunes non qualifiés faisaient actuellement la douloureuse expérience de la précarité. Il faut saluer l'ambition forte de ce projet de loi qui vise à les insérer à la fois dans l'emploi et dans la société. Pour cela, un dispositif simple, souple, lisible et original est mis en place. Il permet de proposer à ces jeunes un vrai contrat de travail à durée indéterminée avec une rémunération égale au moins au SMIC. Une incitation financière importante est prévue pour encourager les entreprises à entrer dans le dispositif. Il convient par ailleurs de faire confiance aux partenaires sociaux pour mettre en place des mesures d'accompagnement et de formation au bénéfice des jeunes concernés.

M. Bernard Perrut a ensuite posé les questions suivantes :

- Comment peut-on limiter au maximum la concurrence possible entre ce dispositif et ceux déjà existants comme les contrats d'apprentissage, d'alternance, ou les contrats de qualification ?

- De quelle manière peut-on minorer les possibles effets d'aubaine, le but du projet de loi n'étant pas de permettre aux entreprises d'embaucher des jeunes qualifiés qu'elles auraient de toute façon recrutés ?

- Selon quelles modalités pourrait-on inciter les partenaires sociaux à négocier sur la nécessaire revalorisation de l'apprentissage en France ?

En réponse aux interrogations du rapporteur, **M. François Fillon**, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité a apporté les éléments suivants :

- Le dispositif proposé constitue une arme efficace pour lutter rapidement contre le chômage des jeunes. Il n'a pas vocation à remplacer d'autres dispositifs institués par les majorités précédentes. Dans ce domaine il convient d'agir sans dogmatisme.

- Il faut faire confiance aux entreprises et ne pas penser que leur unique souci est de chercher à tous prix à profiter d'un maximum d'aides sans réfléchir à leur propre projet de développement à long terme. Les employeurs gèrent leurs entreprises avec une vision d'avenir ; on peut raisonnablement supposer qu'ils ne procèdent pas à des recrutements de façon irrationnelle. Dans la mesure où le projet de loi institue des contrats à durée indéterminée, le risque de télescopage avec d'autres contrats, comme les contrats de qualification ou les contrats d'apprentissage par exemple, paraît faible. A

ce sujet, il faut souligner que les capacités des entreprises en matière d'accueil des apprentis ne sont pas illimitées. Le futur projet de loi de régionalisation devrait d'ailleurs permettre prochainement de remettre à plat les modalités de fonctionnement de l'apprentissage.

- De façon complémentaire avec le présent projet de loi, le Gouvernement a déjà fait connaître sa volonté, dans les mois à venir, d'amplifier et de réorganiser le dispositif TRACE (trajectoire d'accès à l'emploi) et de mettre en place le contrat d'insertion à la vie sociale (CIVIS), dont la création a été annoncée par le Président de la République.

M. Maxime Gremetz, après avoir estimé que le projet de loi répondait à deux préoccupations louables - la lutte contre le chômage des jeunes et le combat contre la précarité - a porté un jugement positif quant à l'esprit du texte. Ce dispositif a l'ambition de diminuer le taux de chômage des jeunes âgés de 16 à 22 ans, notamment de ceux en situation d'échec scolaire. Il faut se féliciter de ce que le soutien de l'Etat soit accordé en contrepartie de contrats à durée indéterminée, alors que les embauches de ce type paraissent de moins en moins utilisées par les employeurs au cours des dernières années. Il s'agit en outre de proposer au jeune un vrai emploi, rémunéré comme tel.

Mais le projet de loi suscite de nombreuses interrogations. Il entre dans le cadre d'une politique d'exonération des charges patronales, politique qui a de fait été menée par les différents Gouvernements qui se sont succédé depuis plusieurs années. Ainsi, du fait des mesures d'allègements des charges mises en œuvre tant par M. Alain Juppé que par Mme Martine Aubry les taux de cotisations sociales patronales se sont considérablement réduits s'agissant des salaires au niveau du SMIC. Les montants correspondant à ces allègements ont atteint au fil des années des niveaux impressionnants. Or l'actuel ministre a expliqué à plusieurs reprises que ce projet de loi préfigurerait une réforme d'envergure portant sur des allègements des charges notamment au niveau des bas salaires. Pendant la campagne électorale, il a même été question d'étendre le système des exonérations jusqu'à 2,4 fois le SMIC.

M. Maxime Gremetz a ensuite annoncé qu'il souhaitait amender le projet de loi du Gouvernement, pour renforcer le contenu du texte en matière de formation des jeunes. En effet, il est évident que le travail seul ne peut suffire à les former, et qu'une formation plus générale ou une remise à niveau scolaire constituent des préalables indispensables. A cette fin, un amendement attribuant au jeune salarié un quota de 1 200 heures de formation par an devrait être présenté par le groupe communiste.

Le projet initial réservait le bénéfice du contrat aux entreprises de moins de 250 salariés, ce qui constitue déjà un seuil élevé. Le Sénat ayant supprimé la référence à ce seuil, le dispositif pourra bénéficier aux grands groupes qui, tout en profitant de nombreuses exonérations, continueront à pratiquer des licenciements prétendument « économiques ». Il apparaît pour le moins surprenant que la suppression par le Sénat du seuil des entreprises éligibles n'ait pas conduit le ministre à réévaluer le coût de la mesure. Il est certain que ce dispositif mériterait d'être réservé aux seules petites et moyennes entreprises.

S'agissant du régime d'assurance-chômage des intermittents du spectacle, **M. Maxime Gremetz** s'est enfin déclaré en désaccord complet avec l'amendement

adopté au Sénat en indiquant que, selon lui, un accord signé par un syndicat minoritaire ne saurait s'appliquer légitimement à tous.

M. Jean-Paul Anciaux a soulevé les points suivants :

- Dans certains secteurs, les chefs d'entreprises éprouvent de grandes difficultés à trouver la main d'œuvre qu'ils recherchent. Les jeunes les plus en difficulté souhaitant entrer dans le monde du travail sont souvent peu désireux de suivre la moindre formation dans un premier temps.

- Le dispositif envisagé présente trois qualités majeures : le mécanisme est simple et lisible ; les jeunes entrent immédiatement dans l'entreprise ; celle-ci a vocation à apporter une formation pratique aux jeunes ainsi recrutés.

- Il serait par ailleurs souhaitable d'instituer un dispositif incitatif afin que les jeunes puissent s'orienter à tout moment vers d'autres dispositifs de formation. Le mécanisme doit être perçu par les jeunes, les entreprises et les structures qui accompagnent ces derniers comme un dispositif « gagnant - gagnant ».

Après avoir relevé que les parlementaires, toutes tendances politiques confondues, partageaient les intentions du Gouvernement de lutter contre le chômage des jeunes, **M. Gaétan Gorce** a émis des réserves sur la méthode employée, les intentions du Gouvernement et enfin sur les moyens utilisés.

En ce qui concerne la méthode, le Gouvernement a mené une concertation pour le moins expéditive avec les partenaires sociaux sur ce texte. Or, aucun changement brusque de contexte n'a pu justifier cette soudaine urgence. La rapidité avec laquelle le projet de loi a été annoncé a notamment interdit aux partenaires sociaux de faire un bilan de l'existant et de proposer des moyens permettant d'assurer l'articulation du nouveau mécanisme avec les dispositifs déjà en vigueur. Les promesses faites par le Gouvernement de revaloriser le dialogue social ne se sont donc pas concrétisées.

S'agissant des intentions du Gouvernement, il semble que le projet de loi cherche à substituer au programme des emplois-jeunes ce nouveau dispositif, moins coûteux. Mais il est vrai que le Gouvernement aura bientôt à financer les baisses d'impôts qu'il a promises. La disparition des emplois-jeunes serait aussi désastreuse pour les jeunes concernés que pour leurs employeurs, et notamment les administrations – l'éducation nationale et la police en premier lieu – ou les associations.

Enfin, les moyens engagés pour lutter contre le chômage des jeunes paraissent inadaptés, particulièrement après l'adoption de divers amendements au Sénat. En effet, le projet de loi semble couper les liens naturels entre l'emploi et la formation, alors même que la formation est la clé de l'emploi. Dans le mécanisme proposé, aucune modalité particulière de formation n'est prévue. Certains observateurs ont fait valoir avec raison leur inquiétude que le dispositif proposé n'hypothèque l'avenir des contrats en alternance. Une possible dévalorisation des diplômes tels que le CAP ou le BEP est à craindre. Par ailleurs, dans la mesure où le projet repose sur un système purement déclaratif, le jeune peut ne pas mentionner des diplômes qu'il a pourtant obtenus. Un phénomène de déclassement peut ainsi intervenir. Il faut à cet égard signaler que la reprise du chômage des jeunes observée depuis un an affecte de plus en plus les jeunes diplômés.

M. Rudy Salles, après s'être réjoui de la simplicité et de la concision du projet présenté par le Gouvernement, a souligné les lacunes évidentes du système français de formation professionnelle qui aboutissent à ce que 140 000 emplois ne peuvent être pourvus faute de salariés qualifiés. Il est donc indispensable que le dispositif proposé soit accompagné des mesures incitant les entreprises à assurer une formation adéquate aux jeunes recrutés. Par ailleurs, on peut craindre qu'il ne fasse double emploi avec les dispositifs d'insertion existants et n'aboutisse à ce que les entreprises se détournent de ceux-ci. Enfin, on peut s'interroger sur l'articulation de ce dispositif avec les initiatives prises par les collectivités locales.

M. Rudy Salles a abordé ensuite la question des intermittents du spectacle. L'accord du 19 juin dernier sur le régime spécifique d'indemnisation chômage de cette profession va entraîner une augmentation importante des cotisations sociales salariales et patronales. Son application aura donc un impact financier lourd sur les entreprises du spectacle qui nécessitera le recours à des financements publics supplémentaires à hauteur de 50 millions d'euros environ. Tous les partenaires sont d'accord pour remédier aux abus et aux dysfonctionnements du système existant mais cette question qui pose, en réalité, celle du statut des professionnels du spectacle et de leur place dans la société mériterait une réflexion plus approfondie. Le Gouvernement aurait donc intérêt à différer au 1^{er} novembre l'entrée en vigueur de cet accord pour laisser le temps de la concertation et aider éventuellement celle-ci par la désignation d'un médiateur. Si elle échoue, le Gouvernement pourra toujours agréer l'accord du 19 juin.

Il a ensuite souhaité savoir si les 100 000 emplois annoncés par M. Jean-Louis Borloo, ministre délégué à la ville et à la rénovation urbaine, s'imputaient sur les 300 000 emplois qui seront créés grâce à ce projet de loi et s'il ne risquait pas d'y avoir une discrimination à l'encontre des jeunes en difficultés mais qui n'appartiendraient pas aux quartiers relevant de la politique de la ville.

En réponse aux intervenants, **M. François Fillon**, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, a apporté les précisions suivantes :

- Le Gouvernement entame une politique durable d'allègement des charges sociales, conformément à l'engagement pris par le Président de la République et la majorité. Cette politique s'appuie sur les expériences antérieures, comme la ristourne dégressive, qui ont montré que cette politique d'allègement constitue un facteur essentiel de création d'emplois. Ainsi, selon l'INSEE, la ristourne dégressive mise en place par le gouvernement Juppé a créé davantage d'emplois que les trente-cinq heures. Dès le début de la prochaine session, sera présenté un projet de loi prévoyant les modalités de l'assouplissement de la réduction du temps de travail, organisant la convergence des SMIC et procédant à la refonte du dispositif d'allègement des charges.

- Le projet de soutien à l'emploi des jeunes repose sur la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée dans le souci que l'entreprise apporte sur la durée aux salariés la formation nécessaire. En outre, durcir les incitations à la formation aboutirait à alourdir le dispositif et risquerait de le rendre concurrent de ceux existants et, au bout du compte, inopérant.

- Le contrat proposé aux jeunes est un contrat de travail ordinaire et ne constitue donc pas une sorte de « sous-emploi » ce qui, psychologiquement, est

important. La seule particularité existante est au bénéfice du salarié puisque celui-ci pourra rompre le contrat, sans préavis, pour suivre une formation.

- Le contrat prendra la forme d'un engagement conjoint de l'entreprise et du jeune concerné. Celui-ci sera donc tenu de faire état de ses diplômes mais des contrôles seront nécessaires pour éviter que le dispositif ne bénéficie à des jeunes qui n'étaient pas à priori concernés.

- Différents arguments peuvent être échangés sur la taille des entreprises qui seront éligibles mais, en tout état de cause, celles qui ont procédé à des licenciements pour motif économique dans les six mois précédents ne pourront en bénéficier. L'élargissement du champ des bénéficiaires voté par le Sénat accroît la cible et donc le coût du projet d'environ un tiers.

- La concertation sur ce projet de loi a eu lieu même si pour des raisons de calendrier elle a été de courte durée. Il est, en effet, apparu prioritaire d'agir rapidement pour mettre en œuvre les engagements sociaux qui avaient été pris. Si ce projet n'avait pas pu être examiné au mois de juillet, son vote aurait nécessairement été reporté au début de l'année 2003.

- Il faut moins se poser la question de la concurrence du dispositif avec les emplois-jeunes que de la pérennisation de ceux-ci dans la mesure où il s'agit d'emplois créés dans le secteur non marchand, financés par des fonds publics et sans véritables perspectives professionnelles. Le dispositif ne peut pas être pérennisé et n'avait d'ailleurs a priori pas vocation à l'être. Des besoins sont en revanche apparus et demeureront. Les services rendus au moyen des emplois-jeunes - dans l'éducation nationale et dans les associations notamment - devront être pérennisés et un débat sur le meilleur moyen d'y parvenir aura lieu. En revanche, le problème se pose différemment dans les collectivités locales, l'Etat n'ayant pas forcément vocation à financer ces emplois.

- En ce qui concerne l'articulation entre le nouveau dispositif et les dispositifs de formation existants, le problème principal est celui du manque de main d'œuvre qualifiée. De nombreux jeunes ne se sentent pas la capacité d'entrer dans un dispositif de formation. A titre d'exemple, une expérience conduite dans la région Pays-de-la-Loire et proposant des emplois dans la mécanique de précision s'est soldée par un échec faute de candidats. En effet, les jeunes ont préféré s'orienter vers des travaux moins qualifiés notamment dans l'agro-alimentaire. Il faut donc offrir la possibilité de renouer progressivement avec la formation.

- Il n'est pas possible de brider les collectivités locales dans leur politique d'aide aux entreprises. On ne peut interdire le cumul entre le dispositif proposé et les formules mises en œuvre localement sans restreindre les libertés territoriales.

- Le nouveau dispositif n'a rien à voir avec les emplois-ville et les 100 000 emplois annoncés par M. Jean-Louis Borloo ne sont pas inclus dans les 300 000 créations attendues du présent dispositif.

- Un accord a été conclu entre les partenaires sociaux qui règle en partie la question de l'assurance-chômage des intermittents du spectacle. Cet accord n'est certes pas le fait des syndicats majoritaires mais la validation des accords majoritaires ne

constitue pas pour l'heure une règle de droit. Une évolution sur ce sujet est souhaitable et, dès le début de 2003, des négociations seront ouvertes pour trouver un mode de fonctionnement du dialogue social plus satisfaisant. L'accord a toutefois été signé entre des partenaires sociaux représentatifs et d'un poids conséquent : ne pas valider un accord par lequel des partenaires ont pris des mesures courageuses pour l'équilibre d'un régime constituerait un mauvais signal politique. Cela laisserait penser que le Gouvernement ne les suit pas dès lors qu'il y a des décisions difficiles à prendre.

En réalité, le Gouvernement n'a pas la possibilité de reporter l'application de l'accord. Il peut simplement donner ou non son agrément. L'agrément de cet accord constitue une reconnaissance du statut des intermittents du spectacle sans ignorer le souci d'équité qui a présidé à la conclusion de l'accord. Le régime d'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle perçoit aujourd'hui 800 millions de francs de cotisations alors qu'il verse 4 milliards de francs de prestations. Ne pas agréer l'accord aboutirait à ce que l'ensemble du régime continue à accumuler des déficits. Il faut, en outre, relativiser les difficultés qui surgiront pour certaines entreprises du spectacle même s'il est vrai que l'Etat et les collectivités locales seront sans doute conduits à accroître leur aide.

Mme Muriel Marland-Militello a demandé si les entreprises familiales avaient vocation à bénéficier du dispositif ou si celui-ci était seulement réservé aux sociétés anonymes. Par ailleurs, il vise les jeunes les plus en difficulté : est-il envisagé de prendre en compte des jeunes handicapés dans le dispositif ?

M. Dominique Richard s'est félicité de voir que le texte proposé créait de vrais emplois dans de vraies entreprises. Cependant, les jeunes diplômés dans des formations peu qualifiantes ne risquent-ils pas d'être désavantagés par le dispositif dans leur quête d'emploi ?

Mme Martine Billard a estimé que le dispositif aurait été positif si les petites entreprises, les artisans et les commerçants en avaient été les bénéficiaires. On peut par ailleurs s'interroger sur les points suivants :

- la limitation de la durée d'application du dispositif à trois ans ;

- l'exclusion du dispositif aux entreprises ayant réalisé des licenciements seulement dans les six mois. En effet, comment empêcher les entreprises de mettre en œuvre des plans de licenciements dans le but d'embaucher des jeunes à bas salaires en lieu et place de salariés plus âgés et moins productifs ?

- Le prétendu refus des jeunes face à la formation vient de leur lassitude face à des stages parkings : auront-ils vraiment accès au plan de formation de l'entreprise alors que celui-ci défavorise traditionnellement les salariés les moins qualifiés ?

- L'application de la mesure aux seuls jeunes âgés au plus de 22 ans révolus pose un problème puisque le RMI ne peut être perçu avant l'âge de 25 ans et que l'on voit beaucoup de jeunes se situant dans la tranche d'âge concernée jetés à la rue.

Mme Henriette Martinez a posé les questions suivantes :

- Les entreprises d'économie mixte telles celles exploitant les remontées mécaniques seront-elles éligibles au dispositif ?

- Est-il possible d'envisager l'application de celui-ci aux contrats de travail saisonniers considérant que ceux-ci peuvent être reconduits saison après saison en vertu par exemple dans le secteur agricole d'accords de branche ? Ceci permettrait un impact territorialement équitable de la mesure.

M. Dominique Dord, rappelant que le Sénat avait supprimé le seuil d'application du dispositif aux entreprises employant moins de 250 salariés, a indiqué que ce seuil était rarement atteint. On rencontre plus couramment, sur le terrain, des entreprises de moins de 50 salariés. C'est sur ce tissu d'entreprises qu'il convient d'agir. Par ailleurs, les entreprises ont besoin de simplicité. Le texte proposé répond à cet objectif. Dans ces conditions, les parlementaires sont prêts à ne pas l'amender afin de ne pas le compliquer. De son côté, le Gouvernement peut-il s'engager à ne pas produire des textes d'application excessivement complexes ?

En réponse aux intervenants **M. François Fillon** a apporté les précisions suivantes :

- Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles au dispositif dans la mesure où ils bénéficient d'autres mesures telles des exonérations fiscales. Les associations, en tant qu'employeurs entrant dans le champ de l'UNEDIC ainsi que les sociétés d'économie mixte, ont en revanche vocation à en bénéficier.

- Les handicapés ne sont pas exclus du texte. Ils peuvent comme tout un chacun être embauchés en CDI. Par ailleurs, le Président de la République a annoncé un texte ambitieux en leur faveur. Des solutions à leurs difficultés spécifiques pourront être trouvées dans ce cadre.

- L'éviction du marché du travail par la mesure de certains jeunes peu qualifiés est un risque. Il ne vaut pas de renoncer au bénéfice du dispositif. Il conviendrait d'ailleurs de les réorienter vers d'autres qualifications.

- Une entreprise qui mettrait en œuvre un plan social pour bénéficier du dispositif serait une entreprise mal gérée puisque, au regard des contraintes existantes en matière de licenciement, cette solution lui coûterait plus qu'elle ne lui rapporterait. Il convient de rappeler que l'interdiction d'avoir procédé à un licenciement dans les six derniers mois est la règle en matière d'aides à l'emploi.

- L'âge de 22 ans se justifie puisque, au-delà, le dispositif viendrait concurrencer les contrats de qualification. Par ailleurs, le chômage concerne surtout les jeunes âgés de 20 à 22 ans.

- La formation offerte aux jeunes dans l'entreprise sera la même que pour les autres salariés, ils seront inscrits dans le plan de formation. L'amélioration de la mise en œuvre de la formation passe par une reprise des négociations relatives à la formation professionnelle interrompues par les partenaires sociaux.

- Les activités saisonnières devront faire l'objet d'un autre texte. En effet, si l'on commence à ouvrir par cette voie le dispositif aux CDD, les demandes se multiplieront. Or, le texte proposé exclut tous les « petits boulots » qui ne méritent pas le soutien de l'Etat.

- Le décret d'application sera aussi clair et court que la loi elle-même.

M. Georges Colombier a demandé si un jeune refusant, dans un premier temps, de s'engager dans une formation aurait, plus tard, la possibilité de changer d'avis et si des passerelles étaient prévues à cet effet. Par ailleurs, les responsables d'associations ont fait part de leur satisfaction lorsqu'ils ont pu obtenir des emplois-jeunes. Il paraît désormais difficile de faire marche arrière. Comment sortir de cette situation ?

M. Jean-Marie Geveaux, tout en reconnaissant la nécessité de ne pas altérer la simplicité du dispositif, s'est inquiété des risques de télescopage avec ceux existants. La rédaction initiale limitant le bénéfice du dispositif aux entreprises de moins de 250 salariés était sage. Il serait opportun de rétablir ce seuil et de faire parallèlement un effort en faveur des personnes handicapées.

M. Lionnel Luca a fait part de son scepticisme sur la suppression du seuil de 250 salariés et indiqué qu'il aurait en revanche été favorable à une meilleure prise en compte des handicapés. Il a salué la rapidité de mise en place du projet qui permettra aux jeunes sans qualification d'entrer dans l'entreprise dès le mois de septembre.

Il a ensuite posé les questions suivantes :

- On sait que l'intégration de salariés très jeunes est parfois difficile. En cas de rupture du contrat, si le jeune ne s'est pas intégré, y aura-t-il application stricte des règles de rupture du contrat de travail ou pourra-t-on lui donner une deuxième chance ?

- Le dispositif est ouvert aux associations qui disposent déjà des emplois-jeunes. N'y a-t-il pas risque de télescopage ? Comment les dispositifs s'articulent-ils ?

- Envisage-t-on de revaloriser la rémunération des jeunes en alternance ? En effet, celle-ci ne récompense pas actuellement l'effort, notamment en termes de formation, fourni par les intéressés qui, surtout entre 22 et 25 ans, sont autonomes ou cherchent à acquérir cette autonomie. Comment les encourager davantage ?

M. Jacques Domergue a déclaré qu'étant député d'une circonscription comprenant des quartiers en difficulté, il était séduit par un dispositif permettant une baisse des charges sur les emplois des jeunes sans qualification. Mais cet enthousiasme ne semble pas être partagé par les chefs de petites entreprises qui soulignent volontiers les éventuels effets pervers du système proposé.

M. Jean-Marc Roubaud après avoir rappelé les difficultés actuellement rencontrées par les associations, difficultés qui se manifestent par exemple par la crise du bénévolat, a noté que les associations avaient recouru massivement aux emplois-jeunes. Il a proposé que la durée du soutien de l'Etat mis en place par le projet de loi soit portée à quatre ans, afin d'éviter que les associations n'en viennent à se retourner vers les collectivités locales pour solliciter une aide de leur part.

M. Yves Bur a considéré que les différents parcours de formation existants s'étaient avérés, pour de nombreux jeunes en difficulté, inutiles ou inadaptés. Leur proposer une nouvelle forme d'accès à l'emploi semble donc particulièrement judicieux. Il a ensuite posé deux questions :

- Comment les jeunes concernés pourront-ils valider les acquis de leur expérience professionnelle au cours de l'exécution de leurs contrats ?

- Selon quelles modalités le dispositif sera-t-il financé sachant que le Gouvernement a annoncé un mécanisme transparent permettant de compenser intégralement le montant du soutien de l'Etat pour l'UNEDIC et les organismes complémentaires ?

M. René Couanau a observé qu'une des principales critiques émises par divers observateurs a porté sur l'absence de dispositifs particuliers de formation professionnelle. A ce sujet, il faut avoir le courage de reconnaître que, dans la plupart des dispositifs d'accès à l'emploi, les passerelles très complexes mises en place entre l'emploi et la formation ont très largement découragé tant les jeunes que les employeurs. Si la question de la formation se fait tellement récurrente, c'est principalement parce qu'il n'est plus possible de faire confiance au système classique de formation professionnelle. Bien que fort bien financé, force est de constater que celui-ci ne fonctionne plus efficacement dans les faits.

Le meilleur accès à l'emploi reste sans conteste l'emploi lui-même. On peut donc considérer que l'Etat prend sa part de responsabilité en facilitant l'accès des jeunes sans formation à un contrat de travail normal. Celui-ci contient tout naturellement une formation au poste de travail. Quant au reste de la formation professionnelle, il appartient aux partenaires sociaux de se saisir de ce vaste chantier, les défaillances actuelles du système tout entier nécessitant des réformes d'envergure à terme.

S'agissant de l'article 3 du projet de loi relatif au régime d'assurance chômage des intermittents du spectacles, si l'on ne peut qu'être d'accord avec la nécessité de remettre de l'ordre dans le régime des annexes 8 et 10 et de donner une base légale à l'accord des partenaires sociaux agréé par le Gouvernement, il semble en revanche difficile d'être aussi optimiste que le ministre en ce qui concerne les conséquences financières immédiates sur les spectacles et les festivals de l'été. La hausse de 5 % des cotisations sociales devant s'appliquer au 1^{er} juillet 2002, elles concernera l'ensemble des manifestations culturelles de cet été sans que les organisateurs aient pu budgéter cet accroissement de charges. Les collectivités locales organisatrices de festivals seront rapidement confrontées à cette difficulté. Une mise en application un peu retardée de la mesure, par exemple au 1^{er} octobre 2002, aurait permis d'amortir le choc.

En réponse aux intervenants **M. François Fillon**, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, a donné les indications suivantes :

- Le projet de loi prévoit explicitement que le salarié pourra rompre son contrat à tout moment sans préavis s'il souhaite s'engager dans un dispositif de formation.

- En ce qui concerne les aides à l'emploi en direction des associations, le Gouvernement doit réfléchir à l'évolution souhaitable du dispositif des emplois-jeunes ; celui-ci ne peut demeurer en l'état tant pour des raisons structurelles - il ne concerne que la sphère publique - que pour des raisons financières - le dispositif coûte actuellement 3 milliards d'euros au budget de l'Etat.

- La suppression du seuil posé par le projet de loi s'agissant de la taille des entreprises éligibles se justifie par le souhait de voir ce dispositif novateur s'appliquer à un maximum de jeunes.

- La question de l'emploi des jeunes handicapés sera traitée par un texte spécifique devant être présenté par Mme Marie-Thérèse Boisseau.

- Le décret d'application du texte en cours de discussion sera prêt dès le début du moins d'août pour permettre une entrée en application immédiate du dispositif.

- Le projet de loi met en place un contrat à durée indéterminée. En conséquence, si son titulaire est licencié par l'employeur, le droit commun s'appliquera. L'entreprise ayant procédé à un licenciement économique au cours des six derniers mois ne pourra pas, par ailleurs, embaucher un jeune et bénéficier du soutien de l'Etat prévu par le projet de loi.

- La question de la rémunération des formations en alternance est une question importante dont les partenaires sociaux devront se saisir dans le cadre de leurs négociations futures sur la formation professionnelle. Ils ont d'ailleurs intérêt à en débattre rapidement car le projet de loi sur la régionalisation, annoncé pour l'automne par le Premier ministre, ne saurait faire abstraction de ce sujet eu égard aux compétences des régions en matière de formation professionnelle.

- Le prolongement à quatre ans du soutien de l'Etat mis en place par le texte renchérirait considérablement le coût global du dispositif. La durée de trois ans a été choisie en référence au délai de validation des acquis de l'expérience. En effet d'après la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, l'expérience professionnelle acquise peut être prise en compte au terme de trois ans au minimum.

- Le projet de loi ne met pas en place une exonération au sens juridique du terme : il n'y aura donc pas de charges supplémentaires pour l'UNEDIC, qui est simplement gestionnaire du système. Le financement du dispositif sera directement assuré par le budget de l'Etat ; les crédits nécessaires figureront dans la loi de finances pour 2003. Il n'est pas question, comme cela a été le cas dans le passé, d'en faire supporter le coût aux comptes sociaux.

- On peut comprendre que certaines entreprises manquent d'enthousiasme à l'idée d'embaucher des jeunes sans aucune formation. Cela ne constituera pas pour elles une décision facile. Néanmoins, on peut relever que les appréciations portées sur l'intérêt du dispositif proposé varient beaucoup d'une branche professionnelle à une autre.

- S'agissant de la hausse des cotisations d'assurance chômage pour le régime des intermittents du spectacle, elle est, depuis le 1^{er} juillet 2002, de 3,7 % pour les employeurs et de 2,1 % pour les salariés et, sera, à partir du 1^{er} janvier 2003, de 3,5 % pour les premiers et de 1,9 % pour les seconds.

II.- DISCUSSION GÉNÉRALE

La commission a examiné le présent projet de loi au cours de sa première séance du mercredi 24 juillet 2002.

Après l'exposé du rapporteur, **le président Jean-Michel Dubernard** a rappelé que ce dernier avait effectué un important travail d'auditions des acteurs concernés par le projet de loi en amont de la discussion du texte. Ce type d'échanges, qui est ouvert à l'ensemble des membres de la commission, permet de mieux cerner les enjeux concrets d'un texte et sera organisé sur chaque projet de loi soumis à la commission.

M. Gaétan Gorce a rappelé ses inquiétudes quant à la méthode suivie par le Gouvernement. La nécessité affichée de présenter ce texte selon la procédure de l'urgence a surtout permis de contourner la négociation sociale préalable qui eût été utile. Les partenaires sociaux n'ont en effet pas été associés à l'élaboration du dispositif. Mais ce projet pêche plus encore par l'absence d'obligations en matière d'actions de formation. Il opère pour la première fois une rupture entre emploi et formation professionnelle, rupture d'autant plus préjudiciable que le dispositif s'adresse à des jeunes en difficultés. Des amendements seront présentés par le groupe socialiste pour tenter de corriger ces différents points.

La concurrence avec les autres dispositifs d'insertion, notamment avec les contrats en alternance, ne peut être ignorée. Il serait fâcheux que cette nouvelle mesure vienne en « percuter » d'autres qui ont fait la preuve de leur efficacité. En outre, le Gouvernement n'a toujours pas indiqué clairement ce qu'il compte faire pour pérenniser les emplois créés dans le cadre du programme des emplois-jeunes ; le problème reste donc entier.

M. Maxime Gremetz a soulevé plusieurs points :

- Il conviendrait de rétablir la référence initiale au seuil d'effectifs pour l'éligibilité des entreprises, cette référence ayant été supprimée par le Sénat. La mesure doit être réservée aux seules petites et moyennes entreprises.

- Il est indispensable de s'assurer qu'une formation adaptée sera délivrée aux jeunes concernés. Des actions devraient être menées notamment pour proposer à ces derniers des moyens de rattraper leurs lacunes les plus graves.

- Pour ce qui concerne les intermittents du spectacle, l'accord que le Gouvernement se propose d'entériner dans le texte de loi est un accord minoritaire. Il est faux de prétendre que le ministre est tenu en droit de donner son agrément. Les négociations doivent donc être reprises.

M. Jean-Paul Anciaux, après s'être félicité de ce que le texte mette rapidement en place une mesure aussi efficace que simple, a rappelé que de nombreux jeunes sont aujourd'hui allergiques à toute forme d'action de formation. Le dispositif proposé permettra à ces jeunes d'entrer dans le monde du travail sans passer préalablement par un parcours de la formation, ce qui ne signifie aucunement qu'ils ne suivront pas dans un deuxième temps telle ou telle action de formation. En tout état de cause, il faut chercher l'insertion du plus grand nombre possible de jeunes. C'est la

raison pour laquelle l'extension de la mesure à toutes les entreprises quelle que soit leur taille se justifie pleinement.

Mme Irène Tharin a estimé que le fait de permettre aux grandes entreprises d'entrer dans le dispositif présentait un grand avantage : ces entreprises développent souvent des actions de formation de grande ampleur en leur sein. Les jeunes ont tout intérêt à entrer dans un grand groupe afin d'y mener une carrière souvent évolutive dans le temps, riche et diversifiée.

La commission est ensuite passée à l'examen des articles du projet de loi.

III.- EXAMEN DES ARTICLES

Avant l'article premier

La commission a examiné un amendement présenté par M. Gaétan Gorce tendant à préciser que l'accord des partenaires sociaux doit être recherché préalablement à la mise en œuvre du nouveau dispositif de soutien à l'emploi des jeunes.

M. Gaétan Gorce a considéré que les partenaires sociaux n'avaient pas ou peu été consultés sur ce projet. De nombreux dispositifs d'aide à l'emploi des jeunes existent déjà. Il aurait été opportun de commencer par évaluer la mesure proposée. Un des effets néfastes possibles de cette mesure pourrait être de précipiter la disparition des emplois-jeunes.

Certes, le problème du chômage des jeunes n'a pas été résolu, mais il faut admettre que, pendant cinq ans, le taux de chômage des jeunes a diminué. Si, depuis un an, on constate une nouvelle hausse, celle-ci concerne particulièrement les jeunes diplômés. Un temps de réflexion demeure donc nécessaire, cela d'autant plus que le Gouvernement avait annoncé qu'il inscrirait toutes ses actions en matière sociale dans la concertation avec les partenaires sociaux. L'ajout hâtif par voie d'amendement au Sénat de dispositions relatives au régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle dans le texte prouve qu'il n'en est rien.

Le rapporteur a indiqué que l'adoption de l'amendement proposé par M. Gorce aurait pour effet de différer l'application du projet de loi. Or l'intérêt majeur de ce projet de loi est d'apporter une réponse rapide au fléau du chômage des jeunes ; le dispositif est en effet rétroactif à partir du 1^{er} juillet 2002. Il n'est pas envisageable de décevoir une fois encore l'attente des jeunes.

M. Denis Jacquat a indiqué que la question du chômage des jeunes était cruciale et que ceux-ci ne comprendraient pas le report de l'application du dispositif.

M. Maxime Gremetz a rappelé qu'au mois de juin 2002 le taux de chômage des jeunes s'élevait à plus de 17 %. Par ailleurs, les emplois précaires concernent aujourd'hui plus de 920 000 jeunes. L'amendement pose une bonne question mais il n'est pas envisageable d'attendre plus longtemps pour traiter avec toute la détermination qui s'impose ce problème.

Mme Gabrielle Louis-Carabin a évoqué la situation des jeunes guadeloupéens âgés de 16 à 18 ans qui ne s'inscrivent pas à l'ANPE. Même s'ils ne sont pas comptabilisés dans les chiffres des demandeurs d'emploi, ces jeunes souffrent d'une situation de précarité très grave. Il faut impérativement éviter que ces derniers restent les laissés pour compte des mesures d'aide à l'emploi.

M. Gaétan Gorce s'est élevé contre une méthode consistant à travailler dans l'urgence comme si, dans les années précédentes, rien n'avait été fait dans le domaine de l'accès à l'emploi des jeunes. L'ensemble des dispositifs, tels le programme TRACE ou la formation en alternance, devrait au préalable faire l'objet d'un bilan et d'une

évaluation précise. Il est regrettable que la nouvelle majorité fasse confiance aux entreprises mais pas aux partenaires sociaux.

Le rapporteur a indiqué qu'il ne critiquait pas systématiquement les actions ayant été menées précédemment dans le domaine de l'emploi des jeunes ; toutes n'ont pas été mauvaises. Il n'est cependant pas possible de différer l'adoption de cette mesure.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Article 1^{er}

(articles L. 322-4-6 et L. 322-4-6-1 à L. 322-4-6-5 nouveaux du code du travail)

Dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise

Cet article a pour objet de créer un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise. Il pose ainsi les règles de principe d'ouverture du droit à ce soutien ainsi que les caractéristiques de cette aide (article L. 322-4-6 du code du travail). Il précise également le champ des bénéficiaires et les conditions qu'ils doivent remplir (article L.322-4-6-1 nouveau du code du travail) ainsi que l'articulation avec les dispositifs existants (article L. 322-4-6-2 nouveau du code du travail). Il détermine les modalités de gestion du dispositif (article L. 322-4-6-3 nouveau du code du travail) et prévoit également en complément de celui-ci la mise en place de mesures en termes d'accompagnement du jeune et de bilan de compétences (article L. 322-4-6-4 nouveau du code du travail). Enfin, il pose les règles spécifiques d'octroi du soutien au secteur du bâtiment lorsque les congés payés y sont mutualisés (article L. 322-4-6-5 nouveau du code du travail).

Article L. 322-4-6 du code du travail

Public visé et nature du soutien

Cet article, rétabli dans le code du travail en lieu et place de l'exonération des cotisations sociales patronales liée à l'emploi d'un salarié en contrat initiative emploi abrogée par l'article 141 paragraphe II de la loi n° 2001-1275 du 28 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002, définit la finalité du dispositif de soutien à l'emploi, les salariés y ouvrant droit et les caractéristiques fondamentales de ce soutien.

1. L'objectif

L'objectif de ce nouveau dispositif est de favoriser l'insertion directe et durable des jeunes dans la vie professionnelle en entreprise. Le Sénat a d'ailleurs jugé bon de préciser ce point par un amendement rédactionnel indiquant en tête de l'article que son but est « *de favoriser l'accès des jeunes à l'emploi et de favoriser leur insertion professionnelle* ». Les entreprises peuvent donc à cette fin bénéficier d'une compensation par l'Etat des charges leur incombant pour les contrats remplissant les conditions exposées ci-dessous.

2. Les conditions à remplir

A la volonté d'insertion répond la première condition : conclure des contrats à durée indéterminée. A la différence de nombreuses exonérations de cotisations sociales liées à des contrats destinés à encourager l'emploi des jeunes - soit par le biais de

l'insertion soit par celui d'un contrat assorti d'une obligation de formation - le présent dispositif n'est pas attaché à la conclusion d'un contrat atypique mais au contraire d'un contrat à durée indéterminée conclu dans les conditions de droit commun. Cette condition a notamment pour conséquence que la rémunération du jeune ouvrant droit à ce soutien est soumise aux règles régissant le salaire minimum.

Ce contrat peut porter sur un temps plein ou un temps partiel. Le Sénat, à l'initiative de la commission des affaires sociales et avec l'accord du Gouvernement, a, dans le souci de ne pas favoriser la conclusion de contrats à temps partiel ne permettant pas d'assurer aux jeunes une rémunération décente, condition d'une insertion réussie, restreint la possibilité de conclure des contrats à temps partiel aux contrats d'une durée au moins égale à un mi-temps. Sous réserve d'un amendement rédactionnel destiné à préciser la nature du temps de travail de référence, le rapporteur ne peut que souscrire à cet objectif.

Ces contrats doivent être conclus avec des « jeunes ». La fourchette d'âge retenue pour ce dispositif, qui vise selon l'exposé des motifs à l'insertion « *des plus jeunes, dès la sortie du système scolaire* », va de seize ans (âge de fin d'obligation scolaire) à vingt-deux ans révolus. Elle ainsi beaucoup plus réduite que celle des dispositifs jeunes existants qui retiennent généralement comme âge maximum vingt-six ans.

Le dispositif visant à favoriser l'emploi et l'insertion des moins qualifiés, le projet comporte un critère de qualification. Les jeunes n'ouvrent droit au dispositif que si « *leur niveau de formation est inférieur à un diplôme de fin du second cycle de l'enseignement général, technologique ou professionnel* ». Ce point mérite quelques précisions. La rédaction initiale excluait du dispositif les jeunes détenteurs d'un baccalauréat, y compris de l'enseignement professionnel ou technologique. Il semblait en effet logique de ne pas les assimiler à des jeunes non qualifiés ou même peu qualifiés. Cette rédaction excluait en outre les détenteurs d'un diplôme de fin du second cycle court de l'enseignement technologique ou professionnel (BEP et CAP) du dispositif ce qui était en revanche plus discutable. Le Gouvernement a donc choisi de les inclure explicitement par un amendement adopté par le Sénat en seconde délibération.

Il est à noter que le dispositif s'appliquera de façon rétroactive aux contrats conclus à partir du 1^{er} juillet 2002. Le but de cette disposition est d'éviter un comportement d'attente de la part des employeurs face à l'embauche des jeunes, voire le report d'embauches programmées.

3. Le dispositif de soutien

L'entreprise embauchant un jeune dans les conditions précédemment énumérées peut bénéficier d'un soutien de l'Etat venant compenser les charges patronales versées.

a) Un champ inhabituellement large

Ce soutien porte sur « *l'ensemble des cotisations et contributions sociales de toutes natures dont le paiement est exigé en raison du versement du salaire* ». Il s'agit là

d'un dispositif d'une ampleur inédite puisqu'il revient en définitive à exempter une entreprise de l'ensemble des charges suivantes :

- cotisations sociales d'assurance-maladie, maternité, invalidité et décès, cotisations sociales d'assurance vieillesse, d'allocations familiales et d'accidents du travail ;

- cotisations aux régimes de retraites complémentaires et à l'association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO (AGFF) ;

- contributions au régime d'assurance chômage ainsi qu'au fonds de garantie des salaires ;

- participation des employeurs à la construction et versement au fonds national d'aide au logement ;

- taxe d'apprentissage ;

- participation obligatoire à la formation professionnelle.

Si la première catégorie, les cotisations de sécurité sociale, forme le champ traditionnel des exonérations – par exemple des allègements liés à la réduction du temps de travail et de la ristourne dégressive (respectivement régis par les articles L. 241-13-1 et L. 241-13 du code de la sécurité sociale) -, les autres catégories de cotisations et contributions restent ordinairement à la charge de l'employeur.

Pour les entreprises de plus de dix salariés, les charges applicables au salaire brut se décomposent comme suit :

Charges	Taux
Assurance maladie, maternité, invalidité et décès	12,80%
Assurance vieillesse	9,80%
Allocations familiales	5,40%
Accidents du travail	2,20%
Retraite complémentaire	4,50%
AGFF	1,20%
ASSEDIC/Assurance chômage	3,70%
ASSEDIC/Fonds de garantie des salaires	0,30%
Participation des employeurs à la construction	0,45%
Fonds national d'aide au logement	0,50%
Taxe d'apprentissage	0,50%
Formation professionnelle	1,50%
Taxe pour les transports	2,50%

Dans ce tableau, pour des raisons de simplification, ont été retenues les hypothèses suivantes :

- le salaire est inférieur au plafond de la sécurité sociale ; le dispositif ne concernant que les jeunes les moins qualifiés, la prise en compte des cotisations et contributions déplafonnées n'aurait pas de sens ;

- dans la même logique ont été appliqués pour les cotisations aux régimes de retraites complémentaires les taux des non cadres ;

- le taux de cotisations accidents du travail est un taux moyen, le taux réel variant selon les branches ;

- certains des taux affichés (apprentissage et formation professionnelle par exemple) ne tiennent pas compte de l'existence de dépenses libératoires venant réduire le taux réel de participation financière de l'entreprise ;

- a été retenu pour la formation professionnelle le taux maximal applicable aux employeurs soumis à la taxe d'apprentissage ;

- s'agissant de la taxe pour les transports, a été retenu le taux applicable en région parisienne.

Ces réserves méthodologiques étant faites, voici quelles sont les charges liées à l'emploi d'un salarié au SMIC (SMIC de référence avec une garantie mensuelle de rémunération (GMR) 5, c'est-à-dire le SMIC horaire applicable au 1^{er} juillet 2002 multiplié par 169 heures, soit 1154,27 euros et celui d'un salarié à 1,3 SMIC.

Charges	Taux	Charges au niveau (euros) du SMIC	Charges au niveau de 1,3 (euros) SMIC
Sécurité sociale			
Assurance maladie, maternité, invalidité et décès	12,80%	147,6	192,1
Assurance vieillesse	9,80%	113,1	147,0
Allocations familiales	5,40%	62,3	81,0
Accidents du travail	2,20%	25,4	33,0
Total sécurité sociale		348,6	453,2
Retraite complémentaire	4,50%	51,9	67,5
AGFF	1,20%	13,8	18,0
Chômage-emploi			
ASSEDIC/Assurance chômage	3,70%	42,7	55,5
ASSEDIC/Fonds de garantie des salaires	0,30%	3,5	4,5
Construction-logement			
Participation des employeurs à la construction	0,45%	5,2	6,7
Fonds national d'aide au logement	0,50%	5,8	7,5
Taxe d'apprentissage	0,50%	5,8	7,5
Formation professionnelle	1,50%	17,3	22,5
Transports	2,50%	28,9	37,5
TOTAL		523,3	680,5

b) Une exonération forfaitaire dont l'objectif est un SMIC sans charges

Sur proposition de la commission des affaires sociales, le Sénat a, à juste titre, substitué au terme impropre d' « exonération » figurant dans le texte initial du projet de loi celui de « soutien » : en effet, l'entreprise doit verser dans les conditions de droit commun les cotisations et contributions liées à l'emploi du jeune salarié avant d'en être

remboursée par l'intermédiaire des ASSEDIC (*cf. infra* commentaire de l'article L. 322-4-6-3 nouveau du code du travail).

D'après l'exposé des motifs du projet et les informations recueillies par le rapporteur, ce soutien prendra la forme d'un remboursement forfaitaire de 225 euros par mois au niveau du SMIC. Le but est de parvenir, par un allègement facile à calculer, à l'objectif d'un SMIC sans charges même si la multiplicité des SMIC liée à l'application des 35 heures implique des effets différents selon la garantie de rémunération mensuelle applicable au salaire du jeune (*Cf.* tableau ci-dessous).

Réduction des charges sociales patronales résultant du cumul des allègements « Aubry II » et du soutien à l'emploi des jeunes en entreprise en euros (au 1^{er} juillet 2002)

Salaires mensuels bruts		Cotisations patronales dues (1)	Allègement «Aubry II» (2)	Cotisations patronales après réduction (1) - (2)	Soutien à l'emploi des jeunes (3)	Solde des cotisations (1)-(2)-(3)
SMIC 35 heures	1035,91	469,68	290,13	179,55	225	-45,45
GMR1 ¹	1100,67	499,04	290,13	208,91	225	-16,09
GMR2	1114,35	505,25	290,13	215,12	225	-9,88
GMR3	1133,49	513,93	280,67	233,26	225	8,26
GMR4	1147,52	520,29	273,94	246,35	225	21,35
GMR5 (SMIC 39 heures)	1154,27	523,35	270,76	252,59	225	27,59

« Garanties mensuelles de rémunération » visant à garantir leur niveau antérieur de salaire aux personnels des entreprises passées aux 35 heures : **GMR1** : entre le 15/06/98 et le 30/06/99 ; **GMR2** : entre le 1/07/99 et le 30/06/00 ; **GMR3** : entre le 1/07/00 et le 30/06/01 ; **GMR4** : entre le 1/07/01 et le 30/06/02 ; **GMR5** : depuis le 1/07/02.

(Sources : ministère de l'emploi)

c) Des effets différenciés selon le niveau de salaire et le cumul ou non avec d'autres dispositifs

L'objectif d'absence totale de charges au niveau du SMIC n'est évidemment atteint que si l'entreprise bénéficie de l'allègement de cotisations lié à la réduction du temps de travail visé à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale dont le présent texte rappelle explicitement qu'il est cumulable avec le nouveau dispositif. Sont également cumulables avec le dispositif la ristourne dégressive sur les bas salaires jusqu'à 1,3 SMIC visée à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale et la réduction forfaitaire au titre de l'obligation de nourriture visée à l'article L. 241-14 du même code. Il est également cumulable avec les allègements de cotisations de même nature applicables aux salariés agricoles. Tout cumul avec une autre réduction ou un

autre allègement de cotisations est impossible de même que le cumul avec une autre aide de l'Etat.

Le remboursement forfaitaire de 225 euros au niveau du SMIC évolue ensuite proportionnellement au salaire versé jusqu'à un plafond qui devrait être plafonné à 292,5 euros et donc assurer de façon dégressive une forte compensation des charges jusqu'à un salaire équivalent à 1,3 SMIC. L'effet est par conséquent maximal pour :

- les salaires les plus bas ; il est à noter que, d'après les informations recueillies par le rapporteur, aucun abattement du montant forfaitaire du soutien ne serait prévu dans le cas où le jeune bénéficierait d'une rémunération inférieure au SMIC en raison de son âge en vertu de l'article R. 141-1 du code du travail ;

- les entreprises passées le plus rapidement aux trente-cinq heures (du fait de la garantie mensuelle de rémunération plus basse), la mesure se traduisant même par un gain net pour certaines ;

- les entreprises passées aux trente-cinq heures dans les conditions prévues à l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui bénéficient de ce fait de l'allègement visé à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

A titre d'exemple, reste à la charge des entreprises selon leur situation le montant de cotisations et contributions suivant :

	Charges restant au niveau du SMIC (1)	% restant	Charges restant au niveau de 1,3 SMIC (1)	% restant
Cumul avec l'allègement Aubry II	- 27,59	0 %	227,10	33,4 %
Cumul avec la réduction des cotisations sociales patronales sur les bas salaires	88,27	16,9 %	388,00	57 %

(1) SMIC mensuel GMR 5 soit 1 154,27 euros

Ce dispositif constitue donc en tout état de cause une incitation financière puissante pour les entreprises puisque même dans le cas le plus défavorable, l'allègement représente près de 50 % des charges patronales jusqu'à 1,3 SMIC.

d) Les modalités d'octroi du soutien

Le dispositif est pérenne mais son bénéfice sera limité à trois ans pour chaque contrat avec un abattement de 50 % du montant du soutien la troisième année. Un décret simple devrait assurer une mise en œuvre rapide du dispositif en précisant le montant, les modalités d'attribution ainsi que de manière générale les modalités d'application du présent article. Figureront ainsi dans ce décret les conditions de suspension du dispositif de soutien ainsi que les modalités de remboursement de l'aide consentie. En effet, en cas de rupture du contrat par l'employeur sans motif légitime avant l'arrivée à expiration de la période de trois ans, le montant du soutien devrait être intégralement reversé.

*

La commission a *adopté* un amendement rédactionnel du rapporteur tendant à replacer au début de cet article toutes les dispositions ayant trait aux caractéristiques de l'aide proposée.

Elle a examiné un amendement présenté de M. Rudy Salles tendant à préciser, dans le premier alinéa, que le soutien de l'Etat prévu par le texte consiste en une exonération des charges.

Présentant l'amendement, **M. Rodolphe Thomas**, après avoir déclaré bien connaître le monde de l'artisanat et du commerce, a indiqué que les petites entreprises qui souffrent actuellement de multiples tracasseries administratives attendent un mécanisme d'exonération de charges sociales, plus qu'un système d'aide après coup de l'Etat. On peut déplorer que le projet de loi ait pour effet de compliquer encore la gestion de ces petites entreprises. Les employeurs concernés préféreraient logiquement pouvoir embaucher des jeunes, les rémunérer normalement et bénéficier d'emblée d'une exonération. S'il ne souhaitent pas recevoir un chèque de l'Etat, ils réclament en revanche des mesures d'exonérations de charges sociales de grande ampleur.

Le rapporteur a estimé que le fait de qualifier le soutien proposé par le texte d'exonération aboutirait à l'inverse de l'effet souhaité, en compliquant par ailleurs le dispositif. Les mécanismes d'exonérations de charges sociales présentent le défaut de remettre en cause l'équilibre financier des divers organismes de sécurité sociale. C'est précisément pour éviter cet écueil que le projet de loi a institué un soutien de l'Etat.

M. Maxime Gremetz a rappelé que c'est lors de la première lecture au Sénat que le mot « *exonération* » qui figurait initialement dans le texte a été remplacé par les termes de « *soutien de l'Etat* ».

M. Gaétan Gorce a estimé que le Gouvernement se trouverait bientôt confronté à de grandes difficultés après avoir promis une baisse de l'imposition sur le revenu et une diminution des charges sociales. Il a demandé des précisions quant au barème applicable s'agissant du nouveau soutien de l'Etat.

Le rapporteur a indiqué que le soutien de l'Etat se monterait à 225 euros au niveau du SMIC et à 292 euros pour les rémunérations égales à 1,3 fois le SMIC.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Gaétan Gorce supprimant la possibilité de bénéficier du dispositif pour des contrats à temps partiel.

M. Gaétan Gorce a indiqué que le dispositif proposé devait permettre aux jeunes d'avoir un emploi avec une rémunération suffisante qui leur donne la possibilité d'être autonomes et de subvenir à leurs besoins. Pour cela, ces emplois non qualifiés doivent correspondre à un temps plein car, sur la base d'une rémunération au SMIC, le gain pour un mi-temps ne serait que de 406 € nets. L'octroi de fonds publics aux entreprises ne doit pas favoriser la création d'emplois sans garantie de qualification et de rémunération.

Le rapporteur a observé que les allègements de charges liés à la réduction du temps de travail s'appliquaient également aux contrats à mi-temps. Réserver le bénéfice du soutien aux emplois à temps complet reviendrait à empêcher certains jeunes de trouver un emploi. Le Sénat a d'ailleurs évité tout détournement du recours au temps partiel en prévoyant que les contrats doivent correspondre au minimum à un mi-temps de façon à éviter la multiplication des « petits boulots ».

Mme Henriette Martinez a souligné que dans les petites entreprises, notamment dans l'agriculture, deux mi-temps permettaient de créer un véritable emploi à temps plein.

Mme Martine Billard a souligné que la volonté d'insérer les jeunes ne devait pas aboutir à permettre à certaines entreprises, comme Mac Donald, de bénéficier d'exonérations de charges pour l'ensemble de leurs salariés recrutés à mi-temps.

M. Maxime Gremetz a indiqué qu'il défendrait un amendement prévoyant une référence à la durée légale du travail à trente-cinq heures par semaine pour le bénéfice du contrat.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur précisant la notion de mi-temps par référence à la durée collective du travail applicable dans l'entreprise.

La commission a examiné un amendement de M. Gaétan Gorce portant à 25 ans révolus l'âge maximal des jeunes ouvrant droit au dispositif.

M. Gaétan Gorce a indiqué qu'il s'agissait d'être cohérent avec d'autres dispositifs en ne limitant le bénéfice du nouveau dispositif à l'emploi des jeunes non qualifiés de 22 ans au plus.

Le rapporteur a considéré que cet amendement irait à l'encontre de l'objectif recherché. Il risque, en effet, de mettre en concurrence le présent dispositif avec les contrats de qualification. Il s'agit au contraire de cibler le dispositif sur les jeunes qui en ont réellement besoin et non de viser les jeunes les plus qualifiés comme ce fut le cas avec les emplois-jeunes.

M. Maxime Gremetz a précisé que cette logique devrait aboutir à supprimer les contrats de qualification au bénéfice du nouveau dispositif qui comporte une meilleure rémunération.

Après que **le rapporteur** a rappelé que le contrat de qualification s'adressait à un public différent, demandeur de formation, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Jean-Paul Anciaux permettant le cumul du dispositif de soutien avec les aides à l'emploi spécifiques aux personnes handicapées.

M. Jean-Paul Anciaux a précisé que cette exception au principe de non-cumul se justifiait par les difficultés d'emploi particulières rencontrées par les jeunes handicapés et par l'exigence de solidarité en faveur des handicapés, rappelée récemment par le Président de la République.

Le rapporteur a souligné qu'il existait un réel problème d'accueil des jeunes handicapés tant en entreprise que dans la fonction publique mais qu'il ne pouvait trouver sa solution dans le cadre du présent projet de loi. Il est préférable de le traiter de façon globale par la réforme de la loi de 1975 qui doit prévoir un droit à compensation en faveur des personnes handicapées dans tous les domaines.

M. René Couanau a relevé le caractère délicat du problème soulevé : si un jeune handicapé entre dans le nouveau dispositif comme un autre jeune, il ne bénéficiera plus du droit à compensation de son handicap, ce qui risque de l'écartier de ces nouveaux emplois. Puisque l'on souhaite favoriser le recrutement de jeunes handicapés et qu'il faut trouver une contrepartie financière pour les entreprises, on est bien conduit à autoriser le cumul des aides.

M. Denis Jacquat a rappelé les immenses difficultés que rencontrent les jeunes handicapés pour trouver un emploi. Conformément à l'engagement du Président de la République, il faut leur donner de l'espoir. La dérogation proposée au principe du non-cumul ne devrait pas coûter trop cher car elle ne concernerait qu'un faible nombre de personnes.

M. Jean-Marie Geveaux a indiqué que l'adoption de cet amendement constituerait un signe très fort vis-à-vis d'une population qui a des difficultés particulières d'insertion.

M. Jean-Paul Anciaux a estimé que les propos du ministre des affaires sociales, lors de son audition devant la commission, ne semblaient pas devoir être considérés comme une réponse négative au présent amendement d'autant que le maintien du principe du non-cumul pour les personnes handicapées risquerait d'être interprété comme une forme d'exclusion.

Mme Muriel Marland-Militello a relevé la nécessité de donner un signal fort à destination des jeunes personnes handicapées.

M. Maxime Gremetz a rappelé « qu'un Tiens vaut mieux que deux Tu l'auras » et observé que la possibilité de cumul de l'aide liée au niveau dispositif et d'autres exonérations permettait déjà aux entreprises de bénéficier d'une subvention au-delà du montant même des charges sociales.

M. Edouard Landrain a convenu qu'il fallait donner immédiatement un signal fort aux personnes handicapées sans attendre la réforme de la loi de 1975.

Le rapporteur s'est déclaré favorable sur le fond à la volonté exprimée d'encourager l'emploi des jeunes handicapés mais a souligné les difficultés techniques posées par l'amendement : il n'y a ni définition des personnes handicapées ni articulation avec les dispositifs existants. Il faut d'ailleurs de ce point de vue distinguer entre les aides à l'emploi et celles à la personne.

M. Denis Jacquat a proposé de faire référence à un taux d'invalidité d'au moins 80 %.

M. René Couanau a estimé que les considérations juridiques étaient pour l'instant secondaires par rapport au contenu du message.

Le président Jean-Michel Dubernard a jugé que l'amendement s'inscrivait dans la ligne des déclarations du Président de la République le 14 juillet dernier.

La commission a *adopté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Gaétan Gorce précisant que le cumul des allègements de charges existants avec le dispositif de soutien ne devait pas être supérieur au montant total des cotisations et contributions patronales exigibles.

M. Gaétan Gorce a fait valoir qu'il n'était pas acceptable de subventionner les entreprises.

M. Maxime Gremetz a indiqué qu'il défendrait un amendement similaire précisant notamment que l'exonération est limitée aux cotisations patronales de sécurité sociale, afin de ne pas porter atteinte aux ressources des caisses de retraite complémentaire.

Le rapporteur a rappelé que le dispositif proposé consistait en une aide de l'Etat et non en une exonération de cotisations *stricto sensu* et qu'il ne fallait pas compliquer la gestion du dispositif en altérant son caractère forfaitaire. Certaines entreprises peuvent certes bénéficier d'un petit gain en sus du remboursement intégral des charges en raison de l'existence de différents SMIC, mais cette différence de situation ne sera que temporaire puisqu'un projet de loi sur la convergence des SMIC sera examiné à l'automne. Il faut aussi souligner que ce gain profite aux entreprises passées le plus rapidement aux trente-cinq heures.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Article L. 322-4-6-1 nouveau du code du travail

Employeurs concernés et durée du soutien

Après l'article L. 322-4-6 qui décrit le dispositif proposé, le public ciblé et les modalités du soutien accordé par l'Etat aux entreprises, l'article L. 322-4-6-1 nouveau définit le champ des entreprises éligibles dans son premier alinéa. Les quatre derniers alinéas précisent les conditions préalables devant être réunies pour avoir droit au soutien de l'Etat.

1. Le champ du dispositif

Le premier alinéa définit le champ du dispositif institué. Le projet de loi vise de manière globale l'ensemble des employeurs « *soumis aux obligations de l'article L. 351-4 du code du travail* », c'est-à-dire tous les employeurs de droit privé, contraints d'après l'article précité « *d'assurer contre le risque de privation d'emploi tout salarié dont l'engagement résulte d'un contrat de travail* ». Ainsi tous les employeurs affiliés à l'assurance-chômage sont susceptibles d'entrer dans le champ du dispositif, ce qui inclut les entreprises comme les associations. Le projet de loi inclut également dans le champ du dispositif les employeurs de pêche maritime, dont l'affiliation au régime d'assurance-chômage est spécifique.

Ne sont pas inclus dans le dispositif deux grandes catégories d'employeurs :

- La référence à l'article L. 351-4 exclut par définition les établissements publics et les entreprises publiques dans lesquelles l'Etat est majoritaire.
- Le projet de loi exclut explicitement les particuliers du bénéfice de cette mesure. Il a en effet été jugé que les avantages notamment fiscaux dont ils jouissent déjà pour l'emploi de personnels ne devaient pas se cumuler avec le soutien de l'Etat.

Le Sénat a apporté plusieurs modifications au premier alinéa de cet article :

- Un amendement de coordination a été adopté sur proposition de la commission des affaires sociales et avec avis favorable du Gouvernement afin de substituer comme à l'article L. 322-4-6, au terme d'« *exonération* », impropre, l'expression « *soutien de l'Etat* » dans le premier alinéa de l'article L. 322-4-6-1 nouveau.
- Un amendement de précision a été adopté sur proposition de la commission des affaires sociales et avec avis favorable du Gouvernement pour rappeler que le soutien de l'Etat est accordé « *le cas échéant de manière dégressive* ». Selon le rapporteur de la commission des affaires sociales du Sénat, M. Louis Souvet, cette précision vise à consolider la sécurité juridique du texte. En effet, l'exposé des motifs évoque un mécanisme dégressif sur trois ans mais le projet de loi omettait de préciser ce point. Si la précision semble très opportune au rapporteur, celui-ci considère que, pour des raisons de lisibilité, il serait plus logique de préciser la durée (trois années) et le mécanisme (la dégressivité) dans l'article L. 322-4-6 relatif à la description du soutien accordé.
- Un troisième amendement, plus important, a été adopté par le Sénat pour rendre le dispositif applicable à toutes les entreprises, sans distinction de taille.

Dans le projet de loi initial, il était prévu de limiter le bénéfice de cette mesure aux seuls « *établissements employant au plus deux cent cinquante salariés* ». Le Sénat a lors de la séance du 17 juillet 2002, supprimé cette limitation sur proposition de sa commission des affaires sociales.

Le rapporteur, M. Louis Souvet, a indiqué les trois grandes raisons militent d'après lui en faveur de l'extension du champ. Les moyennes et grandes entreprises seraient mieux armées pour accueillir dans les meilleures conditions les jeunes les moins qualifiés. De plus, le fait de rendre les grandes entreprises éligibles réduirait les risques de concurrence entre le dispositif proposé et l'apprentissage ou les formations en alternance car ces entreprises ont statistiquement moins tendance à recourir à ces formules que les plus petites. Enfin, le maintien d'un seuil (plus ou moins de deux cent cinquante salariés dans l'établissement) introduirait une rupture d'égalité entre les entreprises.

Un débat a eu lieu au Sénat s'agissant de l'opportunité de cette extension. Si certains ont estimé que plus l'entreprise est grande, plus l'effet d'aubaine est important, d'autres ont plaidé au contraire pour que toutes les entreprises puissent employer des jeunes en difficulté sans distinction de taille. M. Nicolas About, président de la

commission des affaires sociales du Sénat a quant à lui considéré que l'extension du champ des entreprises éligibles constituait « *une chance considérable pour les jeunes.* »

Après s'en être remis à la sagesse du Sénat, le ministre a indiqué qu'il était favorable à l'extension du dispositif qui devrait ainsi permettre l'emploi de 300 000 jeunes (au lieu de 200 000 annoncés antérieurement avec la limitation aux établissements de deux cent cinquante salariés au plus).

Le rapporteur est convaincu que le fait d'avoir supprimé le seuil initialement prévu dans le projet de loi ne peut que maximiser les effets escomptés du dispositif. Les effets d'aubaine ne sont pas plus ou moins forts selon la taille des établissements et des entreprises ; ils n'existent que si le public visé ne fait pas l'objet d'un ciblage suffisant. La suppression du seuil sur tout le territoire fait de cette mesure un dispositif complet et attractif pour les jeunes comme pour les entreprises. Il convient donc de maintenir la suppression du seuil.

2. Les conditions préalables d'attribution du soutien de l'Etat

Les alinéas deux à cinq de l'article L. 322-4-6-1 définissent par la négative (« *Le soutien de l'Etat n'est accordé que si...* ») les conditions devant être réunies pour permettre aux employeurs définis dans le premier alinéa de bénéficier de la mesure.

Trois conditions cumulatives sont posées ; elles visent à éviter que le soutien de l'Etat ne soit attribué trop largement à des employeurs éventuellement indélébiles.

- D'après le **troisième alinéa (1^o)**, l'employeur ne peut recevoir le soutien de l'Etat que s'il n'a pas procédé à un licenciement économique dans les six mois précédents. Si un tel garde-fou n'était pas établi, il existerait en effet un risque qu'un employeur licencie un jeune salarié entrant dans la cible du dispositif pour le réembaucher ensuite et bénéficier ainsi de la mesure (qui s'applique pour les contrats conclus à compter du 1^{er} juillet 2002) ou qu'il licencie un salarié ne répondant pas aux critères retenus par le projet de loi pour embaucher immédiatement après un salarié entrant dans la cible du dispositif. L'objectif du Gouvernement n'est certes pas de favoriser un jeu de chaises musicales au détriment des salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI) ne répondant pas aux critères d'âge et de qualification choisis dans le projet de loi.

- Le **quatrième alinéa** de l'article L. 322-4-6-1 (**2^o**) pose la deuxième condition pour que l'employeur puisse bénéficier du soutien de l'Etat. Etant donné que celui-ci est « *calculé par référence aux cotisations et contributions sociales patronales obligatoires de toutes natures* » (cf deuxième alinéa de l'article L. 322-4-6), il est logique qu'un des préalables indispensables à l'attribution de ce soutien soit le fait pour l'employeur d'être « *à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.* ».

- Le **cinquième et dernier alinéa (3^o)** pose une troisième condition : le jeune qui doit être recruté et donne droit pour l'employeur au soutien de l'Etat ne doit pas avoir été présent dans l'entreprise dans les douze mois précédant cette embauche. Il s'agit d'éviter que des salariés répondant aux critères de la loi mais ne pouvant permettre à l'employeur d'obtenir le soutien de l'Etat (leur contrat de travail ayant été signé avant le 1^{er} juillet 2002) ne soient amenés à démissionner ou que leur employeur les licencie pour les réembaucher par la suite dans le cadre du nouveau dispositif.

Le Gouvernement a néanmoins souhaité assouplir la règle posée en prévoyant une dérogation pour les salariés sous contrat à durée déterminée. D'après le projet de loi, si ce contrat est arrivé à échéance, même si le salarié se trouve déjà dans l'entreprise ou l'a quitté depuis moins de douze mois, il peut être recruté par l'employeur immédiatement et entrer dans le dispositif (à condition bien entendu que les critères d'âge et de qualification soient toujours respectés).

Le Sénat a, sur la proposition de sa commission des affaires sociales et avec avis favorable du Gouvernement, adopté deux amendements modifiant les termes du projet de loi initial. Le premier amendement est de précision. Au lieu du terme « *l'intéressé* », le Sénat a préféré celui de « *salarié* » ; au lieu de viser le salarié « *employé dans son entreprise* », le Sénat a choisi de mentionner le fait de « *travaillé chez l'employeur* », ce qui présente deux avantages : le terme d'employeur plus large que celui d'entreprise permet d'inclure les associations et le fait de ne pas retenir le mot « *employé* » permet de ne pas exclure les intérimaires. Le deuxième amendement, plus important, prévoit explicitement que l'employeur peut recruter, avec le soutien de l'Etat, les intérimaires qui travaillaient chez lui dans le cadre d'un contrat de travail temporaire.

Le rapporteur considère que l'ouverture du dispositif aux intérimaires constitue un moyen opportun de lutter contre la précarité. Il n'y a pas de raison de prévoir des règles différentes entre les salariés sous contrat à durée déterminée et les intérimaires. Il souhaite donc maintenir dans le texte la référence aux salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire.

En revanche, il estime nécessaire d'harmoniser les dispositions prévues dans le projet de loi avec le deuxième alinéa de l'article L. 122-8-3 et le dernier alinéa de l'article L. 124-5 du code du travail.

Ces dispositions prévoient en effet que tout salarié sous contrat de travail temporaire (CTT) ou à durée déterminée (CDD) peut rompre son contrat avant échéance s'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Une durée de préavis (relativement courte) est posée dans le code du travail. En aucun cas l'employeur ne peut s'opposer au départ du salarié concerné.

Il semble y avoir une contradiction entre ces dispositions et celles prévues dans le projet de loi. En effet, un salarié sous CDD répondant aux critères de ciblage prévus par le projet de loi devrait attendre que son contrat précaire arrive à échéance avant d'être éventuellement embauché par son employeur dans le cadre du présent dispositif, alors qu'un autre salarié détenteur d'un CDD dans une autre entreprise pourrait être recruté plus vite dans cette entreprise ayant un contrat à proposer en application de l'article L. 322-4-6 du code du travail. En définitive, les salariés sous CDD déjà présents chez l'employeur qui envisage de demander le soutien de l'Etat sont discriminés par rapport à ceux qui sont embauchés sous CDD chez un autre employeur. Les seconds pourront plus facilement passer du CDD ou CDI que les premiers. Paradoxalement l'embauche sera donc plus difficile si les jeunes sont déjà employés dans l'entreprise dans le cadre du nouveau dispositif. Des effets de substitution risquent donc de se produire. L'employeur cherchant à entrer rapidement dans le dispositif pourrait préférer embaucher un jeune qu'il ne connaît pas plutôt qu'un jeune qui est déjà son salarié et avec lequel il entretient déjà des liens professionnels.

Pour sortir de cette situation assez curieuse, le rapporteur propose de supprimer les mots « *arrivé normalement à échéance* » afin que les salariés sous contrats précaires employés dans les entreprises ayant un contrat L. 322-4-6 à proposer aient les mêmes facultés de rupture de leur CDD ou de leur CTT pour entrer en CDI que tous les autres salariés détenteurs de ces contrats précaires.

*

La commission a *adopté* un amendement de coordination rédactionnelle du rapporteur.

La commission a examiné un amendement présenté par M. Gaétan Gorce visant à réserver l'application du dispositif de soutien aux établissements employant au plus 250 salariés.

M. Gaétan Gorce a expliqué que cet amendement, qui a pour objet de revenir sur ce point au texte initial du projet de loi, tend à éviter l'effet d'aubaine que représenterait le dispositif d'aide pour les grandes entreprises. Il permet également de ne pas pénaliser les contrats de formation par alternance.

Mme Martine Billard a précisé qu'elle avait déposé, en vue de la séance publique, un amendement de portée comparable mais qui vise les entreprises de 250 salariés au plus et non les établissements.

M. Maxime Gremetz a évoqué un amendement de même nature déposé par le groupe communiste, en soulignant que le plafond de 250 salariés est également retenu par l'Union européenne dans sa définition des petites et moyennes entreprises.

Le rapporteur a rappelé que le débat sur l'opportunité d'un plafond d'effectifs avait déjà eu lieu au Sénat. L'extension du dispositif d'aide aux grandes entreprises devrait permettre d'accroître son efficacité et d'offrir des possibilités d'embauche à un plus grand nombre de jeunes. Les grandes entreprises sont également souvent plus à même de proposer des plans de formation, une validation des acquis de l'expérience professionnelle et des parcours à long terme à leurs employés. La suppression du plafond ne crée pas d'effet d'aubaine à partir du moment où l'on cible bien le public visé par le dispositif, ce qui est le cas dans ce texte.

M. Frédéric Dutoit a observé que le ministre justifiait la suppression du plafond de 250 salariés par la volonté d'ouvrir le dispositif à un plus grand nombre de jeunes, ce que l'on ne peut qu'approuver. Mais il serait surprenant que toutes les grandes entreprises ne profitent pas de ce dispositif, qui serait ainsi détourné de son objectif initial. Le Gouvernement pourra ainsi mettre en œuvre, sans en avoir véritablement débattu, son objectif de suppression générale des charges sociales sur les bas salaires.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Mme Muriel Marland-Militello a souhaité avoir des explications sur la disposition qui exclut les employeurs particuliers du bénéfice de l'aide. Peut-il s'agir, par exemple, d'un artisan ayant un ou deux employés mais n'étant pas constitué en société anonyme ?

Le rapporteur a expliqué que l'exclusion du bénéfice du soutien de l'Etat visait uniquement les particuliers employant des personnes à domicile. Tout commerçant ou artisan est considéré en droit comme un chef d'entreprise, indépendamment de la forme juridique de cette entreprise.

La commission a examiné l'amendement n° 21 de Mme Martine Billard qui porte à douze mois au lieu de six le délai minimum prévu par le texte entre un licenciement économique et la conclusion d'un contrat ouvrant droit au soutien de l'Etat.

Mme Martine Billard a précisé que son amendement visait à augmenter le temps devant être respecté par un employeur entre le moment où il licencie un salarié et celui où il peut solliciter le soutien de l'Etat pour l'embauche d'un jeune salarié entrant dans le cadre du dispositif. Lors de son audition devant la commission, le ministre a écarté cette question en considérant que, eu égard au coût des plans sociaux, les entreprises n'auraient pas intérêt à licencier afin d'embaucher ultérieurement des jeunes moins coûteux. Mais cet argument ne vaut que pour les grandes entreprises. Pour de nombreuses petites entreprises, il pourra être intéressant de procéder au licenciement économique d'un salarié âgé, pour pouvoir le remplacer, six mois plus tard, par l'embauche d'un plus jeune.

Le rapporteur a rappelé que le délai de six mois est le délai classique figurant dans les textes portant sur des aides à l'emploi. Allonger ce délai à douze mois viderait le dispositif de sa substance et aurait pour effet de pénaliser de manière excessive les chefs d'entreprises.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement du rapporteur visant à harmoniser le contenu du projet de loi avec les dispositions prévues par le code du travail en matière de rupture d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire par un salarié qui justifierait d'une embauche en contrat à durée indéterminée.

M. Maxime Gremetz après avoir signalé que le groupe communiste avait déposé, en vue de la séance publique, un amendement allant dans le même sens, a estimé qu'il fallait en finir avec l'usage abusif des contrats précaires par les grandes entreprises.

La commission a *adopté* l'amendement du rapporteur.

De ce fait, l'amendement n° 19 de Mme Martine Billard est *devenu sans objet*.

Article L. 322-4-6-2 nouveau du code du travail

Conditions particulières de rupture du contrat de travail

Cet article donne, par dérogation à l'article L. 122-5, aux salariés détenteurs d'un contrat L. 322-4-6 la possibilité exorbitante du droit commun de rompre leur contrat dans deux cas : pour être embauchés en vertu d'un contrat d'apprentissage (article L. 117-1) et d'une formation en alternance (article L. 981-1) ou pour suivre l'une des formations mentionnées à l'article L. 900-2.

Si le salarié décide d'entrer dans le système de l'apprentissage ou de la formation en alternance, il est évidemment nécessaire de rompre le contrat car les deux dispositifs ne peuvent pas coexister. En revanche, s'agissant des actions de formation, il est clair que la rupture du contrat n'est pas obligatoire : elle est laissée à l'appréciation du jeune. Le salarié entré dans le dispositif peut en effet parfaitement suivre telle ou telle action de formation avec l'accord de son employeur sans avoir à rompre son contrat de travail. Cette faculté n'a de sens que si la formation en question suppose de suivre un stage de longue durée incompatible avec le maintien du contrat de travail.

Lors de la séance du 17 juillet 2002, le Sénat a adopté sur proposition de sa commission des affaires sociales et avec avis favorable du Gouvernement un amendement de précision indiquant que le salarié rompt son contrat « *sans préavis* ». Le rapporteur souhaite conserver cette précision utile.

Article L. 322-4-6-3 nouveau du code du travail

Gestion du dispositif

Cet article permet à l'Etat de confier la gestion du dispositif aux institutions mentionnées à l'article L. 351-21 ou à une personne morale de droit public. Le Gouvernement a fait savoir que c'est l'UNEDIC qui sera compétente pour le calcul et l'attribution du soutien de l'Etat aux entreprises éligibles.

Cette délégation paraît la plus opportune : il est évident que l'UNEDIC est l'organisme le plus à même de suivre efficacement l'application du dispositif qui est calculé par référence aux cotisations et contributions sociales obligatoires à la charge de l'employeur. Une convention devrait être signée prochainement entre l'Etat et cet organisme afin de déterminer précisément les modalités de cette gestion. Le Gouvernement s'est engagé, comme cela est normal, à ce que cette convention mette en place une compensation totale par l'Etat du coût de cette gestion.

Le Sénat a adopté sur proposition de sa commission des affaires sociales et avec avis favorable du Gouvernement un amendement rédactionnel visant à substituer au mot de « *mécanisme* » celui de « *dispositif* ». Le rapporteur approuve cet amendement.

Selon le ministère de l'emploi, l'employeur continuera de verser normalement ses charges sociales aux différents organismes de recouvrement. L'Etat s'engagera ensuite à compenser ses charges de manière forfaitaire. D'après les informations obtenues par le rapporteur s'agissant du décret devant être pris en application du présent projet de loi, le soutien de l'Etat devrait être versé à l'employeur trimestriellement, à terme échu. En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant le terme indiqué (trois ans), le montant du soutien de l'Etat devrait être intégralement reversé par l'employeur à l'Etat. Toutefois le reversement ne serait pas dû en cas de rupture intervenant au cours de la période d'essai, de licenciement pour faute grave ou faute lourde du salarié, pour force majeure, pour inaptitude professionnelle ou médicalement constatée ou pour motif économique.

Le rapporteur ne peut que se féliciter de la simplicité d'un tel mécanisme qui sera ainsi facilement assimilable par tous les chefs d'entreprise. Il se réjouit également

de ce que le financement de la mesure est tout à fait transparent. La prise en charge reposera exclusivement sur l'Etat et les dépenses correspondantes seront en intégralité inscrites au budget de l'Etat. En 2002, la mesure sera financée par des redéploiements de crédits. Dès 2003, des crédits budgétaires seront inscrits sur une ligne budgétaire spécifique. Le coût de la mesure, évalué à 25 millions d'euros en 2002 avec un dispositif applicable à partir du 1^{er} juillet 2002, devrait atteindre 190 millions d'euros en 2003 et 500 millions d'euros en 2005.

Article L. 322-4-6-4 nouveau du code du travail

Accompagnement des salariés entrés dans le dispositif

Cet article, introduit par le Sénat à l'initiative de la commission des affaires sociales et après que le Gouvernement s'en soit remis à la sagesse du Sénat, prévoit que *« les conditions dans lesquelles les salariés visés à l'article L. 322-4-6 bénéficient d'un accompagnement et du bilan de compétences mentionné à l'article L. 900-2 »* sont renvoyées à un accord de branche.

Le rapporteur, M. Louis Souvet, a expliqué que la commission des affaires sociales n'avait pas souhaité rendre cet accord de branche obligatoire. Les partenaires sociaux auront la charge de déterminer les modalités précises de cet accompagnement. De même le financement du bilan de compétences, la durée minimale d'ancienneté requise pour y avoir accès feront l'objet de négociations au niveau de la branche.

Le rapporteur considère que les accords de branche pouvant être conclus sur ce sujet devraient indiquer que l'accompagnement du jeune se fait en dehors de l'entreprise. Il ne s'agit pas en effet d'une mission devant incomber normalement à l'employeur lui-même ou à ses collaborateurs. Il est donc utile de ne pas mélanger d'une part le rôle d'insertion sociale que le travail peut et doit avoir pour ces jeunes et d'autre part le rôle d'accompagnement qui revient à des professionnels, des éducateurs spécialisés, des animateurs ou des psychologues. L'accord de branche pourrait préciser en tant que de besoin dans quelle mesure l'accompagnement peut ou ne pas s'effectuer pendant le temps de travail. Il serait bon en outre que les partenaires sociaux se saisissant de cette question identifient dans leurs accords ceux qui auront la charge d'opérer cet accompagnement. Il apparaît que les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) seront manifestement les plus à même d'offrir un accompagnement personnalisé et renforcé, comme cela a été indiqué dans le I de l'article 5 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions.

Le rapporteur émet le vœu que dans certains cas le chef d'entreprise concerné désigne au sein des salariés majeurs de son entreprise celui qui servira de tuteur pour le jeune nouvellement embauché. Ce type de mesure, qui ne doit pas figurer dans la loi afin de ne pas alourdir le dispositif, pourrait dans les faits s'avérer utile. Pour les jeunes les plus en difficulté, un tutorat interne à l'entreprise semble en effet indispensable à une bonne insertion dans un milieu professionnel. L'aide que le salarié tuteur ainsi désigné serait susceptible d'apporter au jeune recruté pourrait ainsi venir en complément de l'accompagnement réalisé par les missions locales ou les PAIO.

Article L. 322-4-6-5 nouveau du code du travail

Modalités particulières pour les entreprises ayant constitué des caisses de compensation entre elles

Cet article a été introduit par le Sénat, à l'initiative de la commission des affaires sociales et avec avis favorable du Gouvernement afin de permettre aux entreprises ayant constitué des caisses de compensation entre elles, pour payer les congés payés de leurs salariés notamment, de bénéficier du soutien de l'Etat toute l'année, même lorsque la rémunération de leurs salariés est prise en compte par lesdites caisses. Il s'agit de tenir compte des spécificités de certaines professions comme celles des bâtiments et travaux publics. Ainsi les modalités selon lesquelles les employeurs régulièrement affiliés à ces caisses peuvent bénéficier du soutien seront fixées par décret.

On peut noter que ce dispositif est calqué sur celui adopté pour la « ristourne Juppé ». Mais l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale prévoit dans son quatrième alinéa une précision introduite par l'article 13 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2001 qui n'a pas été reprise dans l'amendement du Sénat. Cette précision est pourtant d'importance : il s'agit de bien spécifier que la réduction de cotisations sociales (ou dans le cas présent le soutien de l'Etat) « *doit s'entendre comme n'étant pas applicable aux cotisations dues au titre de ces indemnités par lesdites caisses de compensation.* » Le rapporteur propose de rajouter ce type de disposition à l'article L. 322-4-6-5 afin d'éviter que le soutien de l'Etat ne soit attribué deux fois : une fois aux entreprises ayant choisi de mutualiser le paiement des congés de leurs salariés et une autre fois aux caisses de compensation elles-mêmes.

*

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur visant à éviter que le soutien de l'Etat ne soit attribué deux fois : une fois aux entreprises ayant choisi de mutualiser le paiement des congés de leurs salariés et une autre fois aux caisses de compensation elles-mêmes.

La commission a ensuite *adopté* l'article premier ainsi modifié.

Après l'article premier

La commission a examiné un amendement de M. Gaétan Gorce prévoyant l'information des représentants du personnel de l'entreprise sur les embauches de jeunes réalisées grâce au présent dispositif.

Le rapporteur s'est déclaré défavorable à l'amendement qui reviendrait à appliquer à des contrats de droit commun des règles spécifiques aux contrats à durée déterminée.

M. Gaétan Gorce a estimé que l'information des représentants du personnel était importante puisqu'ils sont notamment concernés par le suivi des actions de la formation professionnelle et la validation des acquis de l'expérience professionnelle. De plus le caractère dégressif du soutien laisse planer un doute sur la pérennité des contrats

au-delà de la période de trois ans. Il est par ailleurs utile que les représentants du personnel aient une vue globale des aides existantes à l'instar de celle dont peut se prévaloir la commission nationale des aides publiques aux entreprises.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Article 2

Négociation collective sur la formation

Cet article a pour objet d'inciter les partenaires sociaux à négocier sur les actions de formation à destination des jeunes ouvrant droit au dispositif de soutien et sur les conditions dans lesquelles peuvent être validés les acquis de leur expérience.

Cet article n'impose pas d'obligation de négocier. Le public des jeunes visés étant le plus souvent en position de refus vis-à-vis d'une obligation de formation trop comparable à une obligation scolaire avec laquelle ils viennent de rompre, dans des conditions souvent difficiles, et de multiples dispositifs de formation en alternance existant déjà, il a paru inutile d'assortir le présent dispositif d'une telle contrainte. En revanche, l'article invite les partenaires sociaux à négocier au niveau de la branche sur deux points majeurs pour l'insertion des jeunes.

Le premier porte sur les conditions dans lesquelles les acquis de l'expérience accumulée par les jeunes peuvent être validés. Il s'agit ainsi de donner corps aux dispositions introduites aux articles L. 335-5 et L. 335-6 du code de l'éducation par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale. La durée minimale d'emploi retenue par le présent dispositif est de ce point de vue cohérente avec l'exigence de trois années d'activité professionnelle posée par la loi précitée pour engager une démarche de validation des acquis. Les branches auront évidemment un rôle essentiel à jouer dans cette démarche, notamment par la définition des conditions de validation des acquis en vue de l'obtention d'un certificat de qualification de branche. La validation des acquis devrait permettre aux jeunes de tirer parti de leur emploi pour engager une démarche diplômante et de progresser ainsi dans la voie de l'insertion et de la promotion professionnelle. Cette démarche n'interviendra qu'au terme de trois années d'activité professionnelle dont on peut penser qu'elles auront redonné à ces jeunes l'envie d'une telle progression.

Le deuxième point porte sur les actions de formation dont pourra bénéficier le jeune. Salarié à part entière, il bénéficie naturellement du plan de formation et le rapporteur ne peut qu'approuver la suppression par le Sénat du deuxième alinéa de l'article qui se contentait de rappeler cette évidence. En revanche, le fait d'inclure les actions de formation à destination de ces jeunes réalisées dans le cadre du plan de formation dans le champ de la négociation collective invite les partenaires sociaux à prêter une attention particulière à un public dont les besoins en formation sont importants et spécifiques.

Le rapporteur propose d'adopter cet article sans modification.

La commission a examiné un amendement de M. Gaétan Gorce subordonnant la mise en œuvre du dispositif de soutien à l'emploi des jeunes prévu par le projet de loi à la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu prévoyant les actions de formation professionnelle destinées aux salariés bénéficiaires ainsi que les conditions de validation de leurs acquis professionnels.

M. Gaétan Gorce a précisé que son amendement avait pour objectif de garantir la qualité et l'équité du dispositif en matière de formation.

Le rapporteur s'est opposé à l'amendement en faisant valoir que son adoption repousserait à une date indéterminée et variable selon les branches l'aide et donc les embauches.

Mme Gabrielle Louis-Carabin a observé que l'on ne doit pas oublier que l'absence d'emplois chez les jeunes est source d'insécurité. La lutte contre le chômage participe donc à celle contre l'insécurité, priorité du Gouvernement.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Rudy Salles rendant obligatoire la conclusion d'une convention ou d'un accord de branche sur l'accompagnement, la formation et la validation des acquis des salariés embauchés dans le cadre du présent dispositif.

Présentant l'amendement, **M. Rodolphe Thomas** a expliqué qu'il visait, sans imposer des contraintes excessives, à rendre le texte plus efficace.

Le rapporteur a relevé que la notion d'accompagnement introduite par l'amendement figurait déjà dans le texte de l'article L. 322-4-6-4 nouveau du code du travail adopté par le Sénat, dans le respect de la loi et du rôle des partenaires sociaux.

Mme Martine Billard s'est déclarée favorable à l'amendement, considérant que seul un texte fortement incitatif permettrait de réaliser des avancées en matière de formation professionnelle. Par ailleurs, l'amendement voté par le Sénat à l'article 2 est inutile : les contrats visés par le texte étant des contrats à durée indéterminée de droit commun, il est logique que les salariés concernés aient accès au plan de formation de l'entreprise.

M. Jean-Paul Anciaux a déclaré faire confiance aux chefs d'entreprises pour assurer la formation des jeunes et les orienter ensuite le cas échéant vers les dispositifs de formation éprouvés.

M. Henri Nayrou a observé que la volonté d'agir très vite avait primé sur la concertation dans l'élaboration du projet de loi. L'amendement proposé est tout à fait intéressant : un dispositif réellement incitatif est davantage porteur d'avenir pour les jeunes.

M. Gaétan Gorce s'est interrogé sur la valeur normative d'une disposition rédigée au futur de l'indicatif (« *une convention ou un accord collectif de branche pourra prévoir* »). Au-delà de la simple précipitation dans son élaboration, l'imprécision du texte reflète surtout la réalité des intentions du gouvernement. Au prétexte de faire prévaloir la rapidité et l'efficacité dans l'action, le Gouvernement a

laissé de côté tous les aspects liés à la formation professionnelle. Dans sa rédaction actuelle, l'article 2 est dépourvu de portée juridique car l'éventuelle signature d'une convention ou d'un accord de branche n'a pas à être autorisée par la loi. Seule une obligation de signature peut en la matière être efficace.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Elle a ensuite *adopté* l'article 2 sans modification.

Article 3

(article L. 351-14 du code du travail)

Financement du régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle par une contribution spécifique

Cet article introduit par amendement du Gouvernement au Sénat a pour objet de donner une base législative à l'accord interprofessionnel du 19 juin 2002 dont l'une des clauses consiste à instituer une contribution spécifique d'assurance chômage destinée à financer le régime propre aux intermittents du spectacle.

Cette intervention du législateur dans un champ traditionnellement conventionnel constitue la seconde cette année après l'adoption de la loi n° 2002-311 du 5 mars 2002 relative au régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle. Ces deux interventions ont en commun de donner à ce régime juridique la base qui lui faisait défaut mais si la première venait combler selon ses auteurs « *la carence du dialogue social* », celle-ci vient au contraire conforter les résultats d'une négociation réussie.

Les intermittents du spectacle, du fait des conditions particulières d'exercice de la profession – fréquentes et parfois longues périodes d'inactivité qui ne permettent pas de se constituer des droits à assurance décentés dans les conditions de droit commun – bénéficient, conformément aux dispositions de l'article L. 351-14 du code du travail, de conditions d'indemnisations particulières régies par les annexes VIII et X au règlement intérieur annexé à la convention du 1^{er} janvier 1997 relative à l'indemnisation du chômage. La validité de ces annexes, prorogée à plusieurs reprises par voie conventionnelle ou par voie réglementaire, est aujourd'hui, en dépit de l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2001 de la nouvelle convention UNEDIC, garantie par l'article unique de la loi du 5 mars 2002 précitée.

Le maintien de ces dispositions a laissé perdurer la situation de déficit chronique et croissant du régime spécifique d'assurance chômage des intermittents qui s'élève désormais à près de 700 millions d'euros par an. Les partenaires sociaux réunis en juin dernier ont décidé, malgré l'opposition de deux organisations syndicales de salariés (FO et la CGT), de prendre des mesures afin de redresser cette situation. L'accord du 19 juin dernier prévoit ainsi la majoration, et plus précisément le doublement, des contributions d'assurance chômage tant des salariés que des employeurs.

L'article L. 351-3-1 du code du travail ne permettant pas l'instauration d'un taux modulé de contributions, il était nécessaire et urgent afin de pouvoir mettre la mesure en œuvre, de lui donner une base législative avant agrément de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 351-8 du code du travail. Le présent article répond à cet

objet en introduisant à l'article L. 351-14 du même code la possibilité d'instituer, pour le seul régime des intermittents du spectacle, une telle contribution spécifique et en précisant que ces dispositions s'appliquent aux avenants aux annexes VIII et X conclus après l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2002.

Le rapporteur propose d'adopter cet article sans modification.

*

La commission a examiné trois amendements de suppression de cet article de M. Gaétan Gorce, de M. Maxime Gremetz (n° 5) et de Mme Martine Billard (n° 20).

M. Gaétan Gorce a remarqué que l'adoption de cet article qui vise à assurer le financement du régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle par une contribution spécifique revenait à contourner le droit d'opposition des syndicats alors même que le Gouvernement affiche comme priorité le respect du dialogue social. De plus, il n'est pas opportun d'intégrer au projet de loi une mesure qui n'a rien à voir avec l'objet même du texte.

M. Maxime Gremetz a formulé les mêmes critiques jugeant les conséquences de cette disposition lourdes aussi bien pour les intermittents du spectacle que pour les organisateurs de festivals.

Mme Martine Billard a estimé qu'il convenait de prendre le temps de revoir le dispositif proposé afin de l'améliorer.

M. Rodolphe Thomas a rappelé que les prestations versées aux intermittents du spectacle s'élèvent à 4,8 milliards de francs par an tandis que les cotisations de ces mêmes intermittents ne dépassent pas 600 millions de francs. Ces chiffres reflètent une grave dérive qu'il faut s'employer à corriger.

M. René Couanau a observé que les auteurs des amendements feignaient d'oublier que l'acuité du problème et l'urgence d'une solution résultaient de l'inaction du Gouvernement précédent au cours des cinq dernières années. L'actuelle majorité est contrainte d'agir vite afin d'effacer l'ardoise laissée par la majorité précédente.

On peut regretter que la hausse des cotisations soit applicable au 1^{er} juillet ce qui n'a pas permis aux organisateurs de festivals de prendre en compte le surcoût qu'elle implique dans leurs budgets. Elle est cependant nécessaire au rétablissement de l'équilibre du système devant être rétabli. Par ailleurs, on évoque toujours la situation des intermittents les plus fragiles ; c'est oublier que ce régime profite également à certaines grandes vedettes du spectacle. La contribution spécifique s'appliquera également à elles.

Mme Hélène Mignon, après avoir souligné que ces dernières auront néanmoins la satisfaction de bénéficier de la réduction de 5 % du montant de l'impôt sur le revenu, a noté l'absence de lien de l'article avec l'objet du projet de loi.

M. Gaétan Gorce a estimé que débiter la législature par un cavalier n'était pas de bonne pratique ; ce mauvais coup porté au Parlement annonce peut-être une réforme des retraites par voie d'ordonnance.

Le rapporteur a observé que le législateur intervenait pour la deuxième fois cette année sur le régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle. Les auteurs de la proposition de loi entrée en vigueur le 5 mai 2002 avaient expliqué que cette intervention visait à « pallier l'absence de dialogue social ». Le présent article vient lui conforter une négociation réussie.

Il est en effet indispensable de donner une base législative à la contribution spécifique décidée par les partenaires sociaux le 19 juin dernier avant l'agrément de l'accord par le ministre. Les partenaires sociaux ont pris une décision courageuse : il est inenvisageable de ne pas les soutenir dans cette action. Enfin, l'argument selon lequel les organisations syndicales ne pourraient exercer leur droit d'opposition n'est pas recevable : les organisations minoritaires peuvent exercer leur droit d'opposition dans les conditions habituelles de la procédure d'agrément.

La commission a *rejeté* les trois amendements de suppression puis elle a *adopté* l'article 3 sans modification.

Article additionnel après l'article 3

Prolongation à titre exceptionnel des contrats emplois-jeunes des aides éducateurs

La commission a examiné un amendement n° 1 rectifié du Gouvernement visant à prolonger, à titre exceptionnel, jusqu'au 30 juin 2003 le contrat des aides éducateurs recrutés dans le cadre des emplois-jeunes, l'aide de l'Etat étant maintenue jusqu'au terme de cette période.

Le rapporteur a indiqué qu'il était nécessaire de prolonger le contrat de ces aides éducateurs afin de gérer au mieux la transition, aussi bien pour les établissements de l'éducation nationale – ces personnes sont désormais devenues indispensables – que pour les bénéficiaires eux-mêmes qui, en cas d'interruption brutale de leur contrat, se retrouveraient sans emploi.

M. Gaétan Gorce a jugé trop floue l'argumentation développée. Quid du devenir des emplois-jeunes ? Ceux-ci appellent une solution globale et non des réponses ponctuelles. Quel sera le devenir du programme de pérennisation des emplois-jeunes alors même que le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité a souligné que ces emplois étaient nécessaires dans certains secteurs, notamment dans le domaine associatif ?

M. Jean-Marie Geveaux après avoir relevé que ces emplois se sont parfois avérés utiles, a fustigé le fait que dans de nombreux cas les bénéficiaires n'ont bénéficié d'aucune formation. Ces jeunes se retrouvent, cinq ans plus tard, à la case départ.

M. Denis Jacquat a souligné que le dispositif de pérennisation que souhaite l'opposition aurait dû être mis en place dès la création du dispositif, d'autant que le nombre de places offertes à ces jeunes aux concours administratifs est très réduit. L'amendement est donc opportun dans la mesure où il permet aux jeunes de ne pas se retrouver au chômage de façon brutale.

M. Jean-Paul Anciaux a indiqué qu'aussi étonnant que cela puisse paraître, l'éducation nationale n'avait apporté aucune formation aux aides éducateurs qui avaient travaillé à son service.

Mme Catherine Génisson a contesté cette affirmation citant l'exemple d'une unité de formation et de recherche (UFR) de la région Nord Pas-de-Calais ayant mis en œuvre des plans de formation complets au bénéfice des aides éducateurs.

La commission a *adopté* l'amendement n° 1 rectifié du Gouvernement.

Article additionnel après l'article 3

Application du dispositif à la collectivité de Mayotte

La commission a ensuite examiné un amendement de M. Mansour Kamardine visant à rendre applicable le dispositif du projet de loi à la collectivité de Mayotte.

M. Mansour Kamardine a regretté qu'en raison de prétendues difficultés juridiques d'adaptation ce texte ne soit pas applicable à Mayotte. 50 % des jeunes de Mayotte sont au chômage et pour 90 % de la population féminine la scolarité ne dépasse pas le CM2. Les jeunes de Mayotte entrent donc parfaitement dans le public visé.

Le rapporteur a rappelé que les habitants de Mayotte bénéficiaient déjà d'aides spécifiques et que, en conséquence, il était délicat d'ajouter le nouveau dispositif de soutien aux mesures déjà en œuvre. Cependant, il est important de sensibiliser le ministre à ces préoccupations.

M. Denis Jacquat a indiqué qu'il était selon lui important d'adopter cet amendement, malgré les difficultés juridiques qu'il soulève, afin d'alerter le Gouvernement sur la situation de l'emploi des jeunes à Mayotte.

M. Mansour Kamardine s'est interrogé sur la nature des aides spécifiques évoquées par le rapporteur. L'amendement ne constitue en rien une demande d'assistanat mais traduit simplement un engagement pris par le Président de la République.

La commission a *adopté* l'amendement.

Après l'article 3

M. Edouard Landrain a indiqué qu'il souhaitait que les structures du sport professionnel puissent bénéficier des dispositions du présent projet de loi, mais dans le cadre de contrats à durée déterminée et non de contrat à durée indéterminée. Selon lui, il ne s'agirait pas là d'une dérogation, mais d'un alignement sur d'autres secteurs d'activité qui bénéficient déjà de telles mesures de soutien. Cette proposition fera l'objet d'un amendement ultérieur.

La commission a ensuite examiné un amendement de M. Jean-Luc Prél visant à préciser la nature juridique du contrat vendanges et notamment son caractère saisonnier.

Présentant l'amendement, **M. Alain Suguenot** a rappelé que le contrat vendanges avait été voté par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2002. En raison d'un problème d'interprétation, la disposition n'a pu être mise en application par le ministère. La précision du caractère saisonnier du contrat de travail doit permettre de rendre effective la mesure.

Le rapporteur s'est déclaré favorable à l'objectif visé par l'amendement, tout en relevant qu'en l'état, le texte ne pourrait atteindre son but. Il a donc invité l'auteur de l'amendement à le retirer dans l'attente d'une nouvelle rédaction.

Mme Chantal Bourragué s'est déclarée très favorable à l'amendement présenté et a souhaité être associée à sa nouvelle rédaction.

Mme Henriette Martinez a souligné que la question évoquée soulevait le problème plus général des emplois saisonniers. Le ministre des affaires sociales a souhaité que ce sujet soit traité dans un texte spécifique. En conséquence, il serait inopportun de ne régler aujourd'hui que la question du contrat vendanges.

M. Denis Jacquat a rappelé que ce sujet revenait chaque année en discussion, ce qui montre que les dispositions votées ne sont pas toujours appliquées. La difficulté de recruter des travailleurs saisonniers reste entière et il serait souhaitable que ce problème soit définitivement résolu.

M. Edouard Landrain a souligné que l'amendement proposé allait ajouter à la liste des dérogations et a plaidé pour que soit envisagée dans le même esprit l'adaptation du dispositif aux jeunes sportifs professionnels.

M. Alain Suguenot a rappelé l'urgence de la question compte tenu de la proximité des vendanges.

Le président Jean-Michel Dubernard a invité le rapporteur à élaborer une nouvelle rédaction de l'amendement en concertation avec ses auteurs et les autres députés concernés en vue de la réunion que tiendra la commission en application de l'article 88 du Règlement.

M. Alain Suguenot a *retiré* l'amendement.

Au titre des explications de vote **M. Maxime Gremetz** a indiqué que le groupe communiste ne prendrait pas part au vote sur l'ensemble du projet de loi, la commission ne s'étant pas encore prononcée sur ses amendements.

La commission a ensuite **adopté** l'ensemble du projet de loi ainsi modifié.

En conséquence et sous réserve des amendements qu'elle propose, la commission des affaires culturelles, familiales et sociales demande à l'Assemblée nationale d'adopter le projet de loi n° 107.

TABLEAU COMPARATIF

Texte du projet de loi —	Texte adopté par le Sénat en première lecture —	Propositions de la Commission —
Projet de loi portant création d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise	Projet de loi portant création d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise	Projet de loi portant création d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise
Article 1 ^{er}	Article 1 ^{er}	Article 1 ^{er}
<p>Sont insérés au code du travail les articles L. 322-4-6, L. 322-4-6-1, L. 322-4-6-2 et L. 322-4-6-3 ainsi rédigés :</p> <p>« Art. L. 322-4-6. - Les employeurs peuvent bénéficier d'une exonération de charges lors de la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, conclus, à compter du 1^{er} juillet 2002, avec des jeunes âgés de seize à vingt-deux ans révolus, dont le niveau de formation est inférieur à un diplôme de fin du second cycle de l'enseignement général, technologique ou professionnel.</p> <p>« Cette exonération est calculée par référence aux cotisations et contributions sociales patronales obligatoires de toutes natures, dont le paiement est exigé à raison du versement du salaire <i>de l'intéressé</i>. L'exonération n'est pas cumulable avec une autre aide à l'emploi attribuée par l'Etat. Elle est cumulable avec les réductions et les allègements de cotisations prévus aux articles L. 241-6-4, L. 241-13, L. 241-13-1, L. 241-14 du code de la sécurité sociale.</p>	<p><i>Le code du travail est ainsi modifié :</i></p> <p><i>1° L'article L. 322-4-6 est ainsi rétabli :</i></p> <p>« Art. L. 322-4-6. - Afin de favoriser l'accès des jeunes à l'emploi et de faciliter leur insertion professionnelle, les employeurs peuvent bénéficier d'un soutien de l'Etat lors ... partiel à la condition que la durée du travail soit au moins égale à un mi-temps, conclus, à compter ... second cycle long de l'enseignement ... professionnel.</p> <p>« Ce soutien est calculé ... salaire. Ce soutien n'est pas ... l'Etat. Il est ... L. 241-13-1 et L. 241-14 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux articles L. 241-13 et L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale tels que visés par l'article L. 741-4 du code rural et aux articles L. 741-5 et L. 741-6 de ce dernier code.</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 322-4-6. - Afin ... peuvent, pour une durée de trois années au plus, le cas échéant de manière dégressive, bénéficier ... durée du travail stipulée au contrat de travail soit au moins égale à la moitié de la durée collective du travail applicable, conclus, ... professionnel.</p> <p>Amendements n° 22 et 23 « Ce soutien est calculé ... salaire. Ce soutien ... l'Etat sauf lorsqu'il bénéficie à une personne handicapée. Il est ... code.</p> <p>Amendement n° 24</p>

Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la Commission
<p>« Un décret précise le montant, les modalités d'attribution de l'exonération ainsi que les conditions d'application du présent article.</p>	<p>« Un montant et les modalités d'attribution <i>du soutien</i> ainsi article.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>« Art. L. 322-4-6-1. - Bénéficiaire de l'exonération mentionnée à l'article L. 322-4-6, pour une durée de trois années au plus pour chaque contrat de travail, les employeurs soumis aux obligations de l'article L. 351-4, à l'exception des particuliers, <i>pour leurs établissements employant au plus deux cent cinquante salariés</i>. Bénéficiaire également de l'exonération les employeurs de pêche maritime.</p>	<p>2° <i>Sont insérés cinq articles L. 322-4-6-1 à L. 322-4-6-5 ainsi rédigés :</i> « Art. L. 322-4-6-1. - Bénéficiaire <i>du soutien</i> mentionné au plus, <i>le cas échéant de manière dégressive</i>, pour particuliers. Bénéficiaire également <i>du soutien</i> les employeurs de pêche maritime.</p>	<p>2° Alinéa sans modification « Art. L. 322-4-6-1. - Bénéficiaire l'article L. 322-4-6, pour chaque contrat de travail maritime.</p>
<p>« L'exonération n'est accordée que si les conditions suivantes sont réunies :</p>	<p>« <i>Le soutien de l'Etat</i> n'est accordé réunies :</p>	<p>Amendement n° 25</p>
<p>« 1° L'employeur n'a procédé à aucun licenciement pour cause économique dans les six mois précédant l'embauche de l'intéressé ;</p>	<p>« 1° L'employeur pour <i>motif</i> économique l'embauche <i>du salarié</i> ;</p>	<p>« 1° Non modifié</p>
<p>« 2° Il est à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales ;</p>	<p>« 2° Non modifié</p>	<p>« 2° Non modifié</p>
<p>« 3° L'intéressé n'a pas été employé dans son entreprise dans les douze mois précédant cette embauche, sauf s'il était titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée arrivé normalement à échéance.</p>	<p>« 3° <i>Le salarié</i> n'a pas <i>travaillé chez l'employeur</i> dans déterminée <i>ou d'un contrat de travail temporaire</i> arrivé normalement à échéance.</p>	<p>« 3° Le salarié travail temporaire.</p> <p>Amendement n° 26</p>
<p>« Art. L. 322-4-6-2. - Par dérogation aux dispositions de l'article L. 122-5, les contrats de travail mentionnés à l'article L. 322-4-6 peuvent être rompus avant leur terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture du contrat a pour objet de permettre à celui-ci d'être embauché en vertu de l'un des contrats prévus aux articles L. 117-1 et L. 981-1 ou de suivre l'une des formations mentionnées à l'article L. 900-2.</p>	<p>« Art. L. 322-4-6-2. - Par rompus <i>sans préavis</i>, à l'initiative l'article L. 900-2.</p>	<p>« Art. L. 322-4-6-2. - Non modifié</p>
<p>« Art L. 322-4-6-3. - L'Etat peut confier la gestion du mécanisme de soutien à l'emploi des jeunes prévu à l'article L. 322-4-6 aux institutions mentionnées à l'article L. 351-21 ou à une personne morale de droit public. »</p>	<p>« Art L. 322-4-6-3. - L'Etat gestion du <i>dispositif</i> de soutien public. »</p>	<p>« Art L. 322-4-6-3. - Non modifié</p>

Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Article 2</p> <p>Une convention ou un accord collectif de branche pourra prévoir les conditions dans lesquelles les acquis de l'expérience des jeunes mentionnés à l'article L. 322-4-6 du code du travail sont validés.</p> <p>L'employeur met en place les conditions nécessaires à la participation effective des intéressés aux actions prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.</p>	<p>« Art. L. 322-4-6-4 (nouveau). – Une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir les conditions dans lesquelles les salariés visés à l'article L. 322-4-6 bénéficient d'un accompagnement et du bilan de compétences mentionné à l'article L. 900-2.</p> <p>« Art. L. 322-4-6-5 (nouveau). – Dans les professions dans lesquelles le paiement des congés des salariés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de compensation prévues à l'article L. 223-16, les modalités selon lesquelles les employeurs régulièrement affiliés à ces caisses peuvent bénéficier du soutien mentionné à l'article L. 322-4-6 au titre de ces indemnités sont déterminées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret. »</p> <p>Article 2</p> <p>Une ...</p> <p>... l'expérience des <i>salariés</i> mentionnés ...</p> <p>... validés et dans lesquelles ces salariés participent aux actions de formation prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.</p> <p>Alinéa supprimé</p> <p>Article 3 (nouveau)</p> <p>L'article L. 351-14 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Du fait de l'aménagement de leurs conditions d'indemnisation prévu</p>	<p>« Art. L. 322-4-6-4. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 322-4-6-5. – Dans ...</p> <p>... par décret. Ce soutien doit s'entendre comme n'étant pas calculable par référence aux cotisations et contributions sociales patronales de toutes natures dues au titre de ces indemnités par lesdites caisses de compensation. »</p> <p>Amendement n° 27</p> <p>Article 2</p> <p>Sans modification</p> <p>Article 3</p> <p>Sans modification</p>

Texte du projet de loi

Texte adopté par le Sénat en première lecture

Propositions de la Commission

au présent article, l'allocation d'assurance versée aux salariés involontairement privés d'emploi relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle peut, en sus de la contribution prévue à l'article L. 351-3-1, être financée par une contribution spécifique à la charge des employeurs et des salariés relevant de ces professions, assise sur la rémunération brute dans la limite d'un plafond, dans des conditions fixées par l'accord prévu à l'article L. 351-8. Ces dispositions sont applicables aux avenants aux annexes VIII et X au règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 1^{er} janvier 1997 signés postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2002-311 du 5 mars 2002 relative au régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle.

Article additionnel

Les contrats d'aides éducateurs conclus avant le 30 juin 1998, en application des conventions mentionnées à l'article L. 322-4-18 du code du travail, peuvent être prolongés jusqu'au 30 juin 2003. L'aide de l'Etat est maintenue jusqu'au terme de cette période.

Amendement n° 1 rectifié du Gouvernement

Article additionnel

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance, dans un délai de trois mois à compter de la promulgation de la présente loi, les mesures de nature législative permettant de rendre applicables à Mayotte, avec les adaptations nécessaires, les dispositions de ses articles 1^{er} et 2.

Amendement n° 28

AMENDEMENTS NON ADOPTES PAR LA COMMISSION

Avant l'article premier

Amendement présenté par M. Gaétan Gorce :

Insérer l'article suivant :

« Préalablement à la mise en œuvre d'un dispositif de soutien de l'Etat à l'emploi des jeunes en entreprise, un accord national interprofessionnel étendu sur les différents dispositifs existants relatifs à la formation et l'insertion professionnelle des jeunes organise les conditions de leur mise en œuvre et de leur harmonisation. »

Article premier (Art. L. 322-4-6 du code du travail)

Amendement présenté par M. Rudy Salles :

Dans le premier alinéa de cet article, après les mots : « un soutien de l'Etat », insérer les mots : « consistant en une exonération de charges ».

Amendements présentés par M. Gaétan Gorce :

- Dans le premier alinéa de cet article, après les mots : « à temps plein », supprimer les mots : « , ou à temps partiel à la condition que la durée du travail soit au moins égale à un mi-temps, ».

- Dans le premier alinéa de cet article, substituer aux mots : « vingt-deux ans », les mots : « vingt-cinq ans ».

- Compléter le deuxième alinéa de cet article par les mots : « dans la limite du montant total des cotisations et contributions à la charge des employeurs ».

(Art. L. 322-4-6-1 du code du travail)

Amendement présenté par M. Gaétan Gorce :

Compléter la première phrase du premier alinéa de cet article par les mots : « , pour leurs établissements employant au plus deux cent cinquante salariés ».

Amendement n° 21 présenté par Mme Martine Billard :

- Dans le 1° de cet article, substituer au mot : « six », le mot : « douze ».

Amendement n° 19 présenté par Mme Martine Billard :

- Compléter le 3° de cet article par les mots :
« et signé avant l'entrée en vigueur de l'article L. 322-4-6 ».

Après l'article 1^{er}

Amendement présenté par M. Gaétan Gorce :

I.- La troisième phrase du premier alinéa de l'article L. 432-4-1 du code du travail est complétée par les mots suivants : « ainsi que les contrats des jeunes en entreprise prévus à l'article L. 322-4-6 ».

II.- Après le septième alinéa de l'article L. 432-4-2 du code du travail, il est inséré un 6° ainsi rédigé : « 6° Le bilan de l'embauche des jeunes dans le cadre du dispositif prévu à l'article L. 322-4-6 du code du travail. »

Article 2

Amendement présenté par M. Gaétan Gorce :

Rédiger ainsi cet article :

« La mise en œuvre des dispositions visées à l'article 1^{er} de la présente loi est subordonnée à la conclusion d'une convention ou un accord collectif de branche étendu qui prévoit les actions de formation professionnelle destinées aux salariés visés à l'article L. 322-4-6 du code du travail, ainsi que les conditions de la validation des acquis de l'expérience de ces salariés. »

Amendement présenté par M. Rudy Salles :

Au début de cet article, substituer aux mots : « pourra prévoir », les mots : « prévoit un dispositif d'accompagnement et fixe ».

Article 3

Amendements présentés par M. Gaétan Gorce, M. Maxime Gremetz et Mme Martine Billard :

Supprimer cet article.

Après l'article 3

Amendement présenté par M. Jean-Luc Prél :

I.- A l'article L. 122-3-19 du code du travail est inséré un nouvel alinéa 1^{er} ainsi rédigé :

« Le contrat vendange est conclu en application des dispositions de l'article L. 122-1-1 (3°) auquel s'applique sauf dispositions expresses de la présente sous-section les dispositions relatives au contrat de travail à caractère saisonnier ».

II.- Au dernier alinéa de l'article L. 122-3-20, les mots « L. 122-13-15 » sont remplacés par les mots « L. 122-3-15 ».

III.- Au dernier alinéa de l'article L. 741-16 du code rural sont insérés, après les mots « travailleurs occasionnels », les mots « ou des demandeurs d'emploi mentionnés au premier alinéa ».

(retiré en commission)

ANNEXE I

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES PAR LE RAPPORTEUR

M. Alain Griset – Président M. René Doche – Directeur des affaires sociales M. Jean-Patrick Farrudjia	Assemblée permanente des chambres de métiers
M. Georges Tissié – Directeur des affaires sociales Mme Anne Peyricot – Attachée parlementaire	Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)
M. Robert Buguet – Président M. Pierre Burban – Secrétaire général	Union professionnelle Artisanale (UPA)
M. Dominique Tellier – Directeur des relations du travail M. Jacques Creyssel – Directeur délégué Mme Florence Dépret	MEDEF
M. Philippe Mutricy – Directeur de cabinet M. Patrice Omnes – Direction général adjoint chargé de la formation	Assemblée des chambres françaises de commerce et d’industrie (ACFCI)
M. Michel Destot – Président	Conseil national des missions locales
M. Jean-Claude Meynet – Secrétaire confédéral	CFDT
M. Michel Coquillion – Secrétaire général adjoint	CFTC
M. Roland Metz – Conseiller Mme Julie Millot	CGT
Madame Michèle Monrique – Secrétaire confédérale	FO

ANNEXE II
RECAPITULATIF DES MESURES CIBLEES EN FAVEUR DES JEUNES

CONTRATS DE FORMATIONS EN ALTERNANCE

<p style="text-align: center;"><u>Contrat de qualification</u></p>	<p>Il s'agit d'un contrat de travail ayant pour objet d'acquérir, en travaillant dans une entreprise agréée, une qualification professionnelle reconnue ou en voie de reconnaissance sous la forme d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'une qualification reconnue par une convention collective ou la commission paritaire nationale de l'emploi. La formation est dispensée soit par un centre de formation, soit, dans certaines conditions, par l'entreprise elle-même. La durée du contrat est de 6 à 24 mois. La rémunération est fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année de formation dans laquelle il se situe : elle varie de 30 à 100 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé ou du SMIC de l'année d'exécution du contrat. Les intéressés bénéficient de la législation sociale et des conventions et accords collectifs de travail. L'entreprise bénéficie d'une exonération totale (partielle au-delà du SMIC) des cotisations patronales au titre des assurances sociales et d'une prise en charge des dépenses de formation.</p> <p>L'intéressé doit avoir entre 16 et 26 ans (plus de 26 ans, sous certaines conditions, pour des jeunes ayant connu un chômage durable) à la date d'entrée dans l'entreprise et se trouver dépourvu d'une qualification professionnelle ou pourvu d'une qualification inadaptée à l'emploi ou pourvu d'une qualification ne lui ayant pas permis de trouver un emploi.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Contrat d'apprentissage</u></p>	<p>Il s'agit d'un contrat de travail de type particulier par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis.</p> <p>L'apprenti doit être âgé de 16 ans (voire 15 ans) à 25 ans (voire 27 ans) au début de l'apprentissage.</p> <p>La durée du contrat varie entre un an et trois ans, en fonction de la durée du cycle de formation, du type de profession et du niveau de qualification préparé. Les apprentis bénéficient de la législation sociale et des conventions et accords collectifs de travail. La rémunération est fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année de formation dans laquelle il se situe : elle varie de 25 à 78 % du SMIC de l'année d'exécution du contrat (et, dans certains cas, du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé). Il perçoit en outre les primes dues à l'ensemble des autres salariés et a droit à la participation et à l'intéressement. L'employeur bénéficie d'un dispositif d'exonération des cotisations patronales aux assurances sociales, qui varie notamment selon la taille de l'entreprise, et d'une indemnité compensatrice forfaitaire à l'embauche et à la formation dans l'entreprise.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Contrat d'orientation</u></p>	<p>Il s'agit d'un contrat destiné à permettre aux jeunes rencontrant des difficultés</p>

	<p>particulières d'accès à l'emploi de s'insérer dans la vie professionnelle en favorisant leur orientation par une première expérience en entreprise. La durée du contrat est, selon la situation du jeune, de 9 ou 6 mois. Les intéressés bénéficient de la législation sociale et des conventions et accords collectifs de travail. La rémunération est, selon le cas, de 30 à 65 % du SMIC. L'entreprise bénéficie d'une exonération totale (partielle au-delà du SMIC) des cotisations patronales au titre des assurances sociales et d'une prise en charge des dépenses de formation.</p> <p>Le bénéficiaire doit avoir moins de 22 ans (et avoir achevé au plus un second cycle de l'enseignement secondaire général, technologique ou professionnel sans obtenir le diplôme préparé) ou avoir moins de 25 ans (et être titulaire d'un diplôme de fin de second cycle de l'enseignement secondaire général, mais non titulaire d'un diplôme de l'enseignement professionnel).</p>
<p><u>Contrat d'adaptation à un emploi</u></p>	<p>Il s'agit d'un contrat de travail par lequel l'entreprise s'engage à apporter au jeune une formation complémentaire à sa qualification pour lui permettre de s'adapter à un emploi ou à un type d'emplois. Le bénéficiaire reçoit une formation dispensée dans ou en dehors de l'entreprise.</p> <p>L'intéressé doit avoir entre 16 et 26 ans, avoir achevé un cycle complet de première formation technologique ou avoir une formation générale à compléter par des enseignements professionnels et technologiques.</p> <p>La durée du contrat est de 6 à 12 mois. Les intéressés bénéficient de la législation sociale et des conventions et accords collectifs de travail. La rémunération ne peut être inférieure au SMIC ou à 80 % de la rémunération minimale fixée par la convention collective applicable dans l'entreprise pour l'emploi occupé. L'employeur bénéficie d'un remboursement forfaitaire des dépenses de formation.</p>
<p style="text-align: center;">EMPLOIS-JEUNES</p>	
<p><u>Contrat emplois-jeunes CEJ</u></p>	<p>Il s'agit d'un contrat spécifique de cinq ans non renouvelables (obligatoire notamment pour les personnes morales de droit public) ou contrat à durée indéterminée. L'embauche est réalisée sur la base d'une convention pluriannuelle entre l'organisme employeur et l'Etat, dans le cadre d'un projet d'activité préalablement détecté et sélectionné au plan local à partir d'un cahier des charges.</p> <p>Les contrats emplois-jeunes peuvent bénéficier aux jeunes de 18 à 26 ans sans emploi, aux personnes de moins de 30 ans sans emploi et reconnues comme travailleurs handicapés ou non susceptibles de percevoir les allocations d'assurance chômage et aux jeunes des DOM bénéficiant d'un contrat d'insertion par l'activité.</p> <p>Les intéressés bénéficient de la législation sociale et des conventions et accords collectifs de travail, y compris s'ils sont embauchés par une personne morale de droit public. La rémunération est au moins égale au SMIC ou au minimum conventionnel lorsque l'emploi est intégré dans les classifications des conventions collectives. L'employeur bénéficie d'une aide forfaitaire de l'Etat.</p>

CONTRATS D'INSERTION

<p><u>Contrat emploi- solidarité CES</u></p>	<p>Il s'agit d'un contrat de travail à temps partiel et à durée déterminée (de 12 à 24 mois) destiné à répondre à des besoins collectifs non satisfaits.</p> <p>Les bénéficiaires sont notamment les demandeurs d'emploi de longue durée ou âgés de 50 ans, les personnes handicapées, les bénéficiaires du RMI, de l'ASS ou de l'API, les jeunes de 18 à 26 ans connaissant des difficultés particulières d'insertion ou les personnes rencontrant des difficultés particulières à l'emploi.</p> <p>L'employeur signe une convention avec l'Etat. Les employeurs peuvent être les personnes morales de droit public, les organismes privés à but non lucratif et les personnes morales chargées de la gestion d'un service public. La rémunération est égale, sauf clause plus favorable, au produit du montant du SMIC par le nombre d'heures de travail effectuées. Les conventions avec l'Etat peuvent prévoir la mise en œuvre d'une formation complémentaire à l'exercice de l'activité professionnelle. L'employeur bénéficie d'une aide de l'Etat de 65 à 85 % de la rémunération calculée sur la base du SMIC. En outre, la rémunération est exonérée du paiement des cotisations patronales aux assurances sociales (hors assurance chômage).</p>
<p><u>Contrat emploi consolidé CEC</u></p>	<p>Il s'agit d'un contrat de travail ouvert aux demandeurs d'emploi remplissant certaines conditions (bénéficiaires du RMI, de l'ASS, de l'API ou de l'allocation-veuvage par exemple) et aux jeunes de moins de 26 ans connaissant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. L'entreprise doit avoir passé une convention avec l'Etat. Le contrat a une durée minimale de 12 mois. L'employeur reçoit une aide de l'Etat (dans la limite d'une rémunération égale à 120 % du SMIC horaire et pour 30 heures de travail hebdomadaire) : exonération des cotisations patronales aux assurances sociales (hors assurance chômage), de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la participation au titre de la formation professionnelle ; prise en charge, pendant cinq ans au maximum, d'une partie de la rémunération totale brute, sous forme d'une aide, le plus généralement dégressive, de 80 à 20 % ; prise en charge de tout ou partie des frais de formation.</p>
<p><u>Contrat Initiative- emploi CIE</u></p>	<p>Il s'agit d'un contrat de travail ouvert aux demandeurs d'emploi remplissant certaines conditions (bénéficiaires du RMI, de l'ASS, de l'API par exemple), aux personnes handicapées, aux jeunes de 18 à 26 ans ayant abandonné leur scolarité avant la classe de terminale ou ayant au plus achevé le second cycle court professionnel sans avoir obtenu le diplôme. Les intéressés bénéficient de la législation sociale et des conventions et accords collectifs de travail. Le contrat peut prévoir une formation liée à l'activité professionnelle. Un tuteur en entreprise est chargé de faciliter l'insertion du bénéficiaire. L'employeur bénéficie d'une aide forfaitaire mensuelle et d'une exonération à 100 % pour la part de rémunération correspondant au SMIC. Il est exonéré du paiement des cotisations patronales aux assurances patronales.</p>

Rapport de M. Bernard Perrut : emploi des jeunes en entreprise, n°149 (adopté Sénat)