

FEUILLE D'INFORMATION SUR LE CONTRAT DE RÉINSERTION-EMPLOI

A qui s'adresse le contrat de réinsertion-emploi?

Le contrat de réinsertion-emploi prévu aux articles L.524-2 et suivants s'adresse :

- aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans
- ou aux salariés bénéficiant d'un reclassement externe
- ou aux salariés bénéficiant du statut de salarié handicapé

et inscrits à l'ADEM depuis 1 mois au moins.

De quoi s'agit-il ?

L'ADEM peut proposer un contrat de réinsertion-emploi comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique.

Le promoteur désigne un tuteur pour assister et encadrer le demandeur d'emploi pendant la durée du contrat de réinsertion-emploi. Dans le délai d'un mois à partir de la conclusion du contrat, le promoteur et le tuteur établissent ensemble avec le demandeur d'emploi un plan de formation qui sera communiqué en copie à l'ADEM.

Le contrat de réinsertion-emploi est conclu pour une durée de 12 mois.

Si le contrat de réinsertion-emploi est conclu immédiatement après le stage de professionnalisation prévu à l'article L.524-1. du Code du travail avec le même promoteur, sa durée est déduite de la durée du stage.

Quels sont les droits et devoirs du demandeur d'emploi pendant le contrat ?

La rémunération pendant le contrat de réinsertion-emploi dépend du statut du demandeur d'emploi. Il faut donc se rapporter à la situation du demandeur d'emploi :

- **Si le demandeur d'emploi ne bénéficie pas de l'indemnité de chômage :**

Le demandeur d'emploi non indemnisé touche une indemnité versée par l'ADEM égale au salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

- **Si le demandeur d'emploi est chômeur indemnisé :**

Le chômeur indemnisé garde le bénéfice du montant de son indemnité de chômage complet augmentée d'une indemnité complémentaire fixée à 339.35 € (indice 814.40).

Au cas où l'indemnité de chômage est inférieure au niveau du salaire social minimum pour salariés non qualifiés, le demandeur d'emploi touche une indemnité versée par l'ADEM égale au salaire social minimum pour salariés non qualifiés augmentée d'une indemnité complémentaire fixée à 339.35 € (indice 814.40)

- **Si le demandeur d'emploi est bénéficiaire d'un reclassement externe :**

Le demandeur d'emploi bénéficiant d'une indemnité d'attente ou d'une indemnité professionnelle d'attente en garde le bénéfice augmentée d'une indemnité complémentaire fixée à 339.35 € (indice 814.40).

Au cas où l'indemnité d'attente ou l'indemnité professionnelle d'attente est inférieure au niveau du salaire social minimum pour salariés non qualifiés, le demandeur d'emploi touche une indemnité versée par l'ADEM égale au salaire social minimum pour salariés non qualifiés augmentée d'une indemnité complémentaire fixée à 339.35 € (indice 814.40) en remplacement.

Le paiement de l'indemnité d'attente ou de l'indemnité professionnelle d'attente est alors suspendu sans qu'aucune décision de la Caisse Nationale d'Assurance Pension ne soit nécessaire, pendant toute la durée du contrat et reprendra à la fin du contrat en cas de non-embauche par le promoteur sur simple information de l'ADEM.

- **Si le demandeur d'emploi est bénéficiaire du statut de salarié handicapé :**

Le demandeur d'emploi bénéficiant du revenu pour personnes gravement handicapées garde le bénéfice augmenté d'une indemnité complémentaire fixée à 339.35 € (indice 814.40).

Au cas où le revenu pour personnes gravement handicapées est inférieur au niveau du salaire social minimum pour salariés non qualifiés, le demandeur d'emploi touche une indemnité versée par l'ADEM égale au salaire social minimum pour salariés non qualifiés augmentée d'une indemnité complémentaire fixée à 339.35 € à l'indice 814.40 en remplacement.

Le paiement du revenu pour personnes gravement handicapées est suspendu sans qu'aucune décision du Fonds National de Solidarité ne soit nécessaire, pendant toute la durée du contrat et reprendra à la fin du contrat en cas de non-embauche par le promoteur sur simple information de l'ADEM.

En cas de travail à temps partiel, les indemnités pourront être adaptées à la durée de travail

La rémunération est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires, la part patronale étant prise en charge par le Fonds pour l'emploi.

Les demandeurs d'emploi pourront également bénéficier d'une prime de mérite facultative de la part du promoteur.

Le demandeur d'emploi bénéficie de 2 jours de congé par mois. Ce congé doit être pris avant la fin du contrat. Le congé non pris ne donnera pas droit à une compensation financière.

Durant le contrat, le demandeur d'emploi est dispensé de se présenter aux bureaux de placement de l'ADEM. Cependant **les demandeurs d'emploi bénéficiant d'un reclassement externe** devront le cas échéant se présenter à la réévaluation médicale prévue à l'article L.551-6 (4) du Code du travail. Une non-présentation entraînera les sanctions prévues par le même article.

En cas de maladie, le demandeur d'emploi doit en avertir le promoteur dès le premier jour. Un certificat médical devra être transmis au promoteur au plus tard le 3^{ème} jour d'absence.

Le demandeur d'emploi doit se conformer au règlement intérieur et respecter les consignes de sécurité de l'entreprise.

Quels sont les droits et devoirs du promoteur pendant le contrat ?

Le contrat de réinsertion-emploi est réservé aux promoteurs qui peuvent offrir aux demandeurs d'emploi une réelle perspective d'emploi au terme du contrat.

Le promoteur désigne un tuteur chargé d'encadrer et d'assister le stagiaire pendant toute la durée du contrat. Dans le délai d'un mois à partir de la conclusion du contrat, le promoteur et le tuteur établissent ensemble avec le demandeur d'emploi un plan de formation qui sera communiqué en copie à l'ADEM.

Les frais occasionnés par la nature du travail notamment en matière d'outils de travail et de moyens de protection relatifs à la sécurité et à la santé du stagiaire sont à charge du promoteur.

Chaque mois, le promoteur fait parvenir un relevé de présence du demandeur d'emploi au plus tard le 3^{ème} jour ouvrable du mois suivant à l'ADEM. En cas de maladie du stagiaire, il en informe l'ADEM dès le premier jour et transmet sans délai une copie du certificat médical à l'ADEM.

Le promoteur règle à l'ADEM une quote-part correspondant à 50 % du salaire social minimum pour salariés non qualifiés au plus tard à la fin du mois suivant la facture établie par l'ADEM. En cas d'occupation d'un demandeur d'emploi du sexe sous représenté, la quote-part du promoteur est ramenée à 35 %.

Le promoteur peut verser une prime de mérite au demandeur d'emploi. Cette prime fait partie intégrante de l'indemnité du demandeur d'emploi et est imposable en tant que telle.

Le promoteur précise dans le relevé de présence mensuel si une prime de mérite est payée ou non et accompagne le relevé de présence, le cas échéant, du décompte mensuel de prime dûment complété avec la copie du bulletin de virement acquitté attestant le paiement effectué par le promoteur.

Que se passe-t-il à la fin du contrat ?

Le contrat de réinsertion-emploi prend en principe fin à son terme.

Il peut également prendre fin avant cette date en cas de placement du demandeur d'emploi dans un emploi approprié soit auprès du promoteur soit auprès d'un autre employeur.

A la fin du contrat, le promoteur doit informer l'ADEM sur les possibilités d'insertion du demandeur d'emploi à l'intérieur de l'entreprise.

Si le demandeur d'emploi n'est pas embauché par l'entreprise à la fin du contrat, le promoteur établit un certificat renseignant sur les compétences acquises par le demandeur d'emploi pendant le contrat.

En cas de recrutement du personnel dans les trois mois suivant la fin du contrat de réinsertion-emploi, le promoteur est obligé d'embaucher par priorité l'ancien bénéficiaire d'un contrat de réinsertion-emploi redevenu demandeur d'emploi, qui répond aux qualifications et profils exigés. Le promoteur doit en informer le demandeur d'emploi qui dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Le promoteur ou le demandeur d'emploi qui souhaite mettre fin au contrat de réinsertion-emploi avant son échéance doit adresser une demande écrite motivée à l'ADEM et avoir obtenu l'accord préalable de l'ADEM pour mettre fin au contrat.

Le demandeur d'emploi indemnisé ou non, ne peut refuser sans motif valable le contrat de réinsertion-emploi lui proposé par l'ADEM ou y mettre fin au risque de s'exposer aux sanctions prévues par la loi. Peut constituer un motif valable par exemple le fait que l'occupation ne réponde pas aux critères d'un emploi approprié tel que défini par le Règlement grand-ducal du 25 août 1983 définissant les critères de l'emploi approprié.

L'ADEM peut également résilier le contrat de réinsertion-emploi en cas de non-respect par les parties des dispositions légales régissant le contrat de réinsertion-emploi ainsi que des termes du contrat. En particulier, le contrat de réinsertion-emploi sera résilié avec effet immédiat en cas de non règlement de la quote-part due par le promoteur. Par ailleurs, la résiliation du contrat ne dispense pas le promoteur de régler les montants échus à l'ADEM