

Commission des Communautés Européennes DG V

Document de travail sur les politiques de l'emploi

Sur base d'un accord des directeurs généraux de l'emploi, la Commission des Communautés Européennes a créé un Système Mutuel d'Information sur les Politiques d'Emploi, dénommé MISEP. inforMISEP (iM), le bulletin d'information de ce système, présente tous les trois mois les changements dans les politiques et les actions, particulièrement celles parrainées par les agences et ministères nationaux, visant à promouvoir et améliorer l'emploi dans la Communauté Européenne. L'information provient essentiellement de correspondants nationaux (dont les noms figurent en dernière page). Des données statistiques sur l'emploi ne sont pas fournies, étant reprises par ailleurs dans les diverses publications d'Eurostat. Le présent numéro couvre les domaines suivants:

Développements globaux

Grèce: Restructuration du ministère; Evaluation chiffrée; **Espagne:** Co-ordination de la politique de l'emploi; Enquête sur les politiques d'embauche et de formation; **Irlande:** Restructuration des services de main-d'oeuvre; **Italie:** Déclaration gouvernementale; **Pays-Bas:** Politique 1988; **Portugal:** Programme gouvernemental; Réorganisation de l'IEFP.

Aide aux personnes sans emploi

Italie: Embauche d'employés publics; **Luxembourg:** Réforme du régime d'indemnisation des chômeurs; **Pays-Bas:** Prime pour les bas salaires.

Formation

France: Réforme de l'apprentissage; **Royaume-Uni:** Conseil national pour les qualifications; Cellule pour les qualifications.

Création d'emplois

Portugal: Soutien à la création d'entreprises.

Catégories spéciales de travailleurs

Belgique: Actions positives en faveur des femmes; **Allemagne:** Jeunes étrangers; **France:** Emploi de travailleurs handicapés; Aide au rapatriement; **Pays-Bas:** Aide au rapatriement; "Vrouw en Werkwinkels"; Salaire minimum pour les jeunes; **Royaume-Uni:** Egalité religieuse.

Temps de travail

Belgique: Travail temporaire; Travail occasionnel; Prépension conventionnelle; **Luxembourg:** Loi sur la préretraite.

Placement

Belgique: Agences locales pour l'emploi; **Allemagne:** Placement de militaires.

Développements en bref

- Belgique** Les entreprises sont invitées à développer des plans d'actions en faveur de l'égalité des chances entre les sexes (p. 13). Des modifications concernant l'âge, la durée maximale, le remplacement et le délai de préavis ont été apportées au régime de prépension conventionnelle (p. 18). Une nouvelle loi régleme définitivement le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (p. 17). Les travailleurs travaillant moins de deux heures par jour sont dorénavant assujettis aux contributions de sécurité sociale (p. 18). Des agences locales pour l'emploi ont été instituées qui fournissent des emplois occasionnels aux CLD (p. 20).
- Allemagne** Les services d'orientation professionnelle de l'Institut fédéral de l'Emploi ont élargi la gamme des services offerts aux jeunes étrangers, cherchant à renforcer leur motivation à suivre une formation professionnelle et à promouvoir la bonne volonté des entreprises à les former (p. 13). De nouvelles "bourses d'emploi" ont été instituées auprès du service de la promotion professionnelle des forces armées afin d'aider à l'insertion des soldats dans la vie professionnelle civile (p. 20).
- Grèce** Une réorganisation du Ministère du Travail a amené à la création de deux secrétariats d'Etat pour l'emploi et la formation professionnelle et aussi pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail (p. 3). Le programme de développement économique 1988-92 a évalué l'impact des mesures en faveur de l'emploi depuis 1982 (p. 3).
- Espagne** Des accords ont été conclus quant à la coordination des politiques nationales et régionales de l'emploi (p. 3). L'impact des catégories de contrats de travail et des programmes de formation a été évalué par une enquête (p. 4).
- France** Le système de l'apprentissage a été réformé et plus de crédits lui seront désormais consacrés. On accorde une importance particulière à hausser les qualifications et la qualité, à la simplification, à l'implication des partenaires sociaux et à la flexibilité (p. 11). La nouvelle loi sur l'emploi des travailleurs handicapés insiste sur les résultats (plutôt que sur les procédures), sur la participation des partenaires sociaux et étend les mêmes obligations d'emploi à l'ensemble du secteur public (p. 14). L'aide à l'insertion des travailleurs étrangers dans leur pays d'origine a été élargie (p. 14).
- Irlande** FÁS, l'Administration tripartite des Services de Main-d'Oeuvre, est le résultat de la fusion de trois organismes existants devant permettre une approche intégrée et coordonnée entre tous les services d'emploi, de placement et de formation (p. 4).
- Italie** La déclaration politique du nouveau Gouvernement se concentre sur la création de nouveaux emplois, spécialement pour les jeunes, prévoyant toute une série de mesures en ce sens (p. 5). La procédure des recrutements spéciaux pour les administrations publiques, prévue par la loi n° 56, est maintenant établie (p. 8).
- Luxembourg** Un nouveau système d'indemnisation du chômage vient d'être introduit, la dénomination de Fonds de Chômage étant transformée en Fonds pour l'Emploi (p. 8). Le Gouvernement a instauré un système dual de préretraite basé sur la "solidarité" (remplacement des travailleurs âgés par une embauche compensatoire) et l'"ajustement" (pour les entreprises soumises à des problèmes structurels) (p. 19).
- Pays-Bas** La politique d'emploi du Gouvernement pour 1988 comprend notamment des fonds supplémentaires pour les programmes en faveur des CLD, une formation accrue, une nouvelle structure des services publics d'emploi et une politique en faveur de l'émancipation (p. 5). Les CLD qui acceptent des emplois à bas salaire peuvent bénéficier d'une prime (p. 10). Les aides au rapatriement devraient concerner annuellement 1.300 familles jusqu'en 1992 (p. 15). Le Gouvernement finance l'action "Femmes et boutique de travail" (p. 15). Les opinions divergent entre les partenaires sociaux quant à l'intention du Gouvernement d'abolir les salaires minimum pour les 15 à 17 ans (p. 15).
- Portugal** Le nouveau programme gouvernemental en faveur de l'emploi est centré autour des groupes les plus défavorisés et sur l'amélioration de la formation professionnelle (p. 7). Une réorganisation de l'IEFP est en cours qui pour mieux ajuster l'offre et la demande d'emploi prévoit le développement et l'informatisation des centres pour l'emploi (p. 8). Un programme expérimental d'aide financière à la création d'entreprises a été lancé (p. 13).
- Royaume-Uni** Le Conseil National pour les Qualifications Professionnelles a été établi en 1986 afin de hausser les niveaux de qualification et de lier les qualifications académiques et professionnelles (p. 11). La Cellule de la MSC pour les Qualifications a été créée en 1986 afin d'analyser la manière dont les changements qui ont lieu sur le marché du travail affectent les professions et les qualifications (p. 12). Un Guide concernant l'égalité religieuse des chances a été publié et envoyé à tous les employeurs d'Irlande du Nord; il inclut le recrutement, la sélection et la promotion, le contrôle et les actions positives (p. 16).

Développements globaux

GRECE

Restructuration du ministère du travail

Dans son allocution d'entrée, le nouveau Ministre du Travail a déclaré que son intention première serait de mieux assurer "le droit à l'emploi" et "le droit de mieux vivre". Ainsi, il a déjà créé deux Secrétaires d'Etat spécialisés: le premier a sous sa responsabilité l'emploi et la formation professionnelle ainsi que les relations du Ministère avec les organisations internationales; le second est chargé de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail.

GRECE

Evaluation chiffrée des programmes de création d'emplois

Le groupe des personnes chargé de la rédaction du nouveau programme quinquennal de développement économique (1988-1992) a procédé à cette occasion à une compilation des données statistiques du marché du travail. De celle-ci il ressort que:

* dans les zones urbaines du pays, le taux de chômage est plus élevé (10%) que dans les zones semi-urbanisées (7%) ou encore dans les zones rurales (2,7%). Le plus fort taux de chômage est celui de l'agglomération d'Athènes (plus de 12%), femmes et hommes en étant touchés de façon similaire;

* le chômage est plus élevé parmi les personnes ayant un niveau d'enseignement secondaire (c'est-à-dire 9 ans d'enseignement obligatoire suivis de 3 ans de formation technique), avec un taux de 8% pour les hommes et de 22,3% pour les femmes. Les diplômés universitaires ont un taux de chômage moindre (6,3%), près de 4,1% pour les hommes et de 10% pour les femmes. Le taux chez les personnes sans formation est de 5%;

* le chômage de longue durée s'accroît, surtout chez les jeunes et les femmes;

* depuis 5 ans, l'émigration et l'immigration s'équilibrent;

* le volume de l'emploi dans l'agriculture diminue d'année en année, principalement au profit du secteur tertiaire;

* le lien entre niveau de salaire et emploi est faible, bien qu'il soit plus direct chez les femmes pour lesquelles les mesures prises en faveur de leur niveau de salaire ont tendance à faire diminuer leur niveau d'emploi;

* l'indexation des salaires diminue considérablement les différences entre les hauts et les bas salaires, avantageant de manière disproportionnée les bas salaires;

* grâce aux dispositions de la loi 1262/82 - qui accorde des aides à la création de nouvelles entreprises - 1072 de celles-ci ont été créées depuis 1983, dont 80% dans l'industrie. Il est estimé qu'elles ont généré 21.000 nouveaux emplois;

* la mise en oeuvre des divers programmes de création de nouveaux emplois a eu les résultats suivants:

a) durant la période 1982-1986, le programme favorisant la mobilité géographique a permis la création de 43.000 nouveaux emplois permanents ou saisonniers;

b) depuis septembre 1986, 4000 personnes ont reçu un

financement dans le cadre du programme d'aide au travail indépendant;

c) les aides financières accordées aux entreprises qui embauchent de nouveaux salariés sans en licencier des anciens ont permis la création des postes suivants:

1983:	5.422
1984:	7.772
1985:	15.112
1986:	22.200

d) les programmes d'aides financières aux communes et municipalités embauchant des chômeurs ainsi que des ouvriers du bâtiment à des travaux publics ont, pour leur part, permis la création des emplois suivants:

1983:	3.765
1984:	2.575
1985:	4.590
1986:	4.600

ESPAGNE

Coordination de la politique de l'emploi

Le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale a développé au cours de ces dernières années, une importante collaboration avec les Gouvernements des Communautés Autonomes en matière de politique de l'emploi, avec comme objectif de coordonner les actions des deux administrations (centrale et autonome). A cette fin ont été signées en mai et juin 1987 des Conventions de collaboration, valables pour deux ans, entre l'Administration centrale et 16 des 17 Communautés Autonomes; elles fixent les mécanismes appropriés à la formulation et à l'exécution conjointes d'actions concrètes de promotion de l'emploi et de formation professionnelle, celles-ci devant atteindre la plus grande efficacité possible. Elles incluent les aspects suivants:

* La réalisation de travaux et de services d'intérêt général exécutés par les Gouvernements Autonomes et financés par l'Institut National pour l'Emploi (*INEM*) et/ou la Communauté Autonome, moyennant l'embauche de travailleurs au chômage.

* La collaboration des deux parties en matière de présentation de projets d'emploi et d'actions de formation dans le cadre du Fonds Social Européen, ainsi qu'en matière d'exécution et de suivi des programmes mis sur pied par les différents Gouvernements Autonomes.

* La collaboration des deux parties dans les domaines suivants:

- Réalisation du Plan National de Formation et d'Insertion Professionnelle (*Plan FIP*).

- Promotion de l'emploi et diffusion des différentes mesures d'embauche, et promotion d'initiatives locales d'emploi.

- Qualifications professionnelles des demandeurs d'emploi.

- Information et orientation professionnelles.

- Réalisation d'études et de recherches sur le marché du travail et les structures de l'emploi, et élaboration de statistiques et d'information statistique sur les différents aspects faisant l'objet de la Convention.

Une Commission de Coordination des deux Administrations - formée par six membres (trois de chaque partie)

et présidée par le Délégué du Gouvernement Central auprès de la Région Autonome - est chargée, entre autres, d'analyser si les nouvelles actions de la Communauté Autonome en matière de promotion de l'emploi sont cohérentes avec la politique nationale de l'emploi; elle est également responsable de l'évaluation globale de la Convention et de l'étude de nouvelles formules de collaboration entre les deux parties, en particulier dans des matières liées à la promotion de l'emploi et à la formation professionnelle. Pour la diffusion, l'exécution et le suivi de la Convention ainsi que pour le règlement des litiges qui pourraient survenir dans l'interprétation de cette même Convention, a été créée une Commission Mixte de Suivi constituée par un représentant de chacun des membres de la Commission de Coordination.

ESPAGNE

Enquête sur la politique d'embauche et de formation des entreprises espagnoles

Le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale a mené une enquête auprès d'un échantillon de 2000 entreprises en vue de connaître la politique contractuelle des entreprises espagnoles en 1986, ainsi que certains aspects de leurs activités en matière de formation professionnelle. 1986 est, en effet, une année très significative dans l'évolution du marché du travail puisque, en plus d'un accroissement de 3% de l'emploi, on assiste à la première baisse du chômage (1,5%) depuis le début de la crise économique des années soixante-dix. Les résultats de l'enquête permettent notamment de tirer les conclusions suivantes:

Politique contractuelle

En premier lieu, il convient de souligner le haut degré de connaissance qu'ont les chefs d'entreprise des divers modes de contrats en vigueur et qui ont été établis sur base de la modification de la réglementation en août 1984. Il existe certains types de contrat que 85% des chefs d'entreprise déclarent avoir utilisés ou connaître. 71% des chefs d'entreprise sont d'accord sur le fait que les modifications introduites dans la réglementation en vue d'assouplir et de clarifier les modes de contrats, conduisent les entreprises à une plus grande utilisation des formes contractuelles établies. A partir de cette date, le nombre des contrats de travail a connu un accroissement considérable qui a porté à plus de 3 millions le nombre des placements enregistrés en 1986, alors qu'en 1984 il y en avait eu 1.800.000.

D'après les résultats de l'enquête, 82% des entreprises déclarent que le contrat à durée indéterminée pour les jeunes, qui s'accompagne d'une bonification de 50% des cotisations patronales à la Sécurité Sociale, est une bonne méthode. Cette forme contractuelle a eu une incidence considérable sur l'amélioration de la situation des jeunes sur le marché du travail; elle a permis de conclure 104.430 contrats de cette nature en 1986.

Selon les chefs d'entreprise, les plus grands avantages du contrat temporaire sont, dans cet ordre, la réduction des contributions à la Sécurité Sociale et la satisfaction des besoins temporaires en main-d'oeuvre. De l'avis de 73% des entreprises, la législation actuelle en matière de contrats temporaires ne présente aucune difficulté. Une donnée susceptible d'illustrer le rôle joué par les contrats temporaires est le fait que 43% des entreprises qui employaient en 1986 des travailleurs sous contrat temporaire dans le cadre de la promotion de l'emploi - modalité

contractuelle qui n'implique aucune subvention ni bonification des contributions sociales - ont définitivement engagé 46,5% de ces travailleurs. L'enquête révèle en outre que 63% des entreprises qui disposent actuellement de postes de travail couverts par des contrats temporaires de promotion de l'emploi, ont pris la décision d'engager définitivement ces travailleurs.

Formation professionnelle

En ce qui concerne la formation professionnelle, 52% des entreprises exercent habituellement des activités de ce type, et parmi elles 61% déclarent les mener à bien moyennant des cours dispensés avec les moyens propres de l'entreprise. 19% seulement des entreprises ont souvent eu des difficultés à trouver les travailleurs convenant aux postes de travail disponibles. Parmi les entreprises qui déclarent avoir exercé des activités de formation en 1986, 69% l'ont fait avec un objectif de perfectionnement professionnel du personnel, 68% en vue de recycler le personnel en fonction des changements techniques introduits dans l'entreprise, et 61% dans le but d'améliorer les aptitudes techniques du personnel de façon à compenser l'insuffisance ou l'inadéquation de leur formation. En tout cas, il est très révélateur que 73% des entreprises déclarent ne pas avoir actuellement de besoins insatisfaits en formation professionnelle.

Dans le cadre du Plan de Formation et d'Insertion Professionnelle (Plan *FIP*), mis en oeuvre par le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, et qui établit une série de mécanismes permettant aux entreprises de dispenser une formation professionnelle financée par l'Institut National pour l'Emploi (*INEM*), les différentes modalités d'action sont utilisées par 40 à 50% des entreprises, en fonction des actions concrètes. Au sein des entreprises, l'évaluation des différentes modalités d'action est positive, ainsi que le déclarent 80% de celles qui ont tiré parti des possibilités offertes par le Plan *FIP*.

IRLANDE

Nouvelle Autorité en matière de main-d'oeuvre

Une loi nouvelle prévoit la mise en place d'un nouvel organisme destiné à remplacer à la fois l'Autorité de Formation Industrielle *AnCO* (*Industrial Training Authority*), le Service National de la Main-d'Oeuvre (*National Manpower Service*) et l'Agence pour l'Emploi des Jeunes (*Youth Employment Agency*). Ce nouvel organisme, appelé *An Foras Áiseanna Saothair* (*FÁS*), Administration des Services de Main-d'Oeuvre (*Manpower Services Authority*), entrera en service le 1er janvier 1988 et reprendra les fonctions des trois organismes actuels. Ces fonctions incluent:

- * l'organisation de programmes de formation et de recyclage en vue de l'obtention d'un emploi;
- * l'élaboration de plans d'emploi pour les chômeurs;
- * la mise sur pied d'un service de placement;
- * l'assistance aux groupes communautaires locaux et aux coopératives dans la création d'emplois;
- * la collecte et la publication de temps à autre d'informations ayant trait à ces fonctions, de même que la réalisation d'études les concernant;
- * le développement de ses activités outre-mer sur une base commerciale.

L'objectif principal de l'établissement de ce nouvel organisme est de mieux coordonner et de mieux intégrer

la mise à disposition des divers services en faveur de la main-d'oeuvre, qui étaient jusqu'à ce jour administrés séparément par les trois agences.

Le Conseil d'administration du FÁS sera tripartite, constitué de représentants des organisations patronales, syndicales, des organisations de jeunes et du Gouvernement, avec un Président indépendant nommé par le Ministre du Travail.

La loi abolit également la limitation de l'utilisation de la taxe à l'emploi des jeunes à des actions en faveur des moins de 25 ans. Cette taxe, rebaptisée "taxe à l'emploi et à la formation", peut aujourd'hui être consacrée à des programmes d'emploi et de formation en général.

ITALIE

Programme présenté au Parlement par le Gouvernement italien récemment constitué

Les problèmes relatifs au marché du travail et au développement de l'emploi ont été des thèmes centraux des déclarations du Président du Conseil des Ministres devant le Parlement, ainsi que du document détaillé reprenant le programme du Gouvernement et présenté en annexe aux déclarations. Les deux textes soulignent la nécessité, pour le développement équilibré du pays, d'entamer un programme économique ayant pour but la création de nouveaux postes de travail, surtout pour les jeunes.

Les interventions en matière de politique du travail devront concerner: le coût du travail et donc la réduction des charges sociales des entreprises, la flexibilité du marché du travail, la sélection d'instruments qui facilitent l'entrée sur le marché du travail et la mobilité des travailleurs (agence pour l'emploi, orientation professionnelle, etc.), une gestion efficace des excédents de main-d'oeuvre (réforme de l'Institut de la *CIG*, retraite anticipée, contrats de solidarité, etc.). Le nouveau Gouvernement se propose en outre d'intensifier son engagement au démarrage d'une politique économique pour les zones méridionales, ayant pour but de stimuler le développement des régions intéressées, notamment en ce qui concerne les secteurs agro-industriels, le tourisme et le secteur tertiaire. Dans le programme du Gouvernement le *Mezzogiorno* est considéré comme prioritaire. A propos de l'industrie, on y souligne la nécessité d'une nouvelle politique de modernisation des petites entreprises.

Des interventions similaires devront démarrer aussi dans le secteur des services et particulièrement dans les secteurs touristiques et commerciaux. Le Gouvernement a l'intention en outre de soutenir l'activité et le développement du secteur coopératif. Enfin, des initiatives législatives devront s'attacher au développement et à la modernisation du secteur agricole.

PAYS-BAS

Politique de l'emploi et budget 1988

La diminution du taux de chômage prévue pour 1988 étant inférieure à l'objectif que s'étaient fixé le gouvernement et les partenaires sociaux, le cabinet a décidé d'intensifier son actuelle politique de l'emploi. A cette fin, Fl. 186 millions seront libérés en 1988, dont Fl. 100 millions seront consacrés à la résorption du chômage de longue durée. Le parlement sera informé par la suite de

l'usage réservé à la somme restante.

La somme totale permettra à 35.000 personnes supplémentaires de bénéficier des mesures en faveur de l'emploi. Ces mesures toucheront donc un total de 150.000 personnes en 1988, par rapport à 90.000 en 1986 et 120.000 en 1987. Plus des deux-tiers de la somme seront consacrés à des mesures de formation, le tiers restant allant à des mesures de promotion de l'emploi et à la mise à disposition d'une expérience de travail.

Les dernières estimations indiquent qu'en 1987 seront recensés en moyenne 680.000 chômeurs, et qu'il est possible que ce chiffre diminue à nouveau en 1988 jusqu'à 655.000. Le principal objectif de la politique gouvernementale est de ramener le niveau de chômage à 500.000 en 1990, ce qui implique une baisse d'au moins 200.000 chômeurs en l'espace de quatre ans.

Le Gouvernement souligne que la meilleure façon de diminuer le chômage est de mener une politique économique générale ayant des objectifs bien ciblés. Une politique du marché du travail destinée directement à augmenter l'emploi, la formation et les opportunités d'acquérir une expérience de travail est un complément de cette politique. Cette politique du marché du travail est un élément de la politique gouvernementale auquel le gouvernement et les partenaires sociaux sont conjointement condamnés, et à propos duquel seule une collaboration peut permettre de progresser.

En 1986, la croissance de l'emploi dans le secteur privé était relativement élevée: 120.000 personnes en tout. Il est peu probable qu'un tel taux de croissance puisse être maintenu en 1987, étant donné l'impact qu'ont eu sur l'économie hollandaise les changements au niveau des développements internationaux. Le Bureau central de Planification prévoit un ralentissement de la croissance économique. De plus, on s'attend à ce qu'il y ait un accroissement considérable de l'offre de main-d'oeuvre au cours des prochaines années: quelque 70.000 à 80.000 personnes par an. Ceci risque de poser un gros problème pour réduire le chômage.

Des changements technologiques importants ont lieu à tous les niveaux de la société. Ces changements sont, d'une part, une conséquence des développements du marché et, d'autre part, un argument qui peut être avancé en vue de favoriser l'emploi. Le Gouvernement considère qu'il est utile d'encourager employeurs et syndicats à la discussion, si possible au niveau national, en vue d'examiner les conséquences sociales du progrès technologique. Cela permettrait d'établir une structure de base qui pourrait ensuite être utilisée de façon décentralisée. Les innovations technologiques, en effet, ne sont pas compatibles avec des accords obligatoires conclus au niveau central.

Chômeurs de longue durée

Des consultations avec les partenaires sociaux ont permis de développer des plans en faveur des CLD: organisation d'entretiens d'orientation, davantage de formation et des postes permettant d'acquérir une expérience de travail en plus grand nombre. Des fonds complémentaires ayant été libérés, ces plans peuvent à présent être mis à exécution.

Le Gouvernement considère que l'offre d'une expérience de travail est une étape importante, particulièrement en vue de permettre aux CLD de retrouver leurs habitudes de travail. Divers programmes sont actuellement lancés à cet effet. Les subventions aux salaires ainsi que les mesures d'encadrement prises par les entreprises privées et administrations publiques en faveur des chômeurs permettent aux CLD d'obtenir un travail tempo-

raire. A ce propos, un accord sur les grandes lignes à respecter dans l'élaboration du Programme de garantie d'emploi pour les jeunes (*JWG*) a été conclu avec l'Association des Communes hollandaises (*VNG*). Des discussions ont lieu au sein de la Fondation du Travail sur les moyens d'assurer aux moins de 21 ans la transition du travail effectué dans le cadre de ce programme, à un travail régulier. Le Gouvernement envisage de prendre des dispositions légales pour que le *JWG* soit opérationnel à la mi-1988.

Le Gouvernement a tenu compte de la suggestion de la Fondation du Travail de libérer une partie des fonds complémentaires disponibles, de façon à pouvoir organiser des entrevues d'orientation avec les chômeurs de très longue durée. Une initiative conjointe des bureaux régionaux pour l'emploi (*GAB*) et des services sociaux communaux permettra d'avoir des contacts personnalisés avec tous les chômeurs de longue durée. Des placiers seront engagés pour examiner les possibilités dont dispose chaque CLD en vue de se réinsérer dans la vie active. Ces possibilités peuvent être le travail régulier, l'expérience du travail, la formation professionnelle ou l'instruction générale. Elles seront offertes dans le cadre des mesures et infrastructures déjà existantes.

Il est indispensable que ces efforts supplémentaires soient poursuivis si l'on veut garantir un résultat. C'est pourquoi une somme supplémentaire a été réservée pour les années après 1988: Fl. 200 millions sont prévus annuellement à partir de 1989. Ceci sous-entend la continuation permanente du Programme de garantie d'emploi pour les jeunes (*JWG*). Toute nouvelle augmentation de la somme impartie sera fonction des circonstances.

Formation

La formation est un élément-clé de la politique de l'emploi. Vu l'ampleur du progrès technologique et ses conséquences sur le fonctionnement du marché du travail, il est tout aussi nécessaire d'investir dans la formation que dans l'infrastructure ou l'équipement. L'amélioration des qualifications professionnelles des personnes ayant seulement une formation de niveau inférieur ou incomplète, est un point qui mérite une attention particulière dans la politique de 1988. Les consultations avec les partenaires sociaux destinées à renforcer la formation au niveau des secteurs d'activité et la participation des chômeurs à ces actions de formation sont d'une importance considérable.

Des efforts supplémentaires doivent être réalisés dans l'optique de la formation des jeunes filles ou femmes désirant (ré)intégrer le marché du travail, et de l'amélioration des conditions d'emploi - relativement mauvaises - des minorités.

Une importance considérable est accordée aux initiatives de formation dans les entreprises. Les conventions collectives couvrent de plus en plus les programmes de formation et d'emploi, se traduisant par la prise en charge de jeunes par les entreprises ou les secteurs d'activité dans le cadre des programmes pour l'emploi des jeunes, et par l'embauche d'un plus grand nombre d'apprentis. Mais il existe également d'autres conventions qui consacrent une partie de la réduction du temps de travail à la formation. De son côté, le Gouvernement envisage d'encourager autant que possible la participation de chômeurs aux mesures de formation dans les entreprises.

Service public pour l'emploi

Il va falloir franchir les obstacles et trouver, en 1988, de nouveaux moyens pour améliorer la position sur le mar-

ché des bureaux pour l'emploi. Ceux-ci enregistrent actuellement un tiers des postes vacants et contribuent ensuite à en pourvoir un tiers. L'objectif sera d'accroître de 10% le nombre des postes vacants notifiés ainsi que des postes pourvus. L'inexactitude des données que possèdent les bureaux pour l'emploi est un obstacle considérable qu'il faut aborder.

De nombreux bureaux pour l'emploi expérimentent déjà de nouvelles approches pour la présentation plus rapide de meilleurs candidats à des postes vacants. Des exemples de ces nouvelles approches sont les *JOB centers*, qui offrent une vue d'ensemble de la situation actuelle des vacances de postes, ainsi que les banques de données sur les demandeurs d'emploi. L'encouragement à l'effort personnel ainsi que l'introduction de nouvelles méthodes de rapprochement offre/demande devraient inciter davantage de demandeurs d'emploi à utiliser les services des bureaux pour l'emploi.

L'attention continuera d'être avant tout centrée sur le travailleur inscrit comme demandeur d'emploi. L'important à ce propos est donc que toute personne éligible soit bien inscrite dans un bureau pour l'emploi, ce qui n'est pas le cas de nombreuses femmes réintégrant le marché du travail.

Ces dernières années ont connu un accroissement considérable du nombre des contrats d'emploi flexible ou temporaire, et les bureaux pour l'emploi se sont adaptés à cette évolution. Placés dans de tels postes, les chômeurs acquièrent une expérience de travail.

Le nombre de postes vacants difficiles à pourvoir va croissant, ce qui entrave le redressement économique. Les goulots d'étranglement se développent rapidement dans les secteurs de la métallurgie, du bâtiment et de la santé, mais également dans le secteur des services commerciaux. Ceci oblige les bureaux pour l'emploi à adapter encore davantage leurs services à la demande en main-d'oeuvre. Dans cette optique, une formation jointe à une expérience du travail apparaît comme la combinaison la plus efficace. Grâce à une coopération locale et régionale, le *PBVE* (Education primaire à orientation professionnelle pour adultes) offre la possibilité de développer un tel système de mise à disposition d'une formation intégrée. Les organismes participant à cette coopération sont non seulement des établissements de formation, mais également les *C(A)VV* (Centres de Formation Professionnelle (Adm.) pour Adultes) et les *CBB* (Centres d'orientation et de préparation professionnelle).

Les groupes cibles et types de travaux des *CBB* et du *PBVE* étant pratiquement identiques, la mise à disposition d'une formation par les *CBB* rentrera dans le cadre du *PBVE*. Les 28 *CBB* peuvent accueillir 2.160 participants. Le *PBVE* pourvoit à la formation de quelque 15.000 demandeurs d'emploi. Quant à la formation professionnelle des femmes, elle devrait par la suite s'intégrer aux structures existantes en matière de formation.

Grâce aux ressources du *KRS* (Réglementation cadre de la formation), les bureaux pour l'emploi, en collaboration avec les employeurs, peuvent fournir une formation aux travailleurs ainsi qu'aux chômeurs. En adaptant le *KRS* et moyennant des démarches actives des *CAVV* en fonction de la demande, 40.000 travailleurs et chômeurs, au moins, peuvent recevoir une formation en 1988. Le point de départ en cela reste le fait que la formation des personnes au travail est avant tout du ressort des entreprises. Une attention toute particulière sera accordée à la formation en informatique.

Depuis 1986, des expériences sont en cours qui consistent à procurer des postes de formation sur les tas aux jeunes n'ayant pas encore trouvé de poste dans le

cadre du système d'apprentissage. Fin 1987, le résultat de ces expériences sera évalué, de façon à pouvoir établir la forme définitive du programme. Sur base du *BVJ* (Régime de subvention à la formation professionnelle des jeunes), de nouveaux efforts seront faits pour doubler l'embauche d'apprentis. Cet objectif, en fait, est déjà pratiquement atteint. Etant donné la structure de la population, l'admission de jeunes à la formation professionnelle risque d'être bientôt sous pression.

Les CLD manquent souvent d'expérience du travail. A cette fin, les bureaux pour l'emploi adoptent de plus en plus des mesures qui encouragent le placement, en particulier le *MOA* (Mesure d'aide à l'insertion dans le marché du travail - cfr. iM 14), et la loi *MLW - Vermeend/Moor* (cfr. iM 16 et 19) et le *JOB-Plan*, mesure qui fournit une expérience professionnelle aux jeunes CLD en leur procurant un travail temporaire (cfr. iM 11 et 19). En amendant le projet de loi, la *MLW* a pu franchir les goulots d'étranglement rencontrés sur sa route. Elle exonère les employeurs du paiement des cotisations sociales dues du fait des CLD et leur accorde une prime destinée à couvrir les frais de formation et d'encadrement. Le but fixé pour 1988 est d'aider 12.000 CLD à trouver un travail grâce à cette mesure, ainsi que 10.000 jeunes CLD grâce au *JOB-Plan*, lequel est actuellement étendu au pays tout entier. L'an 1988 verra également la continuation des "clubs de demandeurs d'emploi", initiative lancée en 1987. Ces clubs aident les sans-emploi à chercher et solliciter un emploi.

Les bureaux pour l'emploi consacreront au minimum 12% de leur budget 1988 à la formation et au placement de quelque 10.000 femmes réintégrant le marché du travail. Une partie de ce budget sera utilisée comme support à la création d'un réseau national de 33 "Femmes et boutiques de travail" (cfr. article ci-dessous).

L'élaboration de la nouvelle Loi sur les Services de l'Emploi a été achevée dans le courant de cette année. On s'attend à ce qu'un projet de loi réglementant la nouvelle structure du service public pour l'emploi soit transmis à la Seconde Chambre avant fin 1987. L'objectif est d'aboutir en 1988 à une gestion conjointe (Gouvernement, employeurs et travailleurs) des services pour l'emploi. Ce tripartisme, allié à la décentralisation et l'assouplissement de la structure organisationnelle, permettra de dynamiser la politique du marché du travail en accord avec les besoins locaux.

Emancipation

Le programme de mise en oeuvre de la politique d'émancipation sera soumis à l'approbation du Parlement en 1987. Il résume les projets du Gouvernement pour le reste de la période législative. Il se conforme également à l'accord gouvernemental de faire de la politique d'émancipation une politique spécifique et intégrée à chaque ministère.

Afin de poursuivre l'objectif de l'indépendance économique des femmes, des efforts supplémentaires sont nécessaires en vue de renforcer la position de ces dernières sur le marché du travail. Outre la mesure en faveur des femmes (ré)intégrant le marché du travail, la préparation de la nouvelle génération de (jeunes) femmes à l'indépendance économique est un élément important de la politique d'émancipation. Les chiffres indiquent une participation accrue des femmes, et particulièrement des jeunes femmes mariées. L'augmentation chez les femmes-mères semble être plus importante parmi celles dont les enfants sont encore très jeunes. Ceci est lié au changement de conception en ce qui concerne la me-

sure dans laquelle on peut attendre des femmes qu'elles gagnent leur vie.

Le Ministre considère que la société devrait préparer davantage les jeunes femmes en fonction des exigences du marché. Les jeunes femmes devraient donc participer aux programmes de formation et d'emploi. Un plan est actuellement élaboré sur la position de jeunes filles et femmes au sein de la société.

Il est caractéristique des femmes sur le marché du travail d'avoir des contrats de travail flexible. A ce propos, le groupe de travail ministériel qui étudie les diverses formes du travail flexible et examine également des possibilités de limiter les formes indésirées des contrats de travail, présentera bientôt son rapport.

Quelques chiffres relatifs au budget

Le montant total du budget 1988 du Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi s'élève à quelque Fl. 17.3 milliards, soit environ 1.3 milliards de moins par rapport au budget 1987. Cette différence est due surtout à la réduction des dépenses dans le cadre de la Loi sur les Services Publics pour l'Emploi, conséquence de la réforme du système de la sécurité sociale. La part du lion sur le montant total revient à la sécurité sociale: quelque Fl. 15.6 milliards, dont Fl. 9.7 milliards sont consacrés à l'aide sociale. Fl. 1.2 milliards de la somme restante sont assignés aux services pour l'emploi, et Fl. 119 millions pour l'environnement du travail. La politique d'émancipation justifie la dépense de Fl. 28.9 millions environ.

PORTUGAL

Programme gouvernemental sur la politique de l'emploi et de la formation professionnelle

Le programme de l'actuel gouvernement rendu public en août 1987 prévoit, en matière de politique de l'emploi, une intervention en faveur des groupes les plus défavorisés dans le monde du travail, à savoir les jeunes, les chômeurs de longue durée, les femmes, les handicapés et les travailleurs touchés par les processus de reconversion et de restructuration.

Politique de l'emploi

Cette intervention se fera notamment par:

- * le soutien aux initiatives locales d'emploi et aux projets d'investissement ayant un important volet emploi;
- * la création de mesures prévoyant la réduction des cotisations sociales en faveur des entreprises et des activités situées dans les régions considérées comme prioritaires ou économiquement défavorisées;
- * l'encouragement et le soutien à l'emploi indépendant, à la mobilité de la main-d'oeuvre, à l'embauche de chômeurs de longue durée, à l'insertion des handicapés dans la vie active et à la réglementation du travail à temps partiel;
- * la mise en oeuvre de programmes de soutien de l'emploi dans le cadre des restructurations sectorielles ou régionales dans des secteurs ou régions en crise;
- * la coordination avec la politique de sécurité sociale, en développant notamment des moyens alternatifs de financement qui évitent de pénaliser le recours au facteur travail;
- * la modernisation du réseau de centres pour l'emploi dépendant de l'Institut pour l'Emploi et la Formation Professionnelle, en tenant compte d'une amélioration du processus d'adéquation de l'offre et de la demande en main-d'oeuvre.

Formation professionnelle

En matière de formation professionnelle, le gouvernement prévoit notamment:

- * de légiférer sur le système de formation professionnelle en vue de consolider la coordination des instruments financiers et des instruments de mise en application, en particulier au regard du Fonds Social Européen;
- * de revoir la loi de coopération à l'effort de formation, dans la perspective d'une plus grande flexibilité de gestion des aides à la formation professionnelle;
- * de revoir la loi sur l'apprentissage en vue d'en consolider la coordination avec la formation technique assurée par le système scolaire;
- * d'accroître et de diversifier les capacités en formation: stimuler les travailleurs à demander des actions de formation professionnelle;
- * de renforcer les relations et la coopération avec le Ministère de l'Education en mettant à profit les infrastructures et les ressources humaines existantes.

PORTUGAL

Restructuration des centres pour l'emploi

Un programme de soutien à la réorganisation interne de l'*IEFP* dans le domaine de l'emploi est actuellement en cours. Il a pour but d'instaurer de nouveaux principes pour le fonctionnement de l'Institut dans ses relations avec les entreprises et les demandeurs d'emploi, permettant dès lors de mieux ajuster l'offre et la demande, de rénover, de développer et d'informatiser le réseau des centres pour l'emploi.

Un plan intégré de développement à moyen terme (1987-1991) a été élaboré pour la mise en application de ce programme. Ce plan prévoit la possibilité d'un cofinancement communautaire au travers du Fonds Social Européen et du Fonds Européen de Développement Régional.

Aide aux personnes sans emploi

ITALIE

Embauche d'employés publics par l'intermédiaire des bureaux de placement

Le décret no. 392 du Président du Conseil des Ministres du 18 septembre 1987 fixe les critères de sélection et de désignation dans les administrations de l'Etat et les organismes publics à but non lucratif, de travailleurs destinés à des tâches pour lesquelles (selon les dispositions de l'article 16 du 28.02.1987 - cfr. iM 18) aucun certificat professionnel n'est requis et la scolarité obligatoire est suffisante. L'embauche de ces travailleurs devra s'effectuer par des sélections faites parmi les inscrits aux listes de placement et aux listes de mobilité.

L'administration intéressée devra demander à la section locale compétente de l'agence pour l'emploi (*sezione circoscrizionale per l'impiego*), la désignation ou sélection d'un nombre de travailleurs égal à celui des postes à pourvoir. Pour être admis à la sélection, les inscrits dans les listes devront répondre aux conditions requises pour l'accès aux emplois publics. La sélection est faite en suivant l'ordre de classement des travailleurs désignés par la section locale de l'agence pour l'emploi; elle consiste en une évaluation de la capacité du travailleur à exécuter les tâches afférentes au poste à pourvoir. Les épreuves se déroulent selon les réglementations propres aux administrations et aux organismes publics; elles se basent sur les contenus qui sont prévus pour les emplois. Les travailleurs qui n'ont pas répondu à la convocation, qui n'ont pas réussi les épreuves ou accepté la nomination sont remplacés par les travailleurs qui suivent dans l'ordre de classement jusqu'à ce que tous les postes soient pourvus.

Les administrations centrales de l'Etat, les organismes publics à but non lucratif de caractère national et ceux qui exercent leurs activités dans plusieurs régions, embauchent lesdits travailleurs après sélection sur base d'un classement des demandes des intéressés. Pour effectuer ce classement, divers critères sont utilisés: charge de famille, situation financière et patrimoniale, ancienneté

d'inscription dans les listes de placement, âge et emplois précédents auprès des administrations d'Etat et des organismes publics.

Le Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, sur base des éléments contenus dans la demande des administrations et de ceux établis pour l'attribution des "points", détermine des classements uniques pour chaque profil. Les demandes et les classements sont transmis à la Présidence du Conseil des Ministres - Département de la fonction publique - qui porte à la connaissance des administrations intéressées, suivant l'ordre de classement, les travailleurs à soumettre à la sélection, dans un nombre correspondant à celui des postes à pourvoir.

LUXEMBOURG

Réforme du régime d'indemnisation des chômeurs

Par la loi du 12 mai 1987 (MEMORIAL A N° 52; texte coordonné du 1er juin 1987), le Gouvernement a procédé à une réforme d'ensemble des dispositions légales en matière de secours de chômage. Les lignes de force des nouvelles dispositions en vigueur depuis le 1er juin 1987 peuvent être résumées comme suit:

1. La dénomination du fonds de chômage est changée en "fonds pour l'emploi", afin de mettre en évidence la réorientation des initiatives du fonds dans le sens de la préparation et de l'adaptation de la main-d'oeuvre aux besoins du marché de l'emploi.
2. Il y a extension dans le temps du droit à l'indemnité de chômage dans l'intérêt des chômeurs âgés selon leur ancienneté à l'assurance-pension (cette prorogation constitue dorénavant un droit) ainsi que des chômeurs particulièrement difficiles à placer.
3. Les taux d'indemnisation des chômeurs ayant charge d'enfants sont majorés (augmentation des taux de 5 points).
4. Amélioration du régime d'indemnisation des chômeurs contraints d'abandonner une activité indépendante.

5. Possibilité d'indemnisation, dans certains cas, avant l'expiration du délai de préavis de licenciement.

6. Reprise par le fonds pour l'emploi des indemnités complémentaires versées aux personnes affectées à des tâches déclarées d'utilité publique ainsi que d'autres dépenses en relation avec ces travaux.

7. Réforme des procédures de recours administratif et judiciaire.

8. Intégration dans le fonds pour l'emploi d'une section spéciale destinée à promouvoir la formation pratique en entreprise ainsi que l'insertion et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

9. Elargissement des attributions de la Commission nationale de l'emploi dans sa mission consultative.

10. Mesures nouvelles tendant à prévenir l'utilisation abusive des possibilités d'indemnisation offerte notamment au chômeur licencié pour motifs graves (le cas échéant obligation de remboursement).

Ci-après figurent les principales dispositions du régime d'indemnisation des chômeurs tel qu'il est en vigueur depuis le 1er juin 1987:

Régime général

En cas de cessation des relations d'emploi le travailleur sans emploi, habituellement occupé à plein temps par un employeur, a droit à l'octroi d'une indemnité de chômage complet, pourvu qu'il réponde aux conditions d'admission énoncées ci-dessous.

Il en est de même du travailleur habituellement occupé à temps partiel par un employeur, à condition qu'il ait effectué régulièrement 20 heures de travail au moins par semaine, ainsi que du travailleur au service de plusieurs employeurs, à condition qu'il ait perdu un emploi qu'il occupait régulièrement pendant 20 heures de travail au moins par semaine et que le revenu de travail mensuel qui lui reste soit inférieur à 150% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés âgés de plus de 18 ans occupés à plein temps.

Les **conditions d'admission** au bénéfice de l'indemnité de chômage complet sont les suivantes:

- a) être chômeur involontaire;
 - b) être domicilié sur le territoire luxembourgeois et y avoir perdu son dernier emploi sans préjudice de l'application des dispositions communautaires en vigueur en la matière; ainsi un travailleur tombé en chômage dans un Etat membre de la CE peut conserver le droit de continuer à percevoir les prestations de chômage s'il part à la recherche d'un emploi dans un autre Etat membre (règl. CE 1408/71);
 - c) être âgé de 16 ans au moins et de 64 ans au plus;
 - d) être bénéficiaire ni d'une pension de vieillesse ou d'invalidité, ni d'une allocation mensuelle d'invalidité, ni d'une rente plénière d'accident;
 - e) être apte au travail, disponible pour le marché du travail et prêt à accepter tout emploi approprié dont les critères sont fixés par le règlement grand-ducal du 25 août 1983;
 - f) être inscrit comme demandeur d'emploi auprès des bureaux de placement publics;
 - g) remplir la condition de stage;
- c'est-à-dire avoir été occupé sur le territoire luxembourgeois à titre de salarié lié par un ou plusieurs contrats de louage de services au moins 26 semaines au cours des 12 mois précédant le jour de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès des bureaux de placement publics. Les périodes de travail et les périodes assimilées accomplies à l'étranger sont assimilées aux périodes de travail effectuées sur le territoire luxembourgeois dans certaines conditions. Seules les périodes ayant donné lieu à

affiliation obligatoire auprès d'un régime d'assurance pension peuvent être comptées pour le calcul du stage.

L'assimilation joue également, sous certaines conditions, pour les périodes de détention du détenu libéré demandeur d'emploi.

En ce qui concerne **la durée de l'indemnisation**, il est à noter que l'indemnité de chômage complet est due pour 365 jours au maximum par période de 24 mois. Toutefois, à la demande du chômeur, les prestations de chômage peuvent être accordées au-delà de cette limite de 365 jours de calendrier.

Jusqu'au 31 mai 1987, la Commission nationale de l'emploi pouvait, sur requête, autoriser l'indemnisation de personnes particulièrement difficiles à placer en raison de leur âge, d'une déficience physique ou mentale ou d'une autre circonstance grave pour une nouvelle période de 182 jours de calendrier en plus.

Les dispositions légales en vigueur depuis le 1er juin 1987 retiennent **deux types de prolongation**. Peuvent tout d'abord bénéficier d'une prolongation des prestations de chômage, les chômeurs âgés pouvant se prévaloir d'une certaine ancienneté de travail. Ainsi, pour le chômeur âgé de 50 ans accomplis dont les droits à l'indemnisation sont épuisés (après 12 mois d'indemnisation), les prestations de chômage sont maintenues pour une nouvelle période de 12 mois au plus, lorsque l'intéressé justifie de 30 années au moins d'assurance obligatoire à l'assurance pension, de 9 mois au plus, pour 25 années au moins d'assurance obligatoire à l'assurance pension et pour 6 mois au plus, pour 20 années au moins d'assurance obligatoire à l'assurance pension.

Ensuite, un deuxième type d'extension dans le temps des droits vise les chômeurs particulièrement difficiles à placer. Le directeur de l'Administration de l'Emploi est autorisé à accorder une prolongation du paiement de l'indemnité de chômage complet au-delà de la limite de 365 jours de calendrier pendant 182 jours au chômeur âgé d'au moins 55 ans, au chômeur présentant une invalidité partielle d'au moins 30% constatée par le Contrôle médical ainsi qu'au chômeur âgé de 50 ans au moins présentant une invalidité partielle de 15 à 29%.

Le montant de l'indemnité de chômage complet est de 80% du salaire brut antérieur (rémunération de référence) du travailleur sans emploi, sans pouvoir être supérieur au salaire brut qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur rémunéré sur la base de 250% du salaire social minimum de référence. La rémunération de référence est déterminée sur la base du salaire brut effectivement touché par le travailleur au cours des 3 mois (éventuellement 6 mois) ayant précédé celui de la survenance du chômage, compte tenu des variations du coût de la vie.

Lorsque le chômage dépasse la durée de 182 jours au cours d'une période de 12 mois, le plafond de 250% est ramené à 200%. Ce plafond est de 150% du salaire social minimum de référence en cas de prorogation de l'indemnisation au-delà de 365 jours.

L'indemnité de chômage complet est indexée à l'évolution du coût de la vie. Elle est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires. Toutefois, la part patronale des charges sociales est imputée sur le fonds pour l'emploi.

Chômage des jeunes

Les jeunes qui, à la fin de leur formation de base à plein temps, se trouvent sans emploi, sont assimilés aux travailleurs habituellement occupés par un employeur, à condition qu'ils soient domiciliés sur le territoire luxembourgeois à la fin de leur formation.

La loi leur accorde le bénéfice des indemnités de chômage complet, pourvu qu'ils s'inscrivent et demeurent inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des bureaux de placement publics dans les 12 mois suivant la fin de leur formation et qu'ils n'aient pas dépassé l'âge de 21 ans le jour de leur inscription. Un règlement grand-ducal peut dans des cas particuliers relever la limite d'âge de 21 ans sans que toutefois cette limite ne puisse dépasser l'âge de 28 ans.

Il y a ouverture du droit à l'indemnité de chômage complet du jeune après un délai d'inscription comme demandeur d'emploi de 39 semaines. A certaines conditions ce délai est ramené à 26 semaines.

L'indemnité de chômage complet s'élève à 70% de la rémunération de référence qui correspond dans le cadre du chômage des jeunes au salaire social minimum auquel l'intéressé pourrait prétendre en cas d'occupation normale comme travailleur non qualifié. Le taux est ramené à 40% si l'adolescent est âgé de 16 ou de 17 ans et s'il ne justifie pas avoir passé avec succès un examen de fin d'apprentissage.

Chômage des indépendants

D'après les dispositions légales en vigueur depuis juin 1987, les travailleurs indépendants qui ont dû cesser leur activité en raison de difficultés économiques et financières ou par le fait d'un tiers peuvent également prétendre à l'octroi des prestations de chômage lorsqu'ils s'inscrivent comme demandeurs d'emploi auprès des bureaux de placement publics dans les 3 mois suivant la fin de leur activité. En outre ils doivent justifier, en principe, de 5 années au moins d'assurance obligatoire à la caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la caisse de pension agricole ou à la caisse de pension des employés privés et doivent être domiciliés sur le territoire luxembourgeois au moment de la cessation de leur activité.

L'indemnité de chômage complet s'élève à 80% du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette cotisable à la caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels (rémunération de référence). L'indemnité ne peut être inférieure à 80% du salaire social minimum de référence.

Il y a lieu de rappeler que sous l'ancien régime, seuls les travailleurs indépendants qui avaient dû cesser leur activité à la suite de difficultés économiques sectorielles ou générales pouvaient bénéficier du système d'indemnisation en vigueur. Par ailleurs, l'indemnité de chômage complet correspondait à 80% du salaire social minimum du travailleur qualifié.

Majoration/déductions à opérer sur l'indemnité de chômage complet

(régime général, chômage des jeunes et des indépendants)

* La loi du 12 mai 1987 retient pour tous les chômeurs complets indemnisés ayant un ou plusieurs enfants à charge une majoration du taux légal d'indemnisation. Dans les cas visés les taux d'indemnisation sont augmentés de 5 points.

* Pour le chômeur indemnisé dont le conjoint non séparé ou la personne avec laquelle il vit en communauté domestique dispose d'un revenu dépassant le plafond de

deux fois et demie le salaire social minimum pour travailleurs ayant charge de famille, le montant de l'indemnité de chômage complet n'est plus ramené de 80% à 60% de la rémunération de référence, mais il est, depuis juin 1987, diminué d'un montant égal à 50% de la différence entre le revenu du conjoint et le plafond susvisé.

* En cours d'indemnisation, le chômeur est tenu de déclarer à l'Administration de l'Emploi tous revenus d'une activité professionnelle rémunérée, régulière ou occasionnelle. Alors que avant juin 1987 de tels revenus furent intégralement portés en déduction de l'indemnité de chômage complet, ils sont actuellement compatibles avec l'indemnité pour autant qu'ils n'excèdent pas 10% de la rémunération de référence servant au calcul des prestations de chômage.

* Le chômeur indemnisé est tenu de déclarer aux bureaux de placement tous autres revenus généralement quelconques. Au cas où ces revenus dépassent le plafond de une fois et demie (anciennement deux fois et demie) le salaire social minimum de référence, la partie de ces revenus dépassant le plafond précité est portée en déduction de l'indemnité de chômage complet.

PAYS-BAS

Système de prime pour les personnes acceptant un bas salaire

Depuis le 1er septembre 1987, les personnes sans emploi depuis moins d'un an ou menacées de perdre leur emploi ont droit à une prime, pour autant qu'elles acceptent un emploi dont la rémunération est inférieure à celle de leur emploi précédent. Pour être admis au bénéfice de cette prime, il faut que le nouveau salaire s'élève à moins de 80% du salaire payé au cours des trois derniers mois par leur précédent employeur. Dans le cadre du nouveau "système de prime pour les personnes acceptant un bas salaire", le terme "salaire" fait référence au revenu sur lequel sont prélevées les cotisations à la sécurité sociale.

Le montant de la prime dépend du nombre d'heures prestées dans le nouvel emploi. Pour y avoir droit, le travailleur doit avoir conclu un contrat de travail d'au moins un an et prester un minimum de 15 heures par semaine. Toute demande de prime sera rejetée si le directeur du bureau pour l'emploi juge le travail "convenable".

Le montant de la prime unique s'élève à:

Fl. 1.000	pour une semaine de travail de 15 à 20 heures
Fl. 1.500	20 à 25 heures
Fl. 2.000	25 à 30 heures
Fl. 2.500	30 à 35 heures
Fl. 3.000	plus de 35 heures.

La prime n'est ni imposable ni assujettie aux cotisations de sécurité sociale.

Cette mesure fait suite aux dispositions relatives au complément salarial (*Loonsuppletieregeling*). Depuis l'entrée en vigueur, le 1er janvier 1987, de la réforme du système de la sécurité sociale, aucune nouvelle demande dans le cadre de cette mesure n'a pu être introduite. Un budget annuel de 10 millions de florins est consacré à la réalisation de ce plan.

Formation

FRANCE

La réforme de l'apprentissage

Le Parlement a adopté le 23.07.1987 une loi portant réforme de l'apprentissage. Cette loi vise six objectifs principaux:

Objectifs

* Ouvrir l'accès à des niveaux de qualification plus élevés.

Par l'apprentissage, les jeunes pourront désormais, au-delà des certificats d'aptitude professionnelle (CAP), préparer l'ensemble des diplômes de l'enseignement technologique, notamment le baccalauréat professionnel. Ils pourront aussi acquérir des titres homologués par arrêté ministériel.

La durée du contrat d'apprentissage ne sera donc plus fixée uniformément à deux ans mais variera entre un an et trois ans, selon la qualification préparée. De même, il sera possible de conclure successivement plusieurs contrats d'apprentissage.

* Améliorer la qualité des formations dispensées.

La durée minimale de l'enseignement en centre de formation d'apprentis (CFA) sera relevée de 360 à 400 heures par an pour les CAP. Elle sera bien entendu supérieure pour les formations d'un niveau plus élevé.

La formation en entreprise et l'enseignement en CFA seront mieux coordonnés.

* Simplifier les procédures.

L'agrément des maîtres d'apprentissage, gage de qualité, est maintenu. Mais la procédure sera simplifiée.

* Encourager l'emploi des apprentis en pérennisant les allègements de charges des entreprises.

Les entreprises de plus de dix salariés seront exonérées de la totalité des cotisations sociales patronales; les entreprises de moins de dix salariés continueront de bénéficier d'une exonération globale de charges sociales.

* Donner un rôle nouveau aux partenaires sociaux.

Les professions et les partenaires sociaux participeront à la définition des qualifications préparées et détermineront conjointement la durée des contrats d'apprentissage. Ils fixeront également les rémunérations des apprentis.

* Favoriser l'intervention des régions.

Les régions pourront établir des schémas régionaux de l'apprentissage et renforcer ainsi la coordination entre leurs interventions et celles de l'Etat et des professions.

Mesures d'accompagnement

Pour accompagner ces mesures, la loi prévoit aussi:

1) Afin d'élever le niveau général des futurs apprentis, l'éducation nationale développera la formation des jeunes:

* les professeurs de l'ensemble des classes préparant à l'apprentissage bénéficieront d'un plan de formation et de perfectionnement;

* les élèves des "classes préprofessionnelles de niveau" pourront désormais suivre des stages en entreprise, au moins trois dans l'année;

* les élèves des "classes préparatoires à l'apprentissage" continueront de bénéficier de formations alternées à l'école et en entreprise. Ces classes seront progressivement implantées dans les lycées professionnels et les

centres de formation d'apprentis.

2) Les moyens des centres de formation d'apprentis seront renforcés - des contrats de qualité pourront être conclus entre les CFA, les régions et l'Etat.

Les centres ayant conclu de tels contrats bénéficieront d'une aide de l'Etat pour se moderniser:

* un soutien individualisé sera apporté aux apprentis en difficulté;

* les enseignants bénéficieront d'un nouveau programme de formation.

Ce programme, réalisé en liaison avec les organismes assurant la gestion des centres de formation d'apprentis, renforcera la qualité des enseignements dispensés et préparera les formateurs à l'ouverture de l'apprentissage vers des niveaux de qualification plus élevés.

3) L'animation et le contrôle pédagogique de l'apprentissage seront développés. Une cellule de réflexion et d'animation consacrée à la pédagogie de l'alternance au Ministère de l'Education Nationale verra ses moyens accrus.

Les centres de formation d'apprentis bénéficieront d'un meilleur contrôle pédagogique.

Le rôle de l'inspection de l'apprentissage sera renforcé.

L'ensemble du plan d'accompagnement est entré en vigueur à la rentrée 1987. Au total, grâce à ces différentes actions, l'Etat fait plus que doubler la contribution qu'il apporte, en complément des régions et des professions, au financement de l'apprentissage (sa contribution passe ainsi de 130 millions à 310 millions de francs par an).

ROYAUME-UNI

Conseil National pour les Qualifications Professionnelles (NCVQ)

A peine 40% de la population active britannique possèdent des qualifications en rapport direct avec leur emploi. Près de 1.75 million de diplômés attestant de qualifications professionnelles sont pourtant attribués chaque année par près de 600 centres d'examen professionnel et organismes de formation industrielle.

En vue d'aider à mieux adapter les qualifications aux emplois et à faciliter l'identification des compétences recherchées par l'industrie et le commerce, le Gouvernement britannique a créé en octobre 1986 le *National Council for Vocational Qualifications (NCVQ)* sous forme de société inscrite au registre de commerce (cfr. iM 15).

Le but est de donner à un plus grand nombre de personnes l'occasion d'acquérir des qualifications, afin de relever le niveau des compétences et d'améliorer la division entre qualifications "académiques" et professionnelles dans le pays.

Pour atteindre ces objectifs, le Gouvernement a fixé au NCVQ neuf tâches spécifiques:

* établir des critères de compétence professionnelle et s'assurer que les qualifications répondent à ces critères;

* élaborer et aider à l'application d'une nouvelle structure nationale des qualifications professionnelles;

* reconnaître les organismes qui décernent des titres homologués;

- * assurer la couverture complète d'une catégorie professionnelle;
- * prendre les mesures nécessaires pour garantir la qualité;
- * établir des liens effectifs avec les organismes qui décernent des titres professionnels;
- * créer une base de données nationale sur les qualifications professionnelles
- * entreprendre ou faire en sorte que soient entreprises des activités de recherche et développement pour remplir ces fonctions;
- * promouvoir l'enseignement professionnel, la formation et les qualifications.

Pour opérer les changements nécessaires, le *NCVQ* travaille en collaboration avec les organismes officiels d'examen et d'attribution des titres; de même, il collabore étroitement avec les organisations patronales, les syndicats, la Commission des Services de la Main-d'Oeuvre (*MSC*) et les organismes de formation.

Un élément-clé dans le développement de la structure des Qualifications Professionnelles Nationales (*NVQ*) est la nécessité de faire en sorte que les critères de compétence soient bien définis en termes de qualifications, de connaissances, de compréhension, et de capacité à appliquer ces attributs sur le lieu de travail. Il est par conséquent primordial que les critères soient déterminés par le monde du travail et le *NCVQ* désire s'assurer que les qualifications offertes par les organismes nationaux d'attribution de titres répondent à ces critères. Afin d'indiquer qu'une qualification a été reconnue, elle portera mention du secteur professionnel, du niveau de qualification ainsi que l'insigne du *NCVQ*.

Les qualifications doivent en outre:

- * correspondre aux besoins des personnes ayant un large éventail de compétences;
- * témoigner des études, de la formation et de l'expérience professionnelle au sein d'un programme intégré;
- * être compréhensibles aux utilisateurs;
- * offrir des possibilités de progression, aussi vers l'enseignement supérieur et les qualifications supérieures des professions.

La structure du *NVQ* repose actuellement sur quatre niveaux de qualifications allant jusqu'y compris le *Higher National*, c'est-à-dire le grade de technicien de niveau supérieur ou équivalent (cfr. iM 15). Mais, le but étant d'englober tous les types de qualifications professionnelles, le Gouvernement a demandé au *NCVQ* d'envisager avec des organismes professionnels les possibilités d'élargir le cadre du *NCVQ* au-delà du quatrième niveau et d'une façon générale d'y intégrer les qualifications des professions.

Parmi les qualifications déjà accréditées par le *NCVQ* se trouvent divers titres en agriculture, d'entrepreneur de travaux d'électricité, en hôtellerie et restauration, en réparation et entretien de véhicules automobiles, et le commerce de détail. L'octroi de ces premiers titres fait l'objet de conditions devant être remplies endéans les deux prochaines années. Le but est de mettre en place, d'ici 1991, un système solide de qualifications professionnelles couvrant tous les métiers et professions.

ROYAUME-UNI

La Cellule de la *MSC* pour les qualifications

En mai dernier, la Commission des Services de la Main-d'Oeuvre (*MSC*) a publié un document de consultation ayant pour thème "Développer l'information relative à

l'offre et à la demande de qualifications". Ce document suggérait qu'il serait bon d'accorder davantage d'intérêt à l'analyse de l'offre et de la demande de qualifications, à l'inventaire des recherches importantes dans ce domaine ainsi que d'autres études, au financement de travaux complémentaires afin d'obtenir une évaluation plus détaillée, et à la large diffusion des résultats. L'issue en a été la création, en décembre 1986, de la Cellule pour les qualifications à la *MSC* (*MSC Skills Unit*), qui fait partie du service d'information sur le marché du travail au siège principal de la *MSC* à Sheffield.

La Cellule rassemble divers experts statistiques, économiques, gestionnaires de programmes et chercheurs. Son rôle est de centrer son attention sur les changements qui ont lieu sur le marché du travail et sur la façon dont ceux-ci affectent les professions et les qualifications. Elle veut également contribuer à promouvoir l'échange d'informations entre les organisations qui récoltent l'information en matière de qualifications.

Pour atteindre cet objectif, elle envisage:

- * de mettre en place une bibliothèque et un service d'information rassemblant toute l'information relative aux qualifications, y compris des rapports de recherche, des articles extraits de périodiques et des données statistiques;
- * de travailler avec des tiers en vue d'identifier et de faire connaître les recherches importantes; de faire faire des travaux pour répondre à des besoins particuliers ou pour combler des lacunes, ainsi que d'en publier les résultats;
- * de fournir une évaluation générale du marché national du travail, afin d'orienter la planification des programmes de formation en fonction des structures changeantes de l'offre et de la demande de qualification;
- * de développer, d'analyser et de publier régulièrement des études sur les pénuries en qualifications;
- * de diffuser largement l'information relative aux qualifications au travers de publications régulières.

La **bibliothèque** de la Cellule est reconnue comme le centre d'information en matière de qualifications. Par ses rapports avec des organisations extérieures, avec les autorités locales, et d'autres bibliothèques spécialisées dans des domaines connexes, elle a mis en place des réseaux d'échange d'information ainsi qu'une vaste base de données. Ses services informatisés permettent la parution régulière de bibliographies par sujet, ainsi qu'un recueil mensuel d'articles de périodiques résumés et des nouvelles acquisitions.

Les travaux de **recherche** gérés par la Cellule sont principalement centrés sur l'identification des exigences en matière de qualifications résultant des changements dans la structure industrielle, des changements technologiques - y compris le développement de nouveaux produits ou matériaux -, ou des changements des pratiques de travail. La Cellule examine également les causes de la persistance du manque de certaines qualifications et les moyens d'y remédier; elle cherche aussi à déterminer les contraintes qui limitent l'offre de personnes qualifiées. La recherche est en grande partie financée en coopération avec les Ministères. La Cellule travaille au développement et à la consolidation de ces liens afin d'utiliser le plus efficacement possible les ressources communes.

La Cellule organise occasionnellement des **conférences et des séminaires** sur des thèmes ayant rapport aux qualifications. Le compte-rendu de ces conférences est habituellement publié dans le cadre du service d'information de la Cellule.

La Cellule a deux **publications** régulières: le Bulletin des Qualifications (*Skills Bulletin*), mise à jour trimestrielle

des travaux et initiatives importantes en la matière, et le Rapport sur l'Evolution des Qualifications (*Skills Monitoring Report*), semestriel, dont le but est d'évaluer dans quelle mesure les besoins en main-d'oeuvre qualifiée sont satisfaits.

Les services de la Cellule sont accessibles à toute personne faisant ou non partie de la MSC qui recherche des informations en matière de qualifications, qu'il s'agisse d'un employeur, d'un chercheur, d'un éducateur ou d'un instructeur en formation.

Création d'emplois

PORTUGAL

Soutien à la création d'entreprises

L'IEFP a lancé, dans le courant du second semestre 1987, un programme de soutien à la création d'entreprises - concours nouvelles entreprises, nouveaux emplois - dans la région de Sétubal. Ce programme a pour objectif de stimuler la création de petites entreprises à l'initiative soit de particuliers âgés de plus de 18 ans, soit de sociétés ou de coopératives. Le siège social de l'entreprise doit se situer dans le rayon d'action des aides à la création d'entreprises de Sétubal et il doit fonctionner

dans le cadre du Centre intégré pour l'Emploi et la Formation professionnelle de cette ville.

Les projets présentés sont sélectionnés en fonction de leur viabilité technique et économique-financière. Les aides accordées par l'IEFP sont les suivantes:

- * prime d'un montant de 302.400 escudos par poste de travail créé;
- * mise à disposition gratuitement d'installations pour une période de trois ans;
- * actions de formation et encadrement technique.

Outre ces différentes aides, le montant global de l'investissement sera financé à concurrence de 60% par une institution de crédit de l'Etat.

Catégories spéciales de travailleurs

BELGIQUE

Actions positives en faveur des femmes

Dans le Moniteur belge du 26 août 1987 a été publié l'arrêté royal du 24 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé.

Les entreprises sont invitées à mener des actions positives en faveur des femmes, c'est-à-dire des actions ayant pour but de remédier aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces actions sont menées sous la forme de plans d'égalité de chances, qui comportent soit des mesures de correction des effets préjudiciables à l'égard des femmes et découlant de situations et comportements sociaux traditionnels, soit des mesures de promotion de leur présence et de leur participation à la vie professionnelle dans tous les secteurs et professions et à tous les niveaux hiérarchiques.

Les plans d'égalité de chances peuvent être établis soit au sein de la branche d'activité, soit au sein de l'entreprise, en concertation avec les représentants des travailleurs.

ALLEMAGNE

Extension des services offerts aux jeunes étrangers en matière d'orientation professionnelle

Depuis quelque temps, on constate qu'en République fédérale d'Allemagne le niveau d'instruction et de formation des jeunes étrangers a progressé. Ces dernières années, le nombre de ceux ayant un contrat de formation

en entreprise dans le cadre du "système dualiste" s'est accru. De plus en plus ils quittent l'enseignement en possession d'au moins un diplôme de fin d'études moyennes (*Hauptschulabschluss*).

Cependant, par rapport aux jeunes Allemands, les jeunes étrangers continuent à n'avoir que trop rarement de formation professionnelle complète. Celle-ci constitue pourtant une base indispensable à l'intégration professionnelle dans le système de l'emploi et du travail de la République fédérale. C'est pour cette raison que l'Institut fédéral de l'Emploi a décidé de développer l'orientation professionnelle qu'il offre aux jeunes étrangers. (Circulaire (*RdErl.*) 44/87).

L'objectif des diverses mesures est de renforcer la motivation des jeunes étrangers et celle de leurs parents à suivre une formation professionnelle et également d'encourager le bon vouloir des entreprises à former.

Des brochures d'information, rédigées dans leurs diverses langues nationales, devraient contribuer à réduire le déficit en information chez les jeunes étrangers et leurs parents. De plus, dans les centres d'information sur les professions, qui dépendent de l'orientation professionnelle, il est possible d'obtenir des informations plus détaillées sur les diverses formations. Les parents des jeunes étrangers exerçant également une énorme influence sur le choix professionnel de leurs enfants, la collaboration avec eux doit être renforcée.

Dans chaque bureau de placement, il y a au moins un conseiller professionnel tout particulièrement responsable des jeunes étrangers. A cette fin spécifique, les conseillers reçoivent une formation complémentaire spécialisée.

Malgré l'amélioration constante de leurs qualifications scolaires, les jeunes étrangers rencontrent encore des difficultés lors du passage de l'enseignement à la vie

professionnelle. Les raisons en sont, entre autres, leurs déficits linguistiques et culturels. C'est pourquoi, afin d'encourager et de renforcer leur motivation à se former, leur aptitude à la formation ainsi que leur compétitivité, l'orientation professionnelle offre également aux jeunes étrangers des actions formatives de préparation à la vie professionnelle; celles-ci doivent leur faciliter l'obtention d'une place de formation.

Les "mesures en faveur de la préparation à la vie active et de l'intégration sociale des jeunes étrangers" (MBSE) prennent fin en 1987 (RdErl. 12/87). Ceci ne devrait porter aucun préjudice aux jeunes étrangers, car les actions formatives de préparation à la vie professionnelle mettent à leur disposition des aides ciblées. Pour les jeunes étrangers, l'efficacité de ces actions en sera ainsi augmentée.

FRANCE

Une nouvelle loi sur l'emploi des travailleurs handicapés

La loi no. 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés marque une nouvelle orientation de la politique des Pouvoirs Publics à l'égard de l'emploi des handicapés.

La nouvelle loi est construite autour de trois idées-forces:

1) Elle substitue à des obligations de procédure, une obligation de résultat, celle d'employer 6% de travailleurs handicapés ou de mutilés de guerre et assimilés.

Afin de rendre cette obligation compatible avec les nécessités économiques des entreprises, la loi a prévu un certain nombre de modifications par rapport à l'ancienne législation. Le quota est passé de 10% à 6% et les entreprises assujetties sont passées d'un effectif de 11 à 20 salariés.

Les bénéficiaires sont, outre les travailleurs handicapés reconnus comme tels par la COTOREP (chaque année, les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel, COTOREP, reconnaissent environ 70.000 "travailleurs handicapés") les mutilés de guerre et assimilés, les invalides de la Sécurité Sociale et les accidentés du travail ayant une incapacité partielle permanente d'au moins 10%. Ainsi, la loi a recentré le dispositif sur les plus handicapés, ceux qui justifient le plus l'effort collectif.

A l'appui de cette volonté de faire accéder des travailleurs lourdement handicapés dans les entreprises, la loi a prévu qu'ils pourraient compter pour plus d'une unité. Il en sera de même pour certaines autres catégories de handicapés, les jeunes, les plus âgés, ceux qui sortent d'un Etablissement de Travail Protégé ou d'un Centre de Formation Professionnelle.

2) A côté de cette obligation formelle, la loi innove également, en associant les partenaires sociaux eux-mêmes à la politique d'insertion professionnelle des handicapés, c'est-à-dire en faisant entrer l'emploi des handicapés dans le champ de la politique contractuelle. En effet, la loi autorise les entreprises à remplir leurs obligations légales par la conclusion et l'application d'accords d'entreprise ou d'accords de branche prévoyant des programmes annuels ou pluriannuels d'embauche, d'insertion, de formation, d'adaptation aux mutations technologiques ou de maintien dans l'entreprise en cas de licenciements collectifs.

A côté de cet appel à la responsabilité des partenaires sociaux, la loi a prévu une alternative: l'entreprise peut également se libérer de son obligation en versant une

contribution volontaire à un fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Ce fonds sera constitué et géré par les partenaires sociaux eux-mêmes et par les associations qui seront maîtres de ses statuts, de son mode de fonctionnement et de ses interventions. La loi a tout de même donné un cadre à ses interventions afin que celles-ci restent cohérentes avec le reste du dispositif. C'est ainsi qu'il a été prévu qu'il pourrait intervenir dans la formation des handicapés par le financement du surcoût des formations lorsqu'elles sont dispensées à des travailleurs handicapés, aide à l'embauche de travailleurs handicapés par des entreprises de moins de 20 salariés, financement de systèmes d'accompagnement de travailleurs handicapés, notamment ceux souffrant de déficiences intellectuelles, dans leur processus d'insertion.

Le principe de ce Fonds est de faire en sorte que l'argent versé par les entreprises qui ne se trouvent pas en mesure d'embaucher, de former ou d'une façon plus générale de mettre en oeuvre par elles-mêmes des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, aille aux entreprises qui le peuvent ou aux travailleurs handicapés afin de leur donner la possibilité, notamment par la formation, d'être en meilleure situation pour se présenter sur le marché du travail.

Si une entreprise ne se conforme à aucune de ses obligations, elle devra verser une pénalité calculée par bénéficiaire manquant et égale au montant de la contribution majorée de 25%.

3) La loi étend les mêmes obligations d'emploi des handicapés à l'ensemble du secteur public, que ce soit aux administrations centrales, aux collectivités territoriales, aux hôpitaux et aux entreprises publiques.

Enfin, comme dans l'ancienne législation et afin d'intensifier les liens économiques entre les établissements de travail protégé et les entreprises publiques et privées, celles-ci pourront s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi en passant avec ceux-là des contrats de fournitures de services et de sous-traitance.

FRANCE

Elargissement de l'aide à la réinsertion des travailleurs étrangers dans leur pays d'origine

Par décret no. 87-844 du 16 octobre 1987 (publié au Journal Officiel du 17 octobre), le bénéfice de l'aide publique à la réinsertion des travailleurs étrangers, communément appelée "aide au retour", est étendu, à tout immigré majeur demandeur d'emploi indemnisé qui en fera la demande. Jusqu'à présent, seuls pouvaient bénéficier de cette aide les étrangers menacés d'un licenciement économique ou licenciés depuis moins de six mois, et dont l'entreprise avait signé une convention avec l'Office National d'Immigration, cette aide étant une des mesures du plan social d'accompagnement des suppressions d'effectifs.

Le décret du 16 octobre redéfinit le champ des bénéficiaires de l'aide:

* travailleurs involontairement privés d'emploi, dont la demande est déposée avant la rupture du contrat de travail

* demandeurs d'emploi indemnisés par le régime d'assurance chômage depuis au moins trois mois.

En sont exclus les travailleurs relevant d'un régime de libre circulation ou d'assimilation au national, donc les ressortissants des pays membres de la Communauté.

L'aide publique comprend deux allocations destinées,

pour la première, à couvrir, tout ou partie des frais de voyage et de déménagement du bénéficiaire et éventuellement de son conjoint et de ses enfants, et pour la seconde, à assurer le succès de la réinsertion dans le pays d'origine - frais engagés pour l'exercice d'une nouvelle activité professionnelle et, le cas échéant, frais de formation.

S'ajoutent à cette aide publique:

* pour les travailleurs ayant déposé une demande avant la rupture de leur contrat de travail, les mesures définies par convention passée entre l'Office National d'Immigration et l'employeur (ou un organisme professionnel pour le compte de l'employeur)

* pour les travailleurs étrangers bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, une aide d'un montant égal à six mois de versement de cette allocation.

PAYS-BAS

Programmes d'aide au rapatriement

Jusqu'à ce jour ont été élaborés deux programmes d'aide au rapatriement: un **programme général** et un **programme expérimental** (cfr. iM 18). Le **programme général** prévoit pour les étrangers rentrant dans leur pays d'origine, une participation aux frais de déménagement ainsi qu'une aide financière couvrant les trois premiers mois de leur réinstallation. Le **programme expérimental** s'adresse aux étrangers qui sont au chômage ou en incapacité de travail, âgés de 55 à 65 ans, et qui acceptent de rentrer dans leur pays d'origine. Il prévoit le versement à ces personnes, une fois rapatriées, d'une allocation mensuelle permanente. Pour jouir de cette allocation, les étrangers doivent être originaires des Iles du Cap Vert, du Maroc, de la Tunisie, de la Turquie, de la Yougoslavie, du Surinam, ou être des réfugiés ou des personnes ayant un droit d'asile. Les personnes des Antilles ou d'Aruba peuvent seulement être prises en considération dans le cadre du programme général.

Plus de 90% des demandes de participation au programme expérimental sont introduites par des Turcs ou Marocains. Il est clair à présent que, dans le cas des personnes qui avaient depuis longtemps l'intention de regagner leur pays d'origine, le programme expérimental supprime les obstacles à la concrétisation de ce désir. Il semble donc que, sans l'existence d'un tel programme, le rapatriement n'aurait pas (encore) pu avoir lieu. Les raisons justifiant un retour au pays sont dans une large mesure d'ordre personnel.

Le programme **expérimental** a pris fin le 15 novembre 1987. Le programme définitif qui est alors devenu opérationnel s'adresse aux personnes au chômage ou en incapacité de travail, âgées de 50 ans au moins. Ceci devrait reconforter ces personnes âgées sans emploi, dont les chances de retrouver un emploi sont très faibles. De plus, la limite d'âge fixée à 65 ans a été supprimée.

En outre, les deux programmes de rapatriement seront accessibles aux personnes originaires de la Grèce, du Portugal et de l'Espagne. Bien que ces trois pays soient des Etats membres des Communautés européennes, la réglementation relative à la libre circulation des travailleurs n'est pas encore applicable à leurs nationaux. L'élargissement du programme de rapatriement à ces groupes de personnes couvrira donc la période pendant laquelle la libre circulation des travailleurs n'est pas encore effective.

Il est prévu, pour 1988, de consacrer un budget restreint à la préparation des personnes disposées à partir.

Cette mesure vise à accroître les chances de succès des rapatriés, une fois qu'ils ont regagné leur pays d'origine. Les résultats de cette politique seront évalués à moyen terme.

On s'attend à ce que, suite à la modification de l'âge et à l'élargissement du programme aux Grecs, Portugais et Espagnols, 3955 ménages (composés en moyenne de deux personnes) participeront en 1988 au programme expérimental élargi. Les quatre années suivantes, le nombre devrait normalement se stabiliser autour de 2165 ménages. L'année prochaine, la mise en oeuvre du programme impliquera un montant de 49.3 millions de florins. Le programme expérimental prévoit l'octroi d'une allocation mensuelle permanente après rapatriement; cela signifie que, dans les années qui suivent, le montant passera de Fl. 81.6 millions en 1989 à Fl. 111.5 millions en 1990, et de Fl. 141.4 millions en 1991 à Fl. 171.2 millions en 1992.

On estime que, d'ici 1992, environ 1300 familles par an participeront au programme général, ce qui implique une dépense annuelle de Fl. 11.7 millions.

PAYS-BAS

Programme de subside "Vrouw en Werkwinkels" (Femmes et boutiques de travail)

Un budget annuel de 10 millions de florins est consacré au financement des 33 "Vrouw en Werkwinkels" disséminés sur le territoire.

Ce programme a une durée de quatre ans, avec effet rétroactif au 1er juillet 1987. Au terme de cette période, on examinera la possibilité d'inclure "Femmes et boutiques de travail" dans la politique générale.

L'objectif de "Femmes et boutiques de travail" est de faciliter l'accès ou le retour des femmes sur le marché du travail. Pour ce faire, le groupe fournit des informations relatives au marché du travail, dispense conseils et soutien à la formation et à l'orientation professionnelle, et encourage les femmes à suivre des cours de formation professionnelle.

Ce programme entre dans le cadre de la politique gouvernementale, qui vise à améliorer la position des femmes (ré)intégrant le marché du travail.

PAYS-BAS

La Fondation du Travail et la suppression du salaire minimum pour les jeunes

Il y a au sein de la Fondation du Travail des divergences d'opinion à propos de l'intention du Ministre des Affaires Sociales et de l'Emploi de supprimer le salaire minimum garanti pour les jeunes âgés de 15 à 17 ans. Les employeurs approuvent; les travailleurs réproouvent catégoriquement. C'est ce qui ressort d'une lettre adressée au ministre par les membres de la Fondation.

Les **employeurs** appuient le projet du ministre. En mai 1985, dans un avis du *SER*, ils s'étaient déjà montrés favorables à une suppression des minima de salaires pour les jeunes de cette tranche d'âge. Ils pensent qu'une telle mesure encouragerait l'entrée des 15 à 17 ans sur le marché du travail. En supprimant les salaires minima, on encouragerait le nombre relativement faible de jeunes peu qualifiés à achever ou à poursuivre leur formation scolaire. Considérée sous cet angle, la perte de la garan-

tie de revenu paraît acceptable.

Les **syndicats FNV** et **CNV** s'opposent catégoriquement au projet du ministre. La garantie du salaire minimum est un élément fondamental du statut juridique des travailleurs, dont ne peut être exclue aucune catégorie de travailleurs. Il y aurait alors des différences substantielles de revenus entre les jeunes de 17 et de 18 ans, ce qui risquerait d'entraîner toutes sortes d'effets de substitution indésirables et d'entraver l'accès au marché de l'emploi des jeunes de 18 ans, en faveur de ceux de 17 ans. Le **FNV** et le **CNV** ne pensent en aucune façon que la mesure proposée puisse favoriser la promotion de l'emploi.

La question se pose également de savoir si cette mesure empêcherait que les jeunes cessent prématurément leurs études. S'ils le font, c'est en général parce que les cours ne sont pas reliés à leur centre d'intérêt. Il est donc évident que la première chose à faire soit de remédier à cette situation; et ce n'est qu'après, que les possibilités de prolonger l'enseignement obligatoire pourront être examinées.

Les syndicats **FNV** et **CNV** se demandent enfin si cette mesure ne viole pas les accords internationaux ratifiés par le Gouvernement hollandais, tels que la protection des enfants et des jeunes gens, réglementée dans la Charte Sociale Européenne.

La **MHP** (*Organisatie van Middelbaar en Hoger Personeel = organisation des cadres*) a émis de nombreuses réserves sur la mesure proposée, et elle ne se montre pas convaincue par les arguments du ministre. Elle propose par conséquent que le droit au salaire minimum pour les jeunes soit dorénavant effectif lorsque la personne en question a travaillé pendant un an ou a suivi et réussi des cours de formation professionnelle.

ROYAUME-UNI

Egalité religieuse des chances dans l'emploi

En Irlande du Nord, la discrimination religieuse sur le marché du travail est illégale, et ce depuis le vote en 1976 de la Loi sur l'Emploi Equitable (Irlande du Nord). Et pourtant, les chiffres publiés en juillet 1985 témoignent de la persistance d'une grande différence au niveau chômage entre Protestants et Catholiques Romains.

Face à cette situation, le Ministre pour l'Irlande du Nord de l'époque a prit l'initiative de passer en revue, le plus rapidement et le plus largement possible, la politique gouvernementale. En septembre 1986 parut un Document de Consultation établissant les choix stratégiques futurs et invitant les commentateurs du public. En juillet 1987, au terme du processus de consultation, le Ministre annonça que de nouvelles propositions législatives allaient être avancées en vue d'améliorer la mise en pratique de l'égalité religieuse des chances dans l'emploi. Au cours de cette déclaration, le Ministre annonçait également que, comme le suggérait le document de consultation, un nouveau Guide de pratique efficace de l'égalité religieuse des chances dans l'emploi devait être publié.

Ce Guide est paru en septembre 1987. Il contient des conseils clairs, pratiques et détaillés, destinés non seulement aux employeurs, mais également aux syndicats, aux employés et aux agences pour l'emploi.

Bien que ce Guide n'ait pas force de loi, l'Agence pour l'Emploi Equitable - qui est responsable de la mise en application de la Loi - est obligée de tenir compte des recommandations qui y sont faites, lorsqu'il s'agit de dé-

terminer si l'égalité des chances face à l'emploi est ou non respectée. Le Guide est donc un pas en avant important et significatif vers une pratique plus efficace. Il se concentre sur quatre points essentiels: le recrutement, la sélection et la promotion, le contrôle, et l'action positive.

Sur le plan du **recrutement**, les employeurs doivent étendre leur filet sur la plus grande étendue possible. C'est dire qu'ils doivent, entre autres, formuler les caractéristiques principales de chaque poste à pourvoir, les diverses conditions requises ainsi que les qualifications exigées de la personne qui occupera le poste. Ils doivent s'assurer, dans la mesure du possible, que toutes les personnes éligibles et qualifiées ont connaissance de la vacance du poste, et les encourager à se présenter pour être pris en considération sur base de leurs capacités personnelles.

Les conseils du Guide sur le plan de la **sélection et de la promotion** sont tout aussi pratiques et clairs. L'accent est placé sur la sélection **sur base des connaissances et aptitudes personnelles**, ce qui implique notamment: d'apprécier les qualifications, les capacités et les capacités potentielles requises pour assumer le poste tout en s'assurant que ces exigences sont bien en rapport avec le travail; publier les exigences des offres en des termes clairs et objectifs; continuer à respecter les exigences tout au long du processus de sélection, d'interview et de choix final du candidat; faire en sorte que tous les candidats aient les mêmes chances; supprimer toute exigence hors propos. Les procédures de sélection et de promotion doivent être régulièrement révisées de façon à s'assurer de leur équité, de leur application efficace et de leur application dans le seul respect des connaissances et aptitudes personnelles du candidat et des critères définis en fonction du poste à pourvoir.

Le troisième domaine sur lequel portent les conseils détaillés du Guide est le **contrôle**. Ce point est crucial car, sans lui, l'employeur ne serait pas en mesure d'affirmer que la société qu'il dirige respecte l'égalité des chances. Le Guide recommande d'identifier dans le personnel toutes les catégories d'emplois ou les niveaux professionnels pour lesquels il existe moins de candidats ou de travailleurs appartenant à une religion particulière que ce à quoi on aurait raisonnablement pu s'attendre, étant donné la répartition religieuse de la population dans la région d'implantation de l'entreprise. Afin d'aider les entreprises à se faire une idée de la situation telle qu'elle devrait être, le Guide cite les chiffres de répartition des Protestants et des Catholiques sur le territoire de chaque Commune (*District Council*) d'Irlande du Nord. Le Guide explique ensuite comment avoir confirmation de l'affiliation religieuse présumée des employés et des candidats à un poste, et expose en détail trois différents moyens d'y procéder. Il souligne la nécessité d'expliquer clairement aux employés et aux candidats pourquoi il est indispensable de connaître l'affiliation religieuse, en insistant particulièrement sur le fait qu'il s'agit d'une action non-discriminatoire en soi, essentielle pour écarter toute discrimination future.

Le quatrième - et peut-être plus important - domaine faisant l'objet du Guide concerne l'**action positive** que doit entreprendre l'employeur si l'analyse révèle qu'un groupe religieux déterminé est sous-représenté parmi ses employés ou les candidats à un poste. (Une action positive doit également être entreprise en cas de sous-représentation significative d'un groupe religieux dans des domaines internes à l'entreprise, par exemple au sein de professions particulières, dans les divers niveaux de salaires ou la composition des équipes dans le travail posté.) Le Guide suggère plusieurs types spécifiques

d'actions positives: entre autres, mettre fin à tout recrutement de bouche à oreille et à tout traitement préférentiel accordé aux membres de la famille d'employés en place; ne plus prendre en considération les candidatures spontanées; faire davantage de publicité sur les emplois vacants; mieux faire connaître les possibilités d'emploi dans les écoles et les groupes de la communauté religieuse sous-représentée; introduire des programmes spéciaux de formation; fixer les objectifs et les échéances de l'amélioration de la situation; et enfin, mettre un terme à l'exhibition de drapeaux, emblèmes, posters et graffitis susceptibles d'offenser ou de susciter l'appréhension d'une

partie de la population.

Un exemplaire du Guide a été envoyé à tous les employeurs d'Irlande du Nord; sa publication a été bien accueillie par les partenaires sociaux. Il constitue un nouveau jalon vers la pratique effective de l'égalité des chances en Irlande du Nord. Il a de plus rendu très explicite auprès de la communauté toute entière, la résolution du Gouvernement d'entreprendre toutes les actions nécessaires pour éliminer la discrimination dans l'emploi fondée sur des croyances religieuses ou des opinions politiques.

Temps de travail

BELGIQUE

Le travail temporaire et intérimaire

La loi du 24 juillet 1987 (Moniteur belge du 20 août 1987) régleme définitivement le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Depuis fin 1981, aucune loi spécifique réglait cette matière.

Pour combler ce vide, un certain nombre de conventions collectives ont été conclues au sein du Conseil national du Travail (C.C.T. n° 36 à 36 sexies et C.C.T. n° 37). Toutefois, puisqu'une C.C.T. ne peut déroger à certaines dispositions impératives de la loi, le Conseil national du Travail était limité dans son action. La nouvelle loi remédie à cette situation et permet notamment de conclure des contrats à durée déterminée successifs pour l'exécution de travail temporaire. En outre, la nouvelle loi s'applique également au secteur public, ce qui n'était pas le cas pour les conventions du Conseil national. La nouvelle loi reprend pour le reste largement les termes des conventions précitées, raison pour laquelle le commentaire ci-dessous n'entrera pas dans les détails.

Le travail temporaire

Le travail temporaire est l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail et ayant pour objet:

- * de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent
- * de répondre à un surcroît extraordinaire de travail
- * d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.

Par remplacement d'un travailleur permanent, on entend:

- * le remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue (sauf en cas de manque de travail suite à des causes économiques ou en cas d'intempéries);
- * le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat a pris fin.

Malgré que la loi ne définit pas ce qu'il faut entendre par "surcroît extraordinaire de travail", il faut donner à ces termes l'interprétation suivie pour l'application de la loi sur le travail.

Un arrêté royal devra encore définir ce qu'il faut entendre par travail exceptionnel.

Le contrat de travail qui a pour objet l'exécution d'un travail temporaire est conclu soit pour une durée déterminée, soit pour un travail nettement défini, soit pour le

remplacement d'un travailleur permanent dans les conditions fixées par la loi. Lorsque les parties concluent des contrats de travail successifs pour l'exécution d'un travail temporaire, elles ne sont pas censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée. Le contrat doit être constaté par écrit, au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur. Le motif, et le cas échéant, la durée du contrat et le motif de remplacement doivent être repris dans le contrat. A défaut d'écrit conformément à ces dispositions, le contrat est régi par les règles des contrats de travail conclus pour une durée indéterminée.

Le travail intérimaire

Le contrat de travail intérimaire est le contrat par lequel un intérimaire s'engage vis-à-vis d'une entreprise de travail intérimaire, contre rémunération, à effectuer chez un utilisateur un travail temporaire comme défini ci-dessus.

Le contrat de travail intérimaire peut être conclu pour une durée déterminée, pour un travail nettement défini ou pour le remplacement d'un travailleur permanent. L'intention de conclure un tel contrat doit être constaté par écrit par les deux parties, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment du premier engagement du travailleur par l'entreprise de travail intérimaire. Lors de chaque mission de l'intérimaire auprès d'un utilisateur, le contrat conclu à cette occasion doit être constaté par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur. Le motif et la durée doivent être mentionnés dans le contrat.

A défaut d'écrit conforme à ces dispositions, le contrat est exclusivement régi par les règles en matière de contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Lorsque ces conditions sont respectées, les parties peuvent conclure des contrats de travail intérimaires successifs sans qu'il soit considéré que les parties ont conclu un contrat pour une durée indéterminée.

Mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

En règle générale, est interdite l'activité exercée par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés, à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur, si elle se produit en dehors des règles régissant le travail intérimaire.

Cependant, un employeur peut exceptionnellement mettre certains de ses travailleurs permanents à la disposition d'un utilisateur s'il a obtenu au préalable l'accord de l'inspection des lois sociales. L'inspecteur vérifie si les

circonstances justifient cette demande de dérogation et si celle-ci présente un caractère exceptionnel.

L'autorisation préalable n'est toutefois pas requise lorsqu'un travailleur permanent, qui reste lié avec son employeur par son contrat de travail initial, est mis exceptionnellement à la disposition d'un utilisateur:

* dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière;

* en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées représentant une qualification professionnelle particulière.

Dans ces cas, l'utilisateur en avise au moins 24 heures à l'avance l'inspection des lois sociales.

Avant le début de la mise à disposition, les conditions et la durée de la période de mise à la disposition doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur. Pendant la période de mise à disposition, le contrat de travail liant le travailleur à son employeur continue à sortir ses effets; toutefois, l'utilisateur devient solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, de la rémunération, des indemnités et avantages qui en découlent.

BELGIQUE

Sécurité sociale: fin de la règle des deux heures

L'arrêté royal du 24 août 1987 (M.B. du 4 septembre 1987) a supprimé l'article 16 de l'arrêté royal d'exécution relatif à la sécurité sociale des travailleurs. Cet article prévoyait une dispense de paiement des cotisations de sécurité sociale pour l'occupation de travailleurs qui ne restent habituellement pas plus de deux heures par jour.

L'article 16 est remplacé par une nouvelle disposition qui soustrait à l'application de la loi concernant la sécurité sociale des travailleurs, les travailleurs qui accomplissent un travail occasionnel ainsi que les employeurs du chef de l'occupation de ces travailleurs. Est considéré comme travail occasionnel, le travail effectué pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille et pour autant que le travail ne dépasse pas 8 heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs.

La conséquence la plus importante de cette suppression est le retour dans le système de la sécurité sociale de travailleurs jusqu'alors exclus. Auparavant, des prestations de deux heures ou moins n'entraînaient pas le versement de cotisations à l'Office national de Sécurité sociale et n'ouvraient donc pas le droit à des prestations sociales. Maintenant, puisqu'il y a cotisation, il y a également ouverture d'un droit proportionnel à la sécurité sociale.

BELGIQUE

La prépension conventionnelle

La prépension conventionnelle trouve son origine dans la Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.

Avant 1984, les modifications apportées à ce régime de prépension avaient pour objectif d'en étendre le champ d'application et d'assouplir les modalités de fonctionnement.

Les modifications ultérieures restreignent le champ d'application (p.ex.: âge minimum à partir de 55 ans pour les conventions conclues après le 15 février 1984). Ce

phénomène de restriction s'est amplifié dès le 1er janvier 1986. Les conventions conclues à partir de cette date en matière de prépension conventionnelle doivent être de durée déterminée, non reconductible. En outre, l'employeur doit s'engager à remplacer le prépensionné par un chômeur pour que le prépensionné puisse percevoir des allocations de chômage à un taux constant de 60%.

L'arrêté royal du 20 août 1986 a modifié une fois de plus les conditions d'accès; pour pouvoir bénéficier d'allocations de chômage à un taux constant, le travailleur doit avoir 57 ans minimum et compter une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise, 10 ans dans le secteur ou 20 ans de travail salarié.

Lors du dernier conclave budgétaire, le gouvernement belge a apporté, dans un but d'économies, des restrictions à l'accès au régime de prépension. Ces modifications sont concrétisées dans l'arrêté royal du 7 août 1987 modifiant l'arrêté royal du 20 août 1986 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle (M.B. du 20 août 1987).

Les modifications les plus importantes font l'objet du présent commentaire.

Les conditions d'âge

L'arrêté royal du 20 août 1986 fixait l'âge minimum pour avoir accès à la prépension conventionnelle à 57 ans ou 55 ans dans certaines conditions. Cette dernière limite d'âge ne valait que pour les travailleurs prenant leur prépension sur base d'une convention collective de travail en matière de prépension déposée avant le 31 mai 1986 et ce pour autant que cette convention soit encore en vigueur au 1er septembre 1986.

Le nouvel arrêté royal apporte une importante limitation dans le temps à cette possibilité de partir en prépension dès 55 ans. Cette possibilité sera en effet abolie à partir du 31 décembre 1988 dans le cas des conventions collectives de travail conclues au niveau de l'entreprise et à partir du 31 décembre 1989 s'il s'agit d'une convention sectorielle.

Pour tous les travailleurs prenant leur prépension sur base d'une convention déposée après le 1er septembre 1987, la limite d'âge est portée à 58 ans.

Pour ce qui concerne les dispositions relatives aux entreprises en difficulté, rien n'a changé. La possibilité de prépensionner à partir de l'âge de 50 ans reste acquise.

La durée maximale des conventions de prépension

L'article 1er de l'arrêté royal du 20 août 1986 stipulait que "les conventions... doivent être à durée déterminée et ne peuvent contenir aucune clause de tacite reconduction, leur durée ne peut excéder deux années."

Toutefois, certaines conventions déposées avant le 1er juin 1986 ne devaient pas nécessairement répondre à cette condition de forme.

A partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 7 août 1987 (le 1er septembre 1987), les conventions déposées après cette date peuvent avoir une durée maximale de trois ans et ne peuvent contenir aucune clause de tacite reconduction.

Il en résulte qu'en ce qui concerne les conventions ne répondant pas à cette disposition et qui ne devaient pas y répondre conformément à l'ancienne réglementation, le régime de la prépension ne sera plus applicable:

* aux travailleurs entrant dans le régime après le 31 décembre 1988, s'il s'agit de l'application de conventions d'entreprises;

* aux travailleurs entrant dans le régime après le 31 décembre 1989, s'il s'agit de l'application de conventions sectorielles rendues obligatoires ou de conventions concernant les secteurs nationaux.

Date de la fin de délai de préavis

Dorénavant, le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé des travailleurs licenciés doit prendre fin durant la période au cours de laquelle la convention collective de travail prévoyant l'indemnité complémentaire de prépension est applicable. A défaut, le travailleur sera considéré comme un chômeur ordinaire.

Ce problème avait en effet fait l'objet d'interprétations en sens divers. Le nouvel arrêté a tranché la question.

Le remplacement

Pour assurer jusqu'à l'âge de la retraite au prépensionné non chef de famille une allocation de chômage dont le montant sera fixé à 60% du dernier salaire plafonné, l'employeur doit s'engager à le remplacer par un chômeur complet qui bénéficie d'allocations pour toutes les journées de la semaine.

Le remplaçant ne peut avoir travaillé dans l'entreprise au cours des 6 mois précédant l'engagement sauf s'il a été occupé dans les liens d'un contrat par définition à durée déterminée (stage des jeunes, interruption de la carrière professionnelle, apprentis, etc.). Le nouvel arrêté prévoit que ces derniers travailleurs peuvent être engagés par un employeur sans avoir fait au préalable une demande d'allocations de chômage. Pour les entreprises en difficulté, il n'y a bien sûr pas d'obligation de remplacement.

LUXEMBOURG

Loi du 28 mars 1987 sur la préretraite

Le 1er avril 1987 est entrée en vigueur la loi portant instauration d'un régime de préretraite (Loi du 28 mars 1987 sur la préretraite; MEMORIAL A-N° 19).

Par cette définition du cadre légal d'une politique de retrait anticipé de la vie active, le Gouvernement entend offrir aux employeurs et aux travailleurs une plate-forme, temporaire et réversible, pour la conclusion d'un pacte pour l'emploi entre l'Etat et les partenaires sociaux.

La politique de promotion du retrait anticipé de la vie professionnelle menée par le Gouvernement

- * vise à favoriser l'insertion dans la vie active des demandeurs d'emploi sans emploi et des personnes menacées de perdre leur emploi;

- * cherche à créer un instrument efficient d'intervention sur le marché du travail en cas de dégradation subite de la situation sur le marché de l'emploi;

- * poursuit un objectif à caractère social qui se concilie avec sa finalité économique.

La loi comporte ainsi deux orientations distinctes:

Tout d'abord, il s'agit de mettre en place une politique de retrait anticipé du personnel âgé de la vie active qui est à concevoir comme instrument d'une politique active de solidarité entre générations par le biais du remplacement, nombre par nombre, d'un travailleur âgé choisissant de quitter volontairement l'entreprise (préretraite dite de solidarité).

Ensuite, on désire créer un instrument de gestion du personnel permettant l'ajustement quantitatif des excédents structurels de la main-d'oeuvre licenciée ou exposée au risque du licenciement (préretraite dite d'ajustement).

Les conditions d'ouverture du droit à la préretraite

La loi fixe à 57 ans l'âge à partir duquel le salarié peut au plus tôt faire valoir ses droits à la préretraite. La durée

maximale de la période de préretraite est limitée à 3 années. Le bénéfice de l'indemnité de préretraite est incompatible avec l'exercice d'une activité professionnelle salariée ou non salariée.

L'indemnité de préretraite

L'indemnité mensuelle de préretraite versée par l'employeur ou, le cas échéant, par le fonds pour l'emploi au salarié admis à la préretraite est égale à 85% de la rémunération mensuelle brute effectivement touchée par le salarié au cours des 3 mois précédant immédiatement la période d'indemnisation pour la première période de 12 mois, le taux d'indemnisation se trouvant réduit à 80% pour la seconde période de 12 mois et à 75% pour la troisième période de 12 mois.

L'indemnité de préretraite est plafonnée à quatre fois le salaire social minimum de référence (110.374 francs à l'indice 428,67). Elle est soumise aux charges sociales et fiscales applicables en matière de salaires et de traitements.

La préretraite-solidarité

Le modèle de la préretraite-solidarité doit permettre aux entreprises, par le truchement des mouvements simultanés ou successifs de départ et d'embauche de remplacement, de rééquilibrer la pyramide des âges et de restructurer les postes de travail au sein de l'entreprise.

Ces mutations devront contribuer à accélérer la modernisation et à améliorer la compétitivité des entreprises et ainsi à accroître leur capacité de création d'emplois nouveaux.

Champ d'application

Seul le personnel des entreprises qui ont accepté d'appliquer le régime de la préretraite par une stipulation expresse de la convention collective enregistrée par le ministère du travail, est éligible pour faire valoir le droit à la préretraite.

Pour les entreprises non couvertes par convention collective, une convention conclue directement avec le ministre du travail est requise.

Admission à la préretraite

Le départ à la préretraite ne constitue pas en règle générale un droit inconditionnel du salarié, mais une faculté qu'il peut faire valoir à l'égard de l'employeur qui se conforme à l'obligation de l'embauche compensatrice d'un demandeur d'emploi sans emploi lui assigné par l'Administration de l'Emploi ou d'un salarié exposé au risque immédiat d'un licenciement pour cause économique et qui consent à la résiliation d'un commun accord du contrat de travail et au versement d'une indemnité de préretraite.

Toutefois pour les travailleurs âgés justifiant de 20 années de travail posté ou de vingt années de travail en poste fixe de nuit, le départ à la préretraite constitue un droit inconditionnel qui n'est conditionné ni par un engagement contractuel préalable de l'employeur à l'égard des syndicats ou du ministre du travail, ni par l'accomplissement d'une condition de rééquilibrage du personnel (embauche compensatrice).

Il appartient à l'employeur de fixer d'un commun accord avec les syndicats ou avec le ministre du travail les critères prioritaires d'admission à la préretraite pour le cas où le profil des demandeurs d'emplois disponibles ne permettrait pas à l'employeur de consentir au départ simultané de l'ensemble des salariés remplissant les conditions légales pour l'ouverture du droit à la préretraite.

Subsidiairement, il appartient au comité mixte d'entreprise de fixer ou de compléter les critères prioritaires d'admission à la préretraite.

La loi contient une clause de sauvegarde autorisant l'employeur à refuser le départ en préretraite lorsque et aussi longtemps que le nombre des salariés déjà partis en préretraite au cours de l'année de calendrier excédera 10% des effectifs du personnel salarié de l'entreprise.

Concours du fonds pour l'emploi

En règle générale, l'employeur qui se conforme à l'obligation de l'embauche compensatrice a droit à l'intervention du fonds pour l'emploi à raison de 50% des charges en relation avec l'indemnité de préretraite et des charges patronales de sécurité sociale y afférentes. La loi ouvre aux employeurs la faculté d'obtenir dispense de la condition de l'embauche compensatrice dès lors qu'ils viennent à être confrontés à des difficultés économiques de nature conjoncturelle ou structurelle particulièrement graves les plaçant dans l'impossibilité de respecter l'obligation d'embauche leur imposée par la loi.

Pour les travailleurs postés (le rééquilibrage du personnel n'est pas requis), le remboursement par le fonds pour l'emploi est intégral.

La préretraite-ajustement

La préretraite-ajustement doit permettre aux entreprises

contraintes de procéder au dégageant du sureffectif structurel de prendre recours à l'instrument de la préretraite dans le cadre des mesures de restructuration indispensables pour assurer la survie de l'entreprise.

L'application du régime est subordonnée à la condition de la conclusion d'une convention préalable avec le ministre du travail, le comité de conjoncture ou, dans les entreprises occupant 150 salariés au moins, le comité de coordination tripartite entendus en leurs avis.

Cette même faculté est offerte aux curateurs d'entreprises déclarées en état de faillite, aux commissaires d'entreprises placées sous gestion contrôlée et aux liquidateurs de sociétés.

L'entrée en préretraite-ajustement constitue un droit inconditionnel que le travailleur peut faire valoir en dehors de toute considération de priorité.

Les charges de l'indemnité de préretraite et la part patronale des charges sociales y relatives sont intégralement prises en charge par le fonds pour l'emploi.

La condition de l'embauche compensatrice n'est pas applicable pour le remboursement du fonds. En cas de cessation des affaires de l'entreprise ou de difficultés financières insurmontables plaçant l'employeur dans l'impossibilité d'honorer les obligations qui lui incombent en vertu de la loi, le ministre du travail peut consentir le versement direct de l'indemnité de préretraite au salarié parti en préretraite.

Placement

BELGIQUE

Les agences locales pour l'emploi

L'idée des agences locales pour l'emploi est de mettre à la disposition des particuliers et des associations sans but lucratif, des chômeurs pour effectuer des menus travaux qui ne sont pas pris en charge par les circuits de travail réguliers. Elles trouvent leur base légale dans l'arrêté royal du 19 juin 1987 modifiant l'arrêté royal du 20 décembre 1983 relatif à l'emploi et au chômage (Moniteur belge du 1er juillet 1987).

La mise au travail se fait sur le plan local. Chaque commune peut créer une agence locale pour l'emploi, qui est chargée de recevoir les offres d'emploi occasionnelles émanant des particuliers et de les proposer aux chômeurs intéressés résidant sur son territoire.

Seuls les chômeurs complets indemnisés depuis au moins 12 mois peuvent être mis au travail. A cette fin, ils doivent s'inscrire à l'agence créée par leur commune.

Ils sont dispensés de pointage les jours où ils effectuent un travail occasionnel et sont considérés comme des travailleurs à temps partiel.

Les activités autorisées sont énumérées dans l'arrêté ministériel du 22 juin 1987 (Moniteur belge du 1er juillet 1987).

Sont autorisés les activités ou petits travaux:

- * d'aide à domicile de nature ménagère;
- * d'aide à la surveillance ou à l'accompagnement d'enfants et de personnes malades;
- * d'aide à l'accomplissement de formalités de nature administrative;
- * d'aide au petit entretien de jardin effectué avec le maté-

riel du bénéficiaire de service.

Chaque chômeur peut effectuer maximum 60 heures par mois. Les allocations de chômage octroyées pour un mois pendant lequel un chômeur a été occupé sont constituées d'une part d'allocations de chômage ordinaires pour les heures d'inactivité et d'autre part d'allocations de chômage majorées pour les heures d'activité (montant forfaitaire par heure).

ALLEMAGNE

Les "bourses d'emplois" commencent à fonctionner

Les nouvelles "bourses d'emplois" (*Stellenbörsen*) du service de promotion professionnelle de l'armée fédérale (*BFD*) vont incessamment commencer leur activités. Elles constituent un élément important dans l'accord général passé entre le Ministre fédéral de la Défense et l'Institut fédéral de l'Emploi, qui concerne la "coopération à l'insertion à la vie professionnelle civile des SaZ" (soldats ayant souscrit un engagement pour une période plus ou moins longue).

Les nombreux contacts que les divers services de l'armée fédérale entretiennent avec le monde économique et l'administration, mais également la pénurie plus ou moins forte de personnel spécialisé dans certaines catégories de qualifications, ont conduit un nombre croissant d'employeurs à faire part directement à l'armée de l'existence d'emplois vacants, à occuper exclusivement ou de préférence par d'anciens militaires. D'après un sondage effectué dans les mois d'été de l'an dernier, cela concernerait près de 1.000 emplois vacants par mois.

D'après le §7 de la Loi de prévoyance sociale militaire, l'armée a l'obligation d'aider les SaZ à se réinsérer dans la vie professionnelle civile. Au regard de la régression de la natalité dans les classes d'âge montantes, l'armée s'efforce de maintenir auprès des jeunes l'attractivité d'un engagement pour plusieurs années en tant que SaZ. Selon les résultats d'études représentatives, ceci dépend fortement des perspectives professionnelles existant à la fin de la période d'engagement.

Sa mission de placement - dans le respect des objectifs de la Loi sur la promotion du travail (AFG) - alliée à son droit d'exclusivité sur le placement - ancré dans les textes de loi - donne l'obligation à l'Institut fédéral de l'Emploi (BA) d'adapter les services qu'il rend à la réalité et aux évolutions du marché du travail. C'est ainsi, qu'en étroite coopération avec le Ministre fédéral de la Défense, une certaine forme de collaboration a été établie. Celle-ci

* tient compte des préférences des employeurs dans leurs offres d'emploi, sans pour autant exclure les SaZ et les appelés qui quittent l'armée et cherchent un emploi,

des offres d'emploi notifiées à l'office de l'emploi, et qui pourraient leur convenir;

* met à la disposition du placier principal chargé de pourvoir un poste, les connaissances et les expériences spécifiques du personnel du BFD pour l'évaluation des qualifications que le candidat au poste a acquises par formation et par pratique lors de son service armé, au regard des exigences du poste offert (présélection dans la "bourse d'emplois");

* laisse de l'espace à la flexibilité dans l'organisation de la coopération entre les "bourses d'emplois" du BFD et les agences de l'emploi, afin que puissent être prises en considération les caractéristiques locales et que tous les efforts soient alliés afin que la main-d'oeuvre nécessaire soit mise à la disposition de l'économie et que les demandeurs d'emploi soient orientés selon leur qualification professionnelle.

Le succès de la coopération de la BA aux "bourses d'emplois" prouve une nouvelle fois sa capacité à orienter ses offres de services vers la réalité et les besoins du marché du travail.

Les Rapports d'Information de Base du MISEP sont maintenant disponibles sur demande auprès du Centre européen "Travail et Société", BP 3073, NL-6202 NB Maastricht. Pour chacun des 10 pays membres en 1985 les rapports présentent les institutions, procédures et mesures de la politique d'emploi.

Prix : 6 écus l'exemplaire ou 40 écus pour l'ensemble des 10 rapports.

Taux de conversion approximatif des changes

Une unité de Monnaie Européenne (ECU) équivaut approximativement aux monnaies nationales suivantes (novembre 1987):

• Belgique	43 BFR
• Danemark	7.9 DKR
• Allemagne	2.06 DM
• Grèce	162 DRA
• Espagne	139 PTA
• France	7.0 FF
• Irlande	0.77 IR£
• Italie	1,520 LIT
• Luxembourg	43 LFR
• Pays-Bas	2.32 HFL
• Portugal	164 ESC
• Royaume-Uni	0.69 UK£

Les correspondants du MISEP

Belgique	Jospeh Remy, Ministère de l'Emploi et du Travail
Danemark	Erik Lyngse, Arbejdsministeriet
Allemagne	Magda Schleegeer, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung Dieter Baigger, Bundesanstalt für Arbeit
Grèce	Evangelia Hadziantoniou, Ypourgion Ergasias Angelos Zisimopoulos, O.A.E.D.
Espagne	Lorenzo Cachon, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
France	Denise Annandale, Agence Nationale pour l'Emploi Gilles Biennu, Norbert Chitrit, Ministère de l'Emploi
Irlande	Padraig Cullinane, An Roinn Saothair
Italie	Teodosio Zeuli, Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Luxembourg	Jean Hoffmann, Administration de l'Emploi
Pays-Bas	Chris Smolders, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Portugal	Victor Viegas, Ministério do Trabalho e Segurança Social
Royaume-Uni	Peter Irwin, Department of Employment
Commission Européenne	Andrew Chapman, DG V/A/1
Secrétariat	European Centre for Work and Society (Annie Boudier, Heinke Hubert Tony Hubert)