

N° 8153<sup>3</sup>

CHAMBRE DES DÉPUTÉS

## PROJET DE LOI

portant modification du Chapitre III du titre Premier  
du livre V du Code du travail

\* \* \*

### AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(3.10.2025)

Le projet de loi sous avis (ci-après le « Projet ») a pour objet de modifier le Chapitre III du Titre Premier du Livre V du Code du travail qui a trait à l'établissement d'un **plan de maintien dans l'emploi** :

- d'une part, en adaptant ponctuellement certaines dispositions de manière à reconnaître au Comité de conjoncture la faculté de demander aux partenaires sociaux ayant signé un PMDE des informations relatives à sa mise en œuvre ;
- d'autre part, en introduisant des dispositions qui déterminent les conditions et modalités relatives au cofinancement par le Fonds pour l'emploi des formations assurées dans le cadre d'un PMDE.

La Chambre de Commerce entend formuler un certain nombre de commentaires à la lumière de l'avis du Conseil d'Etat du 1<sup>er</sup> juillet 2025<sup>1</sup> dans lequel plusieurs oppositions formelles ont été émises.

#### En bref

- S'il s'agit notamment de mettre fin à une insécurité juridique en créant une base légale pour les conditions et modalités (d'ores et déjà appliquées) de cofinancement par le Fonds pour l'emploi des formations assurées dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi, certaines dispositions du projet de loi restent encore à clarifier ou compléter.
- La Chambre de Commerce est en mesure d'approuver le projet de loi sous avis sous réserve de la prise en compte de ses remarques.

\*

#### CONTEXTE

Le plan de maintien dans l'emploi (ci-après « PMDE ») est une mesure qui s'inscrit dans le cadre de la politique de maintien dans l'emploi en visant à éviter le recours à un plan social. Ainsi, lorsque des problèmes d'ordre économique ou financier sont pressentis dans une entreprise, les partenaires sociaux ont la possibilité d'entamer des discussions en vue d'établir un tel PMDE. Alternativement, le Comité de conjoncture peut aussi prendre l'initiative d'inviter les partenaires sociaux à entamer de telles discussions.

Si le contenu d'un PMDE est variable, l'objectif est d'effectuer une gestion anticipative des effets des restructurations envisagées en évitant le recours à des licenciements ou à un plan social et, comme l'indiquent les auteurs du Projet dans l'exposé des motifs, « *de trouver des solutions alternatives<sup>2</sup> dans*

<sup>1</sup> <https://conseil-etat.public.lu/fr/avis/2025/juillet2025/01072025/61314.html>

<sup>2</sup> via des instruments de maintien de l'emploi dans l'entreprise (réduction du nombre d'intérimaires, départs naturels, chômage partiel, préretraite-ajustement...), des instruments de restructuration interne ou intra-groupe (réduction des contrats à durée déterminée, prêt temporaire de main d'œuvre...) ou des réaffectations externes (accompagnement personnalisé des transitions de carrière, aide au réemploi, aides pour salariés âgés...)

*le cadre du dialogue social afin que les salariés menacés de licenciement ne soient pas confrontés au chômage, respectivement de pouvoir mieux organiser les transitions des salariés, sans passer par une période de chômage ».*

Les partenaires sociaux sont encouragés dans cette démarche par le biais d'aides financières de l'Etat destinées aux salariés et aux employeurs (prise en charge de frais de formation, de reconversion et de consultance, prêt temporaire de main-d'œuvre, possibilité de réduction de la participation aux frais de la préretraite, aides à l'embauche ; ...) ou par le recours à certains instruments suivant des modalités plus favorables (aide au réemploi en cas de prêt temporaire de main-d'œuvre, remboursement partiel des frais en cas de préretraite, aide à l'embauche de chômeurs âgés provenant d'une entreprise avec un plan de maintien dans l'emploi, subsides pour formations de requalification des salariés, ...).

Du fait que les aides financières ou subventions ainsi octroyées sont à charge du Fonds pour l'emploi et peuvent engager des frais supplémentaires considérables pour l'Etat, le PMDE négocié doit être avisé par le Comité de conjoncture et homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, pour que l'entreprise puisse bénéficier de certains avantages directement liés à l'existence d'un PMDE.

Le PMDE doit être signé par les partenaires sociaux aux niveaux appropriés<sup>3</sup> conformément aux dispositions de l'article L. 513-4 du Code du travail. Les signataires ne s'engagent pas à parvenir à un résultat déterminé (obligation de résultat), mais doivent accomplir toutes les diligences nécessaires à la réalisation des objectifs poursuivis par le plan PMDE.

Dans ce contexte, le Projet sous avis propose de modifier le Chapitre III du Titre Premier du Livre V du Code du travail de manière à y introduire :

- la faculté pour le Comité de conjoncture de demander aux signataires d'un PMDE des informations relatives à sa mise en œuvre afin de pouvoir mettre en place un suivi cohérent et adéquat permettant l'évaluation de la situation économique et financière de l'entreprise ;
- les conditions et modalités relatives au cofinancement par le Fonds pour l'emploi des formations assurées dans le cadre d'un PMDE afin de mettre fin à une insécurité juridique en créant une base légale pour les conditions et modalités d'ores et déjà appliquées.

\*

## CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

### **I. Quant à la faculté de demander aux partenaires sociaux ayant signé un PMDE des informations relatives à sa mise en œuvre (article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup> du Projet)**

L'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup> du Projet sous avis complète le paragraphe 5 de l'article L. 513-3 du Code du travail qui actuellement dispose que « [l]e secrétariat du Comité de conjoncture accompagne la mise en œuvre et le suivi des plans de maintien dans l'emploi » par quatre alinéas.

Ces alinéas prévoient que, sur demande écrite du secrétariat du Comité de conjoncture, les partenaires sociaux aux niveaux appropriés ayant signé un PMDE sont tenus de lui faire parvenir, endéans le mois suivant la réception de la demande, toutes les informations demandées relatives à/aux :

- mesures fixées dans le PMDE effectivement mises en place ;
- nombre des personnes touchées par chacune de ces mesures ;
- moyens propres investis dans le cadre de la mise en œuvre de ces mesures ;
- l'utilisation des aides financières ou subventions touchées dans le cadre de ces mesures.

En outre, il est prévu que la liste des informations à renseigner puisse être complétée par règlement grand-ducal à prendre sur avis Conseil d'Etat. Sur ce dernier point, la Chambre de Commerce relève que dans son avis du 1<sup>er</sup> juillet 2025, le Conseil d'Etat a émis une opposition formelle au motif que

<sup>3</sup> Il y a lieu d'entendre par partenaires sociaux aux niveaux appropriés d'un côté l'employeur et/ou une organisation professionnelle patronale et, d'un autre côté, la délégation du personnel, les organisations syndicales signataires de la convention dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail et les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale, respectivement justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie au sens des articles L. 161-3 à L. 161-8 dans le cas d'entreprises non soumises à l'obligation d'instituer une délégation du personnel.

dans cette matière, « le législateur a une compétence retenue » qu'il ne peut donc pas abandonner au pouvoir réglementaire, de sorte que la liste informations qui peuvent être demandées par le Comité de conjoncture ressort exclusivement de la loi.

Enfin, s'agissant du quatrième alinéa qui dispose que :

« *Si les partenaires sociaux aux niveaux appropriés, ayant signé un plan de maintien dans l'emploi, se trouvent dans l'impossibilité de fournir les informations demandées, communiquent des informations délibérément fausses ou refusent de transmettre les informations demandées, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut, sur avis du Comité de conjoncture, retirer l'homologation prévue au paragraphe 4.* »<sup>4</sup>,

la Chambre de Commerce note avec satisfaction que dans son avis du 1<sup>er</sup> juillet 2025, le Conseil d'Etat demande la suppression :

- du verbe « pouvoir » au motif qu'il est susceptible de conférer un pouvoir discrétionnaire au ministre, ce qui est inconcevable dans une matière réservée à la loi ; ainsi que
- des termes « *se trouvent dans l'impossibilité de fournir les informations demandées* », pour violation du principe de proportionnalité.

## II. Quant aux conditions et modalités relatives au cofinancement par le Fonds pour l'emploi des formations assurées dans le cadre d'un PMDE (article 1<sup>er</sup>, point 2<sup>o</sup> du Projet)

Actuellement, s'agissant des frais afférents à l'établissement d'un PMDE, le Code du travail prévoit la prise en charge par le Fonds pour l'emploi<sup>5</sup> :

- des frais d'expertise par des experts externes, en cas d'examen approfondi de la situation économique, financière et sociale d'une entreprise par le secrétariat du Comité de conjoncture et de décision de ce dernier de confier cette mission à de tels experts<sup>6</sup>;
- des frais engendrés par des mesures de maintien dans l'emploi prévues dans un PMDE.

L'article 1<sup>er</sup>, point 2<sup>o</sup> du Projet sous avis complète ces dispositions en fixant les conditions et les modalités du cofinancement (par le Fonds pour l'emploi) des frais réels<sup>7</sup> des formations assurées dans le cadre d'un PMDE<sup>8</sup> :

- selon le futur article L. 513-5, paragraphe 1 : le **taux de cofinancement** est fixé à 50% des coûts réels des formations qui visent un poste interne auprès du même employeur et de 100% des coûts réels des formations pour un poste externe auprès d'un employeur. Au-delà du fait que dans l'hypothèse d'un taux de 100%, il n'est pas correct de parler de « cofinancement », la différence de taux interroge la Chambre de Commerce à défaut d'explications dans le commentaire des articles ;
- selon le futur article L. 513-5, paragraphe 3 : les **cas d'exclusion du cofinancement de certaines formations** concernent notamment les formations dépassant 480 heures et celles dépassant 20.000 euros. Si dans son avis du 1<sup>er</sup> juillet 2025, le Conseil d'Etat s'interroge sur l'intention des auteurs (refus de cofinancement dès que lesdites limites sont dépassées ou bien cofinancement à hauteur de ces limites ?) et demande, sous peine d'opposition formelle et pour des raisons de sécurité juridique, de lever cette ambiguïté, la Chambre de Commerce souhaiterait, pour sa part, que le dépassement de ces limites ne soient pas un motif d'exclusion, mais plutôt un plafonnement du cofinancement qui pourrait avoir lieu « dans la limite » de 20.000 euros et de 480 heures.

Aussi, la Chambre de Commerce propose de modifier le libellé du paragraphe 3 du futur article l'article L. 513-5, comme suit :

« (3) *Sont exclues de l'application du présent article :*

1<sup>o</sup> *les formations **dépasant dans la limite** de 480 heures de formation;*

4 Texte souligné par la Chambre de Commerce

5 cf. article L. 631-2 du Code du travail, spécialement le paragraphe 1<sup>er</sup>, point 42

6 Cette faculté est prévue à l'article L. 513-1, paragraphe 3 du Code du travail.

7 Les frais réels de formation sont « les droits d'inscription des participants, le coût salarial des formateurs internes, le coût du matériel pédagogique utilisé par le salarié et le coût de location des locaux pour les formations internes ».

8 Quatre nouveaux articles sont insérés à la suite de l'article L. 513-4 du Code du travail.

2° les formations prises en charge ou cofinancées dans le cadre d'un plan ou projet de formation tel que défini aux articles L. 542-9 et L. 542-11 ;

3° les formations prévues à l'article L. 234-7 ;

4° les formations prises en charge ou cofinancées par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions dans le cadre de la formation professionnelle continue ;

5° les formations d'un coût ~~supérieur à~~ **dans la limite de 20.000 euros.** »

- enfin, le futur article L. 513-6, sous les paragraphes 1 et 2, définit les hypothèses dans lesquelles la prise en charge des frais réels n'incombera pas au Fonds pour l'emploi mais reviendra (i) soit à l'employeur dans le cas d'un licenciement pour des raisons non-inhérentes à la personne avant la fin de la formation entamée, (ii) soit au salarié en cas de démission de ce dernier<sup>9</sup>.

La Chambre de Commerce est d'avis qu'une hypothèse supplémentaire devrait prévoir que les frais réels de formation doivent également incomber au salarié lorsque celui-ci est licencié pour faute grave, dans un souci de symétrie avec les dispositions existantes aux articles L. 542-15 et suivants du Code du travail qui visent les investissements en formation professionnelle continue réalisés par l'entreprise au profit du salarié.

\*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce est en mesure d'approuver le projet de loi sous avis sous réserve de la prise en compte de ses remarques.

---

<sup>9</sup> Sauf en cas de faute grave de l'employeur