

N°8234

PROJET DE LOI

portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

*

Art. 1^{er}. À la suite de l'article L. 513-4 du Code du travail, il est inséré un chapitre IV nouveau, comprenant les articles L. 514-1 à L. 514-10 nouveaux, libellé comme suit :

« Chapitre IV. – Programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Section 1. – Définitions et phase préliminaire

Art. L. 514-1.

Au sens du présent chapitre on entend par :

1° « programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » : un programme à destination des entreprises luxembourgeoises et de leurs salariés impactés pour répondre aux nouvelles exigences et évolutions du marché du travail qui sont dues à des tendances technologiques, environnementales, réglementaires ou sociétales ;

2° « salarié impacté » : un salarié ayant une ancienneté d'au moins douze mois, dont le poste est impacté par des tendances structurelles du marché économique, et qui est, par conséquent, en besoin d'une requalification ou d'une montée en compétences d'au moins cent-vingt heures de formation, afin de sécuriser son employabilité au sein de l'entreprise et au-delà ;

3° « tendances structurelles du marché économique » : les tendances technologiques, environnementales, réglementaires ou sociétales auxquelles la définition de la notion de « programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » visée au point 1° fait référence ;

4° « montée en compétences » : l'acquisition de nouvelles aptitudes professionnelles permettant au salarié impacté de gérer ses futures missions dans son métier ou dans son domaine d'activité actuel ;

5° « requalification » : la reconversion professionnelle en vue de l'acquisition de nouvelles connaissances permettant au salarié impacté d'occuper un autre poste dans l'entreprise participante ou dans une autre entreprise ;

6° « frais directs de formation » : les frais à payer à l'organisme de formation pour inscrire un salarié impacté à une formation et, le cas échéant, à l'examen correspondant, à l'exclusion des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement ;

7° « micro, petites, moyennes et grandes entreprises » : entreprises telles que définies par l'article 2, points 12°, 17°, 18° et 19° de la loi modifiée du 9 août 2018 relative à un régime d'aides en faveur des petites et moyennes entreprises.

Art. L. 514-2.

(1) L'entreprise qui constate une transformation de ses activités, métiers ou besoins en compétences, suite à de nouvelles tendances structurelles du marché économique et qui souhaite investir de manière préventive dans les compétences de son personnel peut, après en avoir informé sa délégation du personnel, introduire une demande auprès du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en vue de participer au programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences destiné à faire face à la disparition ou la transformation profonde d'emplois existants dans l'entreprise et pour tenir compte des nouveaux profils d'emplois lorsque ceux-ci sont susceptibles d'avoir des incidences significatives sur l'emploi dans un ou plusieurs départements de l'entreprise.

Pour être éligible l'entreprise doit remplir les conditions suivantes :

1° avoir son siège social au Grand-Duché de Luxembourg ;

2° avoir une activité réelle au Grand-Duché de Luxembourg depuis au moins trois ans ;

3° ne pas être en difficulté économique, au sens de l'article 2, point 18 du règlement n°651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité.

(2) Afin de justifier que les conditions prévues au paragraphe premier, alinéa premier, sont remplies, la demande doit contenir des documents par lesquels l'entreprise :

1° expose une vue claire sur les tendances structurelles du marché économique qui vont impacter l'entreprise dans les années à venir et sur sa direction stratégique ;

2° démontre des besoins importants en termes de montée en compétences ou de requalification du personnel.

(3) L'entreprise dont l'éligibilité a été établie sur base des critères visés ci-dessus, est invitée à choisir un consultant agréé ou une entreprise de conseil agréée au sens de l'article L. 514-3 auquel, ou à laquelle, elle demande un devis qui contient obligatoirement une description des services proposés, l'estimation de charge de travail en jours-homme, le taux journalier applicable par jour-homme, le cas échéant, une précision des logiciels utilisés et des frais applicables, ainsi que les coordonnées des personnes impliquées pour réaliser l'analyse prévisionnelle et la préparation du plan de formation au sens de l'article L. 514-4.

Un dossier de candidature, contenant les coordonnées du consultant agréé choisi ou de l'entreprise de conseil agréée choisie ainsi que le devis susmentionné, est soumis au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi pour approbation.

Le nombre de salariés occupés par l'entreprise participante au moment du dépôt du dossier à l'Agence pour le développement de l'emploi est le nombre de référence pour l'application des dispositions relatives à la participation financière du Fonds pour l'emploi pendant toute la durée du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

L'entreprise peut, à tout moment de la phase d'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation, envoyer un devis adapté au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi pour approbation.

Art. L. 514-3.

(1) Pour pouvoir exercer l'activité de consultance au sens du présent chapitre, le consultant et l'entreprise de conseil doivent disposer d'un agrément conformément au paragraphe 2.

Les personnes physiques agréées se voient conférer le titre de « consultant agréé ».

Les personnes morales agréées se voient conférer le titre d'« entreprise de conseil agréée ».

(2) Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions délivre, sur avis de l'Agence pour le développement de l'emploi, qui, dans un délai de trois semaines, fait l'instruction des dossiers, un agrément aux consultants et aux entreprises de conseil.

(3) L'agrément est délivré pour l'exercice de l'activité de consultance aux personnes physiques qui remplissent les conditions suivantes :

1° attester d'une expérience professionnelle en matière de stratégie des ressources humaines d'au moins deux ans ;

2° démontrer des connaissances confirmées des tendances structurelles du marché économique ayant un impact sur les besoins en main-d'œuvre et en compétences des entreprises ;

3° démontrer une connaissance du marché économique et de l'offre de la formation et de la législation applicables en matière de travail et de formation ;

4° comprendre et s'exprimer dans au moins deux des quatre langues suivantes : français, luxembourgeois, anglais et allemand.

(4) L'agrément est délivré aux personnes morales si les personnes physiques qui exercent, en tant que salariés de l'entreprise de conseil, les activités visées aux articles L. 514-2, paragraphe 3, et L. 514-4 à L. 514-6, sont des consultants agréés conformément aux dispositions prévues au paragraphe 3.

(5) L'agrément est valable pendant trois ans et est reconduit sur demande écrite.

Chaque entreprise de conseil agréée doit à tout moment, pour maintenir son agrément, employer au moins un consultant agréé et peut proposer des nouveaux consultants agréés en cours de validité de l'agrément.

Tout changement intervenu pendant cette validité, doit être immédiatement notifié au ministre. L'agrément est adapté en conséquence.

L'accompagnement fourni dans le cadre du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences peut impliquer des consultants non-agrégés tant qu'un consultant agréé participe activement comme chef du projet aux différentes étapes.

(6) Le retrait de l'agrément est effectué, sans mise en demeure et avec effet immédiat, pour tout fait grave imputable au consultant agréé ou à l'entreprise de conseil agréée rendant

immédiatement impossible l'exercice de l'activité de consultance dans le cadre du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

L'entreprise qui a préalablement choisi un consultant agréé ou une entreprise de conseil agréée, qui s'est vu retirer l'agrément, doit en sélectionner un nouveau et présenter endéans les deux mois qui suivent le retrait de l'agrément un nouveau dossier de candidature conformément à l'article L. 514-2, paragraphe 3.

Section 2. – Analyse prévisionnelle et préparation du plan de formation

Art. L. 514-4.

Dans la phase d'analyse prévisionnelle et de préparation du plan de formation, le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée réalise les tâches suivantes pour l'entreprise dont le dossier a été préalablement approuvé :

1° analyse rapide de la situation actuelle de l'entreprise en matière de ressources humaines et de formation et recensement des tendances stratégiques qui impactent les besoins de personnel et de compétences de l'entreprise ;

2° identification des départements et postes en transformation profonde ;

3° identification des salariés impactés ;

4° réalisation des bilans de compétences, identification des parcours de requalification ou de montée en compétences ainsi qu'élaboration des plans individuels de développement des compétences pour les salariés impactés identifiés ;

5° élaboration d'un plan de formation au niveau de l'entreprise et le calcul du budget estimatif pour réaliser ce plan de formation.

Pour réaliser ces travaux, le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée peut proposer d'avoir recours à des logiciels de support.

Art. L. 514-5.

Dès l'accomplissement des tâches décrites à l'article L. 514-4, un rapport final est dressé et remis par le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi pour validation.

Le plan de formation doit être préalablement soumis pour information et consultation à la délégation du personnel de l'entreprise participante. Son avis est à joindre au rapport final, sous peine d'irrecevabilité du dossier. Dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins cent cinquante salariés, les décisions relatives à l'établissement et la mise en œuvre du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel conformément à l'article L. 414-9, point 4.

L'Agence pour le développement de l'emploi évalue, sur avis du Service de la formation professionnelle à donner endéans un délai de trois semaines à partir de la remise du rapport final audit service, l'éligibilité des requalifications ou des montées en compétences ainsi que des plans de formation proposés.

L'Agence pour le développement de l'emploi informe l'entreprise de la partie du plan et du budget de formation éligibles au cofinancement prévu aux articles L. 514-7 et L. 514-8.

Section 3. – Mise en œuvre du plan de formation

Art. L. 514-6.

(1) À partir de la date de la validation du rapport final par l'Agence pour le développement de l'emploi, l'entreprise doit mettre en œuvre le plan de formation endéans vingt-quatre mois.

(2) L'entreprise choisit les formations définitives auxquelles elle souhaite inscrire les salariés impactés et qui doivent respecter les critères suivants :

1° être dispensées par un organisme de formation agréé au Grand-Duché de Luxembourg ou, si aucun de ces organismes n'offre les formations en question, par un organisme de formation étranger accepté par l'Agence pour le développement de l'emploi ;

2° augmenter l'employabilité générale du salarié impacté ;

3° correspondre au contenu défini dans le rapport final validé ;

4° le coût définitif de la formation doit correspondre au budget indiqué dans le rapport final validé, à défaut un dépassement de 20 pour cent au maximum est accepté par l'Agence pour le développement de l'emploi ;

5° être sanctionnées par un certificat de participation attestant un taux de présence d'au moins 80 pour cent ou par un certificat de réussite délivré sur base d'un examen ;

6° les détails sur les heures de formation et les connaissances acquises doivent être fournis ;

7° une facture doit être présentée.

(3) L'entreprise peut se faire assister par son consultant agréé ou son entreprise de conseil agréée dans l'accompagnement individuel des salariés impactés pour faciliter leur transition en parallèle de ou après la formation.

(4) Les micro, petites et moyennes entreprises peuvent en outre se faire assister par leur consultant agréé ou leur entreprise de conseil agréée dans la sélection des formations et l'organisation des agendas du personnel autour des formations.

Section 4. – Participation financière du Fonds pour l'emploi

Art. L. 514-7.

(1) Dans le cadre de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation, le Fonds pour l'emploi rembourse aux micro et petites entreprises 75 pour cent des coûts facturés par le consultant agréé ou par l'entreprise de conseil agréée sans que le remboursement pour un jour-homme puisse dépasser 900 euros.

Sont éligibles pour le remboursement des frais de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation dans les limites fixées ci-dessus :

1° deux à douze jours-homme ;

2° au maximum un jour-homme supplémentaire par salarié impacté.

Sur demande motivée dans le rapport final, s'y ajoutent :

1° au maximum un jour-homme par salarié impacté pour son accompagnement individuel pendant la transition ;

2° au maximum dix jours-homme pour l'assistance de l'entreprise dans la sélection des formations et de l'organisation des agendas du personnel autour des formations.

(2) Dans le cadre de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation, le Fonds pour l'emploi rembourse aux moyennes entreprises 50 pour cent des coûts facturés par le consultant agréé ou par l'entreprise de conseil agréée sans que le remboursement pour un jour-homme puisse dépasser 600 euros.

Sont éligibles pour le remboursement des frais de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation dans les limites fixées ci-dessus :

1° neuf à vingt jours-homme ;

2° au maximum un jour-homme supplémentaire par salarié impacté.

Sur demande motivée dans le rapport final, s'y ajoutent :

1° au maximum un jour-homme par salarié impacté pour son accompagnement individuel pendant la transition ;

2° au maximum dix jours-homme pour l'assistance de l'entreprise dans la sélection des formations et de l'organisation des agendas du personnel autour des formations.

(3) Dans le cadre de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation, le Fonds pour l'emploi rembourse aux grandes entreprises 15 pour cent des coûts facturés par le consultant agréé ou par l'entreprise de conseil agréée sans que le remboursement pour un jour-homme puisse dépasser 180 euros.

Sont éligibles pour le remboursement des frais de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation dans les limites fixées ci-dessus :

1° douze à vingt-cinq jours-homme ;

2° au maximum un jour-homme supplémentaire par salarié impacté.

Sur demande motivée dans le rapport final, s'y ajoutent au maximum un jour-homme par salarié impacté pour son accompagnement individuel pendant la transition.

(4) Pour les entreprises qui, sur base du devis du consultant agréé ou de l'entreprise de conseil agréée, ont donné leur accord pour l'utilisation de logiciels informatiques spécifiques pour supporter l'analyse, les frais de licence supplémentaires engagés sont remboursés jusqu'à concurrence de 5 000 euros.

(5) L'Agence pour le développement de l'emploi évalue l'éligibilité des prestations réalisées par le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée dans le cadre de l'analyse du rapport final lui remis en application de l'article L. 514-5.

Dans tous les cas, le remboursement des coûts facturés par le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée doit être inférieur à 60.000 euros à l'indice 921,40 par entreprise.

Art. L. 514-8.

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan de formation, le Fonds pour l'emploi rembourse :

1° aux micro et petites entreprises :

a) 50 pour cent des frais directs de formation avec un maximum de 250 euros par salarié impacté par jour de formation sans que le remboursement puisse dépasser 7.500 euros par salarié impacté ;

b) 50 pour cent du salaire du salarié impacté pendant ses heures de formation plafonné à 250 pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

2° aux moyennes entreprises :

a) 50 pour cent des frais directs de formation avec un maximum de 250 euros par salarié impacté et par jour de formation sans que le remboursement puisse dépasser 7.500 euros par salarié impacté ;

b) 25 pour cent du salaire du salarié impacté pendant ses heures de formation plafonné à 250 pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

3° aux grandes entreprises :

a) 40 pour cent des frais directs de formation avec un maximum de 200 euros par salarié impacté et par jour de formation sans que le remboursement puisse dépasser 6.000 euros par salarié impacté ;

b) 15 pour cent du salaire du salarié impacté pendant ses heures de formation plafonné à 250 pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Art. L. 514-9.

(1) Les aides accordées dans le cadre du présent chapitre ne peuvent pas être cumulées avec d'autres aides à la formation professionnelle continue, y compris les aides relatives aux services de conseil en relation avec l'identification des besoins en formation ou avec sa mise en œuvre, financées par des fonds publics. L'entreprise doit fournir une déclaration sur l'honneur qu'elle ne profite pas d'un double financement pour une même formation ou un même service de conseil.

(2) Après chaque formation, voire à la fin de toutes les formations, l'entreprise envoie la documentation entière au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi pour être remboursée.

Sous peine de forclusion, ces pièces doivent être transmises à l'Agence pour le développement de l'emploi au plus tard trois mois après l'expiration du délai des vingt-quatre mois prévu à l'article L. 514-6.

(3) En cas de divergence importante par rapport au rapport final validé, que ce soit au niveau du contenu de la formation ou au niveau des frais de formation lorsque les frais occasionnés

pour la mise en œuvre du plan de formation dépassent 20 pour cent du budget initialement prévu, une demande motivée doit être soumise au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi pour garantir le cofinancement de la nouvelle formation.

(4) La non-participation, le refus, l'abandon du salarié ou un taux de présence inférieur à 80 pour cent à la formation implique que les frais de formation et le salaire de ce salarié ne sont pas remboursés.

Lorsque la formation n'a pas pu être terminée pour cause de maladie du salarié, les frais de formation et de salaire engagés pour une seule nouvelle participation à la formation sont remboursés à condition que les absences dues à la maladie soient couvertes par un certificat médical dès le premier jour de l'absence.

(5) Dans l'hypothèse où le salarié ne réussit pas l'examen lié à la formation, les frais de formation et de salaire sont quand même cofinancés.

Les coûts engendrés par la participation du même salarié à une nouvelle formation ou une nouvelle séance d'examen sont à la charge de l'employeur.

Lorsque pour des causes de force majeure le plan de formation n'a pas pu être terminé, l'entreprise participante peut demander au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi la prolongation du délai de vingt-quatre mois prévu à l'article L. 514-6.

Section 5. – Comité de suivi tripartite

Art. L. 514-10.

(1) Un Comité de suivi tripartite, ci-après le « Comité », est institué auprès du ministre. Il est chargé d'examiner et de suivre régulièrement l'évolution de l'application du dispositif relatif au programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

A cette fin, le Comité peut faire établir et examiner des bilans, des analyses, des études ou des statistiques.

(2) Le Comité se compose de la manière suivante :

1° deux délégués nommés par le ministre ;

2° deux délégués nommés sur proposition du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ;

3° deux délégués nommés sur proposition du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi ;

4° deux délégués nommés sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans le secteur privé ;

5° deux délégués nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs.

La présidence du Comité est assurée par un des délégués visés à l'alinéa 1^{er}, points 1° et 3°.

Les membres du Comité et le président sont nommés par le ministre pour une durée de cinq ans renouvelables et il peut les révoquer à tout moment.

(3) Le Comité se réunit, sur convocation du président ou à la demande d'au moins la moitié de ses membres, et au moins deux fois par année. »

Art. 2. À l'article L. 621-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, lettre a), du même code, sont apportées les modifications suivantes :

1° Les termes « ainsi que » sont remplacés par une virgule ;

2° Les termes « , ainsi que de la préparation et de la mise en œuvre du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » sont insérés à la suite des termes « du chômage partiel ».

Art. 3. À la suite de l'article L. 631-2, paragraphe 1^{er}, point 51, du même code, il est ajouté un point 52 nouveau, libellé comme suit :

« 52. de la participation aux frais de conseil, aux frais directs de formation et aux salaires dans le cadre de la préparation et de la mise en œuvre du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences conformément au livre V, titre premier, chapitre IV. »

Projet de loi adopté par la Chambre des Députés en sa
séance publique du 15 mai 2025

Le Secrétaire général,

Le Président,

s. Laurent Scheeck

s. Claude Wiseler