



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 8153

Projet de loi portant modification du Chapitre III du titre Premier du livre V du Code du travail

Date de dépôt : 09-02-2023

Auteur(s) : Monsieur Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
09-02-2023	Déposé	8153/00	<u>3</u>
16-03-2023	Avis de la Chambre des Salariés (16.3.2023)	8153/01	<u>20</u>

8153/00

N° 8153

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

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

* * *

Document de dépôt

Dépôt: le 9.2.2023

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et après
délibération du Gouvernement en conseil;

Arrêtons:

Article unique.— Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est
autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification du
Chapitre III du titre Premier du livre V du Code du travail.

Château de Berg, le 2 février 2023

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Economie sociale,*

Georges ENGEL

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Lorsque les partenaires sociaux pressentent des problèmes d'ordre économique ou financier dans une entreprise, susceptibles d'avoir des incidences négatives sur l'emploi, ils ont la possibilité d'entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi. Le Comité de conjoncture peut aussi prendre l'initiative d'inviter les parties concernées à entamer des négociations en vue de l'élaboration d'un plan de maintien dans l'emploi.

Cette mesure s'inscrit dans le cadre de la politique de maintien dans l'emploi et le Gouvernement entend par cet instrument renforcer le caractère préventif des mesures prévues dans un plan de maintien dans l'emploi. L'objectif du plan de maintien dans l'emploi est donc d'effectuer une gestion anticipative des effets des restructurations envisagées tout en visant la finalité de maintenir l'emploi et d'éviter le recours à des licenciements ou à un plan social et de trouver des solutions alternatives dans le cadre du dialogue social afin que les salariés menacés de licenciement ne soient pas confrontés au chômage, respectivement de pouvoir mieux organiser les transitions des salariés, sans passer par une période de chômage.

En vue de soutenir les partenaires sociaux dans cette démarche, le Gouvernement accompagne les accords trouvés par un certain nombre d'aides financières destinées aux salariés et aux employeurs (*prise en charge de frais de formation, de reconversion et de consultance ; prêt temporaire de main-d'œuvre ; possibilité de réduction de la participation aux frais de la préretraite ; aides à l'embauche ; ...*). L'homologation du plan par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ouvre encore la possibilité de recourir à un certain nombre d'instruments ou d'en profiter avec des modalités plus favorables en ce qui concerne leur mise en œuvre (*aide au réemploi en cas de prêt temporaire de main-d'œuvre ; remboursement partiel des frais en cas de préretraite ; aide à l'embauche de chômeurs âgés provenant d'une entreprise avec un plan de maintien dans l'emploi ; subsides pour formations de requalification des salariés, ...*). A titre d'illustration, le taux de participation aux coûts de la préretraite-ajustement peut être fixé à un niveau inférieur à 30% dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, alors qu'il doit en principe être obligatoirement supérieur à 30%.

En raison du fait que les aides financières ou subventions ainsi octroyées sont à charge du Fonds pour l'emploi et peuvent engager des frais supplémentaires considérables pour l'Etat, le plan de maintien dans l'emploi négocié doit obtenir l'homologation du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions. Le Fonds pour l'emploi est financé par l'impôt de solidarité à charge des personnes physiques et des collectivités et par une contribution budgétaire annuelle de l'Etat. A titre d'illustration : le chômage partiel financé par le Fonds pour l'emploi dans le cadre de plans de maintien dans l'emploi s'est élevé à 155.342.314€ pour l'année 2021, deuxième année fortement impactée par la crise sanitaire liée au Covid-19.

Avant de pouvoir être homologué, le plan de maintien dans l'emploi doit être transmis au secrétariat du Comité de conjoncture qui le soumet pour homologation au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui statue sur avis du Comité de conjoncture. L'homologation se définit comme un acte d'approbation emportant force obligatoire de l'accord réalisé. La loi ne confère pas de force juridique particulière au plan de maintien dans l'emploi. L'employeur s'engage cependant à réaliser les mesures qui y sont prévues. Le seul effet juridique pour l'Etat consiste dans le fait qu'il s'engage à cofinancer certaines mesures y prévues.

Le plan de maintien dans l'emploi doit être signé par les partenaires sociaux aux niveaux appropriés conformément aux dispositions de l'article L. 513-4 du Code du travail. Les signataires d'un tel plan ne s'engagent pas à parvenir à un résultat déterminé (obligation de résultat), mais d'y appliquer les soins et les capacités nécessaires afin de garantir la pérennité de l'entreprise à court, moyen et long terme, en relation avec des investissements à réaliser en vue du futur développement de l'entreprise (obligation de moyens).

Ils doivent donc accomplir toutes les diligences nécessaires à la réalisation des objectifs poursuivis par le plan de maintien dans l'emploi. Etant donné que les entreprises ont une certaine responsabilité sociale, il est évident qu'elles entreprennent toutes les démarches pour promouvoir davantage les mesures retenues dans le plan de maintien dans l'emploi et s'engagent à assurer un suivi de mise en œuvre desdits plans et ceci, avec l'objectif de pouvoir convenablement accompagner les entreprises en difficultés.

Pour y arriver et dans un objectif de pouvoir utilement accompagner les entreprises en difficultés, il est donc proposé d'introduire dans le Code du travail la faculté pour le Comité de conjoncture de demander aux signataires d'un plan de maintien dans l'emploi des informations relatives à sa mise en œuvre afin de pouvoir mettre en place un suivi cohérent et adéquat permettant l'évaluation de la situation économique et financière de l'entreprise.

Le présent projet vise aussi à introduire dans le Code du travail les conditions et modalités relatives au cofinancement par le Fonds pour l'emploi des formations assurées dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi. Il s'agit en fait de mettre fin à une insécurité juridique en créant une base légale pour les conditions et modalités d'ores et déjà appliquées.

*

TEXTE DU PROJET

Article unique. Le Code du travail est modifié comme suit :

1° A l'article L. 513-3, paragraphe 5, du Code du travail, sont rajoutés les alinéas suivants :

« Sur demande écrite du secrétariat du Comité de conjoncture, les partenaires sociaux aux niveaux appropriés, ayant signé un plan de maintien dans l'emploi, sont tenus de lui faire parvenir toutes les informations demandées relatives :

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

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

Les informations sont à transmettre au secrétariat du Comité de conjoncture endéans un délai d'un mois à partir de la réception de la demande.

La liste des informations à renseigner peut être complétée par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat. »

2° A la suite de l'article L. 513-4 sont insérés quatre nouveaux articles de la teneur suivante :

« Article L. 513-5.

(1) Conformément à l'article L. 631-2, paragraphe 1^{er}, point 42, sont cofinancés par le Fonds pour l'Emploi les frais réels des formations assurées en vertu de l'article L. 513-3 :

- 1° à concurrence de cinquante pour cent si les formations visent un nouveau poste interne auprès du même employeur ;
- 2° à concurrence de cent pour cent si les formations visent un nouveau poste externe auprès d'un autre employeur.

(2) Les frais réels éligibles dans le cadre du paragraphe précédent sont :

- 1° les droits d'inscription des participants ;
- 2° le coût salarial des formateurs internes ;
- 3° le coût du matériel pédagogique utilisé par le salarié ;
- 4° le coût de location des locaux loués pour les formations internes.

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

- 1° les formations dépassant 480 heures de formation ;
- 2° les formations prises en charge ou cofinancées dans le cadre d'un plan ou projet de formation tel que défini aux articles L. 542-9 et L. 542-11 ;
- 3° les formations prévues à l'article L. 234-7 ;

- 4° les formations prises en charge ou cofinancées par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- 5° les formations d'un coût supérieur à 20.000 euros.

Article L. 513-6.

(1) Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail éventuellement applicable, les frais réels de la formation assurée en vertu de l'article L. 513-3 sont à charge du salarié en cas de démission avant la fin de la formation, à moins que cette démission ne soit intervenue à la suite d'une faute grave de l'employeur.

(2) En cas de licenciement pour des raisons non-inhérentes à la personne avant la fin de la formation, les frais réels de la formation assurée en vertu de l'article L. 513-3 sont à charge de l'employeur.

Article L. 513-7.

Sont éligibles pour le cofinancement par le Fonds pour l'Emploi prévu à l'article L. 513-5, les formations dispensées soit au Grand-Duché de Luxembourg, soit à l'étranger par :

- 1° les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités ;
- 2° les chambres professionnelles ;
- 3° les communes ;
- 4° les fondations, les personnes physiques, les sociétés et associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ;
- 5° les ministères, administrations et établissements publics ;
- 6° les institutions ou personnes qui se sont conformées aux dispositions de l'article L. 542-8.

Article L. 513-8.

(1) Afin de pouvoir bénéficier du cofinancement par le Fonds pour l'emploi prévu à l'article L. 513-5, l'employeur est tenu d'adresser une demande de cofinancement par lettre recommandée au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sous peine de forclusion, dans un délai de quarante jours à compter du dernier jour de la formation pour laquelle le cofinancement a été sollicitée, à défaut les frais réels de la formation sont à charge de l'employeur.

(2) La demande doit contenir par salarié concerné :

- 1° l'accord de cofinancement du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ;
- 2° le relevé des salariés concernés ;
- 3° les factures ;
- 4° les preuves de paiement ;
- 5° le relevé d'identité bancaire ;
- 6° le certificat de participation attestant un taux de présence d'au moins quatre-vingt pour cent pour les formations externes ;
- 7° le certificat de participation attestant un taux de présence d'au moins quatre-vingt pour cent signé par le salarié et contresignée par le chef d'entreprise ou le responsable de formation pour les formations internes ;
- 8° le certificat de réussite pour les formations sanctionnées par un examen, un test ou un mémoire.

(3) L'accord de cofinancement doit être demandé par l'employeur auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sous peine de forclusion, avant le début réel de la formation. Il joint à sa demande des documents renseignant sur :

- 1° le programme de formation ;
- 2° l'identification des formateurs et organismes de formation interne ou des organismes de formation externe ou des fournisseurs-formateurs ;
- 3° la durée de la formation ;

- 4° le lieu du déroulement de la formation ;
- 5° le nombre et la qualification professionnelle des salariés concernés ;
- 6° le descriptif de l'ancien poste de travail ;
- 7° le descriptif du nouveau poste de travail envisagé ;
- 8° un document indiquant les formations sans lesquelles le changement effectif du poste de travail ne peut avoir lieu ;
- 9° la promesse d'embauche du futur nouvel employeur conditionnée par la réussite de la formation pour laquelle le cofinancement est demandé en ce qui concerne les formations visant un nouveau poste externe ;
- 10° l'estimation des coûts liés à la formation.

*

COMMENTAIRE DE L'ARTICLE

Article unique.

Ad 1°

Il s'avère nécessaire que des informations supplémentaires soient fournies en cours d'application d'un plan de maintien dans l'emploi afin de permettre aux autorités compétentes de juger de la viabilité et de la pérennisation des entreprises concernées, d'éviter un recours systématique non justifié à ces aides et de pouvoir quantifier l'effectivité, l'efficacité et l'évolution des différentes mesures préconisées dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi. Il est donc proposé d'introduire dans le Code du travail une obligation de transmission de ces informations dans le chef des entreprises et des organisations professionnelles patronales ayant signé un plan de maintien dans l'emploi d'un côté, et des délégations du personnel, et des organisations syndicales signataires du plan de maintien dans l'emploi, d'un autre côté, dès que l'entreprise touche une aide financière ou subvention dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi.

Vu que ces mesures peuvent avoir un impact considérable sur le budget de l'Etat, il est normal que l'Etat veuille avoir une certaine emprise afin de pouvoir vérifier si l'orientation fixée a bien été respectée et que les mesures préconisées dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi ont bien été mises en œuvre.

Si les parties signataires se trouvent dans l'impossibilité de fournir ces informations, transmettent de mauvaise foi des informations erronées ou refusent de transmettre les informations demandées, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur avis du Comité de conjoncture, peut prendre la décision de retirer l'homologation du plan de maintien dans l'emploi en question.

Etant donné que le Comité de conjoncture accompagne la mise en œuvre et le suivi des plans de maintien dans l'emploi conformément à l'article L. 513-3 (5) du Code du travail, ces informations sont à transmettre au secrétariat du Comité de conjoncture endéans un délai d'un mois à partir de la réception de la demande.

Ad 2°

Le présent projet vise à introduire dans le Code du travail des dispositions fixant les conditions et les modalités du cofinancement des frais réels des formations assurées dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Actuellement, l'article L. 631-2 du Code du travail dispose dans son paragraphe 1^{er}, point 42, que le Fonds pour l'emploi est destiné à couvrir les dépenses résultant de la prise en charge des frais d'expertise par des experts externes visés à l'article L. 513-1 (3) et des frais engendrés par des mesures de maintien dans l'emploi prévues dans un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3 homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Article L. 513-5.

En ce qui concerne les formations visant un nouveau poste interne auprès du même employeur, le Fonds pour l'emploi cofinance les frais réels de la formation à hauteur de 50%.

En ce qui concerne les formations visant un nouveau poste externe auprès d'un autre employeur, le Fonds pour l'emploi contribuera aux frais réels de la formation à hauteur de 100%.

Le fonds pour l'Emploi prendra seulement en charge les frais réels de formation, à savoir les droits d'inscription des participants, le coût salarial des formateurs internes, les frais relatifs à la location d'une salle et les frais du matériel pédagogique utilisé par le salarié dans le cadre de la formation.

Pour éviter un double financement, sont exclus du cofinancement les mesures pour lesquelles existent d'autres aides et subventions (*p.ex. le congé linguistique*) et les aides pour formation professionnelle continue octroyées par le Ministère ayant la Formation professionnelle dans ses attributions.

Article L. 513-6

Si le salarié démissionne avant la fin d'une formation déjà entamée, les frais réels de la formation sont à charge du salarié, à moins que cette démission ne soit intervenue à la suite d'une faute grave de la part de l'employeur.

Dans le cas d'un licenciement pour des raisons non-inhérentes à la personne avant la fin de la formation entamée, il n'y a pas lieu au cofinancement des frais réels de la formation étant donné qu'il s'agit d'une mesure favorisant le maintien dans l'emploi.

Article L. 513-7.

Sont seulement éligibles pour le cofinancement les formations offertes au Grand-Duché de Luxembourg ou à l'étranger par les institutions tombant sous l'énumération dans cet article.

Article L. 513-8.

La demande de cofinancement est à adresser au Ministère ayant l'Emploi dans ses attributions par lettre recommandée, sous peine de forclusion, dans un délai de 40 jours à partir du dernier jour de la formation en question. Sinon, la demande ne peut pas être accueillie favorablement et les frais de la formation sont à charge de l'employeur.

La demande doit être accompagnée de l'accord de cofinancement établi par le Ministère ayant l'Emploi dans attributions, du relevé du ou des salarié(s) concerné(s), des factures, des preuves de paiement, du relevé d'identité bancaire, d'un certificat de participation attestant un taux de présence d'au moins quatre-vingt pour cent et, le cas échéant, du certificat de réussite en ce qui concerne les formations sanctionnées par un examen, un test ou un mémoire.

L'accord de cofinancement susmentionné doit être demandé avant le début réel de la formation auprès du Ministère ayant l'Emploi dans ses attributions afin que ce dernier puisse apprécier la nécessité et le bien-fondé de la demande de cofinancement en fonction des informations relatives à la formation (*programme, durée, descriptif de l'ancien et du nouveau poste, qualification du salarié, etc.*) communiquées par l'employeur. Dans ce contexte, il est important de documenter le changement effectif du poste de travail dont il ressort clairement que ce changement ne peut pas s'effectuer sans formation spécifique, comme par exemple un passage de l'opérationnel vers l'administratif ou vice-versa. Une simple formation visant une progression dans la même carrière n'est pas éligible. Il est aussi primordial que l'employeur communique un descriptif de l'ancien et du nouveau poste de travail et fournisse des informations relatives aux formations supplémentaires nécessaires pour le changement du poste.

En ce qui concerne les formations visant à promouvoir un nouveau poste externe, le demandeur doit produire un document prouvant la nécessité de la formation en question. A cet effet un contrat signé avec le nouveau futur employeur renseignant la condition de réussite de la formation envisagée ou au moins une promesse d'embauche de la part du nouvel employeur s'avère suffisant.

*

FICHE FINANCIERE

Vu que le présent projet de loi introduit dans le Code du travail des modalités d'application déjà existantes et appliquées dans le cadre de la mise en œuvre des mesures pouvant être prévues par un plan de maintien dans l'emploi, il n'a pas d'impact financier supplémentaire sur le budget de l'Etat.

*

TEXTE COORDONNE

VI. Chapitre III.– Etablissement d'un plan de maintien dans l'emploi

Art. L. 513-1.

(1) Sur base du relevé prévu à l'article L. 511-27, le Comité de conjoncture, sur initiative de la présidence ou d'un de ses membres, peut inviter à tout moment, et au plus tard lorsqu'il constate cinq licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de référence de trois mois ou huit licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de référence de six mois au sein d'une même entreprise, les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, à entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3.

(2) En vue de pouvoir prendre une décision sur l'opportunité de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi en toute connaissance de cause, le Comité de conjoncture peut demander à son secrétariat de procéder à un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise.

(3) La réalisation de cet examen peut être confiée à des experts externes. La portée exacte de l'examen peut être précisée par voie de règlement grand-ducal.

(4) Les conclusions de l'examen sont communiquées par le secrétariat aux membres du Comité de conjoncture qui s'engagent au respect d'une obligation de discrétion professionnelle à cet égard.

Art. L. 513-2.

(1) Hormis les cas prévus à l'article L. 513-1, les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, peuvent également prendre l'initiative commune d'entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi, lorsqu'ils pressentent des problèmes d'ordre économique/financier dans l'entreprise, susceptibles d'avoir des incidences négatives en termes d'emplois.

(2) Dans ce cas, la partie la plus diligente informera le secrétariat du Comité de conjoncture du début des discussions.

Art. L. 513-3.

(1) Tout plan de maintien dans l'emploi contiendra obligatoirement des dispositions consignant le résultat des discussions entre les partenaires sociaux, qui devront notamment porter sur les sujets suivants :

- application de la législation sur le chômage partiel ;
- aménagements possibles de la durée de travail dont application d'une période de référence plus longue ou plus courte ;
- travail volontaire à temps partiel ;
- recours à des comptes épargne-temps ;
- réductions de la durée du travail ne tombant pas sous le champ d'application de la législation sur le chômage partiel, prévoyant le cas échéant la participation à des formations continues et/ou des reconversions pendant les heures de travail libérées ;
- Possibilités de formation voire de reconversion permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise ;
- possibilités de formation, de formation continue, de reconversion permettant la réaffectation de salariés dans une autre entreprise, appartenant le cas échéant au même secteur d'activités ;
- application de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre ;
- accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en prenant recours sur des experts externes, y inclus la participation à des mesures de l'Agence pour le développement de l'emploi visant la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et des compétences ;
- application de la législation sur la préretraite-ajustement ;

- période d’application du plan de maintien dans l’emploi ;
- principes et procédures régissant la mise en œuvre et le suivi du plan de maintien dans l’emploi ;
- mesures spéciales pour salariés âgés.

Tout plan de maintien dans l’emploi comprend obligatoirement une section destinée à donner une vue exacte de l’évolution future de l’entreprise concernée en vue de garantir sa pérennité à court, moyen et long terme, en relation avec des investissements à réaliser en vue du futur développement de l’entreprise.

(2) Les discussions pourront également englober les salariés licenciés au cours de la période de référence de trois mois respectivement six mois et ayant déclenché l’invitation à établir un plan de maintien dans l’emploi.

(3) Le plan de maintien dans l’emploi est signé par les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, et transmis au secrétariat du Comité de conjoncture.

(4) Le secrétariat soumet le plan de maintien dans l’emploi pour homologation au ministre ayant l’Emploi dans ses attributions, qui statue sur avis du Comité de conjoncture.

Pour pouvoir être homologué il faut que le plan de maintien dans l’emploi comprenne la section obligatoire prévue au paragraphe 1^{er} ainsi que le but poursuivi par ce plan avec un échéancier précis, qu’il soit accompagné par un comité de suivi constitué de représentants des parties signataires et qu’il prévoit un programme de formation détaillé et chiffré.

Si le plan de maintien dans l’emploi prévoit des départs volontaires ou des réductions d’effectif, il prévoit également obligatoirement un accompagnement individuel externe des salariés concernés.

(5) Le secrétariat du Comité de conjoncture accompagne la mise en œuvre et le suivi des plans de maintien dans l’emploi.

Sur demande écrite du secrétariat du Comité de conjoncture, les partenaires sociaux aux niveaux appropriés, ayant signé un plan de maintien dans l’emploi, sont tenus de lui faire parvenir toutes les informations demandées relatives :

- **aux mesures fixées dans le plan de maintien dans l’emploi et qui ont effectivement été mises en place ;**
- **au nombre des personnes touchées par chacune de ces mesures ;**
- **aux moyens propres investis dans le cadre de la mise en œuvre de ces mesures ;**
- **à l’utilisation des aides financières ou subventions touchées dans le cadre de ces mesures.**

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

Les informations sont à transmettre au secrétariat du Comité de conjoncture endéans un délai d’un mois à partir de la réception de la demande.

La liste des informations à renseigner peut être complétée par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d’Etat.

(6) Au cas où les discussions entre partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, n’aboutiraient pas à l’établissement d’un plan de maintien dans l’emploi, un rapport retraçant le contenu et les conclusions des discussions et signé par toutes les parties est adressé à la présidence du Comité de conjoncture.

Art. L. 513-4.

(1) Pour les besoins d’application des dispositions du présent chapitre, il y a lieu d’entendre par partenaires sociaux aux niveaux appropriés d’un côté l’employeur et/ou une organisation professionnelle patronale et, d’un autre côté, la délégation du personnel, les organisations syndicales signataires de la convention dans le cas d’entreprises liées par une convention collective de travail et les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale respectivement justifiant de la

représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie au sens des articles L. 161-3 à L. 161-8 dans le cas d'entreprises non soumises à l'obligation d'instituer une délégation du personnel.

(2) La délégation du personnel peut dans le cas d'entreprises qui ne sont pas liées par une convention collective de travail étendre leur mandat de discussion à une ou plusieurs organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale.

Article L. 513-5.

(1) Conformément à l'article L. 631-2, paragraphe 1^{er}, point 42, sont cofinancés par le Fonds pour l'Emploi les frais réels des formations assurées en vertu de l'article L. 513-3 :

- 1° à concurrence de cinquante pour cent si les formations visent un nouveau poste interne auprès du même employeur ;
- 2° à concurrence de cent pour cent si les formations visent un nouveau poste externe auprès d'un autre employeur.

(2) Les frais réels éligibles dans le cadre du paragraphe précédent sont :

- 1° les droits d'inscription des participants ;
- 2° le coût salarial des formateurs internes ;
- 3° le coût du matériel pédagogique utilisé par le salarié ;
- 4° le coût de location des locaux loués pour les formations internes.

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

- 1° les formations dépassant 480 heures de formation ;
- 2° les formations prises en charge ou cofinancées dans le cadre d'un plan ou projet de formation tel que défini aux articles L. 542-9 et L. 542-11 ;
- 3° les formations prévues à l'article L. 234-7 ;
- 4° les formations prises en charge ou cofinancées par le ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- 5° les formations d'un coût supérieur à 20.000 euros.

Article L. 513-6.

(1) Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail éventuellement applicable, les frais réels de la formation assurée en vertu de l'article L. 513-3 sont à charge du salarié en cas de démission avant la fin de la formation, à moins que cette démission ne soit intervenue à la suite d'une faute grave de l'employeur.

(2) En cas de licenciement pour raison économique et en cas de licenciement pour des raisons non-inhérentes à la personne avant la fin de la formation, les frais réels de la formation assurée en vertu de l'article L. 513-3 sont à charge de l'employeur.

Article L. 513-7.

Sont éligibles pour le cofinancement par le Fonds pour l'emploi prévu à l'article L. 513-5, les formations dispensées soit au Grand-Duché de Luxembourg, soit à l'étranger par :

- 1° les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités ;
- 2° les chambres professionnelles ;
- 3° les communes ;
- 4° les fondations, les personnes physiques, les sociétés et associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ;
- 5° les ministères, administrations et établissements publics ;
- 6° les institutions ou personnes qui se sont conformées aux dispositions de l'article L. 542-8.

Article L. 513-8.

(1) Afin de pouvoir bénéficier du cofinancement par le Fonds pour l'emploi prévu à l'article L. 513-5, l'employeur est tenu d'adresser une demande de cofinancement par lettre recommandée au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sous peine de forclusion, dans un délai de quarante jours à compter du dernier jour de la formation pour laquelle le cofinancement a été sollicitée, à défaut les frais réels de la formation sont à charge de l'employeur.

(2) La demande doit contenir par salarié concerné:

- 1° l'accord de cofinancement du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ;
- 2° le relevé des salariés concernés ;
- 3° les factures de la formation ;
- 4° les preuves de paiement ;
- 5° le relevé d'identité bancaire ;
- 6° le certificat de participation attestant un taux de présence d'au moins quatre-vingt pour cent pour les formations externes ;
- 7° le certificat de participation attestant un taux de présence d'au moins quatre-vingt pour cent signé par le salarié et contresignée par le chef d'entreprise ou le responsable de formation pour les formations internes ;
- 8° le certificat de réussite pour les formations sanctionnées par un examen, un test ou un mémoire.

(3) L'accord de cofinancement doit être demandé par l'employeur auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sous peine de forclusion, avant le début réel de la formation. Il joint à sa demande les documents renseignant sur :

- 1° le programme de formation ;
- 2° l'identification des formateurs et organismes de formation interne ou des organismes de formation externe ou des fournisseurs-formateurs ;
- 3° la durée de la formation ;
- 4° le lieu du déroulement de la formation ;
- 5° le nombre et la qualification professionnelle des salariés concernés ;
- 6° le descriptif de l'ancien poste de travail ;
- 7° le descriptif du nouveau poste de travail envisagé ;
- 8° un document indiquant les formations sans lesquelles le changement effectif du poste de travail ne peut avoir lieu ;
- 9° la promesse d'embauche du futur nouvel employeur conditionnée à la réussite de la formation pour laquelle le cofinancement est demandé pour les formations visant un nouveau poste externe auprès d'un autre employeur ;
- 10° l'estimation des coûts liés à la formation.

*

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi portant modification du Chapitre III du Titre Premier du Livre V du Code du travail
Ministère initiateur :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Auteur(s) :	Tom Meyer / Nadine Welter
Téléphone :	247-86315
Courriel :	nadine.welter@mt.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Vu que les aides financières ou subventions, pouvant être octroyées dans le cadre de la mise en oeuvre d'un plan de maintien dans l'emploi, sont à charge du Fonds pour l'emploi et peuvent engager des frais considérables pour l'Etat, ce plan doit obtenir l'homologation du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, après avoir été avisé par le Comité de conjoncture. Afin que celui-ci puisse utilement accompagner les entreprises en difficultés, le présent projet propose d'introduire dans le Code du travail la faculté pour ledit Comité de demander aux signataires d'un plan de maintien dans l'emploi des informations relatives à sa mise en œuvre afin de pouvoir mettre en place un suivi cohérent et adéquat permettant l'évaluation de la situation économique et financière de l'entreprise. Le présent projet vise aussi à introduire dans le Code les conditions et modalités relatives au cofinancement par le Fonds pour l'emploi des formations assurées dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi. En fait il s'agit de donner une base légale aux conditions et modalités d'ores et déjà appliquées.
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :	/
Date :	23/12/2022

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s) : Oui ☐ Non ☒

Si oui, laquelle/lesquelles :

Remarques/Observations :
2. Destinataires du projet :

– Entreprises/Professions libérales :	Oui ☒	Non ☐
– Citoyens :	Oui ☒	Non ☐
– Administrations :	Oui ☒	Non ☐
3. Le principe « Think small first » est-il respecté ? Oui ☐ Non ☐ N.a.¹ ☒

(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)

Remarques/Observations :

¹ N.a. : non applicable.

4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? Oui ☒ Non ☐
 Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ? Oui ☐ Non ☒
 Remarques/Observations :
5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui ☐ Non ☒
 Remarques/Observations :
6. Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?) Oui ☐ Non ☒
 Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total ? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
 Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
 b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴ ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
 Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
8. Le projet prévoit-il :
 – une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui ☐ Non ☒ N.a. ☐
 – des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui ☐ Non ☒ N.a. ☐
 – le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui ☐ Non ☒ N.a. ☐
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ? Oui ☐ Non ☒ N.a. ☐
 Si oui, laquelle :
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
 Sinon, pourquoi ?
11. Le projet contribue-t-il en général à une :
 a) simplification administrative, et/ou à une Oui ☐ Non ☒
 b) amélioration de la qualité réglementaire ? Oui ☐ Non ☒
 Remarques/Observations :

2 Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

3 Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

4 Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office) ? Oui ☐ Non ☒
Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? Oui ☐ Non ☒ N.a. ☐
Si oui, lequel ?
Remarques/Observations :

Egalité des chances

15. Le projet est-il :
 – principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui ☐ Non ☒
 – positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui ☐ Non ☒
 Si oui, expliquez de quelle manière :
 – neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui ☒ Non ☐
 Si oui, expliquez pourquoi :
 – négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui ☐ Non ☒
 Si oui, expliquez de quelle manière :
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui ☐ Non ☒ N.a. ☐
Si oui, expliquez de quelle manière :

Directive « services »

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵ ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html
18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶ ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁵ Article 15, paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8153/01

N° 8153¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(16.3.2023)

Par lettre du 25 janvier 2023 (réf. GE/nw/sl), Monsieur Georges ENGEL, ministre du travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

1. Ce projet a pour objet de compléter le dispositif du maintien dans l'emploi sur 2 volets :
 - Il propose d'une part d'introduire dans le Code du travail la faculté pour le Comité de conjoncture de demander aux signataires d'un plan de maintien dans l'emploi des informations relatives à sa mise en œuvre afin de pouvoir mettre en place un suivi cohérent et adéquat permettant l'évaluation de la situation économique et financière de l'entreprise.
 - Il ajoute d'autre part des conditions et modalités relatives au cofinancement par le Fonds pour l'emploi des formations assurées dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi.

2. Avant toute chose, la CSL regrette fortement que ce projet n'ait pas été discuté avec les partenaires sociaux au Comité permanent du travail et de l'emploi en vue d'une réforme globale du dispositif du maintien dans l'emploi afin de lui donner une réelle chance de devenir efficient.

À défaut, la CSL ne peut pas être d'accord avec le projet présenté, qui est trop superficiel et soulève pas mal de questions.

À cet égard, la CSL souhaite d'abord rappeler les remarques qu'elle avait formulées dès l'introduction du plan de maintien dans l'emploi en 2006 et qu'elle n'a eu de cesse de répéter depuis, avant de présenter des propositions concrètes d'amélioration.

3. Le but poursuivi était de créer des alternatives concrètes aux plans sociaux et aux licenciements. Le dispositif du maintien de l'emploi devait être un moyen d'anticiper, de résoudre les difficultés dès leur apparition et ainsi d'éviter les plans sociaux.

Or, le Comité de conjoncture peut seulement inviter à tout moment, et au plus tard lorsqu'il constate cinq licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de référence de trois mois ou huit licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de référence de six mois au sein d'une même entreprise, les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, à entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi.

Cette simple invitation n'est guère suffisante, il faut pouvoir contraindre les entreprises à élaborer un plan de maintien dans l'emploi. Tant le Comité de conjoncture, que les syndicats, les délégations du personnel, à défaut les salariés eux-mêmes doivent pouvoir imposer aux entreprises de négocier un plan de maintien dans l'emploi, dès les premiers signes de faiblesse économique.

4. Actuellement, la loi prévoit des démarches sur base volontaire et ne contient aucune mesure coercitive ou de contrôle en cas de non-respect des engagements pris.

De ce fait, à l'heure actuelle, le plan de maintien dans l'emploi n'est souvent qu'un moyen pour les entreprises de bénéficier du chômage partiel ou de divers autres avantages (ainsi une entreprise ayant signé un plan de maintien homologué peut bénéficier d'un taux de participation inférieur à 30% dans le cadre des pré-retraites ajustements).

5. Il est également fortement regrettable que les employeurs occupant moins de 15 salariés ne soient pas soumis à l'obligation de notification au secrétariat du Comité de conjoncture des licenciements économiques prononcés, ce qui, par conséquent, prive leurs salariés du mécanisme protecteur qui en découle.

Or, un petit employeur peut aussi être exposé à une situation de licenciement pour raisons économiques, voire de licenciement collectif. Seule une obligation généralisée permettrait au Comité de conjoncture de dresser un tableau exact de l'évolution conjoncturelle du pays.

6. Il serait en outre judicieux de demander à l'employeur de spécifier lors de la notification les raisons économiques qui l'amènent à vouloir supprimer un poste. De même il devrait préciser de quel poste de travail il s'agit précisément.

Ces informations supplémentaires permettraient au Comité de conjoncture de savoir d'ores et déjà si les difficultés éprouvées par l'entreprise sont d'ordre conjoncturel ou structurel. Cela permettrait encore au Comité d'apprécier de manière plus minutieuse l'évolution économique du pays.

Ces informations permettraient un contrôle de la suppression du poste concerné au moment du licenciement déclaré et a posteriori afin de vérifier le fondement dudit licenciement pour motif économique.

7. Il serait aussi utile de prévoir que lors de chaque notification de licenciement, le secrétariat du Comité de conjoncture rende par retour de courrier l'employeur attentif à la priorité de réembauchage existant en matière de licenciement pour raison économique.

8. En outre, il faut instaurer dans la loi une possibilité de recours devant l'Office national de conciliation et ce pour les trois cas de figure possibles : refus de négociation, non-accord après négociation ou non-respect des accords signés.

9. Pendant la durée des négociations ainsi que pendant au moins l'ensemble de la période d'application du plan de maintien de l'emploi il faut interdire tout recours au licenciement. Un plan de maintien a besoin d'un certain temps pour sa mise en place et pour prouver son efficacité.

10. Une piste pour donner une chance au dispositif du maintien dans l'emploi d'être efficace est que ces plans soient d'abord négociés au niveau sectoriel, avant de passer au niveau de l'entreprise.

Le plan de maintien dans l'emploi pourrait ainsi devenir un instrument permanent de prévention, d'abord au niveau d'un secteur en difficultés, avant sa mise en application concrète dans toutes les entreprises, y compris celles de moins de 15 salariés.

Ainsi en vue de l'adaptation face aux évolutions technologiques (digitalisation et numérisation, transition écologique...), des accords sectoriels pourraient être prévus, que ce soit dans le cadre de conventions collectives ou sous forme d'accords interprofessionnels sectoriels, pour maintenir l'emploi et les perspectives professionnelles des salariés dans les secteurs menacés.

Les syndicats, les représentants des salariés, ou à défaut les salariés eux-mêmes, devraient avoir le droit de saisir le Comité de conjoncture pour sonner l'alarme et exiger la négociation d'un plan de maintien dans l'emploi. Selon le contexte économique, le Comité de conjoncture pourrait apprécier si la négociation doit se faire au niveau du secteur tout entier ou de l'entreprise.

Toute la procédure de maintien dans l'emploi doit pouvoir être imposée à l'employeur ou aux employeurs du secteur, de même que les mesures préventives à mettre en œuvre dès l'apparition des premiers essoufflements économiques.

11. À cette fin, la CSL estime indispensable de rendre les bilans sociaux obligatoires dans toutes les entreprises. Ces bilans doivent être centralisés dans une banque de données nationale, permettant ainsi de déceler les éventuelles menaces sur l'emploi, de voir quels sont les besoins notamment en main-d'œuvre ou en formation et de se donner ainsi le moyen d'anticiper les restructurations. Cela nécessite une définition unique et précise du bilan social par la loi. Il est possible de s'inspirer de la France, qui définit le bilan social en ces termes : « Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesure les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes. Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise. »

Ainsi le bilan social reprend-il l'intégralité des informations centrales de l'entreprise et qui sont nécessaires à son pilotage stratégique. Le bilan social est un document à la fois, comptable, fiscal, mais aussi social et de prévention qui permet à l'entreprise de réaliser une photographie de sa situation à un moment donné. Son objectif est également de permettre une analyse de la situation en comparant le moment présent aux deux années précédentes.

12. La CSL souhaite souligner que le projet-pilote du Luxembourg Digital Skills Bridge n'a jamais été sérieusement évalué. Or cet outil, sous une forme institutionnalisée, comprenant des garanties et obligations légales pourrait fournir le cadre pour une politique de maintien dans l'emploi, à condition de s'en donner les moyens.

13. En cas de changement de soumission dans le cadre de marchés publics, le nouveau fournisseur doit être obligé de reprendre les sureffectifs de l'ancien fournisseur avec l'ensemble de leurs acquis. Dans ce cas, le respect des périodes de protection spéciale en cas de transfert d'entreprise doit être garanti.

14. Enfin, les plans de maintien devraient prévoir obligatoirement des formations qualifiantes permettant aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences. Nous pensons également que dans ce contexte il faut relancer le débat sur la validation des acquis de l'expérience dans l'entreprise.

15. À ce titre, la CSL se doit d'insister pour que la disposition de l'article L. 414-9 (4) du Code du travail soit respectée à la lettre :

«

Dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés, 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 ;

[...] »

La même remarque vaut bien évidemment aussi pour l'article L.414-3 (11.) : « *En matière d'information et de consultation, la délégation du personnel a pour mission :*

[...]

11. de rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue ; [...] »

Notre chambre professionnelle exige que la loi fasse référence aux deux articles prémentionnés. Les délégations du personnel ne sont pas mises en évidence à leur juste valeur dans le texte sous avis.

La CSL tient, en outre, à relever que, de manière générale, les salariés des entreprises de moins de 150 salariés sont moins bien protégés par rapport aux salariés des entreprises de plus de 150 salariés, notamment en ce qui concerne les pouvoirs de codécision. Or, dans l'économie

luxembourgeoise, les petites et moyennes entreprises jouent un rôle important et il serait judicieux d'abaisser le seuil de 150 salariés comme critère de différenciation entre les entreprises.

La CSL demande également à revoir la question de la participation des salariés dans les organes de gestion des entreprises, notamment les conseils d'administration. La CSL estime qu'il s'agit là d'une autre réforme à entamer alors qu'associer les salariés à la gestion de l'entreprise contribue à en assurer la pérennité.

En effet, les entreprises les plus performantes en Europe sont celles où les salariés participent à leur gestion. En dehors de l'indicateur croissance réelle du PIB, tous les pays à forte implication des salariés ont de meilleurs résultats que les autres et la présence de salariés au sein des organes décideurs de l'entreprise permet de filtrer les investisseurs et d'éliminer ceux poursuivant le seul but du retour sur investissement rapide¹.

Le modèle allemand de la codétermination et de la cogestion est généralement considéré comme particulièrement efficace à la fois pour garantir la paix sociale mais aussi pour engager des changements dans l'entreprise en vue d'en garantir sa compétitivité. En Allemagne, le niveau d'association des salariés aux décisions est beaucoup plus important qu'ailleurs.

1. Suivi de la mise en œuvre du plan de maintien dans l'emploi

16. Le Code du travail prévoit que le secrétariat du Comité de conjoncture accompagne la mise en œuvre et le suivi des plans de maintien dans l'emploi.

17. Ce projet de loi vient préciser que sur demande écrite du secrétariat du Comité de conjoncture, les *partenaires sociaux* aux niveaux appropriés, ayant signé un plan de maintien dans l'emploi, sont tenus de lui faire parvenir toutes les informations demandées relatives :

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

18. Si les partenaires sociaux aux niveaux appropriés, ayant signé un plan de maintien dans l'emploi, se trouvent dans l'impossibilité de fournir les informations demandées, communiquent des informations délibérément fausses ou refusent de transmettre les informations demandées, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut, sur avis du Comité de conjoncture, retirer l'homologation du plan de maintien dans l'emploi.

19. Les informations sont à transmettre au secrétariat du Comité de conjoncture endéans un délai d'un mois à partir de la réception de la demande.

20. La liste des informations à renseigner peut être complétée par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat.

21. Par partenaires sociaux sont visés d'un côté l'employeur et/ou une organisation professionnelle patronale et, d'un autre côté, la délégation du personnel, les organisations syndicales signataires de la convention dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail et les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale respectivement justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de dans le cas d'entreprises non soumises à l'obligation d'instituer une délégation du personnel.

La CSL estime que l'employeur est mieux placé pour fournir les informations demandées par le Comité de conjoncture.

¹ Etude menée par Sigurt Vitols du Wissenschaftszentrum Berlin. Dans son étude, réalisée pour le compte de SEE Europe Network, Vitols a subdivisé les pays européens en deux catégories, soit ceux avec droits de participation des salariés et ceux sans ou avec faible participation des salariés. Ensuite il a analysé les indicateurs suivants : chômage, jours de grève, productivité du travail, balance commerciale, croissance réelle, inégalité dans la distribution des revenus et attractivité économique du pays du point de vue du patronat et des investisseurs.

22. Le Comité de conjoncture peut être l'instance adéquate pour assurer le suivi des divers plans de maintien homologués, à condition de lui octroyer les moyens matériels et humains nécessaires. Toutes les informations sur les plans de maintien dans l'emploi négociés seraient ainsi centralisées auprès du Comité de conjoncture.

23. Toutefois, le contrôle des entreprises ayant conclu un plan de maintien dans l'emploi doit aussi porter sur les heures supplémentaires prestées, sur les embauches, l'organisation du travail, les cadences de travail, etc...

À cette fin, l'Inspection du travail et des mines devrait également être sollicitée.

2. Conditions et modalités relatives au cofinancement par le Fonds pour l'emploi des formations assurées dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi

24. Le présent projet vise à introduire dans le Code du travail des dispositions fixant les conditions et les modalités du cofinancement des frais réels des formations assurées dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre.

Actuellement, l'article L. 631-2 du Code du travail dispose dans son paragraphe 1er, point 42, que le Fonds pour l'emploi est destiné à couvrir les dépenses résultant de la prise en charge des frais d'expertise par des experts externes de l'examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise et des frais engendrés par des mesures de maintien dans l'emploi prévues dans un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre.

Modalités de cofinancement

25. En ce qui concerne les formations visant un nouveau poste interne auprès du même employeur, le Fonds pour l'emploi cofinance les frais réels de la formation à hauteur de 50%.

En ce qui concerne les formations visant un nouveau poste externe auprès d'un autre employeur, le Fonds pour l'emploi contribuera aux frais réels de la formation à hauteur de 100%.

26. Cette différence du pourcentage de remboursement de 50 à 100% selon que le nouveau poste visé est interne ou externe ne se justifie pas aux yeux de la CSL. Au contraire, elle pourrait inciter les entreprises à ne pas proposer à leurs salariés un poste en interne mais les pousser à partir.

Pourquoi pénaliser les entreprises qui gardent leurs salariés dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi ? La collectivité prend en charge des coûts qui devraient être pris en charge par les employeurs voulant se débarrasser de leurs salariés – ceci peut être assimilé à un instrument pouvant permettre aux entreprises d'éviter des licenciements et donc des indemnités – extralégal dans un plan social.

Par ailleurs, devraient être précisées les modalités et les conditions de ce poste externe, notamment une garantie d'emploi et le maintien des conditions de travail/rémunération.

Frais éligibles

27. Le fonds pour l'Emploi prendra seulement en charge les frais réels de formation, à savoir les droits d'inscription des participants, le coût salarial des formateurs internes, les frais relatifs à la location d'une salle et les frais du matériel pédagogique utilisé par le salarié dans le cadre de la formation.

Formations exclues

28. Sont exclues :

- les formations dépassant 480 heures de formation ;
- les formations prises en charge ou cofinancées dans le cadre d'un plan ou projet de formation ;
- les formations prévues dans le cadre du congé linguistique ;
- les formations prises en charge ou cofinancées par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- les formations d'un coût supérieur à 20.000 euros.

29. Une erreur matérielle s'est glissée au paragraphe (3) point 3° de l'article L.513-5 proposé au niveau du renvoi au congé linguistique : article L.234-72 et non 234-7.

30. Notre institution ne comprend pas pourquoi le législateur entend limiter la durée de la formation éligible au cofinancement à 480 heures. Ne faut-il pas analyser au cas par cas la durée en fonction de la situation de l'entreprise, de la durée du plan de maintien dans l'emploi, du public cible, etc.... et bien d'autres facteurs avant d'arrêter aléatoirement une durée maximale commune ?

Le même questionnement se pose face au financement limité à 20 000 €.

31. Par ailleurs, la CSL se doit d'insister sur le fait que les périodes de formation soient fixées de préférence pendant des heures normales de travail et qu'elles soient assimilées à des périodes de service. Il importe de compléter le présent article en ce sens.

32. Notre chambre professionnelle demande également de prévoir une disposition sanctionnant pénalement l'entreprise frauduleuse.

Remboursement en cas de démission

33. Si le salarié démissionne avant la fin d'une formation déjà entamée, les frais réels de la formation sont à charge du salarié, à moins que cette démission ne soit intervenue à la suite d'une faute grave de la part de l'employeur.

34. Cet article oblige le salarié démissionnaire à rembourser le montant des frais réels de la formation.

Or différents cas peuvent se présenter dans la pratique, où ce remboursement ne devrait pas être imposé au salarié. Prenons à titre d'exemple le cas d'un salarié qui trouve un nouvel emploi en cours de formation. Est-ce qu'en cas de démission avant la fin de la formation pour accepter le nouveau poste, le salarié sera obligé de rembourser les frais à son employeur ? Une réponse affirmative paraît aberrante, alors que c'est le but même d'une formation suivie dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi : permettre au salarié d'acquérir les compétences nécessaires en vue de rester en emploi.

La CSL est d'avis que le salarié ne peut être obligé au remboursement que dans un seul cas précis, à savoir, dans l'hypothèse d'un licenciement pour faute grave imputable au salarié. Dans ce seul cas, il convient de fixer les modalités de remboursement et de plafonnement du montant à rembourser en fonction du salaire mensuel du salarié.

Pas de cofinancement en cas de licenciement économique

35. Dans le cas d'un licenciement pour des raisons non-inhérentes à la personne avant la fin de la formation entamée, il n'y a pas lieu au cofinancement des frais réels de la formation étant donné qu'il s'agit d'une mesure favorisant le maintien dans l'emploi.

35bis. Le législateur prévoit le cas du licenciement non inhérent à la personne avec l'obligation de prise en charge par l'employeur. Qu'en est-il des autres cas de cessation du contrat de travail (licenciement pour motif personnel, cessation de contrat, départ retraite, etc.) ?

Formations éligibles

36. Sont éligibles les formations dispensées soit au Grand-Duché de Luxembourg, soit à l'étranger par :

- 1° les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités ;
- 2° les chambres professionnelles ;
- 3° les communes ;

- 4° les fondations, les personnes physiques, les sociétés et associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ;
- 5° les ministères, administrations et établissements publics ;
- 6° les institutions ou personnes ayant une autorisation d'établissement.

37. Comme exposé ci-avant, les plans de maintien devraient prévoir obligatoirement des formations qualifiantes permettant aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences. Nous pensons également que dans ce contexte il faut relancer le débat sur la validation des acquis de l'expérience dans l'entreprise. Les frais relatifs à la validation des acquis de l'expérience devraient d'ailleurs également faire l'objet d'un cofinancement étatique. Il convient de compléter l'article 631-2 du Code du travail dans ce sens.

38. En outre, la CSL insiste pour que les délégués du personnel soient impliqués, comme l'exige le Code du travail.

L'article L. 414-9 (4) du Code du travail prévoit que dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel les décisions portant sur l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action collective de formation professionnelle continue.

L'article L.414-3 (11.) donne pour mission à la délégation du personnel de rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue.

Notre chambre professionnelle exige que la future loi fasse référence aux deux articles prémentionnés.

Demande de cofinancement

39. La demande de cofinancement est à adresser au Ministère ayant l'Emploi dans ses attributions par lettre recommandée, sous peine de forclusion, dans un délai de 40 jours à partir du dernier jour de la formation en question. Sinon, la demande ne peut pas être accueillie favorablement et les frais de la formation sont à charge de l'employeur.

40. Cette disposition retrace la voie d'une demande de cofinancement étatique, plus précisément par le Fonds pour l'emploi, mais reste malheureusement muette quant à la structure de gestion de cette dernière et du facteur temps de la réponse affirmative ou négative de la part de l'organe de décision.

41. Notre chambre professionnelle se doit d'insister pour que les partenaires sociaux soient associés au processus de décision du cofinancement étatique moyennant un droit de codécision.

Ce projet de loi vise à codifier des pratiques (modalités, type, taux de remboursement des formations) qui ne sont pas connues officiellement des membres du comité de conjoncture puisque ce dernier ne donne qu'un avis par rapport à un compte-rendu succinct établi par le secrétariat du comité de conjoncture sous tutelle des ministres et composé de fonctionnaires. Les plans de maintien dans l'emploi sont confidentiels et uniquement connus par les signataires et les ministères de tutelle.

Les membres du comité de conjoncture dans ce contexte devraient également être consultés par rapport à ces « nouvelles » dispositions. La demande de remboursement des entreprises doit être soumise au comité de conjoncture pour avis comme c'est le cas pour les demandes de chômage partiel.

En outre, il faudrait conditionner les aides aux formations à la situation financière de l'entreprise. Une PME qui traverse une phase difficile doit être plus soutenue qu'une multinationale qui restructure pour faire plus de profits.

42. La demande doit être accompagnée de l'accord de cofinancement établi par le Ministère ayant l'Emploi dans attributions, du relevé du ou des salarié(s) concerné(s), des factures, des preuves de paiement, du relevé d'identité bancaire, d'un certificat de participation attestant un taux de présence d'au moins quatre-vingts pour cent et, le cas échéant, du certificat de réussite en ce qui concerne les formations sanctionnées par un examen, un test ou un mémoire.

43. L'exigence – maladroitement – formulée à l'article L.513-8 (2) 8°, « La demande doit contenir par salarié le certificat de réussite pour les formations sanctionnées par un examen, un test ou un mémoire », est inacceptable pour notre chambre professionnelle.

Est-ce que le législateur essaie de décourager un maximum de personnes avec la contrainte d'un examen, d'un test ou d'un mémoire ? Ce serait un des plus beaux exemples d'une loi contre-productive. Pourquoi pousser le contrôle des connaissances à outrance ?

L'exigence devrait plutôt viser à justifier la qualité des formations prestées.

Or la formation professionnelle continue connaît au moins autant de problèmes de pertinence que de qualité.

Le problème de la non-pertinence de la formation par rapport aux objectifs peut être double :

- il peut y avoir non-pertinence de la formation professionnelle continue en elle-même, absolue ;
- il peut y avoir non-pertinence de la formation professionnelle continue relative aux apprenants soit parce qu'elle dépasse les compétences des candidats, soit parce qu'elle reste en deçà de leurs attentes !

La formation individuelle sur-mesure (*individual training pathway*) devient, partant, important parce qu'il devrait être l'instrument idoine du choix de la formation du point de vue pertinence. Or, la mise en place d'un tel parcours est difficilement réalisable dans le présent contexte et par ailleurs ni prévu dans le texte sous avis.

D'après ce qui précède, nous estimons que l'exigence du certificat de réussite est, dans le présent cas, une entrave démesurée pour un public « précaire » !

44. L'accord de cofinancement à fournir par l'employeur avec la demande individuelle pour chaque salarié concerné doit être demandé avant le début réel de la formation auprès du Ministère ayant l'Emploi dans ses attributions afin que ce dernier puisse apprécier la nécessité et le bien-fondé de la demande de cofinancement en fonction des informations relatives à la formation (programme, durée, descriptif de l'ancien et du nouveau poste, qualification du salarié, etc.) communiquées par l'employeur.

45. Ce projet de loi exige de documenter le changement effectif du poste de travail et de motiver le fait que ce changement ne peut pas s'effectuer sans formation spécifique.

Le commentaire des articles donne ces précisions : un passage de l'opérationnel vers l'administratif ou vice-versa. Une simple formation visant une progression dans la même carrière n'est pas éligible. Il est aussi primordial que l'employeur communique un descriptif de l'*ancien* et du *nouveau* poste de travail et fournisse des informations relatives aux formations supplémentaires nécessaires pour le changement du poste.

46. Il est difficile de s'y retrouver dans la liste des pièces énumérées, comme de fournir toutes les pièces et justificatifs demandés. Cela risque de décourager certains employeurs.

Il convient de reformuler certains points pour les rendre plus clairs, notamment le point 6 à l'article L.513-8 (3) 6° comme suit : 6° le descriptif de l'*actuel* poste de travail et non *ancien*.

47. En ce qui concerne les formations visant à promouvoir un nouveau poste externe, le demandeur doit produire un document prouvant la nécessité de la formation en question. Le commentaire des articles précise qu'à cet effet un contrat signé avec le *nouveau futur employeur* renseignant la condition de réussite de la formation envisagée ou au moins une promesse d'embauche de la part du nouvel employeur s'avère suffisant.

48. La CSL se demande si en pratique ce sera réalisable d'obtenir ce genre de document de la part d'un futur employeur potentiel.

49. Enfin, il serait utile d'ajouter à l'article L.513-8 (3) des précisions quant au mode d'organisation de la formation, c.-à-d. si la formation est organisée en présentiel, en blended-learning (formule mixte – présentiel et à distance) ou à distance uniquement.

50. Enfin, la CSL estime que la loi devrait prévoir une évaluation au bout d'une période de 3 ans avec, le cas échéant, une rectification du tir à la clé quant aux dispositions ayant trait à la

formation continue. Dans ce contexte, notre chambre professionnelle propose d'établir et d'évaluer des données statistiques afin d'évaluer la performance des dispositions « formation » et d'attribuer également cette mission au Comité de conjoncture.

51. En conclusion, la CSL ne peut pas approuver le projet de loi soumis pour avis, dans la mesure où ses auteurs n'ont pas saisi la chance d'une réelle réforme du dispositif de maintien dans l'emploi, mais au contraire proposent des mesures lacunaires qui soulèvent plus de questions qu'elles n'en résolvent.

Luxembourg, le 16 mars 2023

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur
Sylvain HOFFMANN

La Présidente
Nora BACK

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau