

N° 8234⁷

CHAMBRE DES DEPUTES

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

* * *

RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL

(7.5.2025)

La Commission du Travail se compose de : M. Marc Spautz, Président ; Mme Nathalie Morgenthaler, Rapportrice ; M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Djuna Bernard, Mme Corinne Cahen, M. Mars Di Bartolomeo, M. Georges Engel, M. Jeff Engelen, M. Claude Haagen, Mme Carole Hartmann, Mme Françoise Kemp, Mme Mandy Minella, M. Charles Weiler, Mme Stéphanie Weydert, Membres.

*

I. ANTECEDENTS

Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire a procédé au dépôt officiel du projet de loi 8234 à la Chambre des Députés en date du 7 juin 2023. Au texte gouvernemental étaient joints un exposé des motifs, le texte du projet, un commentaire des articles, une fiche financière, un texte coordonné par extraits des lois à modifier et une fiche d'évaluation d'impact.

Le projet de loi a été renvoyé à la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale le 22 juin 2023. Il a ensuite été renvoyé à la Commission du Travail le 27 novembre 2023.

L'avis de la Chambre des Salariés date du 14 juin 2023.

L'avis de la Chambre de Commerce date du 8 août 2023.

L'avis de la Chambre des Métiers date du 11 août 2023.

Le Conseil d'État a émis un avis en date du 20 décembre 2024.

Lors de sa réunion du 29 janvier 2025, la Commission du Travail a nommé **Madame la Députée Nathalie Morgenthaler (CSV)** rapportrice du projet de loi sous rubrique. À l'occasion de cette même réunion, Monsieur le Ministre du Travail a présenté son projet de loi et les membres de la Commission du Travail ont pris connaissance des avis du Conseil d'État et des Chambres professionnelles.

Lors de sa réunion du 26 février 2025, la Commission du Travail a adopté une série d'amendements parlementaires et a modifié l'intitulé du projet de loi.

Le Conseil d'État a émis son avis complémentaire en date du 4 avril 2025.

Lors de la réunion du 7 mai 2025, la Commission du Travail a examiné l'avis complémentaire du Conseil d'État et a approuvé le présent projet de rapport.

*

II. OBJET

Depuis plusieurs années, des évolutions technologiques, réglementaires, environnementales et sociétales transforment profondément les activités des entreprises. Cela entraîne la création de certains métiers, la disparition d'autres, et la transformation significative de nombreux emplois. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 14% des postes sont fortement automatisables et 32% subiront des transformations majeures. Ces changements modifient les besoins en compétences sur le marché de l'emploi, rendant cruciale la formation professionnelle continue pour sécuriser l'employabilité et prévenir le chômage.

Le Forum économique mondial estime que la grande majorité des personnes occupant un emploi à haut risque d'automatisation peuvent retrouver un emploi après une formation de quelques mois à deux ans. Cependant, au Luxembourg, seuls 32% des employeurs proposent des formations à la majorité de leur personnel, ce qui est inférieur à la moyenne européenne (35%). Les travailleurs les plus à risque, notamment ceux peu qualifiés, participent le moins à des formations.

L'OCDE et d'autres études soulignent l'urgence d'instaurer des incitations financières plus ciblées pour encourager le *reskilling* (requalification) et l'*upskilling* (montée en compétences), notamment pour les salariés les plus exposés. De nouvelles mesures devraient non seulement financer des formations intensives, mais aussi soutenir méthodologiquement les entreprises dans l'identification des besoins en compétences et l'élaboration des plans de formation. Des estimations montrent que ces investissements sont souvent rentables, particulièrement dans les systèmes européens avec une forte protection sociale.

Dans ce contexte, plusieurs initiatives ont vu le jour au Luxembourg. En 2018, le projet pilote « Luxembourg Digital Skills Bridge » (LDSB) a été lancé pour anticiper les impacts des évolutions technologiques et accompagner entreprises et salariés. La pandémie a depuis aggravé les déséquilibres entre compétences disponibles et demandées. Pour y répondre, le gouvernement a créé le « Skills-Dësch », une plateforme collaborative visant à élaborer une stratégie nationale en matière de compétences. Une action clé en est le « Skills-Plang », un programme inspiré du projet LDSB, présenté et validé par les partenaires sociaux en 2022, qui est mis en œuvre via le présent projet de loi.

Le présent projet de loi ajoute un nouveau chapitre IV « Programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » au titre premier du livre V du Code du travail.

La section 1 du nouveau chapitre IV « Programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » présente le programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, destiné à accompagner les entreprises luxembourgeoises et leurs salariés face aux mutations du marché du travail. Il s'adresse aux salariés dont les postes sont affectés par ces transformations et nécessitant une formation d'au moins 120 heures. Pour être éligible, l'entreprise doit avoir son siège au Luxembourg, y exercer une activité depuis au moins trois ans et ne pas être en difficulté économique. Elle doit faire appel à un consultant agréé ou une entreprise de conseil agréée et soumettre un dossier à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), qui évalue l'éligibilité et le nombre de salariés concernés.

La section 2 décrit le rôle du consultant agréé ou de l'entreprise de conseil agréée, qui analyse la situation des ressources humaines et de la formation dans l'entreprise, identifie les postes en mutation ainsi que les salariés concernés, réalise des bilans de compétences et élabore un plan de formation avec une estimation des coûts. Des outils informatiques peuvent être utilisés pour ces analyses. Une fois le travail terminé, un rapport est transmis à l'ADEM pour validation, accompagné de l'avis de la délégation du personnel, indispensable à la recevabilité du dossier.

La section 3 précise que l'entreprise dispose de 24 mois après validation par l'ADEM pour mettre en œuvre le plan de formation. Les formations doivent être dispensées par un organisme agréé, renforcer l'employabilité des salariés concernés, respecter le contenu et le budget validés (avec une marge de dépassement possible de 20% sur autorisation), et donner lieu à un certificat de participation. Elles doivent également être documentées par des informations précises sur la durée, le contenu et la facturation. Le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée peut accompagner les entreprises, notamment pour soutenir les salariés dans leur transition ou pour aider les plus petites structures à organiser les formations.

La section 4 expose les modalités de la participation financière du Fonds pour l'emploi aux coûts engagés pour les consultants agréés ou par l'entreprise de conseil agréée lors de la phase de préparation du plan de formation en fonction de la taille de l'entreprise, avec des taux de cofinancement plus élevés pour les petites structures. Lors de la mise en œuvre du plan de formation, les frais de formation et

une partie des salaires sont également pris en charge, selon un barème différencié. Certaines conditions s'appliquent : les aides ne sont pas cumulables avec d'autres financements publics, les justificatifs doivent être transmis dans les délais, et les écarts importants au plan initial nécessitent une nouvelle validation. Les abandons ou absences injustifiés entraînent la perte du remboursement, sauf en cas de maladie.

La section 5 prévoit la création d'un Comité de suivi tripartite chargé d'évaluer et de suivre la mise en œuvre du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Ce comité peut produire des bilans, analyses et statistiques. Il est composé notamment de représentants du ministère, de l'ADEM, des organisations syndicales et des organisations patronales.

Les amendements parlementaires adoptés par la Commission du Travail le 26 février 2025 ont pour objectif de tenir compte des oppositions formelles formulées par le Conseil d'État (voir point IV. « Avis du Conseil d'État » ci-après).

*

III. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Avis de la Chambre des Salariés

Dans son avis du 14 juin 2023, la Chambre des Salariés (CSL) souligne que l'exposé des motifs affirme injustement qu'« *un accord de principe sur ce nouveau programme a été conclu* » avec les partenaires sociaux. La CSL demande une clarification des compétences respectives des ministres du Travail et de l'Éducation en matière de formation professionnelle, afin d'éviter toute ambiguïté. Elle appelle à la mise en place d'un système de formation professionnelle continue cohérent et efficace, capable de préparer les apprenants à des qualifications leur permettant de participer durablement à l'économie. La CSL critique le caractère improvisé des mesures proposées dans le présent projet de loi et rejette ce dernier dans sa version actuelle. Elle insiste sur l'importance du dialogue social et du respect des contributions des différentes parties prenantes pour élaborer des politiques d'emploi et de formation professionnelles efficaces.

Avis de la Chambre de Commerce

Dans son avis du 8 août 2023, la Chambre de Commerce soutient l'ambition du projet de loi sous avis qui, face aux changements structurels, apporte un support aux entreprises et leur permet d'en anticiper les impacts, par le biais de la formation professionnelle continue. Elle salue le dispositif d'aides financières à la formation dont le taux de cofinancement est plus élevé que celui des aides existantes dans le cadre de l'accès collectif, du moins pour les micro, petites et moyennes entreprises.

La Chambre de Commerce s'interroge cependant sur la charge administrative occasionnée pour les entreprises et s'interroge par conséquent sur l'adhésion des entreprises à un tel dispositif, qui va à l'encontre de la simplification administrative. La Chambre de Commerce soulève par ailleurs que les modalités de sélection des consultants agréés ou des entreprises de conseil agréées ne sont pas précisées. Elle relève également que les taux de cofinancement des frais de consultance ne sont pas intéressants pour les grandes entreprises ; il reviendra alors à l'entreprise de procéder en amont à une évaluation financière afin de s'assurer que le « Skills-Plang » est plus avantageux que les autres mesures de soutien à la formation. La Chambre de commerce souligne par ailleurs qu'il n'y a pas d'obligation de remboursement des frais par le salarié dans le cas où celui-ci serait démissionnaire ou licencié pour faute grave. Elle exprime également des réserves concernant le non-remboursement des frais de formation ou de salaire par le salarié en cas de non-participation, abandon, ou taux de présence insuffisant, même si ces situations ne sont pas imputables à l'entreprise.

La Chambre de Commerce préconise la réalisation d'une première étude d'évaluation deux ans après l'entrée en vigueur du présent projet de loi et est en mesure d'approuver le projet de loi dans son ensemble.

Avis de la Chambre des Métiers

Dans son avis du 11 août 2023, la Chambre des Métiers accueille favorablement, sur le principe, l'ambition du présent projet de loi en ce qu'il entend apporter un support financier aux entreprises pour

faire face aux changements structurels de leurs activités et métiers et d'en anticiper au mieux les impacts, par le biais de la formation professionnelle continue.

La Chambre des Métiers s'interroge sur les qualifications et expertises requises pour les consultants agréés ou les entreprises de conseil agréées ; une liste de consultants agréés devrait dès lors compléter le présent projet de loi. Elle apprécie que le dispositif « Skills-Plang » favorise les formations offertes par des organismes agréés au Luxembourg, mais souligne la nécessité d'adapter rapidement l'offre de formation aux besoins identifiés pour assurer une adéquation entre l'offre et la demande.

La Chambre des Métiers critique l'absence d'obligation de remboursement des frais de formation par le salarié en cas de démission (sauf faute grave de l'employeur) ou de licenciement, bien qu'une part de ces frais reste à la charge de l'employeur. Elle exprime également des réserves concernant le non-remboursement des frais de formation ou de salaire par le salarié en cas de non-participation, abandon, ou taux de présence insuffisant, même lorsque ces situations ne sont pas imputables à l'entreprise.

*

IV. AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Dans son avis du 20 décembre 2024, le Conseil d'État critique le présent projet de loi pour sa lourdeur administrative et la complexité des procédures, soulevant des doutes sur l'adhésion des entreprises, comme l'ont fait la Chambre des Métiers et la Chambre des Salariés dans leurs avis respectifs.

Le Conseil d'État formule plusieurs oppositions formelles, estimant que l'emploi du verbe « pouvoir » dans plusieurs dispositions confère un pouvoir discrétionnaire inapproprié à l'autorité administrative, ce qui est inacceptable dans une matière législative.

Par ailleurs, la définition des tailles d'entreprise utilisée repose sur un texte abrogé depuis 2018. Pour garantir la sécurité juridique, il est dès lors nécessaire de se référer à la nouvelle loi, sous peine d'opposition formelle. Par ailleurs, le programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ne prévoit pas d'accord obligatoire entre l'employeur et la délégation du personnel, alors que le Code du travail l'impose dans d'autres dispositions similaires. Pour assurer la cohérence, une telle obligation d'accord devrait alors être intégrée, sous peine d'opposition formelle. De plus, la reconduction de l'agrément des consultants est présentée comme facultative, ce qui va à l'encontre d'une directive européenne. Il est donc nécessaire de la rendre automatique sur demande, afin d'éviter une opposition formelle. Enfin, toujours dans un souci d'harmonisation avec le Code du travail, l'obligation d'accord avec la délégation du personnel devrait également être prévue à d'autres étapes du dispositif. Le Conseil d'État suggère par ailleurs de conférer au Comité de suivi tripartite un rôle consultatif lui permettant de formuler des recommandations.

Dans son avis complémentaire du 4 avril 2025, le Conseil d'État est en mesure de lever ses oppositions formelles au vu de la teneur des amendements parlementaires adoptés par la Commission du Travail le 26 février 2025 et sous condition de souscrire à une proposition de modification supplémentaire à l'article L.514-7, paragraphe 4.

*

V. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Nouvel intitulé :

L'intitulé du projet de loi initial était formulé comme suit :

« Projet de loi portant : 1° introduction d'un programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et 2° modification du Code du travail »

Dans ses observations d'ordre légistique du 20 décembre 2024, le Conseil d'État note que l'intitulé du projet de loi prête à croire que le texte de loi en projet comporte tant des dispositions autonomes que des dispositions modificatives. Comme la visée de la loi en projet est toutefois entièrement modificative, il y a lieu de reformuler l'intitulé de manière qu'il reflète cette portée. Partant, la commission fait sienne la proposition du Conseil d'État consistant à reformuler l'intitulé comme suit :

« **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** ».

Structuration de la loi en projet :

L'article unique du texte dans sa teneur originale est subdivisé en trois points. Le point 1° vise à insérer un nouveau chapitre IV au titre premier du livre V du Code du travail. Le point 2° vise à modifier la lettre a) au paragraphe premier de l'article L. 621-3 du Code du travail. Le point 3° vise à ajouter un point supplémentaire au paragraphe premier de l'article L. 631-2 du Code du travail.

Dans ses observations d'ordre légistique du 20 décembre 2024, le Conseil d'État signale que lorsqu'il est envisagé de modifier plusieurs articles d'un même texte qui ne se suivent pas ou lorsqu'il s'agit d'apporter de manière ponctuelle des modifications à des articles qui se suivent, il y a lieu de consacrer à chaque article à modifier un article distinct, comportant un chiffre arabe.

La commission suit la proposition de restructuration du projet de loi, faite par le Conseil d'État. L'article unique initial est ainsi divisé en trois articles. L'article 1^{er} (ancien point 1°) insère un chapitre IV nouveau à la suite de l'article L. 513-4 du Code du travail, comprenant les articles L. 514-1 à L. 514-10 nouveaux. L'article 2 (ancien point 2°) apporte des modifications à l'article L. 621-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, lettre a) du Code du travail. L'article 3 (ancien point 3°) ajoute un point 52 nouveau à la suite de l'article L. 631-2, paragraphe 1^{er}, point 51, du Code du travail.

La commission tient compte d'une observation légistique du Conseil d'État lorsqu'on se réfère au premier paragraphe ou alinéa et insère les lettres « er » en exposant derrière le numéro pour écrire « paragraphe 1^{er} » et « alinéa 1^{er} ».

Article 1^{er} (ou ancien Point 1°)

L'article 1^{er} a pour objet d'introduire le dispositif relatif au programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (ci-après « le programme Skills-Plang ») dans le Code du travail via l'insertion d'un nouveau chapitre IV dans le titre premier du livre V du même code.

Ce nouveau dispositif vise à promouvoir la formation des salariés en mettant l'accent sur la montée en compétences et la requalification professionnelle des salariés. Son objectif est donc d'investir dans la prévention du licenciement et le maintien dans l'emploi.

Le nouveau chapitre IV est divisé en cinq sections et comprend les articles L. 514-1 à L. 514-10 du Code du travail.

Section 1. – Définitions et phase préliminaire

La section 1 contient les définitions et la description de la phase préliminaire du programme Skills-Plang. Cette section comprend les trois articles suivants :

Article L. 514-1 nouveau du Code du travail

Cet article comprend dans sa teneur proposée les définitions du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, du salarié impacté, de la montée en compétences, de la requalification, des frais directs de formation et des micro, petites, moyennes et grandes entreprises.

➤ En ce qui concerne la définition du « programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences », il est précisé qu'il s'agit d'un programme à destination des entreprises installées sur le territoire luxembourgeois 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.

Par tendances technologiques, il y a lieu d'entendre des nouvelles technologies qui font que des métiers ou tâches sont automatisés voire effacés ou encore significativement transformés, comme les guichetiers dans les agences bancaires.

Par tendances environnementales, il y a lieu d'entendre la transition énergétique et écologique qui fait que certains métiers sont moins demandés ou significativement transformés, comme les métiers liés à des activités polluantes.

Par tendances réglementaires, il y a lieu d'entendre les nouvelles lois ou règlements, que ce soit au niveau national ou européen, qui font que certains métiers sont moins demandés ou significativement transformés, comme les métiers liés à la réglementation du secteur financier.

Par tendances sociétales, il y a lieu d'entendre par exemple le vieillissement de la population ou encore le changement des habitudes de consommation, qui font que certains métiers sont moins demandés ou significativement transformés.

- En ce qui concerne la définition du « salarié impacté », il est précisé qu'il s'agit d'un salarié, résident ou non-résident, disposant d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 12 mois qui est à démontrer sur base de l'affiliation à la sécurité sociale, dont le poste est impacté par des tendances structurelles du marché économique, i.e. des tendances technologiques, environnementales, réglementaires ou sociétales, comme précisées ci-dessus, et qui est par conséquent en besoin d'une requalification ou d'une montée en compétences d'au moins 120 heures de formation, afin de sécuriser son employabilité au sein de l'entreprise et au-delà.

Sur base de l'expérience des programmes de formation de l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ci-après « ADEM »), il a été constaté qu'une véritable montée en compétences dure au minimum un mois, tandis que la requalification professionnelle dure normalement plus longtemps. Un mois correspond à environ 120 heures de formation avec l'hypothèse qu'une journée de formation dure 6 heures. Les formations en dessous de ce seuil sont considérées comme formations continues régulières qui peuvent être cofinancées par d'autres instruments existants. Ce projet de loi vise à inciter l'investissement dans des formations plus intensives et ciblées, et ceci dans un objectif de maintien dans l'emploi.

La commission fait sienne l'observation d'ordre légistique du Conseil d'État dans son avis du 20 décembre 2024, et entoure les termes « par conséquent » de virgules.

- Dans son avis du 20 décembre 2024, le Conseil d'État relève que la notion de « tendances structurelles du marché économique » employée dans la définition du « salarié impacté » n'est pas définie par le dispositif initial. La Haute Corporation constate que, « selon le commentaire des articles, sont visées par cette notion les tendances technologiques, environnementales, réglementaires ou sociétales auxquelles la définition de la notion de « programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » fait référence. Dans un souci de clarté, il y a lieu d'insérer une définition de la notion de « tendances structurelles du marché économique » à l'article L. 514-1 du Code du travail. »

Par voie d'amendement (amendement 1), la Commission du Travail insère à l'article 1^{er} du projet de loi, ad article L. 514-1 du Code du travail, une définition de la notion de « tendances structurelles du marché économique » à la suite de la définition de la notion de « salarié impacté ». La commission suit également le Conseil d'État quant à une observation d'ordre légistique et fait précéder les différentes définitions d'un numéro suivi d'un exposant « ° ».

La nouvelle définition insérée au dispositif prend la teneur suivante :

« 3° « tendances structurelles du marché économique » : les tendances technologiques, environnementales, réglementaires ou sociétales auxquelles la définition de la notion « programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » visée à l'article L. 514-1, point 1°, fait référence ; »

Dans son avis complémentaire du 4 avril 2025, le Conseil d'État ne formule pas d'observation quant à cet amendement. Par ailleurs, la commission fait siennes les objections d'ordre légistique énoncées dans l'avis du 4 avril 2025 : le terme « de » est inséré après les termes « la définition de la notion » et les termes « visée à l'article L. 514-1, point 1°, » sont remplacés par ceux de « visée au point 1° ».

- En ce qui concerne la définition de « montée en compétences » (*upskilling*), il est précisé qu'il s'agit de l'acquisition de nouvelles aptitudes professionnelles permettant au salarié impacté de gérer ses futures missions dans son métier ou domaine d'activité actuel dans l'entreprise d'origine ou dans une autre entreprise.
- En ce qui concerne la définition de « requalification » (*reskilling*), il est précisé qu'il s'agit de la reconversion professionnelle en vue de l'acquisition de nouveaux « savoir-faire » permettant au salarié impacté d'occuper un autre poste dans l'entreprise d'origine ou dans une autre entreprise.

La requalification doit être en ligne avec les tendances structurelles du marché économique. De plus, l'emploi actuellement occupé par le salarié impacté doit être en risque de disparition, au moins à moyen terme.

Dans son avis du 20 décembre 2024, le Conseil d'État propose de remplacer « d'origine » par « participante » dans les termes « entreprise d'origine » s'il s'agit de l'entreprise qui a fait sa demande pour participer au programme Skills-Plang. Comme ceci est effectivement le cas, la commission approuve cette proposition de reformulation. En acceptant la proposition de formulation telle quelle, aucun amendement à verser auprès du Conseil d'État n'est nécessaire.

- En ce qui concerne la définition des « frais directs de formation », il est précisé que ce sont des frais à payer à l'organisme de formation pour inscrire un salarié impacté à une formation et, le cas échéant, à l'examen correspondant, en y excluant les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement.
- Concernant la définition des « micro, petites, moyennes et grandes entreprises », il est précisé qu'il s'agit des entreprises telles que définies par la loi modifiée du 27 juillet 1993 ayant pour objet 1. le développement et la diversification économiques; 2. l'amélioration de la structure générale et de l'équilibre régional de l'économie, et le règlement pris en exécution de son article 3.¹

Dans son avis du 20 décembre 2024, une opposition formelle a été émise par le Conseil d'État quant au renvoi effectué au sujet de la définition des « micro, petites, moyennes et grandes entreprises ». La loi du 27 juillet 1993 à laquelle la définition est renvoyée dans le texte déposé a en effet été abrogée en 2018 et remplacée par la loi du 9 août 2018 relative à un régime d'aides en faveur des petites et moyennes entreprises². Le Conseil d'État propose de remplacer ce renvoi par un renvoi vers l'article 2, points 12°, 17°, 18° et 19° de la loi du 9 août 2018 précitée qui comporte une définition des notions de « micro-entreprise », « petite entreprise », « moyenne entreprise » et « grande entreprise ». La commission fait sienne la proposition du Conseil d'État et, pour des raisons de sécurité juridique, se réfère à l'article 2, points 12°, 17°, 18° et 19° de la loi précitée du 9 août 2018 tout en supprimant la référence à l'article 3 du règlement grand-ducal du 16 mars 2005 portant adaptation de la définition des micro, petites et moyennes entreprises. En acceptant la proposition de formulation telle quelle, aucun amendement à verser auprès du Conseil d'État n'est nécessaire.

Dans son avis complémentaire du 4 avril 2025, le Conseil d'État lève l'opposition formelle à l'égard du renvoi effectué au sujet de la définition des « micro, petites, moyennes et grandes entreprises » dans l'article L. 514-1.

La commission fait sienne l'observation d'ordre légistique du Conseil d'État du 4 avril 2025 et insère le terme « modifiée » entre la nature et la date de l'acte en question, étant donné que celui-ci a déjà fait l'objet de modifications depuis son entrée en vigueur.

Par ailleurs, la commission fait également sienne l'observation légistique du Conseil d'État en date du 20 décembre 2024, qui vaut pour tout le dispositif, selon laquelle le terme « micro » est un préfixe invariable.

De façon générale, la commission fait siennes les observations d'ordre légistique du Conseil d'État en date du 20 décembre 2024 et du 4 avril 2025 concernant l'article L. 514-1 nouveau du Code du travail et procède à toutes les modifications correspondantes dans le texte du projet de loi, en particulier et comme déjà mentionné, en faisant recours à des numéros suivis d'un exposant « ° » 1°, 2°, 3°, ... pour numéroter les définitions de 1° à 7°, ceci afin de caractériser les énumérations.

Article L. 514-2 nouveau du Code du travail

Cet article fixe les conditions d'éligibilité pour les entreprises désirant participer au programme Skills-Plang. Il est à noter que ces conditions s'inspirent des programmes de Luxinnovation.

Au paragraphe premier, il est précisé que seule l'entreprise qui constate une transformation de ses activités, métiers ou besoins en compétences, à la suite de nouvelles tendances structurelles du marché

¹ L'article 3 du règlement grand-ducal du 16 mars 2005 portant adaptation de la définition des micro, petites et moyennes entreprises prévoit ce qui suit :

« Art. 3 *Effectifs et seuils financiers définissant les catégories d'entreprises*

(1) *La catégorie des micro, petites et moyennes entreprises (PME) est constituée des entreprises qui occupent moins de 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions d'euros.*

(2) *Dans la catégorie des PME, une petite entreprise est définie comme une entreprise qui occupe moins de 50 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan annuel n'excède pas 10 millions d'euros.*

(3) *Dans la catégorie des PME, une microentreprise est définie comme une entreprise qui occupe moins de 10 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan annuel n'excède pas 2 millions d'euros. »*

² Loi du 9 août 2018 relative à un régime d'aides en faveur des petites et moyennes entreprises et portant abrogation

1° des articles 2, 3, 4 et 6 de la loi modifiée du 30 juin 2004 portant création d'un cadre général des régimes d'aides en faveur du secteur des classes moyennes ; et

2° de l'article 4 de la loi modifiée du 27 juillet 1993 ayant pour objet 1. le développement et la diversification économiques, 2. l'amélioration de la structure générale et de l'équilibre régional de l'économie.

<https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2018/08/09/a882/jo>

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'ADEM pour participer au programme Skills-Plang.

Pour justifier que les conditions susvisées sont remplies, le paragraphe 2 prévoit que l'entreprise doit joindre à sa demande des documents (pièces, attestations, certificats, bilans, etc.) par lesquels elle expose une vue claire sur les tendances structurelles du marché économique qui vont l'impacter dans les années à venir et sur sa direction stratégique. Ces documents doivent en outre prouver que l'entreprise a des besoins importants en termes de montée en compétences ou de requalification du personnel.

Le paragraphe premier prévoit en outre trois conditions factuelles que doit remplir l'entreprise désirent participer au programme Skills-Plang. Ces trois conditions factuelles (siège social et activité réelle depuis au moins trois ans au Grand-Duché de Luxembourg, de même que ne pas être une « entreprise en difficulté »³) sont à prouver par des bilans et comptes à soumettre lors de la candidature.

Le programme vise les micro, les petites, les moyennes et les grandes entreprises. Ces dernières ne sont en effet pas exclues puisqu'en cas de besoin, les salariés qui y travaillent ne doivent en aucun cas être privés d'office de la possibilité de sécuriser leur emploi et d'augmenter leur employabilité par l'application du nouveau dispositif.

Lorsque l'éligibilité de l'entreprise a été établie sur base des critères susvisés, le paragraphe 3 prévoit que l'entreprise participante doit choisir un consultant agréé ou une entreprise de conseil agréée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, dont la procédure d'octroi est décrite à l'article L. 514-3.

L'entreprise lui demande un devis qui contient obligatoirement une description des services proposés, l'estimation de la charge de travail en jour-homme (unité de mesure correspondant au travail d'une personne pendant une journée), le taux journalier applicable par jour-homme, le cas échéant, une précision du ou 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.

En outre, le paragraphe 3 prévoit qu'un dossier de candidature, contenant les coordonnées du consultant agréé ou de l'entreprise de conseil agréée ainsi que le devis, est soumis au directeur de l'ADEM pour approbation.

En ce qui concerne l'appréciation de la taille de l'entreprise participante, il est précisé que le nombre de salariés occupés par l'entreprise participante au moment du dépôt du dossier à l'ADEM 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 Skills-Plang.

Une fois que la candidature est approuvée par l'ADEM, l'entreprise procédera à la première phase du programme Skills-Plang.

*

Dans son avis du 20 décembre 2024, le Conseil d'État relève que selon l'article L. 414-9, point 4 du Code du travail, « [d]ans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés et sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales ou conventionnelles, doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel les décisions portant sur : 4. l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action collective de formation professionnelle continue. ». L'article L. 514-2, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, dans sa teneur proposée, se limite toutefois à prévoir que la délégation du personnel doit être informée avant d'introduire une demande auprès du directeur de l'ADEM en vue de participer au programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Aucun commun accord entre l'entreprise participante et la délégation du personnel pour ce qui concerne l'établissement du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences n'est exigé par la disposition sous revue. Au vu du risque d'incohérence interne du Code du travail, qui est source d'insécurité juridique, le Conseil d'État demande, sous peine d'opposition formelle, de modifier l'article L. 514-2, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, dans sa teneur proposée, et de prévoir que, dans les

3 « Entreprise en difficulté » au sens de l'article 2, point 18 du Règlement (UE) 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 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0651>

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 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.

Afin de permettre au Conseil d’État de lever son opposition formelle, la commission tient à préciser les réflexions et explications suivantes.

La commission parlementaire estime qu’il convient de départager en deux phases distinctes la démarche d’une entreprise concernée. D’une part, la phase préliminaire : celle-ci ne concerne pas encore l’établissement ou la mise en œuvre d’un programme ou d’une action collective de formation professionnelle continue, tel que visé par l’article L. 414-9 relatif à la codécision. D’autre part, la seconde phase : celle-ci vise justement l’établissement et la mise en œuvre d’un tel programme.

Cette seconde étape, visée à l’endroit de l’article L. 514-5 du projet de loi, doit suivre la proposition faite par le Conseil d’État d’ajouter l’obligation de prendre une décision de commun accord entre l’employeur et la délégation du personnel dans les entreprises qui occupent au moins 150 salariés.

Pour ce qui est toutefois de la première étape, c’est-à-dire la phase préliminaire, celle-ci concerne une décision stratégique de l’entreprise relative à une demande pour participer à un programme de gestion prévisionnelle. Une telle décision qui intervient dans ce stade préliminaire n’est pas sujette à l’obligation de codécision prévue à l’article L. 414-9 du Code du travail. De fait, appliquer l’obligation d’une codécision au stade préliminaire du processus reviendrait à introduire un nouvel élément de codécision au Code du travail.

La commission estime que cette argumentation de même que l’introduction par voie d’amendement à l’article L. 514-5 de la codécision dans le cas d’entreprises d’au moins 150 salariés, permettra au Conseil d’État de lever son opposition formelle.

Dans son avis complémentaire du 4 avril 2025, le Conseil d’État lève l’opposition formelle à l’égard de l’article L. 514-2, paragraphe 1^{er} au vu des explications formulées ci-dessus.

*

En ce qui concerne l’article L. 514-2, paragraphe 2, point 2^o, du Code du travail, dans sa teneur proposée, le Conseil d’État se demande si les termes « formation » sont appropriés et se réfère au commentaire de l’article L. 514-1 dans le projet de loi, « [s]ur base de l’expérience des programmes de formation de l’ADEM, il a été constaté qu’une véritable montée en compétences dure au minimum un mois, tandis que la requalification professionnelle dure normalement plus longtemps. Un mois correspond à environ 120 heures de formation avec l’hypothèse qu’une journée de formation dure 6 heures. Les formations en-dessous de ce seuil sont considérées comme formation continue régulière qui peuvent être cofinancées par d’autres instruments existants. Ce projet de loi vise à inciter l’investissement dans des formations plus intensives et ciblées, et ceci dans un objectif de maintien dans l’emploi ». Ainsi, afin de distinguer le besoin en formation dans le cadre du programme de gestion prévisionnelle de l’emploi et des compétences de celui dans le cadre de la formation continue, le Conseil d’État recommande de remplacer le terme « formation » par les termes « montée en compétences ». Cette façon de procéder aurait également l’avantage de viser les deux objectifs de la loi en projet, à savoir de permettre au salarié impacté de répondre aux nouvelles exigences et évolutions du marché du travail en lui offrant une montée en compétences ou une requalification.

La proposition par le Conseil d’État de remplacer le terme « formation » par « montée en compétences » pour souligner la différence entre la formation continue standard et celle prévue par le Skills-Plang est approuvée par la commission. En acceptant la proposition de formulation telle quelle, aucun amendement à verser auprès du Conseil d’État n’est nécessaire à cet endroit.

*

Dans ses observations d’ordre légistique du 20 décembre 2024, le Conseil d’État se réfère à l’article L. 514-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, point 3^o et rappelle que lors des renvois, les différents éléments auxquels il est renvoyé sont à séparer par des virgules. Par ailleurs, lorsqu’un acte est cité, il faut veiller à reproduire son intitulé tel que publié officiellement. Partant, il convient d’insérer le symbole « n^o » avant les termes « 651/2014 ».

À l'article L. 514-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, le Conseil d'État signale que l'emploi du terme « respectivement » est à omettre comme étant malaisé. Il y a lieu de remplacer ce terme par le terme « ou ». En outre, le Conseil d'État signale que la formule « du ou des » est à écarter, pour écrire « des logiciels ».

La commission fait siennes les observations d'ordre légistique du Conseil d'État et procède aux modifications correspondantes dans le texte du projet de loi.

*

Dans ses observations d'ordre légistique du 20 décembre 2024, le Conseil d'État note qu'à l'article L. 514-2, paragraphe 3, alinéa 2, l'usage concomitant du genre masculin et du genre féminin est à bannir, de sorte que la formulation est à revoir.

Par voie d'amendement (amendement 2), la commission fait suite à cette remarque et procède à une reformulation à cet endroit, à savoir elle insère le terme « choisi » entre les termes « du consultant agréé » et les termes « ou de », de même qu'elle insère le terme « choisie » entre les termes « de l'entreprise de conseil agréée » et « ainsi que le devis susmentionné ». La commission supprime par ailleurs le terme « choisi(e) ». Par conséquent, l'alinéa 2 de l'article L. 514-2, paragraphe 3, prend la teneur suivante :

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

Dans son avis complémentaire du 4 avril 2025, le Conseil d'État ne formule pas d'observation quant à l'amendement 2.

Article L. 514-3 nouveau du Code du travail

Le paragraphe premier de l'article L. 514-3 prévoit qu'aucune personne physique ou morale ne peut exercer l'activité de consultance dans le cadre du programme Skills-Plang si elle n'est pas agréée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Une fois agréées, les personnes physiques se voient conférer le titre de « consultant agréé » et les personnes morales agréées se voient conférer le titre d'« entreprise de conseil agréée ».

Le paragraphe 2 dispose que le ministre de l'Emploi délivre, sur avis de l'ADEM, un agrément aux consultants et aux entreprises de conseil. L'ADEM est chargée de l'instruction des dossiers.

Le paragraphe 3 fixe les conditions qui doivent être remplies de manière cumulative par les personnes physiques en vue de se voir délivrer l'agrément du ministre de l'Emploi.

Le paragraphe 4 dispose que l'agrément ne peut être délivré aux personnes morales que si les personnes physiques qu'elles emploient, i.e. ses salariés, sont agréées par le ministre de l'Emploi conformément au paragraphe 3 du présent article en vue de pouvoir exercer l'activité de consultance dans le cadre du programme Skills-Plang.

Le paragraphe 5 prévoit que l'agrément délivré par le ministre de l'Emploi n'est valable que pendant 3 ans et qu'il peut être reconduit sur demande écrite du consultant agréé ou de l'entreprise de conseil agréée.

Pour les entreprises de conseil, il est précisé qu'elles doivent à tout moment employer au moins un consultant agréé en vue de maintenir leur agrément, sachant qu'elles ont la possibilité de proposer de nouveaux consultants agréés durant la validité de l'agrément.

Tout changement intervenu en cours de validité de l'agrément, tel que notamment le départ d'un consultant agréé ou le fait de ne plus employer du tout un consultant agréé dans l'entreprise disposant d'un agrément conformément à l'article L. 514-3, paragraphe 4, doit être immédiatement notifié au ministre de l'Emploi afin que l'agrément puisse être adapté en conséquence, voire le cas échéant, retiré.

Des consultants non-agrégés peuvent accompagner le programme Skills-Plang tant que le consultant agréé participe activement comme chef du projet aux différentes étapes de ce programme. Il est de pratique courante pour un consultant expérimenté de se faire supporter par un ou plusieurs consultants plus « juniors » pour réaliser son analyse. Ceci permet également à de nouvelles personnes d'acquérir l'expérience qui est demandée pour devenir consultant agréé, et donc de développer l'écosystème de support qui est essentiel pour le fonctionnement du programme.

Le paragraphe 6 prévoit qu'un retrait de l'agrément peut être 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 Skills-Plang.

C'est le cas notamment lorsque le consultant agréé ne remplit pas les conditions d'honorabilité requises pour exercer l'activité de consultance ou lorsque l'entreprise de conseil agréée est dans l'impossibilité d'exercer son activité parce qu'elle a été mise en faillite.

Un fait grave imputable au consultant agréé ou à l'entreprise de conseil agréée peut aussi être compris comme une suite de démarches, incluant par exemple le non-respect constant de délais, qui entravent la procédure de mise en place du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

L'entreprise travaillant avec un consultant ou une entreprise de conseil, qui s'est vu retirer l'agrément en cours du programme Skills-Plang, doit présenter un nouveau dossier de candidature à l'ADEM conformément à l'article L. 514-2, paragraphe 3, après avoir choisi un nouveau consultant agréé ou une nouvelle entreprise de conseil agréée.

*

Dans son avis du 20 décembre 2024, le Conseil d'État recommande pour l'article 1^{er}, ad article L. 514-3, paragraphe 2, du Code du travail, de prévoir un délai dans lequel l'Agence pour le Développement de l'Emploi doit émettre son avis quant à l'octroi d'un agrément aux consultants et entreprises de conseil, et ce, afin de garantir que la procédure ne sera pas bloquée. La commission suit cette recommandation par voie d'amendement (amendement 3). À l'article 1^{er} du projet de loi, ad article L. 514-3, paragraphe 2, du Code du travail, la commission insère les termes « , dans un délai de trois semaines, » entre les termes « , qui » et les termes « fait l'instruction des dossiers, ». Par ailleurs, la commission suit la recommandation du Conseil d'État de faire abstraction de la forme abrégée pour désigner le « ministre ayant l'Emploi dans ses attributions » et pour ne retenir que cette notion. Partant, l'article L. 514-3, paragraphe 2, du Code du travail, prend la teneur suivante :

« (2) Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, ~~ci-après « le ministre »~~, 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.** »

Dans son avis complémentaire du 4 avril 2025, le Conseil d'État ne formule pas d'observation quant à l'amendement 3.

*

L'article L. 514-3, paragraphe 5, alinéa 1^{er}, du Code du travail, dans sa teneur proposée, prévoit que « [l]agrément est valable pendant trois ans et peut être reconduit sur demande écrite. ». Le Conseil d'État émet une opposition formelle parce que la mention selon laquelle l'agrément peut être reconduit sur demande n'est pas conforme à l'article 11, paragraphe 1 de la directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur qui prévoit qu'une autorisation octroyée au prestataire ne doit pas avoir une durée limitée. Pour lever cette opposition formelle, la commission suit la recommandation du Conseil d'État et remplace « l'agrément [...] peut être reconduit » par « l'agrément [...] est reconduit ».

Par conséquent, dans son avis complémentaire du 4 avril 2025, le Conseil d'État lève l'opposition formelle à l'égard de l'article L. 514-3, paragraphe 5, alinéa 1^{er}.

La commission suit par ailleurs la recommandation du Conseil d'État et supprime au paragraphe 5, alinéa 3, deuxième phrase, du Code du travail les termes « Le cas échéant », car superfétatoires.

*

L'article L. 514-3, paragraphe 6, alinéa 1^{er}, du Code du travail, dans sa teneur proposée prévoit que « [l]e retrait de l'agrément peut être effectué, [...], pour tout fait grave imputable au consultant ou à l'entreprise de conseil agréée [...] ». Une opposition formelle a été émise par le Conseil d'État qui relève que l'emploi du terme « pouvoir » est susceptible de conférer un pouvoir discrétionnaire au ministre, ce qui est inconcevable dans une matière réservée à la loi, en l'occurrence l'exercice de la

profession libérale (article 35 de la Constitution). Afin de lever l'opposition formelle, la commission suit la recommandation du Conseil d'État et remplace les termes « peut être effectué » par les termes « est effectué ».

Par conséquent, dans son avis complémentaire du 4 avril 2025, le Conseil d'État lève l'opposition formelle à l'égard de l'article L. 514-3, paragraphe 6, alinéa 1^{er}.

*

Dans son avis du 20 décembre 2024, le Conseil d'État recommande pour l'article 1^{er}, ad article L. 514-3, paragraphe 6, alinéa 2, du Code du travail, de prévoir un délai pendant lequel l'entreprise participante doit sélectionner un nouveau consultant agréé ou une nouvelle entreprise de conseil agréée et présenter le nouveau dossier de candidature au directeur de l'ADEM. La commission fait suite à cette recommandation et, par voie d'amendement (amendement 4) insère un délai de deux mois. La commission précise aussi que ledit délai prend cours à partir du retrait de l'agrément.

À l'article 1^{er} du projet de loi, ad article L. 514-3, paragraphe 6, alinéa 2, du Code du travail, la commission insère donc les termes « endéans les deux mois qui suivent le retrait de l'agrément » entre les termes « doit en sélectionner un nouveau et présenter » et les termes « un nouveau dossier... ». Partant, l'article L. 514-3, paragraphe 6, alinéa 2, du Code du travail prend la teneur suivante :

« 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. ».

Dans son avis complémentaire du 4 avril 2025, le Conseil d'État ne formule pas d'observation quant à l'amendement 4.

*

Dans ses observations d'ordre légistique du 20 décembre 2024, le Conseil d'État note qu'à l'article L. 514-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, les termes « , le cas échéant, » et « du présent article » sont à supprimer, en raison de leur caractère superfétatoire.

À l'article L. 514-3, paragraphe 4, le Conseil d'État recommande d'insérer une virgule après les termes « L. 514-2, paragraphe 3 ».

La commission fait siennes les observations d'ordre légistique du Conseil d'État et procède aux modifications correspondantes dans le texte du projet de loi.

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

La section 2 décrit la première phase du programme Skills-Plang qui consiste dans l'analyse prévisionnelle et la préparation du plan de formation. Cette section contient les deux articles suivants :

Article L. 514-4 nouveau du Code du travail

Dans la phase de préparation du programme Skills-Plang, le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée doit réaliser certaines tâches pour l'entreprise dont le dossier a été préalablement approuvé par l'ADEM.

La méthodologie est basée sur l'expérience du projet pilote Digital Skills Bridge avec des adaptations sur base des échanges qui ont eu lieu lors de réunions du Comité permanent du travail et de l'emploi (ci-après « CPTE »).

- La première tâche consiste dans une revue rapide de la stratégie de l'entreprise, des tendances structurelles affectant l'entreprise participante et des projets stratégiques en cours et planifiés. Pour avoir une meilleure compréhension du contexte de l'entreprise, le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée peut consulter par exemple l'organigramme, les descriptions de poste, les informations sur les qualifications et compétences des salariés, la structure démographique du personnel, la pyramide d'âge, etc.
- La deuxième tâche consiste dans l'identification des départements les plus impactés par les transformations stratégiques ainsi que des départements les plus en manque de compétences.

Le consultant agréé voire l'entreprise de conseil agréée identifie les postes qui risquent de disparaître, les postes qui seront transformés, et le cas échéant, les postes qui seront nouvellement créés

et établit le calendrier de ces transformations. D'autres postes comme les postes à créer ou les postes qui vont disparaître à la suite d'une restructuration de l'entreprise, non liée à des tendances structurelles, peuvent également être documentés, mais cette analyse n'est pas cofinancée dans le cadre du programme Skills-Plang.

- La troisième tâche sert à identifier les salariés qui sont en besoin d'une montée en compétences (*upskilling*) ou de requalification (*reskilling*) intensive de minimum 120 heures, suite à des tendances structurelles du marché économique.
- La quatrième tâche sert à évaluer l'écart en compétences avec le futur poste (que ce soit un nouveau poste ou un poste transformé), à décrire les compétences que le salarié impacté doit développer et à lister les formations auxquelles le salarié impacté doit participer. L'élaboration et la validation des parcours de montée en compétences ou de requalification sont réalisées avec les salariés impactés concernés.
- La cinquième tâche consiste dans l'élaboration d'un plan de formation sur base des besoins en compétences du salarié concerné. Ce plan peut mentionner d'autres formations non cofinancées dans le cadre du programme Skills-Plang, mais les formations éligibles pour le programme Skills-Plang doivent être clairement identifiées.

Pour cette raison, le budget validé est un budget estimatif et une certaine divergence peut donc être acceptée sans devoir introduire une nouvelle demande plus tard. Il s'agit d'un plan prévisionnel qui doit permettre une certaine flexibilité dans sa réalisation. Il doit comprendre une estimation des jours de formation et des coûts de formation pour chaque salarié impacté et pour chaque besoin en compétences afin d'obtenir un budget de formation estimatif.

Cette tâche sert à l'identification des formations précises auxquelles chaque salarié impacté doit participer, en indiquant la durée en jours ou en heures de la formation et son coût. Un modèle pré-établi, qui permettra de calculer le budget total à soumettre pour validation, sera fourni par l'ADEM.

Il est recommandé d'identifier déjà les formations exactes offertes par les organismes de formation au Luxembourg ou, le cas échéant, à l'étranger pour déduire une durée et un budget de formation réaliste.

Il est encore prévu à l'article L. 514-4 que le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée a l'option d'avoir recours à des logiciels de support pour réaliser les tâches susmentionnées. Il peut s'agir par exemple des logiciels de *workforce planning*, de bilan de compétences, de *matching* (servant à identifier les postes correspondant aux postes amenés à disparaître) ou de *learning management* (pour organiser les formations).

Le logiciel doit être proposé par le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée dans son devis et doit être accepté par l'entreprise participante. C'est une option parce que certaines entreprises n'auront pas besoin de logiciel spécifique, en raison par exemple de leur taille qui permet l'utilisation de logiciels plus simples (par exemple un fichier Excel) ou parce qu'elles ont déjà des licences pour un logiciel qui est adapté pour le programme Skills-Plang.

*

Dans son avis du 20 décembre 2024, le Conseil d'État note que l'article L. 514-4, alinéa 1^{er}, du Code du travail, dans sa teneur proposée, détermine toutes les tâches que le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée doit réaliser pendant la phase de préparation sans pour autant préciser sur quoi porte cette phase de préparation. Dans un souci de clarté, le Conseil d'État recommande de remplacer à l'article L. 514-4, phrase liminaire, du Code du travail, dans sa teneur proposée, les termes « Dans la phase de préparation », par les termes « Dans la phase d'analyse prévisionnelle et de préparation du plan de formation ».

La commission fait sienne la recommandation du Conseil d'État et procède au remplacement proposé dans le texte du projet de loi.

La commission suit également la recommandation du Conseil d'État et procède à la suppression des termes « et éligibles » à l'article L. 514-4, alinéa 1^{er}, point 3^o, en raison du caractère superfétatoire de ces termes, dans la mesure où un salarié impacté est de toute manière éligible.

Dans son avis du 20 décembre 2024, le Conseil d'État n'a pas émis d'observations d'ordre légistique sur l'article L. 514-4.

Article L. 514-5 nouveau du Code du travail

Dès que le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée a accompli les tâches visées à l'article L. 514-4, un rapport final qui comprend le résultat de l'ensemble des analyses listées dans l'article L. 514-4 doit être dressé et remis par le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée au directeur de l'ADEM pour validation.

Le plan de formation doit être préalablement soumis pour information et consultation à la délégation du personnel de l'entreprise participante et son avis est à joindre obligatoirement au rapport final, sous peine d'irrecevabilité du dossier.

L'ADEM évalue, sur avis du Service de la formation professionnelle, l'éligibilité des requalifications ou des montées en compétences ainsi que des plans de formation proposés. Par la suite, l'ADEM informe l'entreprise du plan et du budget de formation éligibles pour la mise en œuvre du programme Skills-Plang.

*

Dans son avis du 20 décembre 2024, le Conseil d'État rappelle que selon l'article L. 414-9, point 4, du Code du travail « [d]ans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés et sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales ou conventionnelles, doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel les décisions portant sur : 4. l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action collective de formation professionnelle continue. »

Le Conseil d'État relève que l'article L. 514-5, alinéa 2, du Code du travail, dans sa teneur proposée, se borne toutefois à prévoir que « [l]e plan de formation doit être préalablement soumis pour information et consultation à la délégation du personnel de l'entreprise participante. » Au vu du risque d'incohérence interne du Code du travail, qui est source d'insécurité juridique, le Conseil d'État demande, sous peine d'opposition formelle, de modifier l'article L. 514-5, alinéa 2, du Code du travail, dans sa teneur proposée, et de prévoir que, 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.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission complète, par voie d'amendement (amendement 5), l'alinéa 2 de l'article L. 514-5, en prévoyant que, 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. Ainsi, la codécision prévue à l'article L. 414-9, point 4, du Code du travail est également consacrée à l'endroit de l'article L. 514-5, alinéa 2, pour ce qui est de la seconde phase directement liée à l'établissement ou la mise en œuvre d'un programme ou d'une action collective de formation professionnelle continue, tel que visé par l'article L. 414-9 relatif à la codécision.

Partant, la commission complète l'article 1^{er} du projet de loi, ad article L. 514-5, alinéa 2 du Code du travail, qui prend dès lors la teneur suivante :

« 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. »

Dans son avis complémentaire du 4 avril 2025, le Conseil d'État lève l'opposition formelle à l'égard de l'article L. 514-5, alinéa 2, au vu de l'amendement 5 ci-dessus.

*

L'article 1^{er}, ad article L. 514-5, alinéa 3, du Code du travail, dans sa teneur proposée, prévoit que l'évaluation de l'éligibilité des requalifications ou des montées en compétences ainsi que des plans de formation est réalisée par l'Agence pour le développement de l'emploi sur avis du Service de la formation professionnelle. Dans ce contexte, le Conseil d'État recommande de prévoir un délai pendant lequel le Service de la formation professionnelle doit donner son avis, et ce, afin de garantir que la procédure ne sera pas bloquée.

La commission propose à cet effet un délai de trois semaines, à partir de la remise du rapport final au directeur de l'ADEM par le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée.

Par voie d'amendement (amendement 6), la commission insère à l'article 1^{er} du projet de loi, ad article L. 514-5, alinéa 3, du Code du travail, les termes « à donner endéans un délai de trois semaines à partir de la remise du rapport final au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi » entre les termes « sur avis du Service de la formation professionnelle » et « , l'éligibilité des requalifications [...] ».

Partant, l'article L. 514-5, alinéa 3, du Code du travail prend la teneur suivante :

« **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 au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, l'éligibilité des requalifications ou des montées en compétences ainsi que des plans de formation proposés.** »

Dans son avis complémentaire du 4 avril 2025, le Conseil d'État constate que le délai octroyé au Service de la formation professionnelle pour rendre son avis commence à partir de la remise du rapport final au directeur de l'ADEM, sans pour autant qu'il soit prévu par qui, comment et quand le Service de la formation professionnelle prendra connaissance de la date de remise du rapport final au directeur de l'ADEM. Le Conseil d'État propose une solution qui consiste à prévoir que le Service de la formation professionnelle doit rendre son avis endéans un délai de trois semaines à partir de la remise du rapport final « audit service ». Partant, les termes « au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi » sont à remplacer par les termes « audit service ».

La commission suit la recommandation du Conseil d'État et procède à la modification proposée. En acceptant la proposition de formulation telle quelle, aucun amendement à verser auprès du Conseil d'État n'est nécessaire.

Dans ses avis, le Conseil d'État n'a pas émis d'observations d'ordre légistique sur l'article L. 514-5.

Section 3. – Mise en œuvre du plan de formation

La section 3 traite de la deuxième phase du programme Skills-Plang, à savoir la mise en œuvre du plan de formation. Cette section comprend un seul article.

Article L. 514-6 nouveau du Code du travail

Le paragraphe premier prévoit que l'entreprise participante dispose de 24 mois pour mettre en œuvre le programme Skills-Plang, une fois qu'il a été validé par l'ADEM.

Le paragraphe 2 prévoit que l'entreprise participante doit choisir les formations auxquelles les salariés impactés doivent participer. En vue d'être éligibles pour un remboursement, les formations doivent cependant remplir certaines conditions qui sont énumérées.

- La formation doit d'abord être dispensée par un organisme de formation agréé au Grand-Duché de Luxembourg ou, si aucun de ces organismes n'offre la formation recherchée par l'entreprise participante, la formation peut être dispensée par un organisme de formation étranger, mais qui doit être préalablement et expressément accepté par l'ADEM. Une formation virtuelle ou un e-learning asynchrone sont aussi éligibles dès qu'un taux de participation peut être mesuré ou que la formation comprend un examen qui valide l'acquisition des compétences.
- La formation doit servir à augmenter l'employabilité générale du salarié impacté c'est-à-dire la formation ne doit pas se limiter à répondre à un besoin spécifique de l'employeur actuel du salarié impacté. Une formation qui vise par exemple à former le salarié sur un produit spécifique de l'entreprise participante ou un logiciel informatique utilisé uniquement dans cette entreprise, et qui ne contribue donc pas à l'employabilité générale du salarié impacté, n'est pas éligible pour le financement dans le cadre du programme Skills-Plang. Une formation qui vise des compétences qui sont demandées dans un secteur d'activité spécifique (couvrant plusieurs employeurs) est en revanche éligible.

- La formation doit correspondre au contenu défini dans le rapport final validé par l’ADEM, tel qu’il est prévu par l’article L. 514-5.
- Le coût définitif de la formation doit correspondre au budget initialement indiqué dans le rapport final validé par l’ADEM. Seul un dépassement de 20% au maximum est accepté par l’ADEM. Cette différence en termes de coûts est acceptée sans nouvelle demande complète, sous condition que le contenu de la formation reste en ligne avec le contenu validé dans le plan de formation.
- Pour être éligible au remboursement, la formation doit aussi être sanctionnée par un certificat de participation attestant un taux de présence d’au moins 80% ou par un certificat de réussite délivré sur base d’un examen.
- Doivent également être transmis à l’ADEM, les détails sur les heures de formation qui sont nécessaires afin que l’entreprise participante puisse se voir rembourser la part du salaire exacte. Les précisions sur les connaissances acquises en fin de formation doivent également être communiquées à l’ADEM afin de contrôler si elles sont en ligne avec le plan de formation initialement validé.
- Une facture de la formation doit être présentée à l’ADEM en vue du remboursement des frais de formation.

Le paragraphe 3 prévoit que l’entreprise participante peut se faire accompagner par son consultant agréé ou son entreprise de conseil agréée dans l’accompagnement individuel des salariés impactés afin de faciliter leur transition en parallèle de ou après la formation. Comme il s’agit d’un élément coûteux, cette option est facultative et est à décider par l’entreprise participante, en tenant compte de la recommandation de son consultant agréé ou de son entreprise de conseil agréée.

Le paragraphe 4 précise que 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. En effet, ce sont principalement les micro, petites et moyennes entreprises qui ont besoin de support pour organiser la participation aux formations, les agendas des collaborateurs, etc. Les grandes entreprises disposent souvent de responsables de formation qui peuvent réaliser cette tâche.

*

Dans son avis du 20 décembre 2024, le Conseil d’État note que la section 3 porte sur la mise en œuvre du plan de formation qui, conformément à l’article L. 514-5 du Code du travail, dans sa teneur proposée, est validé par l’ADEM sur base du rapport final dressé par le consultant agréé ou l’entreprise de conseil agréée. L’article L. 514-6, paragraphe 1^{er} mentionne toutefois le « programme de gestion prévisionnelle de l’emploi et des compétences » qui doit être mis en œuvre endéans vingt-quatre mois à partir de sa validation. Partant, dans un souci de cohérence interne du dispositif, la commission suit la recommandation du Conseil d’État de reformuler le paragraphe 1^{er} comme suit :

« (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. »

*

L’article L. 514-6, paragraphe 2, point 4^o, du Code du travail, dans sa teneur proposée, dispose que « 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 peut être accepté par l’Agence pour le développement de l’emploi ». S’agissant d’une matière réservée à la loi en vertu de l’article 117 de la Constitution, le Conseil d’État renvoie à ses considérations générales pour demander, sous peine d’opposition formelle, de remplacer les termes « peut être accepté » par les termes « est accepté ». Afin de lever l’opposition formelle, la commission suit la recommandation du Conseil d’État et remplace les termes « peut être accepté » par les termes « est accepté ».

Par conséquent, dans son avis complémentaire du 4 avril 2025, le Conseil d’État lève l’opposition formelle à l’égard de l’article L. 514-6, paragraphe 2, point 4^o.

Dans ses avis du 20 décembre 2024 et du 4 avril 2025, le Conseil d’État n’a pas émis d’observations d’ordre légistique sur l’article L. 514-6.

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

Cette section prévoit la participation financière maximale du Fonds pour l'emploi dans le cadre du remboursement des frais de consultance, des frais de formation et des salaires.

La section 4 comprend trois articles :

- l'article L. 514-7 fixant la participation financière du Fonds pour l'emploi dans le cadre de la première phase du programme Skills-Plang, i.e. l'analyse prévisionnelle et la préparation du plan de formation ;
- l'article L. 514-8 fixant la participation financière du Fonds pour l'emploi dans le cadre de la deuxième phase du programme, i.e. la mise en œuvre du plan de formation ;
- l'article L. 514-9 étant la disposition commune.

Article L. 514-7 nouveau du Code du travail

Cet article fixe des taux de participation financière maxima du Fonds pour l'emploi au niveau des frais de consultance, ces taux variant en fonction de la taille de l'entreprise. Certains taux et estimations temporelles s'inspirent de divers programmes de Luxinnovation et de projets pilotes comme le *Digital Skills Bridge*.

- Au paragraphe premier, il est prévu que les micro et les petites entreprises peuvent se voir rembourser un maximum de 75% des coûts facturés par le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée sans que le remboursement pour un jour-homme dépasse 900 euros.

Ce taux plus élevé (75%) est proposé pour les micro et les petites entreprises qui ont souvent tendance à former moins leur personnel et à avoir besoin de plus de support méthodologique.

En ce qui concerne le taux journalier maximal de 900 euros par jour-homme remboursable par le Fonds pour l'emploi, celui-ci correspond à 75% d'un taux journalier de 1 200 euros.

Il est également précisé que 2 à 12 jours-homme sont éligibles dans le cadre du remboursement des frais de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation, en y ajoutant un maximum d'un jour-homme par salarié impacté.

Sur demande motivée dans le rapport final visé à l'article L. 514-5, il est encore prévu qu'un maximum d'un jour-homme par salarié impacté pour l'encadrement individuel pendant la transition ainsi qu'un maximum de 10 jours-homme pour l'accompagnement de l'entreprise participante en vue de l'organisation des formations peuvent s'ajouter dans le cadre du remboursement des frais occasionnés lors de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation.

- Au paragraphe 2 il est prévu que les moyennes entreprises peuvent se voir rembourser un maximum de 50% des coûts facturés par le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée sans que le remboursement pour un jour-homme dépasse 600 euros.

En ce qui concerne le taux journalier maximal de 600 euros par jour-homme remboursable par le Fonds pour l'emploi, celui-ci correspond à 50% d'un taux journalier de 1 200 euros.

Il est également précisé que 9 à 20 jours-homme sont éligibles dans le cadre du remboursement des frais de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation, en y ajoutant un maximum d'un jour-homme par salarié impacté.

Sur demande motivée dans le rapport final visé à l'article L. 514-5, il est encore prévu qu'un maximum d'un jour-homme par salarié impacté pour l'encadrement individuel pendant la transition ainsi qu'un maximum de 10 jours-homme pour l'accompagnement de l'entreprise participante en vue de l'organisation des formations peuvent s'ajouter dans le cadre du remboursement des frais occasionnés lors de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation.

- Au paragraphe 3 il est prévu que les grandes entreprises peuvent se voir rembourser un maximum de 15% des coûts facturés par le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée sans que le remboursement pour un jour-homme dépasse 180 euros.

Ce taux de cofinancement réduit (15%) est prévu pour les grandes entreprises qui disposent de plus de moyens pour investir dans un programme tel que le programme Skills-Plang.

En ce qui concerne le taux journalier maximal de 180 euros par jour-homme remboursable par le Fonds pour l'emploi, celui-ci correspond à 15% d'un taux journalier de 1 200 euros.

Il est également précisé que 12 à 25 jours-homme sont éligibles dans le cadre du remboursement des frais de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation, en y ajoutant un maximum d'un jour-homme par salarié impacté.

Sur demande motivée dans le rapport final visé à l'article L. 514-5, il est encore prévu qu'un maximum d'un jour-homme par salarié impacté pour l'encadrement individuel pendant la transition peut s'ajouter dans le cadre du remboursement des frais occasionnés lors de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation.

- Le paragraphe 4 prévoit que pour les entreprises participantes qui ont validé, sur base du devis du consultant agréé ou de l'entreprise de conseil agréée, l'utilisation d'un ou de plusieurs logiciels informatiques spécifiques pour supporter l'analyse, un maximum de 5 000 euros des frais de licence supplémentaires peuvent être remboursés par le Fonds pour l'emploi.
- Le paragraphe 5 du dispositif dans sa teneur initiale prévoit pour l'entreprise participante la possibilité d'envoi d'un devis adapté au directeur de l'ADEM en vue de son approbation au cours de la phase d'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation.
- Au paragraphe 6 du dispositif initial il est prévu que l'évaluation de l'éligibilité des prestations réalisées par le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée dans le cadre de l'analyse du rapport final revient à l'ADEM.

En outre, il est précisé que 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. Différents calculs de scénario ont démontré que ce budget permet de financer même des programmes intensifs dans des micro, petites, moyennes et grandes entreprises.

*

Dans son avis du 20 décembre 2024, le Conseil d'État demande à plusieurs endroits, sous peine d'opposition formelle, notamment à l'article L. 514-7, paragraphes 1^{er} et 3, alinéa 3 de remplacer les termes « peuvent s'y ajouter » par les termes « s'y ajoutent » pour éviter de créer un pouvoir discrétionnaire dans une matière réservée à la loi. Afin de lever ces oppositions formelles, la commission procède aux modifications requises. Par ailleurs, la commission applique cette même logique à l'endroit de l'article L. 514-7, paragraphe 2, alinéa 3 qui présente la même formulation ayant donné lieu à des oppositions formelles, mais sans que le Conseil d'État ne l'ait relevée explicitement.

Par voie d'amendement (amendement 7), la commission remplace à l'article 1^{er} du projet de loi, ad article L. 514-7, paragraphe 2, alinéa 3, les termes « peuvent s'y ajouter » par les termes « s'y ajoutent » à la phrase liminaire qui prend dès lors la teneur suivante :

« Sur demande motivée dans le rapport final, ~~peuvent s'y ajouter~~ s'y ajoutent : »

Dans son avis complémentaire du 4 avril 2025, le Conseil d'État lève les oppositions formelles à l'égard de l'article L. 514-7, paragraphes 1^{er} et 3, alinéa 3 et ne formule pas d'observation à l'égard de l'amendement 7 qui concerne l'article L. 514-7, paragraphe 2, alinéa 3.

*

Dans son avis du 20 décembre 2024, le Conseil d'État note qu'à l'article L. 514-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 3, dans sa teneur proposée, les termes « encadrement individuel pendant la transition » et « accompagnement de l'entreprise en vue de l'organisation des formations » sont employés.

Dans un souci de cohérence interne par rapport à l'article L. 514-6, paragraphe 3, du Code du travail, dans sa teneur proposée, il convient de remplacer, à l'article L. 514-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 3, premier tiret (ad point 1^o), les termes « encadrement individuel » par les termes « accompagnement individuel ». Cette observation vaut également pour l'article L. 514-7, paragraphes 2, alinéa 3, premier tiret (ad point 1^o), et 3, alinéa 3, du Code du travail, dans leur teneur proposée.

Dans ce même ordre d'idées, il y a lieu de remplacer les termes « accompagnement de l'entreprise en vue de l'organisation des formations » par les termes « assistance de l'entreprise dans la sélection des formations et de l'organisation des agendas du personnel autour des formations » qui sont employés à l'article L. 514-6, paragraphe 4, du Code du travail, dans sa teneur proposée. Cette observation vaut également pour l'article L. 514-7, paragraphe 2, alinéa 3, deuxième tiret (ad point 2^o), du Code du travail, dans sa teneur proposée. La commission fait siennes les recommandations du Conseil d'État et procède aux modifications demandées.

A l'instar du remplacement proposé par le Conseil d'État et adopté par la commission à l'endroit de l'article L. 514-7, paragraphe 2, alinéa 3, deuxième tiret (ad point 2^o), dans sa teneur proposée, des

termes « accompagnement de l'entreprise en vue de l'organisation des formations » par les termes « assistance de l'entreprise dans la sélection des formations et de l'organisation des agendas du personnel autour des formations », la commission, par souci de cohérence, applique, par voie d'amendement (amendement 8), la même logique à l'endroit de l'article 1^{er} du projet de loi, ad article L. 514-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 3, deuxième tiret (ad point 2^o), dans sa teneur proposée.

La commission adopte également les observations d'ordre légistique à l'endroit de l'article L. 514-7 et remplace les tirets par des numéros, suivis d'un exposant « ° ». Partant, l'article L. 514-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 3, point 2^o, prend la teneur suivante.

« **2^o 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.** »

Dans son avis complémentaire du 4 avril 2025, le Conseil d'État ne formule pas d'observation quant à l'amendement 8 qui concerne l'article L. 514-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 3, point 2^o.

*

Afin d'éviter de créer un pouvoir discrétionnaire dans une matière réservée à la loi, le Conseil d'État s'oppose formellement à la formulation initiale de l'article 1^{er}, ad article L. 514-7, paragraphe 4, sans pour autant faire une proposition de reformulation à cet endroit. Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission supprime, par voie d'amendement (amendement 9) les termes « peuvent être » et les remplace par le terme « sont », pour écrire « sont remboursés ».

Partant, l'article L. 514-7, paragraphe 4, prend la teneur suivante :

« (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, un maximum de 5.000 euros de frais de licence supplémentaires **peuvent être remboursés sont remboursés.** »

Dans son avis complémentaire du 4 avril 2025, le Conseil d'État indique ne pas être en mesure de lever son opposition formelle, car le paragraphe 4, dans sa teneur amendée, se limite à omettre le terme « pouvoir » sans pour autant encadrer le pouvoir d'appréciation du Fonds pour l'emploi en y déterminant notamment le montant qui sera finalement attribué à titre de frais de licence. Le Conseil d'État propose néanmoins une solution consistant à reformuler le dernier bout de phrase de l'article L. 514-7, paragraphe 4, du Code du travail, dans sa teneur amendée, comme suit : « [...] **les frais de licence supplémentaires engagés sont remboursés jusqu'à concurrence de 5 000 euros** ».

Afin de lever l'opposition formelle, la commission fait sienne la proposition de reformulation du Conseil d'État. En acceptant la proposition de formulation telle quelle, aucun amendement à verser auprès du Conseil d'État n'est nécessaire.

*

L'article L. 514-7, paragraphe 5, dans sa teneur proposée, prévoit que « [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. » Selon le commentaire des articles, le paragraphe 5 a pour objet de « prévoir pour l'entreprise participante la possibilité d'envoi d'un devis adapté au directeur de l'ADEM en vue de son approbation au cours de la phase d'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation. ». Dans son avis du 20 décembre 2024, le Conseil d'État fait observer que dans la mesure où l'adaptation du devis peut seulement avoir lieu au moment de la phase de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation, cette adaptation doit avoir lieu avant la validation du rapport final. Ainsi, dans un souci de meilleure lisibilité, le Conseil d'État propose de déplacer le paragraphe 5 vers l'article L. 514-2, paragraphe 3, qui porte notamment sur le devis à soumettre à l'Agence pour le développement de l'emploi.

Faisant sienne la proposition du Conseil d'État concernant l'article 1^{er} du projet de loi, ad article L. 514-7, paragraphe 5, du Code du travail, la commission déplace, par voie d'amendement (amendement 10), ledit paragraphe 5 vers l'article L. 514-2, paragraphe 3, en y ajoutant un alinéa 4 nouveau à la suite de l'alinéa 3. Partant, l'article L. 514-2, paragraphe 3, prend la teneur suivante :

« (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,

respectivement 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 ~~du~~ ou 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 **choisi(e) 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. »

Dans son avis complémentaire du 4 avril 2025, le Conseil d'État ne formule pas d'observation quant à l'amendement 10.

*

Dans ses observations d'ordre légistique du 20 décembre 2024, le Conseil d'État fait remarquer qu'à l'article L. 514-7, l'emploi de tirets est à écarter. Il convient d'insérer l'indication « (1) » avant les termes « Dans le cadre » et d'adapter la numérotation des subdivisions en ayant recours à des numéros suivis d'un exposant « ° » 1°, 2°, 3°, ...

Selon le Conseil d'État, à l'article L. 514-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, le terme « ne » est à supprimer à la suite des termes « pour un jour-homme ». Cette observation vaut également pour les paragraphes 2, alinéa 1^{er}, et 3, alinéa 1^{er}.

À l'article L. 514-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, phrase liminaire, il y a lieu d'insérer le terme « de » avant les termes « la préparation ». Cette observation vaut également pour l'article L. 514-7, paragraphes 2, alinéa 2, phrase liminaire, et 3, alinéa 2, phrase liminaire.

La commission fait siennes les observations d'ordre légistique du Conseil d'État et procède aux modifications correspondantes dans le texte du projet de loi.

Par ailleurs, le paragraphe (5) de l'article L. 514-7 dans sa teneur proposée ayant été déplacé à l'article L. 514-2, c'est le paragraphe commençant par « L'Agence pour » qui devient le paragraphe (5) de l'article L. 514-7.

Article L. 514-8 nouveau du Code du travail

Cet article fixe des taux de participation financière maxima du Fonds pour l'emploi au niveau des frais de formation et des salaires, ces taux variant en fonction de la taille de l'entreprise.

– Au point 1° (premier paragraphe dans le texte déposé), il est prévu que pour les micro et les petites entreprises, 50% des frais directs de formation avec un maximum de 250 euros par salarié impacté par jour de formation peuvent être remboursés par le Fonds pour l'emploi sans que le montant total du remboursement dépasse 7.500 euros (15.000 euros x 50%) par salarié impacté.

Comme il s'agit ici d'un programme beaucoup plus ciblé que les aides à la formation professionnelle continue déjà existantes, le taux de financement du programme Skills-Plang est au-dessus du taux de ces derniers (15%).

Le montant maximal de remboursement à hauteur de 7.500 euros correspond à un budget maximal de formation de 15.000 euros par personne, ce qui, sur base de l'expérience des programmes de formation de l'ADEM, permet de financer des formations extensives de requalification.

Outre les frais directs de formation, les micro et les petites entreprises peuvent se voir rembourser 50% du salaire du salarié impacté pendant ses heures de formation, plafonné à 250% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Le coût salarial est calculé sur base du salaire brut et des cotisations patronales résultant du nombre d'heures inscrites sur le certificat de la formation.

L'application du plafond de 250% du salaire social minimum rend comparativement plus attrayante pour l'employeur la formation des salariés à faible revenu, ceci est d'autant plus important vu que

ces salariés sont en moyenne moins bien qualifiés et susceptibles à un moindre degré de recevoir des formations de leur employeur.

- Au point 2° (second paragraphe dans le texte déposé), il est prévu que pour les moyennes entreprises, 50% des frais directs de formation avec un maximum de 250 euros par salarié impacté par jour de formation peuvent être remboursés par le Fonds pour l'emploi sans que le montant total du remboursement dépasse 7.500 euros (15.000 euros x 50%) par salarié impacté.

Outre les frais directs de formation, les moyennes entreprises peuvent se voir rembourser 25% du salaire du salarié impacté pendant ses heures de formation, plafonné à 250% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

- Au point 3° (troisième paragraphe dans le texte déposé), il est prévu que pour les grandes entreprises, 40% des frais directs de formation avec un maximum de 200 euros par salarié impacté par jour de formation peuvent être remboursés par le Fonds pour l'emploi sans que le montant total du remboursement dépasse 6.000 euros (15.000 euros x 40%) par salarié impacté.

Outre les frais directs de formation, les grandes entreprises peuvent se voir rembourser 15% du salaire du salarié impacté pendant ses heures de formation plafonné à 250% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

*

Dans son avis du 20 décembre 2024, le Conseil d'État n'a pas émis d'observation sur l'article L. 514-8.

Dans ses observations d'ordre légistique du 20 décembre 2024, le Conseil d'État fait remarquer qu'à l'article L. 514-8, l'emploi de tirets est à écarter. À l'article L. 514-8 dans sa teneur proposée, paragraphes 1^{er}, premier tiret, 2, premier tiret, et 3, premier tiret, le terme « ne » précédant les termes « puisse dépasser » est à supprimer.

La commission fait siennes toutes les observations d'ordre légistique du Conseil d'État dont celles qui tiennent compte de la proposition de texte relative à la restructuration de l'article L. 514-7, paragraphes 1^{er} à 3, ci-avant et procède aux restructurations et modifications proposées pour l'article L. 514-8.

Article L. 514-9 nouveau du Code du travail

Cette disposition constitue une disposition commune qui est relative aux deux niveaux de participation financière du Fonds pour l'emploi.

- Elle prévoit dans son paragraphe premier que les aides accordées dans le cadre du chapitre IV nouveau ne peuvent pas être cumulées avec d'autres aides en relation avec la formation professionnelle continue, financées par des fonds publics (aides étatiques ou communales, aides européennes etc.). Dans ce contexte, l'entreprise participante doit fournir une déclaration sur l'honneur selon laquelle elle ne profite pas d'un double financement pour la même formation ou un même service de conseil.

*

- Le paragraphe 2 impose l'obligation à l'entreprise participante d'envoyer après chaque formation, voire à la fin de toutes les formations, la documentation entière au directeur de l'ADEM afin de se voir rembourser les frais de consultance, les frais de formation et les salaires du ou des salarié(s) impacté(s) ayant participé au programme Skills-Plang.

Sous peine de forclusion, ces pièces doivent impérativement être transmises à l'ADEM au plus tard 3 mois après l'expiration du délai de 24 mois, prévu à l'article L. 514-6, délai pendant lequel l'entreprise participante est censée réaliser le programme Skills-Plang.

*

- Au paragraphe 3, il est précisé qu'en cas de divergence importante par rapport au plan de formation 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% du budget initialement prévu, une demande motivée doit être soumise au directeur de l'ADEM pour garantir le cofinancement de la nouvelle formation.

Dans son avis du 20 décembre 2024, le Conseil d'État demande, dans un souci de cohérence interne du dispositif sous avis, de remplacer les termes « plan de formation validé » par les termes « rapport final validé » au paragraphe 3 de l'article L. 514-9. Dans ses observations d'ordre légistique du 20 décembre 2024, le Conseil d'État note qu'à l'article L. 514-9, paragraphe 3, il y a lieu de remplacer le terme « du » avant les termes « plan de formation validé » par les termes « par rapport au ». La commission fait siennes les recommandations du Conseil d'État et procède aux modifications proposées à l'article L. 514-9, paragraphe 3.

*

- Le paragraphe 4 prévoit que la non-participation, le refus, l'abandon du salarié ou un taux de présence inférieur à 80% à la formation dans laquelle le salarié impacté est ou a été inscrit, implique que les frais de formation et le salaire de ce salarié ne sont pas remboursés à l'entreprise participante.

Au cas où la formation n'a pas pu être terminée pour cause de maladie du salarié impacté, 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.

La commission procède à la correction de l'erreur signalée par le Conseil d'État dans ses observations d'ordre légistique à l'article L. 514-9, paragraphe 4, alinéa 2, et modifie le mode de l'auxiliaire « sont » en « soient » étant donné que la locution « à condition que » commande l'usage du mode subjonctif.

Le paragraphe 4, alinéa 1^{er} dispose que « [l]a 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. » Dans son avis du 20 décembre 2024, le Conseil d'État s'interroge sur la différence entre « non-participation » et « refus ». En effet, le cas où le salarié ne participe pas à la formation pour cause de maladie ne saurait être visé, étant donné que ce cas est expressément visé à l'alinéa 2.

La commission est d'avis que la différence réside dans le fait que le refus est clairement énoncé par le salarié, alors que la non-participation vient de l'absence répétée du salarié pour diverses raisons (à l'exception d'une absence pour maladie).

Le Conseil d'État se demande encore quelle entreprise serait intéressée par la mise en œuvre du programme visé par la loi en projet sous avis si elle doit subir les conséquences en cas de non-participation, refus ou abandon du salarié.

*

- Le paragraphe 5 précise que les frais de formation et de salaire sont toujours couverts dans le cas de figure où le salarié impacté ne réussit pas l'examen lié à sa formation. Les coûts engendrés par la participation de ce salarié à une nouvelle formation ou une nouvelle séance d'examen sont à la charge de l'entreprise participante.

En outre, il est prévu que si pour des causes de force majeure (par exemple si les cours de formation voire les examens de fin de formation ont été reportés ou annulés par l'organisme de formation, etc.) le plan de formation n'a pas pu être terminé dans le délai imposé, l'entreprise participante peut demander au directeur de l'ADEM une prolongation du délai de 24 mois prévu à l'article L. 514-6.

Section 5. – Comité de suivi tripartite

Cette section prévoit l'instauration d'un comité tripartite qui est supposé examiner et suivre régulièrement l'évolution de l'application du dispositif relatif au programme Skills-Plang.

La section 5 comprend un seul article.

Article L. 514-10 nouveau du Code du travail

- Le paragraphe premier prévoit l'institution d'un comité de suivi tripartite auprès du ministre de l'Emploi. Ce comité peut dans le cadre de ses attributions faire établir et examiner des bilans, des analyses, des études ou des statistiques relatifs à la mise en œuvre du nouveau dispositif.

- Le paragraphe 2 décrit la composition du comité.
Outre les 2 délégués du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et outre les 2 délégués nommés sur proposition de l'ADEM, les 2 délégués du ministère de l'Éducation nationale de l'Enfance et de la Jeunesse sont nommés sur proposition du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions et les 2 délégués des syndicats les plus représentatifs sur le plan national dans le secteur privé ainsi que les 2 délégués des organisations professionnelles des employeurs sont nommés sur proposition de leurs organisations respectives.
La présidence est assurée ou bien par un des 2 délégués du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire ou par un des 2 délégués de l'ADEM.
Les membres du comité et le président sont nommés par le ministre de l'Emploi pour une durée de 5 ans renouvelables et ils sont révocables à tout moment par ce dernier.
- Le paragraphe 3 prévoit que le comité se réunit sur convocation du président ou à la demande d'au moins la moitié de ses membres. Le comité doit en tout cas se réunir au moins 2 fois par an.

*

Dans son avis du 20 décembre 2024, le Conseil d'État constate que les outils dont dispose le Comité de suivi tripartite pour examiner et suivre l'évolution de l'application du dispositif relatif au programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences se limitent à l'établissement et à l'examen de bilans, analyses, études ou statistiques. Le Conseil d'État se demande s'il ne serait pas opportun de lui donner la compétence de formuler des recommandations.

Dans ses observations d'ordre légistique du 20 décembre 2024, le Conseil d'État note l'emploi du terme « notamment » à l'article L. 514-10, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, et signale que si celui-ci a pour but d'illustrer un principe établi par le texte, il est à écarter comme étant superfétatoire. Une énonciation d'exemples est en effet sans apport normatif.

À l'article L. 514-10, paragraphe 2, alinéa 2, et conformément aux observations relatives au mode d'énumération ci-avant, le Conseil d'État recommande de remplacer les termes « sous les lettres a) et c) » par les termes « à l'alinéa 1^{er}, points 1^o et 3^o ».

La commission fait siennes les observations d'ordre légistique du Conseil d'État et procède aux modifications correspondantes dans le texte du projet de loi.

Article 2 (ou ancien Point 2°)

L'article 2 vise à modifier la lettre a) au paragraphe premier de l'article L. 621-3 du Code du travail afin de permettre aux agents en charge des demandes de remboursement de bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, aux données à caractère personnel et d'échanger ces données selon les modalités du Règlement général sur la protection des données, à savoir le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données).

Les données à consulter en vue du remboursement des frais de salaire dans le cadre du programme Skills-Plang seront notamment les affiliations des salariés et les salaires gérés par le Centre commun de la sécurité sociale.

La commission fait sienne la proposition de restructuration et modification de la loi en projet énoncée dans l'avis du 20 décembre 2024 par le Conseil d'État en ce qui concerne le point 2° (ad Art. 2.)

Article 3 (ou ancien Point 3°)

En vue de permettre la mise en exécution du programme Skills-Plang, le présent projet ajoute un point supplémentaire au paragraphe premier de l'article L. 631-2 qui détermine les dépenses couvertes par le Fonds pour l'emploi, afin d'assurer que les dépenses résultant 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 Skills-Plang soient couvertes par le Fonds pour l'emploi.

Dans ses observations d'ordre légistique, le Conseil d'État précise qu'à l'article L. 631-2, paragraphe 1^{er}, point 52, il y a lieu d'indiquer avec précision et de manière correcte les textes auxquels il est renvoyé, en commençant par le livre et ensuite, dans l'ordre, le titre et le chapitre visés. Ainsi, il

faut écrire « au livre V, titre premier, chapitre IV ». En outre, il y a lieu de supprimer les termes « du présent Code », pour être superfétatoires.

La commission procède aux modifications correspondantes et fait sienne la proposition de restructuration de la loi en projet énoncée dans l'avis du 20 décembre 2024 par le Conseil d'État en ce qui concerne le point 3° (ad Art. 3.)

*

VI. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION PARLEMENTAIRE

Compte tenu des observations qui précèdent, Commission du Travail propose à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi n°8234 dans la teneur suivante :

*

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. »

Luxembourg, le 7 mai 2025

Le Président,
M. Marc SPAUTZ

La Rapportrice,
Mme Nathalie MORGENTHALER

