

No 10 juin 1985

Sur base d'un accord des directeurs généraux de l'emploi, la Commission de la Communauté Européenne a créé un Système Mutuel d'Information sur les Politiques d'Emploi, dénommé MISEP.

inforMISEP, 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

- Belgique : Carte de sécurité sociale
- Danemark : Modération salariale
- Italie : Données chiffrées
- Royaume-Uni : Projet de loi budgétaire

Maintien de l'emploi

- Italie : Coopératives et crédits

Aide aux personnes sans emploi

- Belgique : Dispenses 55 ans
- Grèce : Prestations de chômage
- Pays-Bas : Modification du régime RWW

Formation

- Belgique : Congé éducation payé
- Allemagne : Formation professionnelle
- Grèce : Nouveaux centres de formation
- Irlande : "Garantie Sociale"
Préparation professionnelle
- Royaume-Uni : YTS - Formation des jeunes

Création d'emplois

- Allemagne : Coûts-bénéfices ABM
- Irlande : "Guichets-uniques" P.E.
- Pays-Bas : Aide à la création d'entreprises

Travailleurs handicapés

- Grèce : 7 % embauche obligatoire
- Italie : Standardistes aveugles
- Royaume-Uni : Code de savoir-faire

Autres catégories spéciales de travailleurs

- Allemagne : Militaires
- France : Contrats CLD
- Irlande : "Teamwork"
"Emplois Sociaux"

Temps de travail

- France : Embauche à temps partiel
- Royaume-Uni : Libération d'emplois

Divers

- Irlande : Réforme relations professionnelles
- Pays-Bas : Tripartisme

Développements globaux

- Belgique** Introduction d'une carte de sécurité sociale vue de faciliter les contrôles et lutter contre le travail en noir (p. 3). Certains chômeurs complets indemnisés en chômage prolongé âgés de plus de 50 ans et de plus de 55 ans peuvent à condition de ne plus être considérés comme demandeurs d'emploi être dispensés de certaines obligations (p. 6). Le champ d'application du système des crédits d'heures a été élargi (p. 7).
- Danemark** Le gouvernement a introduit au mois de mars une loi destinée à modérer les augmentations de salaire et améliorer la balance des paiements afin de contribuer par là à une augmentation du volume de l'emploi de 100.000 unités d'ici 1987 (p.3).
- Allemagne** Diverses mesures viennent d'être prises pour favoriser la formation professionnelle des jeunes (p. 8) certaines étant contenues dans la Loi sur la Promotion de l'Emploi qui est entrée en vigueur le 1er mai 1985 (voir inforMISEP no 8). Les estimations montrent que le coût global des mesures de création d'emploi est compensé par les avantages financiers directs qu'elles entraînent (p. 12). Un nouveau programme devrait aider l'accès sur le marché du travail des jeunes qui terminent leur service militaire (p. 15).
- Grèce** La durée des prestations de chômage est prolongée pour les chômeurs de longue durée (p. 7). La Grèce a introduit auprès de la Communauté une demande d'intervention financière pour la construction et l'équipement de nouveaux centres de formation (p. 9). Un projet de loi prévoit d'imposer aux grandes entreprises privées l'embauche de handicapés à concurrence de 7 % de leurs effectifs (p. 14).
- France** La réglementation relative aux contrats de travail à durée limitée est assouplie pour encourager l'embauche de chômeurs de longue durée (p. 15). Des mesures d'incitations à l'embauche à temps partiel ont été mises en place (p. 17).
- Irlande** La "garantie sociale" assure aux jeunes une formation adéquate avant leur entrée dans le marché du travail (p. 9). Dans le cadre du programme de préparation et de formation professionnelles, les jeunes qui quittent l'enseignement scolaire suivent pendant une période de 10 mois des cours destinés à leur faciliter l'entrée dans la vie professionnelle (p. 10). Depuis le 1er avril des "guichets uniques" fournissent des informations sur les aides accordées aux petites entreprises (p. 14). "Team-work" est un nouveau programme de travail dans la communauté locale à l'intention des chômeurs de longue durée (p. 16) tandis que le programme d'emplois à caractère social permet d'offrir des emplois de 2 jours et demi par semaine (p. 16). Des propositions pour une réforme des relations industrielles ont fait l'objet d'une publication (p. 18).
- Italie** Des chiffres sont à présent disponibles sur les incidences pour 1984 de l'introduction en 1983 de nouveaux types de contrat de travail (p. 4). De nouveaux fonds ont été créés pour soutenir les coopératives et maintenir l'emploi (p. 5). Une nouvelle réglementation concernant les standardistes non voyants a été introduite (p. 14).
- Pays-Bas** Les modifications apportées au système de l'assistance sociale aux chômeurs ont pour effet d'augmenter le nombre des bénéficiaires et d'élargir leurs possibilités d'emploi et de formation (p. 7). Un nouveau plan d'aide et de prêts en faveur des chômeurs indemnisés désireux de s'établir à leur compte fonctionne depuis le 1er mai 1985 (p. 14). Le tripartisme est introduit dans la gestion des services pour l'emploi (p. 18).
- Royaume-Uni** Les mesures en faveur de l'emploi prévues dans le Projet de loi budgétaire (p. 4) comprennent le quasi doublement du Programme Communautaire, le renforcement de l'enseignement en construction mécanique, et des propositions sur la dérégulation dans la fixation du salaire minimum, la modification des procédures en cas de licenciement abusif et l'affectation de moyens supplémentaires au Programme de Formation des Jeunes dont la remise à jour est décrite en p. 10. Le Plan de Libération d'Emplois, destiné à financer le départ en retraite compensatoire, a fait également l'objet d'une remise à jour (p. 17). Un code de savoir-faire à l'égard des handicapés a été publié en novembre 1984 (p. 14).

Développements globaux

BELGIQUE : La carte de sécurité sociale

La législation en matière de chômage prévoit que le chômeur conserve son inscription comme demandeur d'emploi en se présentant régulièrement à un contrôle aux fins d'y faire estampiller sa carte de contrôle.

Cette obligation dépassée et déplaisante - même si l'on peut en expliquer l'origine par les particularités de la législation belge, dont le droit à l'indemnisation non limitée dans le temps - sera supprimée et priorité sera donnée dans la lutte contre le travail en noir aux contrôles dans les entreprises et sur les lieux de travail où pourraient être occupés des travailleurs faisant appel aux prestations de la sécurité sociale.

En effet, une loi du 25 janvier 1985 permet au Roi de subordonner à la remise préalable d'une carte dite "de sécurité sociale", le droit aux allocations de chômage, aux indemnités de maladie-invalidité ainsi qu'aux prestations sociales qui ne peuvent être octroyées qu'en cas de cessation totale ou partielle d'une activité professionnelle.

Il s'agit d'une carte du type "carte d'identité" ou "carte de banque" et qui portera les principales données d'identité de son possesseur (nom, prénoms, date de naissance, numéro du Registre national, numéro d'ordre).

Toute personne inscrite au Registre de la population ou au registre des étrangers qui a accompli ses obligations scolaires à temps plein et qui appartient à une des catégories auxquelles le système sera applicable, sera tenue de demander la carte de sécurité sociale et devra, lorsqu'elle se trouve sur les lieux du travail, présenter cette carte à toute réquisition des fonctionnaires et agents compétents. Si elle ne peut le faire, elle sera invitée à la produire dans un lieu à déterminer dans un délai donné. A défaut, elle pourra être punie pénalement. En outre, si elle bénéficie d'allocations sociales, il sera présumé qu'elle travaille en noir, avec les conséquences que cela comporte.

L'employeur doit remettre au travailleur sa carte de sécurité sociale dès que la relation de travail a pris fin ou lorsque la remise de la carte lui est nécessaire pour obtenir des allocations, indemnités et prestations sociales.

Le travailleur surpris à travailler sans carte de sécurité sociale et qui ne la produit pas dans les délais requis sera puni de peines correctionnelles.

Toute personne qui occupe un travailleur devra vérifier dès la mise au travail si ce travailleur n'a pas remis sa carte de sécurité sociale en vue d'obtenir des prestations sociales et veiller à ce qu'il ne le fasse pas durant toute son occupation. L'employeur qui ne satisfait pas à cette obligation est lui aussi punissable, sa négligence à cet égard mettant en péril l'efficacité de la surveillance organisée.

Toutefois, il peut échapper à cette responsabilité soit en détenant lui-même la carte de ses travailleurs; soit en produisant une déclaration signée par les travailleurs attestant sur l'honneur qu'ils ne bénéficient pas d'allocations sociales et par laquelle ils s'engagent à ne pas le faire sans en avertir l'employeur. La déclaration permet au travailleur de conserver sa carte parce qu'il le souhaite ou parce qu'il travaille pour un ou plusieurs autres employeurs.

La loi prévoit en outre que le travailleur qui fait une fausse déclaration sur l'honneur, est punissable. La peine est aggravée si du fait de cette fausse déclaration, le travailleur a perçu des allocations sociales auxquelles il n'avait pas droit.

Tout en permettant de réaliser de sérieuses économies, le mécanisme mis en oeuvre, qui n'introduit pas pour autant de contrôle supplémentaire, permettra un contrôle plus efficace par des agents déjà habilités à l'exercer. Il constitue un système préventif des fraudes puisque, par une série de moyens mis en oeuvre, il permet d'établir une présomption des collusions qui peuvent exister et d'éviter les pressions exercées dans bien des cas par les employeurs sur les travailleurs pour procéder à des fraudes.

Il incite aussi bien les employeurs à n'avoir plus recours à des ouvriers non déclarés, bénéficiaires de revenus de remplacement (allocations de chômage, pension de retraite, etc...) que les ouvriers en question à ne plus accepter des travaux en noir.

S'agissant d'une loi-cadre, toute une série de problèmes concrets d'ordre technique et administratif devront trouver leur solution dans des arrêtés d'exécution, notamment en ce qui concerne le travail à temps partiel, ceux qui cumulent deux types d'occupation, etc.

Compétence est enfin donnée aux juridictions du travail pour connaître de tout litige qui trouve son origine dans l'application de la loi.

DANEMARK : Modération salariale

Dans le cadre de ses efforts pour accroître le développement économique, le gouvernement danois a adopté au mois de mars une loi relative à la modération salariale à appliquer dans les années à venir.

Pendant toute l'année 1984 et les premiers mois de 1985 l'économie danoise s'est caractérisée par une croissance notable de la production et de l'emploi qui fut plus importante que dans la plupart des autres pays d'Europe occidentale. Par contre, le déficit de la balance des paiements se situe à un niveau anormalement élevé. En dehors de certains facteurs externes, ce déficit important de la balance des paiements peut être attribué au volume élevé de la production intérieure et à un taux de croissance des salaires et des prix supérieur à celui des pays concurrents.

Cette nouvelle loi d'ajustement de la politique économique et de modération salariale devrait permettre à la fois une croissance de la production et de l'emploi et une amélioration de la balance des paiements. Le secrétariat du Conseil Economique a procédé à une estimation de la répercussion des nouvelles mesures définies par la loi. D'après cette estimation environ 50% de la croissance prévue du volume de l'emploi, c'est-à-dire près de 100.000 emplois d'ici à 1987 sera imputable à l'adoption de ces mesures législatives et la balance des paiements devrait être en équilibre en 1988.

Pour reprendre l'expression employée par le Conseil Economique dans ses commentaires sur ces estimations, l'amélioration de la compétitivité du Danemark résultant de ces mesures devrait "remettre l'économie danoise sur la bonne voie".

Bien que tout laisse présager une augmentation importante de l'emploi dans le secteur privé et ce également au cours des années à venir, l'arrivée en grand nombre d'effectifs nouveaux sur le marché du travail n'entraînera qu'une très légère baisse du chômage qui devrait se maintenir au niveau élevé d'environ 9 % de la population active.

ITALIE : Effets de la loi no 863 du 19 décembre 1984

Parmi les nouveaux types de contrat de travail introduits dans la législation italienne par la loi no 863 du 19 décembre 1984 (cf inforMISEP no 9) figurent les **contrats de solidarité**. Ceux-ci permettent d'accorder une indemnité imposable de compensation pour perte de salaire aux travailleurs qui ont signé un accord avec leur entreprise portant sur la réduction du temps de travail pour éviter les licenciements. Cette indemnité s'élève à 50 % de la perte de salaire et peut être octroyée pendant une période maximale de deux ans.

Au total, au cours de la période de mai à décembre 1984, 143 contrats de ce type portant sur 2731 travailleurs ont été signés dans neuf des vingt régions de l'Italie, les 23 contrats conclus dans la région de l'Emilie Romagne concernant la moitié des travailleurs visés.

En vertu de cette même loi, les entreprises publiques et privées qui n'ont effectué aucun licenciement ni entamé une réduction de leurs effectifs peuvent procéder à l'engagement par voie nominale de jeunes âgés de 15 à 29 ans dans le cadre d'un **contrat de formation-travail**, pour une période non renouvelable ne pouvant excéder 24 mois.

Au cours de la période de mai à décembre 1984, 7.224 projets de formation-travail concernant 32.569 jeunes ont été approuvés. Près de 19.500 de ces projets se situaient dans l'industrie, 18.332 dans des entreprises occupant moins de 50 personnes et 3569 dans des entreprises occupant plus de 500 travailleurs.

Des **contrats de travail à temps partiel** peuvent être conclus pour une durée de travail inférieure à celle qui est généralement prévue par un accord collectif. Les travailleurs engagés par un contrat de ce type peuvent rester inscrits ou s'inscrire comme demandeur d'emploi à temps plein. En outre cette loi prévoit, sauf accord des deux parties, la transformation d'un contrat de travail à temps plein en un contrat de travail à temps partiel et vice versa (cf inforMISEP no. 6).

Les statistiques à présent disponibles pour la période de mai à décembre 1984 montrent que 50.897 contrats à temps partiel ont été conclus dont 80 % environ concernent les femmes, 28 % dans l'industrie et le reste dans les services. 80 % de ces contrats ont été signés dans des entreprises de moins de 50 personnes (831 dans des entreprises de plus de 500 travailleurs). La modification de contrats de travail à temps plein en contrats à temps partiel a été approuvée dans 8137 cas dont 6595 concernaient les femmes. 4000 transformations de contrat ont été enregistrées dans diverses industries et 5510 dans des entreprises de moins de 50 personnes.

Les statistiques pour cette même période montrent également l'impact sur l'embauche de cette même loi qui autorise l'employeur à procéder à **l'embauche par voie nominale** à concurrence de 50 % des travailleurs engagés par voie numérique : 80.176 travailleurs ont été engagés par voie nominale et 29.395 par voie numérique. Ce n'est que dans l'agriculture que le nombre des embauches par voie numérique (5.239)

excède celui des embauches par voie nominale (3.915). Les chiffres pour l'industrie sont de 50.045 embauches nominales contre 17.516 numériques (ouvriers) et 4.561 embauches nominales contre 655 numériques chez les employés.

Les entreprises de moins de 50 personnes ont eu recours à l'embauche par voie nominale dans 69.375 cas contre 23.210 par voie numérique.

ROYAUME-UNI : Propositions relatives au budget pour l'emploi

Les propositions budgétaires suivantes relatives à l'emploi ont été rendues publiques le 19 mars :

Programme de formation des jeunes (YTS) : Ce programme doit, à partir du 1er avril 1986, être élargi de façon à assurer pendant une durée de deux ans, aux jeunes de 16 ans ayant terminé leur scolarité et pendant une durée d'un an aux jeunes de 17 ans, une

formation axée sur le travail débouchant sur des qualifications professionnelles reconnues. Ce programme sera accessible tant aux jeunes exerçant une activité professionnelle qu'aux chômeurs et des dispositions transitoires seront prises pour permettre aux jeunes ayant atteint l'âge de 16 ans cette année de poursuivre leur seconde année de formation en 1986. Un budget supplémentaire de 125m £ en 1986-87 et de 300m £ en 1987-88 sera affecté au financement de ce programme.

Plan d'aide aux jeunes travailleurs (YWS) : Ce plan qui subventionne les employeurs qui embauchent les jeunes et leur paient moins de £ 50 par semaine, n'acceptera plus aucune candidature à partir du 31 mars 1986.

Programme communautaire : Ce programme d'embauche temporaire des chômeurs adultes de longue durée doit être élargi pour passer de 130.000 à 230.000 postes de travail d'ici juin 1986. Des ressources financières supplémentaires y seront affectées pour un montant de 140m £ en 1985-86 et de 460m £ en 1986-87.

Programme d'aide en faveur d'actions bénévoles : Il a été demandé à la Commission des Services de la Main-d'Oeuvre (MSC) d'examiner les moyens d'aider davantage les chômeurs de longue durée par le biais de ce programme.

Enseignement : Un budget de 40m £ sera affecté pendant une période de trois ans à l'augmentation du nombre des postes de formation en ingénierie et en technologie dans quelques instituts d'enseignement supérieur. Le MSC sera chargé de gérer un programme transitoire de formation des enseignants dans le cadre de son Initiative de l'Enseignement Technologique et Professionnel (TVEI). Le budget du programme d'un montant de 25m £ comprend les ressources supplémentaires accordées au MSC pour la 2ème année (1986-87) du programme.

Conseils chargés des questions salariales : Un document consultatif a été publié sur les conseils chargés des questions salariales qui définit les options futures. Au même moment, le gouvernement entamait une série de consultations auprès de la Confédération Patronale (CBI) et du Congrès des Syndicats britanniques (TUC) en vue d'annuler sa précédente ratification de la Convention Internationale du Travail no 26 portant sur la fixation du salaire minimum et qui entrave toute liberté d'action du gouvernement britannique et du parlement dans ce domaine.

Licenciement abusif : La période de travail ouvrant le droit au travailleur de se prévaloir de la législation en matière de licenciement abusif sera portée à deux ans pour tous les travailleurs. En vertu de la législation actuelle sur la protection de l'emploi, tous les travailleurs doivent avoir été au service de l'employeur depuis un certain temps pour pouvoir se référer devant un tribunal industriel en cas de licenciement abusif. Actuellement cette période de temps est fixée à deux ans pour les travailleurs au service d'un employeur occupant moins de 20 personnes et à un an pour tous les autres travailleurs.

Assurance nationale : Il est prévu l'introduction d'un barème progressif des cotisations, ce qui signifie que les travailleurs touchant un faible revenu et leurs employeurs payeront une cotisation au taux le plus bas. Pour les travailleurs percevant de £ 35.50 à £ 55 par semaine, les cotisations salariales et patronales seront fixées à 5 % des salaires, les cotisations sala-

riales et patronales seront de 7 % pour les salaires compris entre £ 55 et £ 90, et de 9 % pour les salaires compris entre £ 90 et £ 130, pour les salaires supérieurs à £ 130, la cotisation salariale sera de 9 % sur le salaire plafonné à 265 £ par semaine et la cotisation patronale de 10,45 %. Aucun plafond n'est prévu pour les cotisations patronales mais dans l'ensemble les employeurs auront à payer £ 80m de moins pour l'année. Ces modifications entreranno en vigueur à partir du 6 octobre 1985 et on s'attend à ce qu'elles aboutissent à une réduction substantielle des charges salariales supportées par l'employeur lors de l'embauche des travailleurs les moins bien rémunérés et par là à une augmentation importante des offres d'emploi.

D'autres articles sur ce sujet paraîtront dans *INFORMISEP* à mesure que ces propositions se concrétiseront.

Maintien de l'emploi

ITALIE : Loi sur le crédit aux sociétés coopératives et sur les mesures d'exception en faveur du maintien de l'emploi

Loi no. 49 du 27 février 1985

La loi comprend **deux parties** principales:

La **première partie** traite de la création, au sein de la section spéciale de la Banque Nationale du Travail (BNL), chargée du **crédit aux coopératives**, d'un fonds spécial dénommé **Foncooper** pour stimuler le développement des sociétés coopératives.

Ce fonds peut accorder des prêts à un taux inférieur de moitié au taux officiel et pour une durée allant de 8 à 12 ans selon les cas, aux sociétés coopératives répondant aux conditions suivantes:

- s'inspirer des principes de mutualité prévus par les lois en cours;
- être inscrites au registre de la préfecture dont elles relèvent et au fichier général des sociétés coopératives; et
- être soumises au contrôle du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale.

Ne sont pas admises au bénéfice de cette aide, les sociétés coopératives qui ont pour objet la construction et l'affectation de logements au profit de leurs propres sociétaires.

Ces prêts ne leur sont accordés que pour le financement de projets d'investissements destinés à

- 1) - l'acquisition de nouveaux équipements ou la modernisation des équipements et moyens de production en place, la modernisation des services techniques, commerciaux et administratifs, en prêtant une attention particulière aux découvertes les plus récentes dans les techniques de pointe, dans le but d'accroître la productivité et/ou l'emploi;
- l'amélioration de la qualité des produits afin d'augmenter leur position concurrentielle;

- la rationalisation et la modernisation du secteur de la distribution;

- au remboursement des dettes contractées, depuis moins de deux ans au moment de l'introduction de la demande, en vue des investissements dont mention ci-dessus;

- 2) à la restructuration et reconversion des installations.

Les sociétés coopératives visées par la deuxième partie de la loi, c'est-à-dire celles créées par des travailleurs indemnisés par la Caisse d'Intégration des Salaires (CIG) y compris celles dont la création remonte à moins de trois ans au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, peuvent bénéficier également des prêts subventionnés du Foncooper pour les investissements destinés

- à l'acquisition d'implantations dans les secteurs de la production, de la distribution, du tourisme et des services;
- à l'augmentation de la productivité et au soutien des initiatives coopératives par le biais des projets indiqués au 1er alinéa du point 1) ci-dessus.

La **deuxième partie** de cette loi porte sur la création d'un **fonds spécial** destiné à financer les opérations visant à **sauvegarder l'emploi**. Ce fonds, créé pour une période de 4 ans au sein de la section crédit à la coopération de la BNL permet par l'octroi de primes à fonds perdus la constitution d'un capital initial lors de la création des coopératives de production et de travail créées selon les principes du mouvement coopératif

- a) dont les sociétaires sont des travailleurs en chômage pour cause de licenciement, de restructuration, de réduction de personnel, de faillite de leur entreprise*

- b) qui contribuent en tout ou en partie à la sauvegarde de l'emploi par l'acquisition, la location, l'exploitation de l'entreprise entière ou d'un ou de plusieurs départements ou qui en reprennent la gestion.

Les coopératives créées à cet effet et qui s'occupent de la gestion même partielle des entreprises dont mention ci-dessus, ont un droit de préséance lors de leur rachat.

Ces coopératives peuvent admettre en qualité de sociétaires

- des travailleurs d'autres entreprises indemnisés par la CIG ainsi que du personnel technique et administratif à concurrence de 20 % de leurs effectifs
- d'autres personnes juridiques pour autant que leur participation n'excède pas 25 % du capital social, et ce en dérogation aux prescriptions légales et règlements internes.

Les travailleurs qui créent une société coopérative sont tenus d'apporter une mise de fonds d'au moins 4 millions de liras dont la moitié doit être affectée à la constitution du capital initial au moment de la création de la société, le solde devant être versé au cours des deux ans qui suivent.

Cet apport peut s'effectuer également par la cession totale ou partielle des indemnités normalement versées par l'employeur en cas de résiliation du contrat de travail. Conformément aux dispositions prévues par la loi no 297 du 29 mai 1982 c'est au Fonds de garantie du paiement de l'indemnité normalement versée pour ré-

siliation du contrat de travail qu'il incombe d'opérer le transfert aux coopératives des indemnités cédées par les sociétaires.

Ce fonds spécial octroie à fonds perdus des primes aux sociétés d'investissement dont 80 % du capital au moins est détenu par les sociétés coopératives visées, pour autant qu'elles participent aux activités de celles-ci en souscrivant au capital pour un montant au moins équivalent à celui de la prime.

Les primes à fonds perdus ne peuvent excéder trois fois le montant du capital souscrit par chaque coopérative.

Dans tous les cas, la prime ne peut dépasser l'ensemble des indemnités de chômage normalement dues par la CIG pour chaque travailleur devenu sociétaire pendant une période de trois ans. Elle peut être accordée également aux sociétés coopératives créées au cours des 3 années précédant l'entrée en vigueur de la loi. Chacun de ces deux fonds est doté d'un montant de 90 milliards de liras.

Référence de la Communauté européenne :

Résolution du Conseil sur le rôle d'initiatives locales à emploi du 7 juin 1984

* entreprises auxquelles s'appliquent les dispositions de lois suivantes:
no 675 du 12.8.1977, no 787 du 5.12.1978, décret-loi no 026 du 30.1.1979 transformé après amendement en loi no 95 du 3.04.1979, décret-royal no 267 du 16.03.1942.

Aide aux personnes sans emploi

BELGIQUE : Chômage : dispenses pour plus de 55 ans

Principe : A partir du 1er janvier 1985 les chômeurs complets indemnisés de 55 ans et plus (+ 46.000 personnes) voire même de 50 ans et plus dans certains cas d'aptitude réduite (+ 9.000 personnes de 50 à 55 ans) pourront en vertu de l'A.R. du 29 décembre 1984, et à condition qu'ils acceptent de n'être plus considérés comme demandeurs d'emploi, être dispensés, à leur demande, d'un certain nombre d'obligations.

Champ d'application : La mesure vise les chômeurs et les chômeuses

- qui, au moment de la demande, ont atteint au moins 55 ans, limite ramenée à 50 ans pour ceux qui peuvent justifier d'une aptitude au travail réduite permanente;
- qui ont chômé pendant 624 jours dans les quatre ans qui précèdent la demande (régime de chômage complet)

On notera qu'en 1983 la catégorie d'âge des personnes de plus de 50 ans représentait 13 % des chômeurs (auxquels évidemment il convient d'ajouter les 120.000 prépensionnés). En cette même année + 79.300 chômeurs complets indemnisés ont pu être placés par l'O.N.E.M., 6 % (soit 4.800) seulement d'entre eux étaient des chômeurs de plus de 50 ans.

Règles pour lesquelles il y a dispense

Les chômeurs et chômeuses qui introduisent la demande en question:

- ne doivent plus être inscrits comme demandeurs d'emploi et ne doivent donc plus accepter un emploi convenable;
- ne doivent plus pointer;
- échappent à la possibilité d'exclusion en raison de la durée ou de la fréquence anormale du chômage;
- peuvent, au même titre que les prépensionnés, travailler pour leur propre compte ou pour leurs enfants, parents, frères et sœurs ou encore effectuer une activité non rémunérée pour une association d'utilité publique ou à but culturel, social ou humanitaire;
- peuvent **entamer** une **activité accessoire** durant leur période de chômage pour autant qu'ils déclarent, qu'ils ne travaillent pas entre 7 heures et 18 heures et qu'il ne s'agisse pas d'une activité interdite (e.a. horeca construction, représentants de commerce...);
- peuvent a fortiori comme toutes les personnes qui perdent leur emploi principal et qui sont indemnisées par le chômage, **continuer à exercer**, s'ils en

avaient précédemment, une "activité accessoire" dans les limites de temps et de rémunération définies.

Il s'agit donc d'une mesure d'assouplissement du principe d'interdiction de travailler.

Les revenus maxima que ces activités accessoires procureraient aux chômeurs âgés, ne pourront pas dépasser 40 % de l'allocation de chômage.

D'une manière générale on peut dire que l'arrêté accorde aux chômeurs âgés des avantages jusqu'ici réservés aux prépensionnés, avec toutefois une exception de taille : les chômeurs âgés qui ne sont pas chefs de ménage ne conservent pas le droit à l'allocation de chômage au taux de 60 %.

GRECE : Allocations de chômage

Un projet de loi déposé au parlement modifie et améliore les prestations de chômage. Il crée une allocation de chômage spéciale pour les jeunes de 20 à 29 ans qui sont inscrits en tant que chômeurs depuis 12 mois.

Il prévoit, aussi, la prolongation de cinq à huit mois de la période d'indemnisation du chômage, sous certaines conditions pour les chômeurs âgés de plus de 49 ans. Pour cette catégorie de chômeurs une aide spéciale d'une durée de trois mois peut s'ajouter.

Enfin, il assouplit les conditions d'accès au système d'allocations de chômage pour les travailleurs occupés dans des activités à caractère saisonnier.

PAYS-BAS : Modifications des réglementations relatives à l'aide sociale aux chômeurs (RWW)

Aux Pays-Bas, les travailleurs en chômage qui n'ont pas (ou n'ont plus) droit aux prestations de l'assurance chômage (WW) ou de l'assistance chômage (WWV) relèvent du régime (RWW) applicable aux chômeurs prévu par la loi générale sur l'Assistance Sociale. Ils bénéficient d'une aide correspondant au revenu minimum garanti compte tenu de leurs ressources et de celles du conjoint.

Les nouvelles dispositions en faveur des bénéficiaires du régime RWW sont entrées en vigueur le 1er mars 1985. Elles ont pour effet d'élargir les catégories de personnes couvertes par ces mesures. Elles permettent également de mieux préciser les droits et obligations des bénéficiaires en tenant compte des changements intervenus dans la répartition des rôles entre les hommes et les femmes et de l'exercice d'une activité à temps partiel. Elle prévoient également le maintien de l'octroi de l'aide dans le cas où le bénéficiaire suit un stage de formation ou exerce une activité non rémunérée.

Formation

BELGIQUE : Le congé-éducation payé

La loi du 10 avril 1973 sur les crédits d'heures n'a pas entièrement donné satisfaction. On estime que sur les 100.000 ayants droit potentiels, seules en moyenne 15.000 personnes par an y ont eu recours dans le cadre d'une formation permanente.

La nouvelle législation sur le congé-éducation (loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, chapitre IV, section 6) vise à dépasser la conception du simple repos compensatoire accordé au travailleur faisant un effort de formation - qui était en somme le fondement du système abrogé -, à supprimer la limite d'âge de quarante ans, à adapter l'offre de formation accessible dans ce cadre, à mieux planifier les congés au sein de l'entreprise et à associer plus étroitement les partenaires sociaux à la gestion du système.

Champ d'application

La nouvelle loi a un champ d'application plus large qu'auparavant. La notion de travailleur a été élargie au maximum.

Par "travailleurs" on entend non seulement les ouvriers, les employés mais aussi, pour autant qu'ils soient occupés dans le secteur privé, les chômeurs mis au travail, les stagiaires de l'Office National de l'Emploi, les travailleurs du Troisième circuit de travail et ceux du Cadre spécial temporaire.

Pour éviter de désorganiser le réseau d'enseignement les enseignants restent exclus de la mesure.

Formations pour lesquelles le congé-éducation payé est accordé

L'objectif étant d'alléger les charges et fatigues supportées par les travailleurs qui, en plus de leur emploi, suivent des cours et préparent des examens durant leurs heures de loisirs, l'avantage a été limité, tout au moins pour l'instant, aux travailleurs à temps plein, ceux qui en ont en principe de plus besoin. "Temps plein" signifie être occupé durant toute la durée de travail telle qu'elle est déterminée par convention collective. Toutefois, les travailleurs dont la globalisation des prestations à temps partiel pour différents employeurs peut être assimilée à une occupation à temps plein pourront aussi bénéficier du nouveau système.

Le nombre de formations qui peuvent faire l'objet d'un congé éducation a également été augmenté. Celles-ci ont tantôt un caractère professionnel, tantôt un caractère général. Les formations à caractère exclusivement culturel sont exclues du système.

En plus des formations existantes dans le régime des crédits d'heures, s'ajoutent les cours universitaires du soir, la préparation et la présentation des examens au jury d'Etat, les formations sectorielles ainsi que les cours de formation, tant générale que professionnelle, reconnus par une commission d'accréditation.

Ce nouvel organe paritaire devra veiller à ce que les formations donnant droit au congé-éducation soient réellement dignes d'intérêt.

Cette Commission pourra également agréer de nouveaux types de cours et retirer l'agrégation accordée à d'autres.

La loi fixe la liste de ces formations, sous réserve de précisions à apporter par arrêté royal. En outre, après avis du Conseil National du Travail, le Roi peut modifier cette liste.

Durée du congé-éducation payé

Une des principales modifications par rapport à la loi "crédits d'heures" est la durée du congé-éducation payé.

Le mécanisme des crédits d'heures prévoyait un accroissement progressif de la durée du congé en fonction de la réussite scolaire (nombre d'années suivies par le travailleur) : 25, 50 ou 100 % du nombre d'heures suivies pour, respectivement la 1^e, 2^e, 3^e année. Ce principe est aujourd'hui supprimé. La nouvelle loi introduit un mécanisme d'allègement de l'effort demandé au travailleur-étudiant, le congé étant proportionnel à l'effort consenti mais limité cependant à certains plafonds : par année (c'est-à-dire par période s'étendant du 1.9. au 31.8) le nombre d'heures de congé-éducation payé est égal à la durée des cours, avec les plafonds suivants :

- a) si le travailleur suit une formation professionnelle (formation qui vise l'apprentissage d'un métier) : 240 heures;
- b) si le travailleur suit une formation générale (cours organisés par les syndicats, des organismes de jeunes) : 160 heures;
- c) si le travailleur suit une formation générale et une formation professionnelle : 240 heures.

Par arrêté royal les plafonds peuvent être augmentés.

Rémunération du congé-éducation

Durant les heures d'absence accordées dans le cadre de la formation, le travailleur continue de percevoir sa rémunération normale dans la limite des plafonds prévus.

Planification du congé-éducation

Pour bénéficier du régime, le travailleur doit évidemment avertir son employeur pour permettre à celui-ci d'en tenir compte dans l'organisation du travail de son entreprise. Uniquement à cette fin, car il ne peut en principe s'y opposer. Des sanctions pénales sont d'ailleurs prévues pour les employeurs qui refuseraient l'octroi du congé-éducation.

Cette réorganisation du travail consécutive à l'octroi de tels congés doit être le fait du conseil d'entreprise, d'un accord entre l'employeur et la délégation syndicale ou avec les travailleurs eux-mêmes.

Toutefois, dans les petites entreprises de moins de 50 personnes, il sera permis à l'employeur, sous certaines conditions, de s'opposer à l'absence simultanée d'un trop grand nombre de travailleurs (10 %).

Protection contre le licenciement

Autre nouveauté de la législation : le travailleur qui recourt à ce nouveau système sera aussi protégé. En effet dès l'introduction de sa demande, il ne pourra plus être licencié sauf pour des motifs étrangers à cette demande et ce jusqu'au terme de sa formation.

Une sanction est prévue contre l'employeur qui licencie le travailleur demandeur ou bénéficiaire du congé-éducation, soit du fait même de cette demande ou utilisation, soit sans motifs : l'employeur devra verser au travailleur une indemnité égale à 3 mois de rémunération (non cumulable avec une indemnité pour licenciement abusif augmentée de l'indemnité de rupture du contrat).

Répartition des charges

Les charges financières de l'employeur, c'est-à-dire les rémunérations et cotisations sociales, seront entièrement supportées par l'Etat en ce qui concerne la formation générale. Quant aux formations professionnelles, les frais seront partagés d'égale manière entre l'Etat et les employeurs.

Cette charge sera cependant répartie sur l'ensemble des entreprises par l'instauration d'une cotisation spécifique (actuellement pour financer le système des crédits d'heures, une cotisation patronale de 0,03 % est perçue sur les rémunérations).

ALLEMAGNE : Amélioration des conditions générales en matière de formation professionnelle

Le gouvernement fédéral a pris une série de mesures politiques pour améliorer les conditions générales de la formation professionnelle et permettre ainsi d'accroître le nombre des postes d'apprentissage. Jamais auparavant, l'offre en postes de formation n'a été aussi importante qu'en 1984. Au cours des deux dernières années, le nombre des nouveaux contrats de formation s'est accru d'environ 74.000. En date du 30 septembre 1984, au total environ 706.000 nouveaux contrats avaient été conclus.

Le rapport de 1985 sur la formation professionnelle met plus particulièrement en évidence les mesures politiques suivantes prises par le gouvernement fédéral pour améliorer les conditions générales de l'enseignement professionnel.

Mesures concernant la protection du travail des jeunes:

Les modifications apportées à la loi sur la protection du travail des jeunes répondent au souci d'harmoniser les réglementations portant sur l'horaire de travail avec celles relatives à l'hygiène et à la protection de la santé et rendre ainsi les dispositions en matière d'emploi et de formation des jeunes plus conformes à la réalité. Outre une plus grande flexibilité dans les heures de formation de jeunes dans certains secteurs, rendue possible par l'ordonnance du 1^{er} août 1983, les nouvelles dispositions prises par le Conseil Fédéral à partir du 21 octobre 1984 ont permis d'adapter les horaires de formation aux horaires de travail des adultes.

Mesures relatives aux horaires de travail :

Les modifications apportées à la législation sur les horaires de travail et à la législation sur la protection de la femme au travail visent notamment à améliorer les possibilités de formation des jeunes filles. Les nouvelles dispositions autorisent dorénavant l'accès des femmes à des emplois dans l'industrie du bâtiment à condition qu'elles se soumettent au préalable à un examen médical d'aptitude professionnelle, dont il ressort qu'il n'existe aucune contre indication médicale à l'exercice de la profession. Les nouvelles mesures concernant la formation professionnelle devraient permettre, outre une plus grande souplesse dans l'aménagement des temps de travail et de repos, d'élargir les possibilités de carrières des femmes (à l'exception des emplois dans les mines, les cokeries, les hauts fourneaux, les aciéries et la sidérurgie).

Mesures concernant les lieux de travail : L'assouplissement, grâce à un décret en vigueur depuis le 1er août 1983, de la réglementation qui obligeait l'installation dans les entreprises de locaux sanitaires distincts pour les hommes et les femmes a permis d'améliorer les possibilités de formation des jeunes filles.

Projet de loi de 1985 sur la promotion de l'emploi (cf inforMISEP no. 8) : Les mesures prises par le gouvernement le 23 août 1984 dans le cadre de la politique de l'enseignement professionnel concernent les principaux points suivants :

- L'Institut Fédéral pour l'Emploi est autorisé à confier à des tiers ses fonctions de placement des stagiaires et apprentis dans des postes de formation professionnelle pour autant que ce placement soit effectué gratuitement, ceci dans le but d'accroître le nombre de postes de formation offerts aux jeunes qui postulent un poste de formation et n'en ont pas encore trouvé;
- Les contrats de travail à durée déterminée sont autorisés pour autant qu'ils portent sur l'embauche d'un chômeur indemnisé ou d'un jeune ayant terminé son apprentissage et pour lequel un emploi permanent n'est pas disponible ;
- L'emploi d'apprentis dans les petites entreprises sera favorisé grâce à la prise en charge par le régime de compensation prévu par la Loi sur le Maintien du Paiement des Salaires, du versement de la rémunération des apprentis en cas de maladie; de plus, les réductions des cotisations à l'assurance-vieillesse obligatoire consenties aux artisans isolés qui forment un apprenti sont maintenues lorsque ceux-ci forment deux ou plusieurs apprentis.

Quatrième loi sur la constitution d'un patrimoine : Les petites entreprises occupant moins de 60 travailleurs et qui leur accordent un supplément salarial en vue de la constitution d'un patrimoine (contribuant ainsi à favoriser l'épargne des particuliers conformément à la loi) bénéficient d'un abattement fiscal. Pour éviter que ces entreprises ne soient défavorisées par l'embauche d'apprentis, ceux-ci, depuis le 1er janvier 1984, ne sont plus repris dans le nombre des effectifs.

Loi budgétaire d'accompagnement 1984 : Dans la législation précédente, le fait pour les petites et moyennes entreprises d'engager des apprentis leur rendait difficile l'accès au bénéfice de l'indemnité de chômage partiel prévu par la Loi sur la Promotion du Travail. La modification des conditions d'attribution de l'indemnité de chômage partiel a permis depuis le 1er janvier 1984 de remédier à l'inconvénient que représentait pour ces entreprises l'occupation d'apprentis.

Mesures en faveur des personnes handicapées : Les mesures prises par le gouvernement sont destinées à favoriser les entreprises qui assurent la formation des personnes handicapées. La loi prévoit les dispositions suivantes : les postes de formation n'interviendront plus dans la détermination du nombre minimum de postes de travail (actuellement fixé à 16) au-delà duquel l'entreprise est tenue d'engager un certain quota de travailleurs handicapés. En outre, des aides financières supplémentaires prélevées sur le fonds de compensation seront accordées pour stimuler l'accès des handicapés à la formation en entreprise. Ces mesures sont destinées à encourager les employeurs tenus d'occuper des handicapés et qui disposent de postes de formation, à engager un quota équitable de stagiaires handicapés (projet du gouvernement fédéral du 5 septembre 1984).

Modification des ordonnances concernant les qualifications de formateurs dans l'enseignement industriel et des arts ménagers : Les dispositions transitoires seront prolongées ce qui devrait permettre de stimuler l'organisation de nouveaux postes de formation. On ne peut en effet risquer de perdre des possibilités de formation parce qu'un formateur n'a pas encore fait la preuve de ses qualifications. L'autorité compétente peut accorder une dispense d'examen jusqu'au 31 décembre 1987. Les contrats de formation en cours à cette date pourront être menés à terme. Toute personne ayant formé des apprentis jusqu'au 31 décembre 1989 pendant une période de 5 ans sans interruption prolongée pourra être définitivement dispensée de l'examen de formateur. Les nouvelles dispositions concernant la qualification des formateurs dans l'enseignement industriel et l'enseignement des arts ménagers est en vigueur depuis le 1er janvier 1985.

GRECE : Centres de formation

Dans le cadre du programme adopté par la Commission et prévu par le règlement 815/84/CEE, la Grèce a présenté la deuxième série de demandes relatives à la construction et l'équipement de nouveaux centres de formation pour la région d'Athènes.

Les demandes de l'année 1985 concernent treize promoteurs et prévoient un coût total, pour 1985, de l'ordre de 2.280 millions de drachmes et une contribution communautaire égale à 1.254 millions de drachmes.

IRLANDE : Mise en oeuvre du Plan de "Garantie Sociale"

En mars 1984, l'Agence pour l'Emploi des Jeunes (YEA) s'est vue confier la responsabilité d'un plan de "garantie sociale" (voir inforMISEP nos. 3 et 8). La mise en oeuvre de ce plan a débuté à la fin du mois de mars 1985 après approbation par le Ministre du Travail des propositions de la YEA définies comme suit :

1. assurer une préparation et une formation professionnelles adéquates à tous les jeunes avant ou dès leur entrée dans le marché du travail
2. donner aux jeunes qui rencontrent de grandes difficultés à obtenir un premier emploi une alternative au chômage sous forme d'une activité utile.

La "garantie sociale" signifie en effet que certaines catégories de jeunes se voient garantir l'accès à certains cours parmi l'éventail des programmes de formation financés par la cotisation en faveur des jeunes chômeurs. Les jeunes qui quittent prématurément l'enseignement scolaire accèdent à ces cours en priorité.

Les objectifs à court terme de la YEA visent à la mise en oeuvre des propositions dans quatre domaines pilote, en s'appuyant sur les services existants pour la main-d'oeuvre (cette mise en oeuvre a débuté à la fin du mois de mars 1985). Les objectifs à moyen terme de l'Agence consistent en la mise en place d'un système de "garantie sociale" pour tous les jeunes qui quittent précocement l'école, à partir de septembre 1985. D'ici cinq ans, tous les autres jeunes chômeurs seront en mesure de bénéficier, pendant une période minimale de 6 mois, d'un programme de formation à temps plein comprenant de la formation de base et/ou une initiation au travail en vue de les préparer à un emploi.

Référence de la Communauté européenne :

Résolution du Conseil sur la promotion de l'emploi des jeunes du 23 janvier 1984

IRLANDE : Programme d'initiation et de formation professionnelles

Le Programme Pré-Emploi qui a fonctionné jusqu'à la fin de la session 1983/84 a été remplacé pendant l'année 1984/85 par le Programme d'Initiation et de Formation Professionnelles. Ce programme est géré par le Ministère de l'Education.

Les cours repris dans le programme de formation professionnelle s'adressent aux jeunes de 15 à 18 ans qui, après avoir suivi l'enseignement scolaire obligatoire, désirent se préparer à la vie active et acquérir des qualifications en vue d'un emploi. Le programme dispense des cours de formation professionnelle et une initiation au travail et est **destiné** à faciliter l'accès des jeunes sur le marché du travail.

Ces cours, d'une durée d'un an, sont donnés dans des écoles professionnelles, communales, d'enseignement général et secondaires. Chaque **cours** comporte trois volets :

- (i) enseignement général - y compris la communication, la connaissance de l'environnement du travail, des conseils et une préparation à la recherche d'un emploi
- (ii) formation à des qualifications techniques comprenant deux modules : l'un axé sur certaines carrières, l'autre sur certaines activités sectorielles
- (iii) expérience au travail. Tout en suivant les cours, les stagiaires effectuent un stage pratique qui fait l'objet d'un contrôle et d'une évaluation.

Une **allocation** de 300 £IRL. est versée à tous les participants, échelonnée en 10 versements de 30 £IRL par mois.

ROYAUME-UNI : Programme de Formation des Jeunes (YTS)

En 1981, la Commission des Services de la Main-d'Oeuvre a publié des propositions pour une stratégie nationale de développement de la formation professionnelle, en vue de préparer les jeunes à exercer une

activité professionnelle et d'élargir les possibilités de carrière des adultes. Ces propositions acceptées par le gouvernement ont été à la base d'une nouvelle initiative de formation qui poursuit un **triple objectif** : la formation professionnelle, la formation des jeunes et la formation des adultes.

La mise en oeuvre en avril 1983 du Programme de formation des Jeunes représente un pas en avant en ce qui concerne le deuxième de ces objectifs. Le **Programme de formation des Jeunes vise** d'une part à donner aux jeunes qui quittent l'école, qu'ils aient un emploi ou non, une formation de base axée sur le travail et à les préparer plus efficacement à la vie professionnelle, et d'autre part à faciliter la mise en place d'un système de formation plus souple et d'un accès plus aisé afin de doter le marché du travail d'une main-d'oeuvre mieux préparée pour répondre aux besoins économiques modernes. Ce programme permet essentiellement d'assurer la transition entre l'école et la vie professionnelle par une année de formation et d'expérience au travail comprenant au moins une formation théorique ou une formation complémentaire d'une durée minimale de 13 semaines. La formation cherche également à fournir une base de qualifications pour la vie professionnelle ultérieure et comprend, là où c'est possible, une préparation à l'utilisation des technologies nouvelles.

Le programme est accessible à tous les jeunes de 16 ans ayant terminé leur scolarité, aux jeunes de 17 ans qui, après avoir quitté l'école, se retrouvent en chômage et aux jeunes handicapés qui quittent l'école et ce jusqu'à l'âge de 21 ans. La gestion de ce programme s'opère par le biais d'un réseau d'organismes chargés de l'administration des programmes et d'organismes de parrainage financés par la Commission des Services de la Main-d'Oeuvre. Des Conseils Régionaux pour la Main-d'Oeuvre où sont représentés les employeurs, les syndicats, les pouvoirs locaux, les services d'enseignement et d'orientation dans le choix de carrières et les organisations bénévoles, approuvent et contrôlent l'application du programme local de formation des jeunes.

Le Programme de Formation des Jeunes fonctionne selon **deux modalités différentes** dont les caractéristiques principales sont indiquées dans le tableau suivant.

Tableau 1: Modalités de fonctionnement du program

	Formation assurée par un organisme chargé de l'administration des programmes Modalité A	Formation assurée par un organisme de parrainage Modalité B	
Organismes types dispensant la formation	employeurs, chambres de commerce, organisations de formation industrielle	organisations bénévoles et pouvoirs locaux	MSC instituts d'enseignement supérieur employeurs (en rapport avec les organisations qui assurent la formation)
Type de formation	axée sur le travail. Soit l'organisation dispense un programme de formation complet soit la confie en tout ou en partie à un autre organisme (par exemple formation théorique)	La formation se fait dans un environnement concret de travail, dans un projet communautaire, dans un atelier de formation ou dans un centre d'information sur la technologie. La formation et les stages pratiques sont souvent assurés par des tiers	La formation hors travail se donne généralement dans des instituts s'enseignant supérieur avec la participation d'employeurs qui proposent des stages et une formation
Bénéficiaires	jeunes au travail et en chômage	jeunes chômeurs	jeunes chômeurs
Subventions du MSC	L'organisme perçoit un droit d'inscription et un forfait pour chaque stagiaire pour lui permettre de couvrir les frais de formation (y compris les indemnités versées aux stagiaires)	Les dépenses approuvées y compris les salaires du personnel, les frais de fonctionnement et les indemnités versées aux stagiaires sont remboursées jusqu'à concurrence d'un certain plafond. Des primes uniques en capital sont également accordées	Les organisations qui assurent la formation reçoivent un montant conventionné pour couvrir les frais généraux et les indemnités aux stagiaires

Chaque programme de formation est conçu de façon à permettre au stagiaire d'acquérir une certaine compétence dans un travail donné ou dans un ensemble de qualifications professionnelles, d'être capable d'appliquer ses qualifications et ses connaissances à des situations nouvelles, de développer son rendement personnel et d'acquérir des compétences dans un certain nombre de techniques fondamentales comme l'arithmétique, la résolution des problèmes, la communication et les qualifications pratiques.

Plus de 600.000 jeunes se sont inscrits à ce programme au cours des deux dernières années dont 75 % ont participé à des programmes organisés par des employeurs. 300.000 jeunes suivent en permanence une formation.

Une enquête récente menée sur base d'un échantillonnage auprès de ceux qui ont reçu une formation dans le cadre de ce programme indique que 60 % de ceux-ci ont trouvé un emploi à temps plein. Les dépenses occasionnées par le programme YTS, y compris les coûts d'administration du MSC avoisinaient les 770m de £ pour l'année 1984-85.

Comme mentionné dans un autre article de ce numéro, ce programme sera élargi pour assurer une formation d'une durée de deux ans aux jeunes de moins de 18 ans. Les éditeurs espèrent pouvoir donner d'autres articles au fur et à mesure du développement du programme YTS. En attendant, des informations complémentaires peuvent être obtenues auprès de la Commission des Services de la Main-d'Oeuvre.

Création d'emplois

ALLEMAGNE : Bilan des mesures de création d'emplois (ABM)

L'Institut de Recherches sur le Travail et les Professions (IAB) de l'Institut Fédéral de l'Emploi (BA) vient de procéder à un bilan des coûts et avantages financiers relatifs aux mesures de création d'emplois (ABM) qui toucheraient 80.000 chômeurs en 1985 contre 70.000 en 1984.

Le présent article compare les coûts qu'ont entraînés la mise en oeuvre des mesures de création d'emplois avec les économies réalisées grâce à elles au niveau des prestations de chômage et autres avantages financiers, afin d'évaluer leur efficacité en tant qu'instrument d'une politique de l'emploi. Les coûts de ces mesures et les coûts présumés dans l'hypothèse d'un chômage supplémentaire qui servent de base à la comparaison ne correspondent pas au coût moyen du chômage, étant donné que la catégorie de travailleurs bénéficiant de ces mesures diffère de par sa structure de l'ensemble des chômeurs. En effet, les mesures de création d'emplois ne concernent que les seuls chômeurs indemnisés alors que 35 % de l'ensemble des chômeurs ne perçoivent aucune indemnité tant de l'assurance chômage que de l'assistance chômage.

La plus grosse partie des coûts de ces mesures ABM sont à charge du budget de l'Institut Fédéral de l'Emploi. Le gouvernement fédéral et les "Länder" contribuent également à leur financement mais dans une mesure moindre ainsi que les promoteurs de projets.

Ce bilan a pour objet de comparer les coûts des mesures elles-mêmes avec les coûts qu'aurait engendrés une augmentation du chômage en l'absence de ces mesures. La mise au travail, grâce à ces mesures, de travailleurs précédemment en chômage a permis de réduire directement le taux de chômage et par là les dépenses de l'état. Elles ont permis en effet une réduction immédiate du coût des prestations de l'as-

surance chômage et de l'assistance chômage et une augmentation des recettes fiscales. A cet effet direct s'ajoutent les effets secondaires sur le volume de l'emploi qu'entraîne le maintien au travail des effectifs permanents occupés dans les mesures ABM et l'effet multiplicateur des revenus. Pour une moyenne de 70.000 travailleurs en chômage en 1984 aidés par ces mesures, l'effet indirect sur le volume de l'emploi est évalué à 30.000 postes (estimation pour un an). L'expérience montre qu'un tiers environ des emplois créés grâce à cet effet multiplicateur reviennent à des personnes qui précédemment n'exerçaient pas d'activité professionnelle (la "réserve silencieuse"); aussi convient-il de réduire d'autant le nombre des emplois créés pour évaluer de manière plus exacte dans quelle mesure les emplois ABM ont contribué réellement à réduire le chômage. Ainsi on estime à 90.000 le nombre de postes de travail que ces mesures ont permis de créer, soit directement soit indirectement, ce qui veut dire en d'autres termes que, sans ces mesures, il y aurait eu 90.000 chômeurs de plus.

Ce qui suit donne un aperçu des coûts de ces mesures, des économies qu'elles permettent de réaliser et des revenus supplémentaires directs et indirects qu'elles engendrent. Les coûts sont calculés pour chaque chômeur mis au travail et pour les 70.000 chômeurs qui ont en moyenne bénéficié de ces mesures en 1984.

Alors que le coût total que représente la mise au travail d'un chômeur dans le cadre de ces mesures s'élève à 36.000 DM par an, les économies réalisées sur les dépenses publiques et les recettes additionnelles sont évaluées à 25.000 DM auxquels il faut ajouter les effets indirects. Le tout représente 34.600 DM.

Même en ne tenant compte que des effets directs, on constate que 70 % des coûts des mesures ABM sont compensés par la réduction des dépenses et les recettes engendrées. Si l'on tient compte à présent des effets indirects, on peut estimer que ces mesures s'autofinancent à concurrence de 96 % de leur coût.

	Par personne bénéficiant des mesures ABM (DM)	Pour l'ensemble des 70.000 personnes touchées par les mesures ABM en 1984 (en millions de DM)
-extrapolation pour l'année-		
<u>Coûts des mesures ABM</u>		
Subventions	26.406	1.848
Prêts (perte d'intérêts)	346	24
<hr/>		
Montant total de l'aide (*)	26.752	1.872
Intervention des promoteurs (**)	9.186	643
<hr/>		
Coût total	35.938	2.515
=====	=====	=====
<u>Réduction directe des dépenses/ recettes supplémentaires directes</u>		
Réduction des dépenses	13.807	967
- économies réalisées sur les prestations de l'assurance chômage et de l'assistance-chômage y compris les cotisations à la sécurité sociale des chômeurs	13.492	
- assistance sociale/allocation de logement	315	
<hr/>		
Recettes supplémentaires	11.675	817
- cotisation à la caisse de pensions	3.660	
- cotisation à l'assurance maladie	727	
- cotisation à l'Institut fédéral de l'Emploi	1.325	
- Impôt sur les revenus	4.473	
- Impôts indirects	1.490	
<hr/>		
Total des économies et des recettes supplémentaires	25.482	1.784
<u>Réduction indirecte des dépenses recettes supplémentaires indirectes</u>		
Réduction des dépenses	3.300	231
- économies réalisées sur les prestations de l'assurance chômage et de l'assistance-chômage y compris les cotisations à la sécurité sociale des chômeurs		
- assistance sociale/allocation de logement	359	
<hr/>		
Recettes supplémentaires	5.804	406
- cotisation à la caisse de pensions	1.810	
- cotisation à l'assurance maladie	860	
- cotisation à l'Institut fédéral de l'Emploi	541	
- Impôt sur les revenus	1.750	
- Impôts indirects	843	
<hr/>		
Total des économies et des recettes supplémentaires	9.104	637
<hr/>		
Total des économies et des recettes supplémentaires directes et indirectes	34.586	2.421
=====	=====	=====

Ce bilan ne tient pas compte des autres effets positifs de ces mesures qui contribuent notamment à remédier aux effets néfastes du chômage tant sur le plan psychologique et mental des travailleurs que sur le plan professionnel (diminution des qualifications) ni de leur incidence sur la société dans son ensemble. Si l'on fait intervenir ces deux facteurs, le bilan serait encore plus favorable et le coût net des mesures largement compensé.

Il convient de signaler que cette comparaison coûts/profits s'appuie sur des hypothèses avancées par l'Institut Fédéral de l'Emploi au moment où il a établi son budget 1984. Les premiers résultats d'un examen de la structure financière des mesures ABM laissent présager que les demandes de subventions et par conséquent les coûts d'intervention pour chaque bénéficiaire dépasseraient légèrement les prévisions. Toutefois, ces nouvelles données ne sont guère susceptibles de modifier le bilan global.

- * y compris les dépenses additionnelles fédérales et provinciales
 ** y compris l'intervention de tiers

IRLANDE : Guichets uniques pour les petites entreprises

Suite à une recommandation du Livre Blanc sur la politique industrielle (voir inforMISEP no 8) un réseau national de centres d'information a été introduit. Ces centres ont été ouverts le 1er avril et regroupent sous un même toit des informations générales sur les aides et services de l'état en faveur des petites entreprises manufacturières.

L'objectif de ces centres d'information est d'aider les personnes qui créent une petite entreprise à être informées des aides que peuvent leur accorder les diverses agences de l'état et leur éviter de s'adresser à chacune de ces agences pour obtenir de tels renseignements.

Le personnel de ces centres a une bonne connaissance des services et incitants mis à la disposition des petites entreprises manufacturières par les agences concernées et est donc à même de les conseiller sur la voie à suivre la plus rapide et la plus efficace pour obtenir une aide de l'état pour la création d'une nouvelle entreprise manufacturière.

PAYS-BAS : Aide aux chômeurs qui s'installent à leur compte

A partir du 1er mai 1985 les chômeurs indemnisés qui désirent s'installer à leur compte mais qui ne disposent pas de fonds suffisants, peuvent sous certaines conditions bénéficier d'une assistance financière. Cette aide accordée en vertu du régime applicable aux travailleurs indépendants dans le cadre de la loi sur l'Assistance Sociale, pendant la période de démarrage, peut

consister en un complément au revenu pour atteindre un montant correspondant à celui de l'aide sociale ou en un crédit d'un montant maximal de 25.000 Dfl.

Sont admis au bénéfice de cette aide les chômeurs indemnisés et les travailleurs menacés de chômage, c'est-à-dire ceux pour lesquels il a été demandé une autorisation de licenciement auprès du bureau de l'emploi. En vertu de la possibilité existante de l'interchangeabilité des rôles, le partenaire du chômeur indemnisé peut également recourir à cette mesure.

Ce complément aux revenus de l'activité exercée à titre d'indépendant est destiné à porter ceux-ci au niveau du salaire minimum garanti et est octroyé en lieu et place de l'indemnité de chômage ou de l'aide sociale pendant 6 mois au cours de la période de démarrage de l'activité. Cette période peut être prolongée d'une nouvelle période de 6 mois, et dans certains cas exceptionnels de 6 mois supplémentaires.

Six mois après le début de l'activité, le service de l'administration communale responsable de l'assistance sociale procède à une évaluation de la situation de l'entreprise. Si l'étude du dossier montre que l'entreprise stagne et ne présente guère de chances de viabilité, l'administration communale doit cesser le versement de l'aide financière.

Toute personne qui au moment de s'installer à son compte a encore droit aux prestations de l'assurance chômage ou de l'assistance chômage peut, après cessation des ses activités en qualité d'indépendant, bénéficier à nouveau de celle-ci.

Travailleurs handicapés

GRECE : Embauche obligatoire de personnes handicapées

De nouvelles mesures pour la réhabilitation professionnelle des personnes handicapées sont prévues dans un projet de loi déposé au parlement.

L'élément le plus important est l'embauche obligatoire, par des entreprises privées, de personnes handicapées et ce jusqu'à 7 % de leurs effectifs.

Cette obligation ne s'applique pas aux petites entreprises. Pour le secteur public, la loi 1256/82 prévoit l'embauche obligatoire des personnes handicapées.

ITALIE : Révision de la réglementation sur le placement et le contrat de travail des standardistes atteints de cécité

Le registre professionnel national des standardistes atteints de cécité vient d'être étendu au niveau régional. Y sont inscrits les aveugles reconnus aptes à exercer la fonction de standardiste téléphonique.

Une commission régionale a été créée au niveau régional au sein du Bureau de travail, pour examiner l'aptitude des standardistes aveugles.

Les employeurs du secteur public sont tenus d'engager un aveugle inscrit au registre professionnel pour chaque bureau, siège ou bâtiment doté d'une centrale téléphonique.

Les employeurs du secteur privé sont tenus d'engager un aveugle inscrit au registre professionnel pour chaque centrale téléphonique disposant d'au moins cinq lignes urbaines.

Les employeurs doivent présenter dans les deux mois qui suivent le moment où prend cours cette obligation, une demande nominative pour l'embauche des standardistes en chômage inscrits au bureau provincial du travail. Dans le cas où l'employeur ne pourvoit pas à ces emplois dans les trente jours suivant la requête du Bureau de travail, ce dernier procède au placement en fonction du classement des personnes inscrites.

Une procédure différente est prévue pour le placement auprès des employeurs du secteur public.

Le transfert direct d'un standardiste non voyant d'une entreprise à une autre est autorisé.

Les standardistes bénéficient de ce droit au placement jusqu'à l'âge de 55 ans révolus.

ROYAUME-UNI : Code de savoir-faire en matière d'emploi des personnes handicapées

Le Royaume-Uni croit en l'importance d'un programme de formation destiné à sensibiliser les employeurs sur les capacités des handicapés et les informer de ce qu'ils peuvent et devraient faire pour améliorer les possibilités d'emploi de ces derniers.

Ce Programme a actuellement pris un nouvel élan en Grande Bretagne suite à la publication par la Commission des Services de la Main-d'Oeuvre et à la demande du gouvernement d'un code de savoir-faire concernant l'emploi des personnes handicapées. Ce code a été lancé au mois de novembre dernier par le Premier Ministre, et est le premier document de ce genre en Europe. Il vise à donner aux employeurs et travailleurs à tous les niveaux dans les entreprises et les organisations, des lignes de conduite à suivre pour les aider à assurer un traitement équitable aux travailleurs handicapés.

La Commission des Services de la Main-d'Oeuvre (MSC) a eu recours pour la préparation de ce code aux avis et à l'expérience de nombreux représentants des handicapés, des employeurs et des syndicats. Ce code dont l'utilisation est entièrement libre complète la législation existante dans ce domaine et qui reste d'application. Ce code peut être obtenu gratuitement. Le gouvernement prépare actuellement une vaste campagne de promotion auprès des employeurs dans tous les secteurs de l'activité économique.

Des représentants du gouvernement, des handicapés, de l'industrie et des syndicats participent à cette campagne ainsi que les propres équipes consultatives du MSC pour toutes questions relatives aux handicapés qui sont chargées de visiter les employeurs afin de promouvoir les possibilités d'emploi des handicapés.

La présentation du code de savoir-faire est attrayante. Il comprend deux parties contenues dans un seul document. La première partie s'adresse aux directeurs et

aux cadres supérieurs de direction et traite de l'importance pour les employeurs d'avoir à l'égard des personnes handicapées une politique d'emploi clairement établie et donne des conseils quant à la définition d'une telle politique.

La deuxième partie s'adresse aux personnes qui ont dans leurs attributions journalières les questions relatives à l'emploi et couvre entre autres :

- les procédures de recrutement pour que celles-ci soient équitables pour des travailleurs handicapés
- la conduite à suivre pour assurer aux travailleurs handicapés leur intégration dans la population active et toutes leurs chances de promotion et d'accès à la formation
- les options à envisager pour les travailleurs occupés atteint d'invalidité
- les actions à mener par les travailleurs et leurs représentants pour faciliter l'emploi des personnes handicapées
- un aperçu complet des aides financières et pratiques mises à la disposition des employeurs en Grande Bretagne pour leur faciliter l'embauche de travailleurs handicapés.

Dès que le code aura eu toute possibilité de se faire connaître et de se voir appliquer, le gouvernement procédera à l'examen des réactions à son égard et à son évaluation.

Autres catégories spéciales de travailleurs

ALLEMAGNE : Aide spéciale en faveur des soldats

Chaque année, quelque 200.000 jeunes effectuant leur service militaire et soldats qui ont signé un contrat d'engagement pour deux ans, quittent l'armée. Certains d'entre eux étaient en chômage avant d'être appelés sous les drapeaux. Leur retour à la vie civile leur cause de plus en plus de difficultés étant donné la situation actuelle sur le marché du travail.

Alors que les soldats qui ont signé des contrats d'engagement plus longs bénéficient d'une aide de l'état pour leur formation et de primes de réinsertion, les jeunes qui terminent leur service militaire ou leur service de deux ans ont besoin, plus que jamais et bien avant leur démobilisation, de l'aide que peut leur apporter les services de conseil, d'orientation et de placement, pour leur retour à la vie civile.

C'est le bureau de placement du lieu de résidence actuelle ou de l'endroit où ils comptent s'installer qui devrait se charger de l'orientation et du placement de ces jeunes pour pouvoir tenir compte directement des caractéristiques du marché régional de l'emploi. A cette fin, l'Institut Fédéral de l'Emploi a conclu avec le Ministre de la Défense un accord portant sur une "permission spéciale de weekend".

Les soldats en question pourront, sur simple demande, obtenir un congé spécial outre leur permission ou une permission prolongée pour leur permettre de se rendre au bureau de l'emploi dont ils relèvent afin d'y obtenir aide et conseil en matière d'orientation professionnelle et de placement.

Les soldats doivent prendre rendez-vous par téléphone ou par écrit avec les services compétents du bureau de l'emploi bien avant leur démobilisation. Le bureau de l'emploi envoie ensuite au soldat une lettre de convocation lui fixant un rendez-vous pour un vendredi ou un lundi matin. Le bureau de l'emploi s'efforce de choisir pour le jour de l'entretien une des dates proposées par les soldats après avoir consulté leurs supérieurs qui tiennent compte des obligations de service (comme les exercices et les manoeuvres).

La lettre de convocation du bureau de l'emploi dûment cachetée et signée par le responsable du service d'orientation professionnelle ou de placement est rendue au milicien comme attestation que l'entretien a bien eu lieu.

FRANCE : Assouplissement de la réglementation relative aux contrats de travail à durée déterminée, pour l'embauche des chômeurs de longue durée

Le décret du 3 avril 1985 assouplit les conditions d'utilisation des contrats de travail à durée déterminée lorsque ceux-ci sont utilisés pour l'embauche de chômeurs de longue durée.

Les conditions d'utilisation du contrat de durée déterminée sont régies par l'ordonnance du 5 février 1982. Celle-ci prévoit des cas d'utilisation limités: absence temporaire d'un salarié, surcroit exceptionnel et temporaire d'activité, tâche occasionnelle et non durable.

Les assouplissements prévus par le décret du 3 avril 1985 ne s'appliquent que pour l'embauche de chômeurs inscrits depuis plus de douze mois à l'ANPE. Dans ce cas, l'entreprise peut librement recourir au contrat à durée déterminée sans avoir à justifier des cas d'utilisation prévus par l'ordonnance. La durée maximale du contrat est alors portée de 12 à 24 mois.

IRLANDE : "Teamwork" (collaboration d'équipe)

Le plan de subventions en faveur de l'emploi des jeunes (GSYE) qui existe depuis 1978 a fait l'objet d'une révision et a été rebaptisé "Teamwork" (collaboration d'équipe). Il a été présenté par le Secrétaire d'Etat au Ministère du Travail le 4 mars 1985.

Le plan initial a été remplacé par le plan "Teamwork" suite aux conclusions d'un rapport préparé par un comité mixte mis en place par le Ministère du Travail et l'Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes pour procéder à l'évaluation du GSYE. L'objectif de cette évaluation était d'étudier les diverses manières de réviser le plan pour qu'il réponde aux engagements pris par le gouvernement de fournir aux jeunes des emplois meilleurs en un plus grand nombre.

"Teamwork" est conçu de manière à aider les communautés locales à offrir un **emploi temporaire dans la communauté** aux jeunes de 17 à 25 ans en chômage depuis plus de six mois.

Ce plan **couvre** une vaste gamme de projets ayant trait aux services en faveur des jeunes, aux activités sportives, aux services sociaux et communaux, aux activités culturelles, théâtrales et artistiques. Les projets présentant un caractère commercial ou relatifs au secteur de la construction ne sont pas admis au bénéfice de l'aide.

Toute organisation sans but lucratif qui poursuit essentiellement des objectifs sociaux ou culturels peut devenir **promoteur d'un projet**. Les promoteurs se voient gratifier d'une allocation de 70 IR£. par semaine pour couvrir en partie les coûts de mise au travail de chaque jeune et une allocation de 105 IR£. par semaine pour couvrir les frais d'une personne chargée de la surveillance. Les promoteurs peuvent en outre réclamer une intervention dans les frais de fonctionnement qui peut s'élever à 15 % maximum des allocations destinées à couvrir les salaires.

Une caractéristique nouvelle et importante du "Teamwork" réside dans le fait qu'un statut privilégié peut être accordé aux organisations qui offrent divers emplois permanents à 20 jeunes au moins. Dans ces cas une subvention complémentaire d'un montant maximum de 850 IR£. par an est accordée pour tout poste de travail offert dans le cadre du "Teamwork". Cette subvention est destinée à permettre aux organisateurs d'un projet d'engager un directeur à temps plein et de couvrir les frais de fonctionnement.

On espère que le projet "Teamwork" permettra d'aider les jeunes en leur offrant des possibilités d'emploi meilleures et supplémentaires et sera bénéficiaire aux associations de jeunes, organisations sportives, communautaires et autres en leur permettant d'offrir des services utiles qu'elles n'auraient pu faire sans cette aide.

Référence de la Communauté européenne :

Résolution du Conseil sur l'action à lutter contre le chômage de longue durée du 13 décembre 1984

IRLANDE : Programme d'emplois à caractère social

Le Programme d'emploi à caractère social a été introduit le 28 janvier 1985 par le Ministre du Travail. Il a pour but d'aider les chômeurs de longue durée en leur offrant dans le cadre de projets bénéficiaires à la communauté un emploi d'une durée moyenne de deux jours et demi par semaine pendant une période d'un an au maximum. L'administration de ce programme incombe au Service National de la Main-d'Oeuvre.

Les projets d'emplois peuvent émaner du secteur public ou d'organisations bénévoles. Les **projets** doivent répondre aux **conditions** suivantes:

- (a) satisfaire à des besoins réels dans la communauté;
- (b) être sans but lucratif;
- (c) ne pas se substituer aux emplois existants ni provoquer une réduction du temps de travail des travailleurs en place;
- (d) être d'une durée de quatre mois au moins et s'inscrire dans un programme d'ensemble destiné à

fournir à tous les chômeurs qui y prennent part, un emploi pendant une période d'un an. Aucune limite de temps n'est fixée à la durée de chaque projet pris isolément;

- (e) se dérouler dans des régions où le nombre de chômeurs de longue durée est suffisamment important que pour assurer une participation suffisante.

Pour pouvoir **bénéficier** d'un emploi dans le cadre de ce programme, le **postulant** doit

- (a) être en chômage depuis plus d'un an et toucher une indemnité d'assistance chômage **au moment de son inscription**. Au cours de cette période de chômage de 12 mois, le postulant peut avoir bénéficié d'une assistance-chômage, ou d'une indemnité de chômage pendant une certaine période suivie d'une allocation d'assistance-chômage, d'une indemnité pour incapacité de travail ou avoir participé à des cours de l'ANCO, du CERT (Conseil pour l'Enseignement, le Recrutement et la Formation dans les Industries Hôtelières, de la Restauration et du Tourisme) ou de l'IMI (Institut Irlandais de Management). La reprise d'activité pendant une durée de 6 semaines au maximum au cours de cette période de référence de 12 mois peut être autorisée.
- (b) être âgé de 25 ans au moins, sauf là où il s'avère qu'un nombre suffisant de candidats ne peut être recruté parmi les personnes de plus de 25 ans. Cependant, le nombre de travailleurs de moins de 25 ans mis au travail dans chaque projet ne peut dépasser le dixième de l'ensemble des effectifs.

Chaque personne reçoit une **rémunération** s'élevant à IR£. 70 pour deux jours et demi de travail hebdomadaire. Cette rémunération est imposable et sujette aux cotisations PRSI (ces cotisations relèvent de la catégorie J et dans la plupart des cas ne sont dues que par l'employeur). Les chômeurs mis au travail par l'intermédiaire de ce programme perdent leurs droits aux prestations de l'assurance chômage ou de l'assistance-chômage pendant toute la durée de leur service. Ils peuvent néanmoins prendre un autre emploi pendant les heures où ils ne travaillent pas à un projet relevant du programme.

Les organisations reçoivent une **subvention** destinée à couvrir les frais de matériel et de contrôle.

L'**objectif** du gouvernement est de faire participer à ce programme environ 10.000 personnes par an. A la lumière des résultats, il examinera la possibilité d'augmenter ce nombre ultérieurement.

Temps de travail

FRANCE : Aides à l'embauche à temps partiel

Deux décrets du 5 mars 1985 mettent en place des mesures d'incitation à l'embauche à temps partiel de certains chômeurs.

Ces mesures répondent à deux **objectifs** essentiels:

- favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle des chômeurs, en particulier des chômeurs de longue durée
- favoriser le développement du travail à temps partiel, dans le cadre de la politique d'aménagement et de réduction de la durée du travail.

Elles comprennent:

- une aide financière aux **employeurs** qui embauchent des chômeurs indemnisés ou ayant épuisé leurs droits à l'indemnisation ou inscrits depuis plus d'un an à l'ANPE.
Le contrat de travail doit prévoir une durée hebdomadaire d'au moins 18 heures. Le montant de l'aide accordée est fixé à 6 000 francs pour les embauches réalisées avant le 31 décembre 1985
- une compensation financière pour les **chômeurs** indemnisés lorsque la rémunération de l'emploi à temps partiel est inférieure à l'allocation de chômage. Cette compensation est égale à la différence entre le montant de l'allocation de chômage et celui du salaire perçu. Elle est versée pendant un an maximum (2 ans pour les plus de 50 ans).

ROYAUME-UNI : Le plan de libération d'emplois

Le plan de libération d'emplois, qui a été rendu fonctionnel pour la première fois le 3 janvier 1977, **encourage les travailleurs âgés à se retirer du marché du travail** en échange d'une indemnité hebdomadaire pour autant que les emplois ainsi libérés soient occupés par des chômeurs qui n'auraient pas été engagés autrement.

Le **remplaçant** doit être recruté soit pour l'emploi libéré par le travailleur qui se retire, soit pour un autre emploi rendu vacant à la suite d'une série de transferts ou de promotions incités par le départ du travailleur qui libère son emploi. Dans ce dernier cas, il faut que le lien soit clairement établi entre l'emploi rendu vacant par le départ d'un travailleur âgé et l'emploi disponible pour lequel le remplaçant est recruté de façon à donner toute satisfaction au Ministère de l'Emploi que l'engagement d'un nouveau travailleur est la conséquence directe du départ du travailleur qui libère son emploi. Si aucun lien de conséquence ne peut être établi, la demande sera rejetée.

Diverses modifications ont été apportées aux conditions d'accès à ce programme depuis son lancement. Le plan est accessible actuellement aux hommes âgés de 64 ans, aux femmes de 59 ans et aux travailleurs masculins handicapés de 60 à 63 ans. Le taux de

l'allocation hebdomadaire est variable selon la catégorie à laquelle appartient le bénéficiaire: pour les hommes de 64 ans et les femmes de 59 ans (Catégorie I) l'allocation est immunisée d'impôt tandis que les allocations versées aux travailleurs handicapés de 60 à 63 ans (Catégorie II) sont imposables (la loi prévoit en effet l'imposition des indemnités octroyées pendant toute période excédant un an). Pour chacune de ces catégories, des majorations sont prévues en faveur de certains bénéficiaires mariés. Les taux font l'objet d'un réajustement annuel. A partir du mois d'avril 1985, les taux en vigueur sont les suivants:

	Régime d'immunisation fiscale (Catégorie I)	Régime d'imposition (Catégorie II)
Taux majoré en faveur de certains bénéficiaires mariés	£ 63.00	£ 71.15
Taux minimum	£ 49.95	£ 58.35

Le programme actuel n'est accessible qu'aux travailleurs à temps plein (c'est-à-dire qui travaillent au moins 30 heures par semaine) et qui occupent leur présent emploi depuis 12 mois au moins. N'y sont pas admis, les travailleurs indépendants, les travailleurs saisonniers, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs engagés pour un contrat à durée limitée, les travailleurs sous préavis, les travailleurs ayant atteint l'âge légal de la retraite et les travailleurs occupés dans le cadre de programmes d'emploi financés par le gouvernement. Les candidatures peuvent être envoyées jusqu'au 31 mars 1986.

Le plan de libération d'emplois à **temps partiel** a débuté en octobre 1983. Il vise à encourager les travailleurs âgés à exercer leur activité à temps partiel au cours des dernières années précédant leur mise à la retraite pour pouvoir ainsi offrir aux chômeurs des emplois à temps partiel en plus grand nombre. Ce programme continuera à fonctionner jusqu'à la fin du mois de mars 1986.

Dans le cadre de ce programme une indemnité hebdomadaire est accordée à toute personne qui n'exerce plus son activité qu'à mi-temps pour autant qu'un chômeur soit engagé pour l'autre mi-temps. Les bénéficiaires de ce programme doivent être âgés de 59 ans pour les femmes, de 62 à 64 ans pour les hommes et de 60 à 61 ans pour les travailleurs masculins handicapés. Le montant de l'indemnité est variable. Les indemnités accordées aux hommes de 64 ans et aux femmes de 59 ans ne sont pas imposables. Les indemnités pour travailleurs âgés de 62 et 63 ans et travailleurs masculins handicapés âgés de 60 et 61 ans sont imposables. Dans chaque catégorie d'indemnité, imposable ou non, des

allocations majorées sont prévues en faveur de certains bénéficiaires mariés. Actuellement les taux sont les suivants :

	Régime d'im-munisation fis-cale	Régime d'impo-sition
Taux majoré en faveur de cer-tains bénéfi-ciaires mariés	£ 35.55	£ 40.70
Taux minimum	£ 28.95	£ 33.80

A partir du 29 avril 1985, les employeurs qui en remplacement des travailleurs libérés embauchent des travailleurs en chômage répondant à certaines condi-tions se verront accorder une prime pouvant s'élever à £ 840 au maximum.

Divers

IRLANDE : Proposition pour une réforme des relations professionnelles

Des propositions pour une réforme des relations professionnelles ont fait l'objet d'une publication du Mi-nistre du Travail le 21 mars 1985. Cette publication a été précédée de consultations avec les organisations syndicales et patronales et sera suivie d'autres consul-tations plus poussées. La réforme actuelle porte sur le **cadre** de référence du système des relations profes-sionnelles en Irlande dont les deux composantes essen-tielles sont la législation en matière d'emploi et de travail et les institutions qui ont pour mission de résoudre les conflits industriels et de veiller à l'appli-cation des diverses lois sur l'emploi.

En ce qui concerne la législation en matière de **con-flits industriels**, ce sont les Lois sur les Conflits indus-triels de 1906 qui régissent essentiellement toutes les actions industrielles. Bien que de nombreux cas de jurisprudence se soient développés autour de la Loi sur les Conflits industriels, celle-ci n'est en aucune façon ni simple ni claire et a résulté en une certaine confusion quant à son étendue et son application. De plus cette législation telle qu'elle existe actuellement décharge de toute responsabilité pour dommages cau-sés le travailleur qui entreprend certaines actions pour provoquer ou encourager un conflit industriel mais elle ne lui confère aucun droit d'entreprendre de telles actions.

Il est dès lors proposé de procéder à une réévaluation immédiate de tous les aspects de la législation sur les conflits industriels ce qui devrait permettre de redéfinir les concepts et libertés sous-jacents à la législation de 1906 pour faire de celle-ci un cadre de référence mieux adapté aux conditions modernes du monde indus-triel, que les dispositions actuellement en vigueur.

Une deuxième proposition importante concerne les **organismes officiels** chargés de résoudre les litiges. La modification la plus importante a pour objet la créa-tion d'une Commission sur les relations professionnelles, en vue de promouvoir de bonnes relations indus-trielles à tous les niveaux et qui aurait dans ses attributions la conciliation, les services de conseil, la recherche et l'évaluation. La création d'un tel organis-me a pour but de permettre à l'actuel Tribunal du Travail de mieux concentrer ses efforts à ses fonctions d'enquête et autres. La Commission proposée relève-rait de la responsabilité d'un conseil indépendant et

devrait contribuer de manière permanente et par dif-férentes voies à l'amélioration des relations profes-sionnelles.

Les **autres propositions** portent sur les codes de procé-dures, la structure syndicale et le dispositif de fixation des salaires minima. L'objectif des diverses proposi-tions présentées sous ces rubriques est l'amélioration d'un certain nombre de caractéristiques critiques de la structure et de la procédure du système des relations professionnelles.

PAYS-BAS : Vers une législation sur les services pour l'emploi

Le Cabinet a souscrit à la recommandation faite par le Conseil Economique et Social (SER) de doter l'adminis-tration nationale et régionale des services pour l'em-ploi d'une structure tripartite dans laquelle sont repré-sentés le gouvernement et les organisations patronales et syndicales.

Ceci ressort de la réponse faite par le Cabinet au rapport intérimaire du SER concernant la nouvelle législation sur les services pour l'emploi qui a été soumise au SER et à la Deuxième Chambre. Dans sa réponse, le Cabinet fait l'évaluation des grandes lignes du rapport intérimaire qui doit servir de cadre de référence et de base à une nouvelle législation en matière des services pour l'emploi. Le Cabinet consi-dère qu'une gestion tripartite accompagnée d'une dé-centralisation des activités répond à sa politique géné-rale visant à arriver autant que possible à une plus grande décentralisation, privatisation et dérégulation.

Le Cabinet approuve également dans ses grandes lig-nes la structure proposée par le SER pour les compo-santes nationales, provinciales et régionales de la structure tripartite. Le SER recommande que le dispo-sitif existant des services pour l'emploi soit à l'avenir placé sous la tutelle d'un bureau national pour l'emploi et que les bureaux régionaux pour l'emploi soient également dotés d'une structure de gestion tripartite.

Le Cabinet ne partage pas l'avis du SER selon lequel, même dans le cadre d'une administration tripartite, le financement de la politique de la main-d'oeuvre doit se faire uniquement sur le compte du budget national. Selon lui, chaque partie devrait y contribuer de ma-nière significative.

Taux de conversion approximatif des changes

Une unité de Monnaie Européenne (ECU) équivaut approximativement aux monnaies nationales suivantes (mai 1985) :

. Allemagne	2.21 DM
. Belgique	44.5 FB
. Danemark	7.9 DAK
. France	6.8 FF
. Grèce	97 Drx
. Irlande	0.72 IR£
. Italie	1426 Lit
. Luxembourg	44.5 FL
. Pays-Bas	2.5 Hfl
. Royaume-Uni	0.59 £

Les correspondants du MISEP

Belgique	Alfons Verlinden, Ministère de l'Emploi et du Travail
Danemark	Erik Lyngse, Arbejdministeriet
Allemagne	Magda Kugler-Dabrowski, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung Lutz Vogt, Bundesanstalt für Arbeit
Grèce	Anastassio Bougas, Ypourgion Ergasias Angelo Zisimopoulos, O.A.E.D.
France	Denise Annandale, Agence Nationale pour l'Emploi Claire Aubin, 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
Royaume-Uni	Ron Sirett, Department of Employment
Communauté Européenne	Andrew Chapman, DG V/A/1
Secrétariat	Centre Européen "Travail et Société" (Heinke Hubert)

