

# Dossier consolidé

Date de création : 20-12-2024

Projet de loi 8234

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

Date de dépôt : 07-06-2023

Date de l'avis du Conseil d'État : 20-12-2024

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

**Le document « 8234\_5\_Dossier\_parlementaire » n'a pu être ajouté au dossier consolidé.**

## Liste des documents

<b>Date</b>	<b>Description</b>	<b>Nom du document</b>	<b>Page</b>
07-06-2023	Déposé	8234/00	<u>3</u>
21-06-2023	Avis de la Chambre des Salariés (14.6.2023)	8234/01	<u>40</u>
09-08-2023	Avis de la Chambre de Commerce (8.8.2023)	8234/02	<u>49</u>
16-08-2023	Avis de la Chambre des Métiers (11.8.2023)	8234/03	<u>58</u>

8234/00

**N° 8234**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

## **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**

\* \* \*

*Document de dépôt*

*Dépôt: le 7.6.2023*

\*

### **ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT**

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

Sur le rapport de Notre 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 : 1° introduction d'un programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et 2° modification du Code du travail.

Palais de Luxembourg, le 25 mai 2023

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

Georges ENGEL

HENRI

\*

## EXPOSE DES MOTIFS

Depuis des années, de nombreuses évolutions et tendances structurelles (technologiques, réglementaires, environnementales, sociétales) bouleversent les activités des entreprises de tous les secteurs. Certains métiers sont créés en conséquence, d'autres disparaissent, et une grande partie se trouve transformée significativement. L'organisation de coopération et de développement économiques (ci-après OCDE) estime que 14% des postes occupés ont une forte probabilité d'être automatisés, et 32% des emplois se verront transformés significativement par l'automatisation (OECD Employment Outlook, 2019).

Ces transformations impactent les besoins en compétences du marché de l'emploi. Afin de sécuriser l'employabilité des salariés et d'agir de manière préventive contre le chômage, il est primordial d'investir dans la formation professionnelle continue. Le Forum économique mondial estime que 95% des personnes occupant un emploi à haut risque d'automatisation ou de transformation ont des perspectives d'emploi viables et désirables, en passant par une formation qui peut durer entre quelques mois et deux ans (World Economic Forum, Towards a Reskilling Revolution, 2019). Les aides à la formation professionnelle continue du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse sont indispensables, mais ne suffisent pas pour inciter les entreprises à investir dans les requalifications (reskilling) ou montées en compétences significatives (upskilling) de leur personnel.

Sur base des dernières données disponibles de l'enquête sur les entreprises en Europe (ECS, 2019), seulement 32 % des employeurs au Luxembourg offrent une formation à la plupart de leur personnel, ce qui est inférieur à la moyenne de l'UE (35%), avec une part encore plus faible pour les micros, petites et moyennes entreprises. On estime que 43% des adultes au Luxembourg participent à une formation formelle ou non formelle au cours d'une année (Adult Education Survey, 2016) et 16% au cours d'un mois (Labour Force Survey, 2020), avec une part nettement plus faible (6%) pour les adultes ayant déjà un niveau d'éducation bas et qui sont donc plus exposés au risque de chômage. En effet, dans les pays de l'OCDE, seulement 37% des travailleurs à fort risque d'automatisation ont reçu une formation professionnelle sur les 12 derniers mois, comparé à 63% pour les travailleurs à faible risque d'automatisation (OECD Employment Outlook, 2019).

Comme le souligne l'étude de l'OCDE sur la « Skills Strategy » au Luxembourg (publiée le 23 février 2023), dans le contexte des mégatendances actuelles, il est urgent d'envisager de nouvelles incitations financières qui répondent de manière plus proactive aux besoins critiques en matière de upskilling et reskilling. Alors que les aides à la formation existantes s'appliquent à tous les types de formation professionnelle continue, le nouveau dispositif, qui doit apporter un soutien financier plus important, doit cibler les salariés qui ont besoin d'un reskilling ou upskilling intensif pour rester employables, et ne doit couvrir que les formations qui contribuent à l'employabilité générale du salarié. Cela nécessite non seulement un soutien financier plus important, mais aussi du support méthodologique aux employeurs pour identifier les salariés concernés, pour définir les parcours de requalification ou de montée en compétences, et pour élaborer les plans de formation. Le Forum économique mondial a estimé, sur la base de l'exemple des États-Unis, en comparant les coûts de formation aux coûts associés au licenciement d'un salarié et à l'embauche d'un nouveau, que le financement d'un tel reskilling ou upskilling intensif est rentable du point de vue de l'employeur dans au moins 25% des cas, mais devient rentable du point de vue du gouvernement, en tenant compte des indemnités de chômage, dans au moins 77 % des cas. On peut s'attendre à ce que ces pourcentages soient nettement plus élevés dans un pays européen où la protection sociale est plus forte. Mais ils montrent également que le soutien financier du gouvernement est essentiel.

C'est dans ce contexte qu'en 2018 déjà, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, le ministère de l'Économie et l'Agence pour le développement de l'emploi, ont lancé le projet pilote « Luxembourg Digital Skills Bridge » (LDSB), avec le but d'anticiper les répercussions des évolutions technologiques sur l'emploi et de tester la pertinence d'un accompagnement des entreprises et de leurs salariés dans la transformation des emplois et des compétences.

Entretemps, la pandémie a davantage accéléré les bouleversements du marché de l'emploi et a renforcé l'inadéquation entre compétences demandées et disponibles. Suite à ces constats, le Gouvernement a mis en place le « Skills-Dësch », une plateforme qui réunit Gouvernement et partenaires sociaux pour concevoir et mettre en œuvre une stratégie en matière de compétences.

Une action prévue par le « Skills-Dësch » est l'institutionnalisation d'une offre de services telle que pilotée dans le projet LDSB. L'Agence pour le développement de l'emploi a élaboré le concept pour

un tel programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, nommé « Skills-Plang », en considérant les leçons tirées du projet pilote LDSB. Ce concept a été présenté pour consultation aux partenaires sociaux lors des réunions du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi du 28 juin 2022 et du 4 octobre 2022, et un accord de principe sur ce nouveau programme a été conclu. Le présent projet de loi tient compte des échanges à l'occasion de ces deux réunions.

\*

## TEXTE DU PROJET

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

1° Il est ajouté un nouveau chapitre IV au titre premier du livre V du Code du travail de la teneur suivante :

« 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 :

« 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 ;

« 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 ;

« 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 ;

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

« 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 ;

« micros, petites, moyennes et grandes entreprises » : 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.

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 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 formation 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, respectivement 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 ou de l'entreprise de conseil agréée choisi(e) 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.

Art. L. 514-3. (1) Pour pouvoir exercer l'activité de consultance au sens du présent chapitre, le consultant et, le cas échéant, l'entreprise de conseil doivent disposer d'un agrément conformément au paragraphe 2 du présent article.

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, ci-après « le ministre », délivre, sur avis de l'Agence pour le développement de l'emploi, qui 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 peut être 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. Le cas échéant, 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 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 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 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 de préparation, 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 et éligibles ;
- 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.

L'Agence pour le développement de l'emploi 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.

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) A partir de la date de la validation du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences par l'Agence pour le développement de l'emploi, l'entreprise doit le mettre en œuvre 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 peut être 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 micros, 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. Dans le cadre de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation, le Fonds pour l'emploi rembourse :

(1) aux micros 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 ne puisse dépasser 900 euros.

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

- deux à douze jours-homme ;
- au maximum un jour-homme supplémentaire par salarié impacté.

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

- au maximum un jour-homme par salarié impacté pour son encadrement individuel pendant la transition ;
- au maximum dix jours-homme pour l'accompagnement de l'entreprise en vue de l'organisation des formations.

(2) 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 ne puisse dépasser 600 euros.

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

- neuf à vingt jours-homme ;
- au maximum un jour-homme supplémentaire par salarié impacté.

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

- au maximum un jour-homme par salarié impacté pour son encadrement individuel pendant la transition ;
- au maximum dix jours-homme pour l'accompagnement de l'entreprise en vue de l'organisation des formations.

(3) 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 ne puisse dépasser 180 euros.

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

- douze à vingt-cinq jours-homme ;
- au maximum un jour-homme supplémentaire par salarié impacté.

Sur demande motivée dans le rapport final, peuvent s'y ajouter au maximum un jour-homme par salarié impacté pour son encadrement 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, un maximum de 5.000 euros de frais de licence supplémentaires peuvent être remboursés.

- (5) 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.
- (6) 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 micros et petites entreprises :
- 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 ne puisse dépasser 7.500 euros par salarié impacté ;
  - 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 :
- 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 ne puisse dépasser 7.500 euros par salarié impacté ;
  - 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 :
- 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 ne puisse dépasser 6.000 euros par salarié impacté ;
  - 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 du 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 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 sont 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 notamment faire établir et examiner des bilans, des analyses, des études ou des statistiques.

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

- a) deux délégués nommés par le ministre ;
- b) deux délégués nommés sur proposition du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ;
- c) deux délégués nommés sur proposition du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi ;
- d) deux délégués nommés sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans le secteur privé ;
- e) deux délégués nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs.

La présidence du Comité est assurée par un des délégués visés sous les lettres a) et c).

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. »

2° A l'article L. 621-3, paragraphe premier, lettre a), du même code, les termes « ainsi que » sont remplacés par une virgule et 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 ajoutés derrière les termes « du chômage partiel » ;

3° A l'article L. 631-2, paragraphe premier, du même code, est ajouté un nouveau point 52 de la teneur suivante :

« 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 chapitre IV, titre premier, livre V du présent Code. »

\*

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### *Ad. Article unique*

#### *Ad. Point 1°*

Le point 1° 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. Il vise donc à investir dans la prévention du licenciement et le maintien dans l'emploi.

Le nouveau chapitre IV est divisé en cinq sections et comprend dix articles.

#### *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 :

#### *Ad. Article L. 514-1 nouveau*

Cet article comprend 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 micros, 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 par exemple 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 par exemple 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 par exemple 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'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.

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 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.

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 « micros, 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.

L'article 3 du règlement grand-ducal du 16 mars 2005 portant adaptation de la définition des micro, petites et moyennes entreprises dispose 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. »*

Ad. Article L. 514-2 nouveau

Cet article fixe les conditions d'éligibilité pour les entreprises désirant participer au programme Skills-Plang.

Au paragraphe premier il est précisé que seule 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'ADEM pour se voir déclarer éligible en vue de participer au programme Skills-Plang. Ce programme lui permettra de faire face à la disparition ou la transformation profonde d'emplois existants et de 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 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. A titre d'exemple, l'entreprise pourrait exposer les réflexions stratégiques qui ont éventuellement déjà été réalisées dans le cadre d'un programme de Luxinnovation. Ces documents doivent en outre prouver que l'entreprise a des besoins importants en termes de formation ou de requalification du personnel.

Une entreprise qui n'est pas à même de décrire les tendances qui l'impactent, la transformation de ses activités ou l'évolution de ses besoins en compétences n'a pas la maturité suffisante pour participer au programme Skills-Plang. Dans ce cas, il est recommandé de passer d'abord via des programmes d'accompagnement de Luxinnovation qui permettent d'établir une analyse et une feuille de route stratégique.

Le paragraphe premier prévoit en outre que l'entreprise désirant participer au programme Skills-Plang doit remplir les conditions factuelles suivantes ; avoir un siège social au Luxembourg, exercer une activité réelle au Luxembourg depuis au moins 3 ans et ne pas être une entreprise en difficulté économique au sens de l'article 2, point 18, du règlement 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.

L'article 2, point 18, du règlement européen précité dispose ce qui suit :

« *« entreprise en difficulté » : une entreprise remplissant au moins une des conditions suivantes:*

- a) *s'il s'agit d'une société à responsabilité limitée (autre qu'une PME en existence depuis moins de trois ans ou, aux fins de l'admissibilité au bénéfice des aides au financement des risques, une PME exerçant ses activités depuis moins de sept ans après sa première vente commerciale et qui peut bénéficier d'investissements en faveur du financement des risques au terme du contrôle préalable effectué par l'intermédiaire financier sélectionné), lorsque plus de la moitié de son capital social souscrit a disparu en raison des pertes accumulées. Tel est le cas lorsque la déduction des pertes accumulées des réserves (et de tous les autres éléments généralement considérés comme relevant des fonds propres de la société) conduit à un montant cumulé négatif qui excède la moitié du capital social souscrit. Aux fins de la présente disposition, on entend par « société à responsabilité limitée » notamment les types d'entreprises mentionnés à l'annexe I de la directive 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil et le « capital social » comprend, le cas échéant, les primes d'émission,*
- b) *s'il s'agit d'une société dont certains associés au moins ont une responsabilité illimitée pour les dettes de la société (autre qu'une PME en existence depuis moins de trois ans ou, aux fins de l'admissibilité au bénéfice des aides au financement des risques, une PME exerçant ses activités depuis moins de sept ans après sa première vente commerciale et qui peut bénéficier d'investissements en faveur du financement des risques au terme du contrôle préalable effectué par l'intermédiaire financier sélectionné), lorsque plus de la moitié des fonds propres, tels qu'ils sont inscrits dans les comptes de la société, a disparu en raison des pertes accumulées. Aux fins de la présente disposition, on entend par « société dont certains associés au moins ont une responsabilité illimitée pour les dettes de la société » en particulier les types de sociétés mentionnés à l'annexe II de la directive 2013/34/UE,*
- c) *lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure collective d'insolvabilité ou remplit, selon le droit national qui lui est applicable, les conditions de soumission à une procédure collective d'insolvabilité à la demande de ses créanciers,*
- d) *lorsque l'entreprise a bénéficié d'une aide au sauvetage et n'a pas encore remboursé le prêt ou mis fin à la garantie, ou a bénéficié d'une aide à la restructuration et est toujours soumise à un plan de restructuration,*
- e)  *dans le cas d'une entreprise autre qu'une PME, lorsque depuis les deux exercices précédents:*
  - 1) *le ratio emprunts/capitaux propres de l'entreprise est supérieur à 7,5; et*
  - 2) *le ratio de couverture des intérêts de l'entreprise, calculé sur la base de l'EBITDA, est inférieur à 1,0; »*

Les trois conditions factuelles sont à prouver par des bilans et comptes à soumettre lors de la candidature.

Tous les critères d'éligibilité précités sont inspirés des programmes de Luxinnovation, comme le Fit4Innovation, Fit4Digital, etc.

Le programme vise les micros, 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.

Elle lui demande un devis qui contient obligatoirement une description des services proposés, l'estimation de la charge de travail en jour-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.

Ce processus est inspiré des programmes de Luxinnovation. L'unité de mesure « jour-homme » correspond au travail d'une personne pendant une journée.

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.

#### Ad. Article L. 514-3 nouveau

Cette disposition est inspirée du dispositif de l'assistant à l'inclusion et des programmes de Luxinnovation.

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 étant en charge 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. La personne physique doit ainsi attester d'une expérience professionnelle en matière de stratégie des ressources humaines d'au moins 2 ans, elle doit 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, elle doit faire preuve d'une connaissance confirmée du marché économique et de l'offre de la formation et de la législation applicables en matière de travail et de formation et comprendre et s'exprimer dans au moins 2 des 4 langues suivantes : français, luxembourgeois, anglais et allemand.

Ces conditions sont à prouver par des documents tels que des références de projets, des diplômes, etc.

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 agréés 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 en cours de la validité de l'agrément.

Tout changement intervenu en cours de la validité de l'agrément, tel que notamment le départ d'un consultant agréé ou le fait de ne plus employer un consultant agréé du tout 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 s'agit d'une pratique courante qu'un consultant expérimenté se fait 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 à développer l'écosystème de support qui est essentiel pour le fonctionnement du programme.

Finalement, le paragraphe 6 de l'article L. 514-3 dispose 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.

Il en est 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 par exemple parce qu'elle a été mise en faillite.

L'entreprise qui a travaillé 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.

### *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 :

#### Ad. Article L. 514-4 nouveau

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 des deux réunions du CPTÉ.

La première tâche consiste dans une analyse rapide de la situation actuelle de l'entreprise en matière de ressources humaines et de formation ainsi que dans le recensement des tendances stratégiques qui impactent les besoins de personnel et de compétences de l'entreprise.

Le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée doit réaliser 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 et des postes en transformation profonde. Le consultant agréé voire l'entreprise de conseil agréée identifie les départements les plus impactés par les transformations stratégiques ainsi que les 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 par exemple les postes à créer ou les postes qui vont disparaître suite à 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 impactés et éligibles pour participer au programme Skills-Plang, donc de détecter les salariés qui sont en besoin d'un upskilling ou reskilling intensif de minimum 120h, suite à des tendances structurelles du marché économique.

La quatrième tâche sert à la réalisation des bilans de compétences, à l'identification des parcours de requalification ou de montée en compétences ainsi qu'à l'élaboration des plans individuels de développement des compétences pour les salariés impactés identifiés.

Cette 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. Le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée dresse un bilan de compétences et procède à une analyse détaillée du manque de compétences (skills gap) individuel. L'élaboration et la validation des parcours de upskilling ou reskilling sont réalisées avec les salariés impactés concernés.

Finalement, la cinquième tâche consiste dans l'élaboration d'un plan de formation au niveau de l'entreprise et dans le calcul du budget estimatif pour réaliser ce plan de formation.

Il s'agit d'élaborer un plan de formation sur base des skills gaps du salarié impacté 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. C'est un plan prévisionnel qui doit permettre une certaine flexibilité dans sa réalisation. Par contre, il doit comprendre une estimation des jours de formation et des coûts de formation pour chaque salarié impacté et pour chaque skills gap pour pouvoir arriver à 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 préétabli, 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 de faire 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 d'identifier les postes correspondants pour des salariés dont le poste va disparaître) ou de learning management (pour organiser les formations).

Le logiciel doit être proposé par le consultant agréé voire 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, par exemple car leur taille implique que des logiciels plus simples (comme par exemple un fichier Excel) sont suffisants ou parce qu'elles ont déjà des licences pour un logiciel qui est adapté pour le programme Skills-Plang.

#### Ad. Article L. 514-5 nouveau

Dès que le consultant agréé voire 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.

#### *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.

#### Ad. Article L. 514-6 nouveau

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

Le paragraphe 2 dispose 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.

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.

En deuxième lieu, il faut que la formation sert à augmenter l'employabilité générale du salarié impacté c'est-à-dire la formation ne doit pas être limitée 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 que 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 par contre éligible.

Ensuite, 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.

En outre, le coût définitif de la formation doit correspondre au budget initialement indiqué dans le rapport final validé par l'ADEM, par contre, un dépassement de 20% au maximum peut être accepté par l'ADEM. Cette divergence en termes de coût peut être 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.

Finalement, 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'encadrement individuel des salariés impactés afin de faciliter leur transition en parallèle de ou après la formation. L'expérience du projet pilote Digital Skills Bridge a démontré que cet accompagnement individuel en complément de la formation peut jouer un rôle important dans le succès des requalifications et des montées en compétences. Comme c'est un élément coûteux par contre, cette option est facultative et est à décider par l'entreprise participante, tenant compte de la recommandation de son consultant agréé ou de son entreprise de conseil agréée.

Le paragraphe 4 précise que les micros, petites et moyennes entreprises peuvent en outre se faire accompagner 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 micros, petites et moyennes entreprises qui ont besoin de support pour organiser la participation aux formations, les agendas des collaborateurs, etc. Les grandes entreprises ont le plus souvent des responsables de formation qui peuvent réaliser cette tâche.

#### *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 de 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 et ; l'article L. 514-9 étant la disposition commune.

#### *Ad. Article L. 514-7 nouveau*

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

Au paragraphe premier il est prévu que les micros 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 ne puisse dépasser 900€.

Un taux plus élevé (75%) est proposé pour les micros 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€ par jour-homme remboursable par le Fonds pour l'emploi, celui-ci correspond à 75% d'un taux journalier de 1.200€ (comparable au taux journalier appliqué par Luxinnovation dans leurs divers programmes).

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. Les durées en jours-homme sont estimées sur base du projet pilote Digital Skills Bridge et d'un projet pilote de plus faible envergure que l'ADEM a réalisé.

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 ne puisse dépasser 600€.

Le taux de cofinancement de 50% pour les entreprises de taille moyenne est le même que dans la plupart des programmes de Luxinnovation.

En ce qui concerne le taux journalier maximal de 600€ par jour-homme remboursable par le Fonds pour l'emploi, celui-ci correspond à 50% d'un taux journalier de 1.200€ (comparable au taux journalier appliqué par Luxinnovation dans leurs divers programmes).

Il est également précisé que 9 à 20 jours-homme sont éligibles dans le cadre du remboursement des frais de l'analyse prévisionnelle et la préparation du plan de formation, en y ajoutant un maximum d'un jour-homme par salarié impacté. Les durées en jours-homme sont estimées sur base du projet pilote Digital Skills Bridge et d'un projet pilote de plus faible envergure que l'ADEM a réalisé.

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 ne puisse dépasser 180€.

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

En ce qui concerne le taux journalier maximal de 180€ par jour-homme remboursable par le Fonds pour l'emploi, celui-ci correspond à 15% d'un taux journalier de 1.200€ (comparable au taux journalier appliqué par Luxinnovation dans leurs divers programmes).

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. Les durées en jours-homme sont estimées sur base du projet pilote Digital Skills Bridge et d'un projet pilote de plus faible envergure que l'ADEM a réalisé.

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€ des frais de licence supplémentaires peuvent être remboursés par le Fonds pour l'emploi.

Le paragraphe 5 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 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€ 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 micros, petites, moyennes et grandes entreprises.

#### Ad. Article L. 514-8 nouveau

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

Au paragraphe premier il est prévu que pour les micros et les petites entreprises, 50% des frais directs de formation avec un maximum de 250€ par salarié impacté par jour de formation peuvent être remboursés par le Fonds pour l'emploi sans que le montant total du remboursement ne puisse dépasser 7.500€ (15.000€x50%) 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 significativement au-dessus du taux de ces derniers (15%).

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

Outre les frais directs de formation, les micros 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 paragraphe 2 il est prévu que pour les moyennes entreprises, 50% des frais directs de formation avec un maximum de 250€ par salarié impacté par jour de formation peuvent être remboursés par le Fonds pour l'emploi sans que le montant total du remboursement ne puisse dépasser 7.500€ (15.000€x50%) 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 paragraphe 3 il est prévu que pour les grandes entreprises, 40% des frais directs de formation avec un maximum de 200€ par salarié impacté par jour de formation peuvent être remboursés par le Fonds pour l'emploi sans que le montant total du remboursement ne puisse dépasser 6.000€ (15.000€x40%) 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.

#### Ad. Article L. 514-9 nouveau

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, ni avec d'autres aides à la formation professionnelle continue, ni avec des aides relatives à des services de conseil pouvant être utilisés dans le contexte de la formation professionnelle continue notamment pour identifier les besoins en formation, choisir les formations adaptées, établir un plan de formation ou accompagner le processus ou les salariés impactés.

Il est évident que dans ce contexte sont uniquement visées les autres aides financées par des fonds publics, comme notamment les aides étatiques ou communales, les aides européennes, etc.

Dans ce contexte, l'entreprise participante doit fournir une déclaration sur l'honneur qu'elle ne profite pas d'un double financement pour la même formation.

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 de réaliser le programme Skills-Plang.

Au paragraphe 3 il est précisé qu'en cas de divergence importante du 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.

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 sont couvertes par un certificat médical dès le premier jour de l'absence.

Finalement, 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 d'examiner et de suivre régulièrement l'évolution de l'application du dispositif relatif au programme Skills-Plang.

La section 5 comprend un seul article.

#### **Ad. Article L. 514-10 nouveau**

Le paragraphe premier prévoit l'institution du 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. Il regroupe : 2 délégués du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire ; 2 délégués du ministère de l'Éducation nationale de l'Enfance et de la Jeunesse (Formation professionnelle) ; 2 délégués de l'ADEM ; 2 délégués des syndicats les plus représentatifs sur le plan national dans le secteur privé et ; 2 délégués des organisations professionnelles des employeurs.

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 année.

*Ad. Point 2°*

Le point 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.

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.

*Ad. 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 soit couvertes par le Fonds pour l'emploi.

\*

## **FICHE FINANCIERE**

(Conformément à l'article 79 de la loi modifiée du 8 juin 1999  
sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'État)

Le coût financier résultant de l'introduction de ce programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences est estimé à **2.000.000 €** par exercice budgétaire.

Suite à l'introduction du point 52 à l'article L. 631-2 paragraphe 1<sup>er</sup> du Code du travail, les dépenses afférentes sont imputables au Fonds pour l'emploi.

\*

## **TEXTE COORDONNE**

### **LIVRE V.- EMPLOI ET CHOMAGE**

Titre Premier – Prévention des licenciements  
et maintien de l'emploi

Chapitre Premier. - Mesures destinées à prévenir  
les licenciements conjoncturels

(...)

Chapitre II.- Mesures destinées à maintenir  
le plein emploi

(...)

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

(...)

## 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 :

« 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 ;

« 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 ;

« 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 ;

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

« 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 ;

« micros, petites, moyennes et grandes entreprises » : 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.

**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 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 formation 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, respectivement 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 ou de l'entreprise de conseil agréée choisi(e) 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.

**Art. L. 514-3.** (1) Pour pouvoir exercer l'activité de consultance au sens du présent chapitre, le consultant et, le cas échéant, l'entreprise de conseil doivent disposer d'un agrément conformément au paragraphe 2 du présent article.

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, ci-après « le ministre », délivre, sur avis de l'Agence pour le développement de l'emploi, qui 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 peut être 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. Le cas échéant, 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 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 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 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 de préparation, 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 et éligibles ;
- 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.

L'Agence pour le développement de l'emploi 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.

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) A partir de la date de la validation du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences par l'Agence pour le développement de l'emploi, l'entreprise doit le mettre en œuvre 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 peut être 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 micros, 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. Dans le cadre de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation, le Fonds pour l'emploi rembourse :

(1) aux micros 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 ne puisse dépasser 900 euros.

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

- deux à douze jours-homme ;
- au maximum un jour-homme supplémentaire par salarié impacté.

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

- au maximum un jour-homme par salarié impacté pour son encadrement individuel pendant la transition;
- au maximum dix jours-homme pour l'accompagnement de l'entreprise en vue de l'organisation des formations.

(2) 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 ne puisse dépasser 600 euros.

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

- neuf à vingt jours-homme ;
- au maximum un jour-homme supplémentaire par salarié impacté.

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

- au maximum un jour-homme par salarié impacté pour son encadrement individuel pendant la transition;
- au maximum dix jours-homme pour l'accompagnement de l'entreprise en vue de l'organisation des formations.

(3) 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 ne puisse dépasser 180 euros.

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

- douze à vingt-cinq jours-homme ;
- au maximum un jour-homme supplémentaire par salarié impacté.

Sur demande motivée dans le rapport final, peuvent s'y ajouter au maximum un jour-homme par salarié impacté pour son encadrement 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, un maximum de 5.000 euros de frais de licence supplémentaires peuvent être remboursés.

(5) 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.

(6) 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 micros et petites entreprises :

- 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 ne puisse dépasser 7.500 euros par salarié impacté ;
- 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 :

- 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 ne puisse dépasser 7.500 euros par salarié impacté ;
- 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 :

- 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 ne puisse dépasser 6.000 euros par salarié impacté ;
- 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 du 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 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 sont 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 notamment faire établir et examiner des bilans, des analyses, des études ou des statistiques.

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

- a) deux délégués nommés par le ministre ;
- b) deux délégués nommés sur proposition du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ;
- c) deux délégués nommés sur proposition du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi ;
- d) deux délégués nommés sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans le secteur privé ;
- e) deux délégués nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs.

La présidence du Comité est assurée par un des délégués visés sous les lettre a) et c).

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. L. 621-3.** (1) Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent, dans le cadre de leurs missions définies respectivement aux articles L.621-1 et L.631-2 du Code du travail, bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, aux données à caractère personnel suivantes et échanger ces données selon les modalités de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel :

- a) au fichier relatif aux affiliations des salariés et indépendants et aux salaires et rémunérations géré par le Centre commun de la sécurité sociale afin de vérifier l'existence des affiliations et des salaires déclarés dans le cadre de l'inscription et du suivi des demandeurs d'emploi, des indemnités de chômage complet, des indemnités de préretraite, de la garantie de créance en cas de faillite de l'employeur, des primes et aides à l'apprentissage, du congé de paternité, ainsi que du chômage partiel, ainsi que de la préparation et de la mise en œuvre du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
- b) au fichier des étrangers et des demandeurs et bénéficiaires du statut de protection internationale exploité pour le compte du service des étrangers du ministre ayant l'Immigration dans ses attributions afin de vérifier l'éligibilité à l'inscription en tant que demandeur d'emploi, l'éligibilité aux diverses mesures proposées par l'Agence pour le développement de l'emploi, la disponibilité pour le marché du travail et d'éviter un double financement non dû ;
- c) au fichier des bénéficiaires du revenu minimum garanti, du revenu pour personnes gravement handicapées, d'une activité d'insertion professionnelle exploité par le Fonds national de solidarité et l'Office national d'inclusion sociale afin de vérifier l'éligibilité aux diverses mesures proposées par l'Agence pour le développement de l'emploi, échanger sur le statut de salarié handicapé et sur les sanctions prononcées à l'égard des demandeurs d'emploi et éviter un double financement non dû ;
- d) au fichier des élèves et des personnes inscrites dans un établissement scolaire ou de formation professionnelle continue exploité par le Ministre ayant l'Éducation dans ses attributions afin de connaître le niveau de formations accomplies au Luxembourg des demandeurs d'emploi les données sur leur parcours scolaire, sur les connaissances linguistiques aux fins d'une inscription correcte à l'Agence pour le développement de l'emploi, de vérifier leur éligibilité à l'apprentissage et à diverses formations et garantir un accompagnement individuel dans le cadre du programme «garantie pour la jeunesse» ;

- e) au fichier des étudiants ayant accompli des formations supérieures, des homologations, reconnaissances et équivalences des diplômes, des bourses d'études exploité par le Ministère de l'Enseignement supérieur afin de permettre une inscription correcte des demandeurs d'emploi, de vérifier leur disponibilité pour le marché de l'emploi et d'éviter un double financement non dû ;
- f) aux fichiers des apprentis et des entreprises autorisées à former des apprentis exploités par les chambres professionnelles afin de pouvoir organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes et de pouvoir organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles ;
- g) au fichier des titulaires d'une autorisation d'établissement exploité par le Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage et autres aides financières à charge du Fonds pour l'emploi ;
- h) au fichier des déclarations sur la taxe sur la valeur ajoutée déposées par les assujettis et exploité par l'Administration de l'enregistrement et des domaines afin de vérifier le chiffre d'affaire déclaré pour vérifier la disponibilité des demandeurs d'emploi pour le marché de l'emploi et l'importance de l'activité des demandeurs d'emploi qui sont titulaires d'une autorisation d'établissement ;
- i) au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarées et acceptées par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement, de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage complet ainsi que de la législation sur le chômage partiel ;
- j) au fichier des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, d'une pension de vieillesse et d'une indemnité d'attente exploité par la Caisse nationale de pension dans le but d'échanger les conclusions sur les réévaluations réalisées dans le cadre de la législation sur le dispositif du reclassement interne et externe, des informations sur les sanctions prises afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage et d'indemnités liées à des mesures en faveur de l'emploi pour les salariés à capacité de travail réduite, le paiement de l'indemnité d'attente du demandeur d'emploi en reclassement externe ;
- k) au fichier des bénéficiaires d'une rente d'attente de la part de l'Association d'assurance contre les accidents afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage ;
- l) aux fichiers des services de santé au travail concernant des salariés disposant d'une aptitude ou d'une inaptitude au poste afin de déterminer si un demandeur d'emploi peut bénéficier d'une mesure en faveur de l'emploi ;
- m) au fichier des conclusions sur le taux d'incapacité partielle temporaire tenu par l'Administration du contrôle médical afin de permettre l'instruction des demandes en obtention de la prolongation des indemnités de chômage ;
- n) au fichier des bénéficiaires d'un congé parental exploité par la Caisse pour l'avenir des enfants se trouvant en reclassement interne afin de permettre le calcul de l'indemnité compensatoire versée par l'Agence pour le développement de l'emploi ;
- o) au fichier des affiliations des demandeurs d'emploi ayant trouvé un emploi, tenu par l'Inspection générale de la sécurité sociale, afin de permettre le pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale ;
- p) au fichier des bénéficiaires encadrés par une structure conventionnée avec le Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions en vue d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les demandeurs d'emploi;
- q) au fichier des bénéficiaires encadrés par une structure dont l'objectif est la formation financée par le Fonds pour l'emploi ou le Fonds social européen, les informations sur l'évaluation, l'orientation ainsi que l'insertion ou la réinsertion des demandeurs d'emploi.

Le système informatique par lequel un accès direct est accordé doit être aménagé de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte.

La communication des données peut aussi se faire par voie électronique.

Les conditions et modalités des traitements de données peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

(2) L'Agence pour le développement de l'emploi, l'Inspection générale de la sécurité sociale, le Service central de la statistique et des études économiques, l'Office national d'inclusion sociale, le

Service de la formation professionnelle et le Fonds national de solidarité échangent, en vue de développer les connaissances sur le marché de l'emploi et de promouvoir l'insertion professionnelle, à l'aide de procédés automatisés des informations rendues anonymes à des fins statistiques. Les procédés automatisés se font moyennant interconnexion de données et sous garantie d'un accès sécurisé, limité et contrôlé.

(3) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire appel pour la réalisation de la politique de l'emploi à toutes les administrations publiques et aux communes, pour autant que la matière les concerne, et elle peut développer des coopérations en matière de réinsertion et de formation avec des associations ou des entités de droit privé.

Dans le même but, l'Agence pour le développement de l'emploi collabore avec les chambres professionnelles, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales.

(4) Les images électroniques archivées définitivement sur support numérique dans le cadre du système de gestion électronique de documents du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et de l'Agence pour le développement de l'emploi conformément à la norme standard ont la même valeur probante que les documents papier dont elles sont issues par numérisation sans la moindre altération par rapport à l'original et dont elles sont présumées, sauf preuve contraire, être une copie fidèle.

La banque d'images, constituée de copies numérisées, de documents papier et de copies directes de documents électroniques, a valeur d'archives légales du Ministère ayant le travail et/ou l'emploi dans ses attributions et de l'Agence pour le développement de l'emploi. Ceux-ci sont autorisés à détruire chaque document original six mois après l'archivage définitif de l'image correspondante tel que défini à l'alinéa qui précède. Les images visées ci-avant ou la copie imprimée sur papier de ces images sont recevables en justice à l'égal des documents originaux.

Un règlement grand-ducal peut préciser la norme standard.

**Art. L. 631-2.** (1) Le Fonds pour l'emploi est destiné à couvrir les dépenses résultant:

1. de l'octroi des indemnités de chômage complet, conformément au livre V, titre II;
2. de l'allocation de subventions aux entreprises pour l'indemnisation des chômeurs partiels en cas de chômage dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technologique, conformément au livre V, titre III;
3. de la mise en œuvre de travaux extraordinaires d'intérêt général, autorisés conformément au livre V, titre Ier, chapitre Ier, section 3;
4. des frais résultant du détachement de main-d'œuvre par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs de l'Agence pour le développement de l'emploi, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises respectivement des organisations patronales mettant à la disposition temporaire de l'Agence pour le développement de l'emploi des spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection des demandeurs d'emploi en vue du renforcement temporaire des actions des services de l'Agence pour le développement de l'emploi ;
5. de la garantie des créances visées au paragraphe 2 de l'article L.126-1. Les remboursements au Fonds pour l'emploi des avances par lui consenties sont portés directement en recette au Fonds pour l'emploi;
6. du remboursement à l'employeur de la quote-part du Fonds pour l'emploi dans l'indemnité visée à l'article L. 543-14 et de la prise en charge de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité;
7. de la prise en charge des frais relatifs aux cours de formation visés à l'article L. 543-3;
8. de la prise en charge des frais relatifs à l'établissement, par des organismes tiers, sur demande de l'Agence pour le développement de l'emploi, de bilans d'insertion professionnelle et de bilans de compétences pour chômeurs, indemnisés ou non indemnisés, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi ;
9. de l'octroi d'une aide temporaire au réemploi conformément aux articles L.541-5 et suivants ;
10. des frais informatiques résultant de l'application des lois et règlements ayant pour objet la lutte contre le chômage et le sous-emploi et la protection sociale des personnes sans emploi;

11. de l'octroi d'une aide forfaitaire à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi, sans emploi, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi dans les conditions et d'après les modalités d'attribution déterminées par règlement grand-ducal;
12. de l'octroi aux employeurs d'une aide à l'embauche de chômeurs indemnisés de longue durée ainsi que de demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi et particulièrement difficiles à placer. Un règlement grand-ducal détermine les catégories de personnes auxquelles s'applique la présente disposition, ainsi que les conditions et modalités d'attribution de l'aide;
13. (...) (supprimé par la loi du 8 avril 2018)
14. de l'octroi de l'aide à la création d'entreprises par les chômeurs indemnisés visée à l'article 37 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984;
15. du concours du Fonds pour l'emploi à la préretraite conformément au livre V, titre VIII;
16. de l'affectation de demandeurs d'emploi sans emploi inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi à des tâches déclarées d'utilité publique ou à des expériences de travail conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) de l'article L. 523-1, y compris notamment les indemnités complémentaires, les dépenses d'assurance, de sécurité sociale, de transport, de matériel, d'outillage, de moyens de sécurité et de protection et de tous autres frais connexes. Il en est de même des dépenses d'assurance, de transport, de matériel, d'outillage, de moyens de sécurité et de protection résultant des activités d'insertion professionnelle prévues à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti;
17. de l'octroi des aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée;
18. de la préparation et du fonctionnement des actions de prospection, de gestion des offres et demandes d'emploi, de conseil et de placement organisées par l'Agence pour le développement de l'emploi dans le cadre des missions lui dévolues sur le plan national et international. Les aides accordées éventuellement par les instruments financiers des Communautés européennes aux actions financières sur la base des dispositions du présent point sont portées directement en recette au Fonds pour l'emploi;
19. du remboursement aux employeurs de la quote-part du Fonds pour l'emploi dans l'indemnité compensatoire de salaire due aux salariés en cas de chômage involontaire pour intempéries ou en cas de chômage accidentel ou technique involontaire et des cotisations, le cas échéant, dues à l'Association d'assurance contre les accidents pour les salariés concernés;
20. du paiement des salaires dus au personnel d'encadrement psycho-socio-pédagogique des demandeurs d'emploi, conformément à l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle;
21. de l'octroi des indemnités dues aux demandeurs d'emploi affectés au pool d'assistants aux directeurs des établissements d'enseignement postprimaire conformément à l'article VII de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle;
22. de l'octroi des indemnités dues aux préretraités affectés à l'encadrement des demandeurs d'emploi placés dans une mesure de mise au travail ou de formation professionnelle conformément à l'article L. 587-1;
23. de la prise en charge de la quote-part de l'indemnité de base versée au jeune dans le cadre du stage d'insertion conformément à l'article L. 543-14;
24. de la prise en charge de la quote-part revenant au demandeur d'emploi indemnisé ou non, ainsi que la prise en charge des cotisations en matière de sécurité sociale et d'assurance accident au cours des stages de professionnalisation et des contrats de réinsertion-emploi prévus aux articles L.524-1 et L.524-4.
25. de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas de passage d'un salarié d'un travail à temps plein vers un travail à temps partiel conformément à l'article L. 526-2;
26. de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas d'embauche de chômeurs inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi par suite d'une réduction du temps de travail prévue par la convention collective, conformément à l'article L. 526-1;
27. de la prise en charge des frais occasionnés par les examens médicaux ou psychologiques des demandeurs d'emploi décidés en application de l'article L. 622-9 ;

28. de la prise en charge des frais de voyage et des frais de garde d'enfants encourus par les personnes visées au paragraphe (1) de l'article L. 526-3;
29. de la prise en charge de la différence entre l'indemnité de chômage et l'indemnité de stage conformément à l'article L. 543-20;
30. de la prise en charge du complément d'indemnité versé aux personnes adultes qui suivent un apprentissage conformément à l'article 26 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue;
31. de la prise en charge des dépenses liées à l'exploitation des possibilités offertes par la création d'emplois à l'échelon local, dans l'économie sociale et dans les nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché notamment dans les domaines de la rénovation urbaine, de l'environnement, de l'exploitation touristique, de l'encadrement des jeunes et de l'aide familiale de proximité;
32. de l'octroi d'une indemnité compensatoire visée à l'article L. 551-2;
33. de l'octroi aux employeurs des aides prévues à l'article L. 551-7, paragraphes (2) et (3);
34. de la prise en charge des frais résultant de l'application des mesures de réhabilitation, de reconversion et de formation professionnelle continue prévues à l'article L.552-2 ;
35. de la prise en charge de l'indemnité compensatoire versée aux salariés handicapés en vertu de l'article 45, paragraphe (1), deuxième alinéa de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ;
36. de la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses des mesures d'insertion ou de réinsertion organisées à l'intention des chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi et assignées par le service du placement de l'Agence pour le développement de l'emploi. Les conditions et modalités d'attribution de l'aide sont régies par une convention à conclure avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ;
37. de la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses de mesures de qualification individuelles, à l'intérieur du pays ou à l'étranger, pour chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi, en vue d'augmenter leur employabilité, mesures assignées par le service du placement de l'Agence pour le développement de l'emploi. Un règlement grand-ducal détermine les conditions et modalités de l'attribution de l'aide.
38. assurer la mise en œuvre et le suivi des mesures visées au titre IX du livre V.
39. de la prise en charge des frais d'évaluation qualitative et quantitative permanente, par des experts externes, de la mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives à la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi, ainsi que des mesures actives en faveur de l'emploi telles que décrites par le livre V du Code du travail.
40. de la prise en charge des frais résultant de l'application, de la promotion et du suivi de la loi du 11 novembre 2009.
  1. concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes;
  2. modifiant certaines dispositions du Code du travail.
41. de la prise en charge des frais engendrés par la collaboration entre les services de l'Agence pour le développement de l'emploi et les entreprises du secteur du travail intérimaire respectivement du secteur du recrutement.
42. 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.
43. (...) (supprimé par la loi du 12 juillet 2019)
44. (...)
45. de la moitié de l'octroi d'une indemnité professionnelle d'attente visée à l'article L. 551-5, paragraphe 2 et de la prise en charge de la moitié de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.

46. Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs du Service de la formation professionnelle, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire du Service de la formation professionnelle des spécialistes en matière de formation.
47. Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le Gouvernement en conseil, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs auprès d'administrations publiques autres que celles visées par les points 4 et 46 qui précèdent, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire de ces administrations des spécialistes dans leurs domaines respectifs.
48. de la prise en charge des aides à l'embauche de chômeurs de longue durée prévues aux articles L.541-5 et L.541-6.
49. de la mise en place et de la mise en œuvre de tout programme visant à développer les compétences des salariés d'entreprises connaissant des transformations techniques majeures ou des changements importants de leur environnement concurrentiel.
50. de la prise en charge des dépenses en relation avec l'assistance à l'inclusion dans l'emploi en vertu des articles L. 553-4 et L. 553-6.
51. de la mise en œuvre de tout programme visant à développer les compétences des salariés occupés dans une entreprise qui s'est vue accorder le bénéfice du chômage partiel.
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 chapitre IV, titre premier, livre V du présent Code.

\*

## FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

### Coordonnées du projet

<b>Intitulé du projet :</b>	<b>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</b>
<b>Ministère initiateur :</b>	<b>Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire</b>
<b>Auteur(s) :</b>	<b>Nadine Welter / Armin Skrozic</b>
<b>Téléphone :</b>	<b>247-86315 / 247-86122</b>
<b>Courriel :</b>	<b>nadine.welter@mt.etat.lu / armin.skrozic@mt.etat.lu</b>
<b>Objectif(s) du projet :</b>	<b>Depuis des années, de nombreuses évolutions et tendances structurelles (technologiques, réglementaires, environnementales, sociétales) bouleversent les activités des entreprises de tous les secteurs. Certains métiers sont créés en conséquence, d'autres disparaissent, et une grande partie se trouve transformée significativement. L'organisation de coopération et de développement économiques (ci-après OCDE) estime que 14% des postes occupés ont une forte probabilité d'être automatisés, et 32% des emplois se verront transformés significativement par l'automatisation (OECD Employment Outlook, 2019).</b>

Ces transformations impactent les besoins en compétences du marché de l'emploi. Afin de sécuriser l'employabilité des salariés et d'agir de manière préventive contre le chômage, il est primordial d'investir dans la formation professionnelle continue. Le Forum économique mondial estime que 95% des personnes occupant un emploi à haut risque d'automatisation ou de transformation ont des perspectives d'emploi viables et désirables, en passant par une formation qui peut durer entre quelques mois et deux ans (World Economic Forum, Towards a Reskilling Revolution, 2019). Les aides à la formation professionnelle continue du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse sont indispensables, mais ne suffisent pas pour inciter les entreprises à investir dans les requalifications (reskilling) ou montées en compétences significatives (upskilling) de leur personnel.

Sur base des dernières données disponibles de l'enquête sur les entreprises en Europe (ECS, 2019), seulement 32 % des employeurs au Luxembourg offrent une formation à la plupart de leur personnel, ce qui est inférieur à la moyenne de l'UE (35%), avec une part encore plus faible pour les micros, petites et moyennes entreprises. On estime que 43% des adultes au Luxembourg participent à une formation formelle ou non formelle au cours d'une année (Adult Education Survey, 2016) et 16% au cours d'un mois (Labour Force Survey, 2020), avec une part nettement plus faible (6%) pour les adultes ayant déjà un niveau d'éducation bas et qui sont donc plus exposés au risque de chômage. En effet, dans les pays de l'OCDE, seulement 37% des travailleurs à fort risque d'automatisation ont reçu une formation professionnelle sur les 12 derniers mois, comparé à 63% pour les travailleurs à faible risque d'automatisation (OECD Employment Outlook, 2019).

Comme le souligne l'étude de l'OCDE sur la « Skills Strategy » au Luxembourg (publiée le 23 février 2023), dans le contexte des mégatendances actuelles, il est urgent d'envisager de nouvelles incitations financières qui répondent de manière plus proactive aux besoins critiques en matière de upskilling et reskilling. Alors que les aides à la formation existantes s'appliquent à tous les types de formation professionnelle continue, le nouveau dispositif, qui doit apporter un soutien financier plus important, doit cibler les salariés qui ont besoin d'un reskilling ou upskilling intensif pour rester employables, et ne doit couvrir que les formations qui contribuent à l'employabilité générale du salarié. Cela nécessite non seulement un soutien financier plus important, mais aussi du support méthodologique aux employeurs pour identifier les salariés concernés, pour définir les parcours de requalification ou de montée en compétences, et pour élaborer les plans de formation. Le Forum économique mondial a estimé, sur la base de l'exemple des États-Unis, en comparant les coûts de formation aux coûts associés au licenciement d'un salarié et à l'embauche d'un nouveau, que le financement d'un tel reskilling ou upskilling intensif est rentable du point de vue de l'employeur dans au moins 25% des cas, mais devient rentable du point de vue du gouvernement, en tenant compte des indemnités de chômage, dans au moins 77 % des cas. On peut s'attendre à ce que ces pourcentages soient nettement plus élevés dans un pays européen où la protection sociale est plus forte. Mais ils montrent également que le soutien financier du gouvernement est essentiel.

Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :

Date : 06/04/2023

### 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.<sup>1</sup>   
 (c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)  
 Remarques/Observations :
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 administrative<sup>2</sup> 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 administratif<sup>3</sup> 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 personnel<sup>4</sup> ? Oui  Non  N.a.   
 Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

1 N.a. : non applicable.

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)

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 :
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 évaluation<sup>5</sup> ? 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](http://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 transfrontaliers<sup>6</sup> ? 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](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)

---

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

<sup>6</sup> 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

8234/01

**N° 8234<sup>1</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

## **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**

\* \* \*

### **AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES**

(14.6.2023)

Par lettre du 10 mai 2023, 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 d'ajouter un nouveau chapitre IV au titre premier du livre V du Code du travail : « Chapitre IV. – Programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ».

#### **Introduction**

2. Avant toute chose, la 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.

3. Le document intitulé « Plateforme Travail 4.0, Revendications relatives à la formation professionnelle continue », lequel reprend les desiderata en matière de formation professionnelle continue des 3 syndicats nationalement représentatifs, a été soumis au ministre du Travail. La CSL constate qu'aucune des revendications dont question n'a été développée dans le projet de loi. Elle déplore ce fait. Il n'est pas non plus tenu compte du document « sécurisation des parcours professionnels/sauvegarde des existences » de la même plateforme.

#### **Analyse des articles**

##### *Ad Article L.514-1. Définitions*

4. Dans cet article, les termes clé utilisés dans le projet sous avis sont définis.

5. La définition du « programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » et notamment son objet sont relativement flous. Qu'est-ce que les auteurs du texte entendent plus particulièrement par les évolutions du marché du travail, les tendances technologiques, environnementales, réglementaires ou sociétales ?

6. Pour définir les salariés visés par le projet sous avis, les auteurs ont retenu l'expression « salarié impacté ». Ne serait-il pas plus judicieux d'utiliser les termes « salarié concerné » aux dépens de « salarié impacté »?

7. Il est défini ce que l'on entend par « montée en compétences », cependant le texte ne précise pas la teneur des termes « aptitudes professionnelles ». Est-ce les savoirs et savoir-faire spécialisés nécessaires pour effectuer correctement un travail défini ?

8. Le projet sous avis renvoie à une loi et son règlement d'exécution en ce qui concerne la définition des « micros, petites, moyennes et grandes entreprises ».

La loi modifiée de 1993 a été modifiée à plusieurs reprises, notamment en ce qui concerne les définitions des différentes entreprises visées, par la loi du 9 août 2018 relative à un régime d'aides en faveur des petites et moyennes entreprises.

9. Le règlement grand-ducal du 16 mars 2005 portant adaptation de la définition des micros-, petites et moyennes entreprises fixe en son article 3 les effectifs et seuils financiers définissant les catégories d'entreprises.

10. Certaines de ces définitions renvoient à l'annexe I du règlement (UE) 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.

11. Il est donc très difficile de pouvoir identifier clairement les entreprises visées.

12. La CSL demande que le projet de loi reprenne clairement les définitions des entreprises visées dans un souci de transparence et de sécurité juridique.

*Ad Article L.514-2. Entreprises éligibles*

13. Le présent article énonce les conditions et critères à remplir par une entreprise qui souhaite bénéficier du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences sont définis.

14. Comme une des conditions à remplir, il a été retenu que l'entreprise doit avoir une activité réelle au Grand-Duché du Luxembourg. Notre chambre professionnelle se demande s'il existe une définition légale y relative.

15. Pour des raisons de transparence, il importe de préciser dans le texte légal quelles sont les pièces justificatives que l'entreprise doit impérativement fournir pour être déclarée éligible au « Skillsplang », à côté de la description détaillée fournie par le chef d'entreprise concernant les tendances structurelles du marché économique et sa direction stratégique. Par quels moyens prouver lors de cette première étape les besoins importants en termes de formation ou de requalification du personnel, à titre d'exemple ?

16. La CSL demande également de prévoir des dispositions sanctionnant pénalement l'entreprise frauduleuse.

17. A noter que le projet de loi laisse l'initiative de la demande aux chefs d'entreprise, alors qu'il faudrait à nos yeux au moins une consultation de la délégation du personnel. Il importe que les responsables d'entreprise, en collaboration avec les représentants du personnel fassent connaître les différentes possibilités de formation à l'intégralité des salariés et introduisent conjointement une demande au Comité de suivi tripartite (défini à l'article L514-10. (1) et non pas auprès du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

*Ad Article L.514-3. Consultants agréés*

18. Cet article définit les conditions à remplir par une personne physique ou une personne morale afin d'obtenir un agrément au sens du présent texte.

19. Nous constatons que les conditions de délivrance de l'agrément semblent être définies de sorte à ce qu'exclusivement les entreprises de consultance majeures présentes sur le territoire du Luxembourg vont pouvoir les remplir.

20. D'un autre côté, il ne ressort pas clairement du texte quelles sont les pièces justificatives concrètes à fournir par le demandeur d'un agrément. Nous demandons qu'elles soient énumérées dans le texte légal.

21. En outre, l'article sous avis précise que des consultants non agréés peuvent également assurer un accompagnement dans le cadre du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des

compétences, tant qu'un consultant agréé participe activement comme chef du projet aux différentes étapes. Cette option nous paraît douteuse, dans une optique d'assurance-qualité.

22. Au vu des missions confiées aux consultants agréés à l'article L.514-4., la CSL s'étonne que différentes capacités et compétences ne sont pas reprises pour l'obtention de l'agrément. Quid des capacités d'analyse et de synthèse, des qualités personnelles d'écoute et de communication, des capacités d'évaluation et de diagnostic, des connaissances des principales fonctions de l'entreprise, du modèle général de déroulement d'une démarche d'audit « formation », de l'élaboration d'un plan de formation, ... ? Il y a lieu de reformuler et de restructurer l'article L.514-3 (3) concernant la délivrance de l'agrément en ce sens.

23. Selon l'avis de notre chambre professionnelle, les responsables d'entreprises et les délégations du personnel sont les mieux placés pour

- identifier les salariés nécessitant des formations continues
- et
- définir des parcours de formation (requalification)/plans de formation adaptés contrairement aux consultants qui doivent nécessairement commencer leurs analyses à partir de zéro.

24. La Chambre des salariés préconise, au lieu de créer un quasi-monopole pour les entreprises de consultance majeures présentes sur le territoire du Luxembourg, l'option de pouvoir recruter un conseiller au sein même de l'entreprise concernée, possibilité qu'elle envisage particulièrement dans le cas des petites et moyennes entreprises. Cela permettrait de promouvoir davantage la fonction « formation » au sein de l'entreprise.

*Ad Article L.514-4. Analyse prévisionnelle et préparation du plan de formation*

25. La CSL se doit d'insister que le bilan de compétences (Art. L.514-4. 4°) est une démarche individuelle et volontaire et que l'unique destinataire et propriétaire des résultats est le « bilanté ». De ce fait elle propose de biffer au point 4° la « réalisation des bilans de compétences ».

*Ad Article L.514-5. Plan de formation*

26. Pour être conforme aux dispositions du code du travail, plus précisément à celles reprises dans l'article L. 414-9 (4) lequel 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 », il importe de préciser que le plan de formation doit être validé par l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises concernées.

27. La CSL insiste que les délégués du personnel soient impliqués comme l'exige la loi.

28. La CSL propose de reformuler le 3e paragraphe du présent article comme suit :

« L'Agence pour le développement de l'emploi évalue, sur avis du Comité de suivi tripartite (défini à l'article L.514-10 (1)), l'éligibilité des requalifications ou des montées en compétences ainsi que des plans de formation proposés. »

Il faudrait par ailleurs prévoir une possibilité de recours contre la décision de l'ADEM, et ceci à tous les niveaux de la procédure.

*Ad Article L.514-6. Mise en œuvre du plan de formation*

29. Cet article définit les modalités et les délais de la mise en œuvre du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans l'entreprise, suite à la validation de celui-ci par l'ADEM et fixe les critères auxquels doivent répondre les formations pour pouvoir être éligibles.

30. A l'alinéa (2), il est stipulé que l'entreprise choisit les formations définitives auxquelles elle souhaite inscrire les salariés concernés. La CSL insiste sur l'implication des délégués du personnel dans ce processus et propose de reformuler ce passage comme suit : « Le responsable d'entreprise choisit, de concert avec la délégation du personnel, les formations définitives auxquelles elle souhaite inscrire ... ».

31. En ce qui concerne les formations pouvant donner lieu à un remboursement dans le cadre du « Skillsplang », nous sommes aussi d'avis que le législateur devrait également prévoir la poursuite de formations qualifiantes référencées sur le Cadre luxembourgeois des qualifications pour les salariés concernés.

32. La CSL se demande, en outre, comment la preuve des connaissances acquises par les salariés seront fournies en pratique dans le cas où la formation n'est pas sanctionnée par un examen (2e paragraphe, point 6).

*Ad Articles L.514-7., L.514-8. et L.514-9. Participation financière du Fonds pour l'emploi*

33. Le texte sous avis opère une distinction en fonction de la taille de l'entreprise en ce qui concerne le taux de remboursement des frais de consultance et des frais de formation aux entreprises et introduit des limites au niveau du remboursement en ce qui concerne le nombre de jour-homme et le montant pour la consultance, ainsi que les frais de formation par salarié.

34. Le système proposé nous paraît très complexe et le commentaire des articles n'apporte guère de plus-value quant à la compréhension des modalités de remboursement du Fonds pour l'emploi. Au lieu de préconiser une approche pragmatique, les auteurs du texte ont succombé à la tentation de mettre un filet à mailles très serrées autour de toute action de formation.

35. Comment s'imaginer qu'une micro-entreprise et qu'une moyenne entreprise fassent une demande de participation au programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans de telles conditions.

36. Les dispositions sont trop complexes et trop lourdes de sorte que la loi risquera d'avoir 2 effets :  
 – soit il faudra mettre en place une véritable administration pour gérer les dossiers ;  
 – soit la loi restera largement lettre morte et son exécution ne sera que de pure forme et réduite à sa plus simple expression.

37. Notre chambre professionnelle se demande si l'exécution correcte et minutieuse de la loi n'aboutira pas à une certaine bureaucratisation de cet instrument qui entravera rapidement son utilisation par les entreprises, surtout les moyennes entreprises et les micros-entreprises.

38. Notre chambre professionnelle déplore que les réels bénéficiaires de cette future loi se limiteront vraisemblablement aux entreprises de conseil et aux grandes entreprises.

39. Elle s'oppose à une utilisation des deniers publics pour financer des services de conseil, qui ne sont pas accessibles et applicables de manière équitable pour les petites et moyennes entreprises en comparaison avec les structures de taille importante.

40. Ces ressources financières devraient à ses yeux être utilisées pour développer les compétences des salariés (*upskilling/reskilling*) et pour sécuriser leurs parcours professionnels.

41. A noter que la fiche financière du projet de loi nous semble insuffisamment détaillée.

*Ad Article L.514-9. Aides accordées*

42. Cet article précise les règles anti-cumul et de remboursement des frais engagés par les entreprises.

43. A l'alinéa (4), il est dit que « la non-participation, le refus, l'abandon du salarié ou un taux de présence inférieur à 80% à la formation implique que les frais de formation et de salaire de ce salarié ne sont pas remboursés. »

44. La Chambre des salariés tient à insister sur le fait que le non-remboursement des frais mentionnés, à savoir les frais de formation et le salaire du salarié concerné, ne peuvent en aucun cas affecter ce dernier. Il convient de préciser ce point dans l'article susmentionné : « Aucuns frais liés ne peuvent être imputés au salarié concerné. »

*Ad Article L.514-10. Comité de suivi tripartite*

45. La CSL se prononce pour un partenariat équilibré « Etat-partenaires sociaux » au Comité de suivi tripartite! Par conséquent, elle demande un nombre des délégués identique pour les représentants du gouvernement, les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans le secteur privé et les organisations professionnelles des employeurs.

46. Elle estime également que la loi devrait prévoir une évaluation au bout d'une période de 3 ans du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

47. Dans ce contexte, elle approuve l'instauration d'un comité de suivi tripartite auquel incombe l'établissement et l'évaluation des données statistiques pour en évaluer la performance. La CSL préconise en plus d'ajouter la mission de pouvoir proposer, le cas échéant, une adaptation des dispositions légales en vigueur.

**Conclusion**

48. La CSL estime, et ce afin d'éviter toute ambiguïté, qu'il serait nécessaire que les deux ministres, le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et le ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, clarifient leurs compétences en matière de formation professionnelle en précisant les mesures qui incombent à leurs ministères respectifs.

49. Elle demande aux autorités luxembourgeoises de se donner courage et de mettre enfin sur pied un système de formation professionnelle continue cohérent et efficace afin d'amener les apprenants à des qualifications professionnelles et de les munir des compétences qui leur permettent d'entrer dans l'économie, de s'y maintenir et de s'y développer durablement afin de devenir des citoyens acteurs de leur avenir.

50. Le bricolage de mesures à la va-vite, comme celles présentées dans le projet de loi sous avis, n'apporte guère de solutions pertinentes à la longue.

**51. La CSL, vu les critiques soulevées ci-avant, rejette le projet de loi dans sa teneur actuelle.**

**52. Elle est et reste convaincue qu'un dialogue social ne peut engendrer des politiques nationales d'emploi et de formation professionnelle durablement efficaces si les réflexions des différentes parties prenantes ne sont pas respectées.**

**53. Elle pense qu'une réunion de déblayage entre les partenaires sociaux et le MTEESS devrait être organisée endéans les meilleurs délais, aux fins d'aboutir le plus consensuellement possible, à un texte de projet restructuré et plus lisible que ne l'est l'actuel.**

Luxembourg, le 14 juin 2023

*Pour la Chambre des salariés,*

*Le Directeur,*  
Sylvain HOFFMANN

*La Présidente,*  
Nora BACK





Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8234/02

**N° 8234<sup>2</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

---

## **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**

\* \* \*

### **AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE**

(8.8.2023)

Le projet de loi sous avis (ci-après le « Projet ») a pour objet d'introduire un programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences appelé « Skills-Plang », à destination des entreprises luxembourgeoises. Il modifie en conséquence le Code du travail, par l'insertion d'un nouveau chapitre IV, au titre premier du livre V, intitulé « *Programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences* » (articles L. 514-1 à L. 514-10 nouveaux).

#### **En bref**

- 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 co-financement est plus élevé que celui des aides existantes dans le cadre de l'accès collectif, du moins pour les micro, petites et moyennes entreprises.
- Pour le surplus, la Chambre de Commerce invite à une simplification des modalités de mise en œuvre afin de rendre la charge administrative moins contraignante pour les entreprises.
- Elle préconise la réalisation d'une première étude d'évaluation deux ans après l'entrée en vigueur du Projet.
- La Chambre de Commerce est en mesure d'approuver le projet de loi sous avis, sous réserve de la prise en compte de ses remarques.

#### **Rappel du contexte, des études et des enjeux**

Le programme « Skills-Plang » a été prévu initialement dans le cadre du Skillsdësch, qui réunit le Gouvernement et les partenaires sociaux dans la détermination d'une stratégie en matière de compétences. Il institue un **dispositif de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences** qui s'appuie en premier lieu sur l'analyse des besoins concrets des entreprises en matière de formation et en second lieu sur la mise en place d'un plan de formation adapté à ces besoins. Il s'inscrit dans la lignée du projet pilote « Luxembourg Digital Skills Bridge » (LDSB) lancé en 2018, afin d'anticiper les répercussions des évolutions technologiques sur l'emploi et plus largement, dans l'initiative Future Skills de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), dont l'un des trois volets porte sur l'employabilité et s'adresse aux entreprises qui souhaitent préparer de manière préventive leurs salariés aux évolutions du marché de l'emploi et donc anticiper les transformations des professions et des

compétences. Il a pour objectif de proposer aux « *salariés impactés* »<sup>1</sup>, des parcours en vue d'une requalification interne (re-skilling), ou d'une évolution dans le métier concerné (up-skilling). Il vise donc les entreprises en bonne santé.

Les auteurs rappellent, dans l'exposé des motifs, que les entreprises, tous secteurs confondus, voient depuis plusieurs années, leurs activités bouleversées par de nombreuses évolutions : technologiques, environnementales, réglementaires et plus généralement sociétales. Ce contexte, accentué par la pandémie, impacte directement les métiers, voire professions qui se transforment quand d'autres disparaissent, ou de nouvelles sont créées<sup>2</sup>. Aujourd'hui, le marché de l'emploi laisse apparaître une inadéquation entre les compétences demandées et celles qui sont disponibles. Cette pénurie de main d'œuvre touche la plupart des domaines d'activités et concerne tous les niveaux de qualification requise.

Les auteurs mentionnent en outre, le caractère indispensable des aides à la formation professionnelle continue afin de garantir la sécurisation de l'employabilité des salariés et d'agir de manière préventive contre le chômage. Pour autant, ils avancent que « *les aides (...) du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse qui existent actuellement ne suffisent pas à contribuer à inciter les entreprises à investir dans des actions de requalifications (re-skilling), ou de montée en compétences (up-skilling) de leurs personnel* ». Selon l'exposé des motifs, qui fait apparaître les données de l'enquête sur « les entreprises en Europe (ECS, 2019) », seulement « *32% des employeurs au Luxembourg offrent une formation à la plupart de leur personnel, ce qui est inférieur à la moyenne de l'UE qui s'élève à 35%* ». La part consacrée à la formation au sein des « *micros, petites et moyennes entreprises* » est encore plus faible. Il en ressort de plus, que « *43% des adultes au Luxembourg participent à une formation formelle ou non formelle au cours d'une année (Adult Education Survey, 2016) et 16% au cours d'un mois (Labor Force Survey, 2020), avec une part plus faible (6%) pour les adultes ayant déjà un niveau d'éducation bas et qui sont donc plus exposés au chômage* ». Enfin, l'étude sur la « Skills strategy » au Luxembourg publiée en février 2023 par l'organisation de coopération et de développement économique (OCDE) met en avant la nécessité de déployer de nouvelles incitations financières capables de répondre de manière « *plus proactive aux besoins critiques en matière de up-skilling et reskilling* ».

Partant de ces constats, le Projet propose de mettre en place, pour les entreprises, un nouveau dispositif d'aides financières à la formation dont le taux de financement est plus élevé que celui des aides existantes, en particulier le taux actuel de cofinancement de la formation en entreprise, dit accès collectif, ce que la Chambre de Commerce salue. La Chambre de Commerce rappelle dans ce contexte qu'elle a défini dix recommandations<sup>3</sup> pour donner de l'essor à la formation en entreprise via un accès collectif plus performant, qui restent valables indépendamment des améliorations potentielles apportées à travers le présent Projet.

Le Skills-Plang cible exclusivement les salariés ayant un besoin spécifique, en favorisant d'une part les montées en compétences (*up-skilling*) et en facilitant d'autre part, les requalifications en interne à l'entreprise (*re-skilling*), afin de rester employables sur le marché de l'emploi. Seuls les *up-skilling*s/*re-skilling*s intensifs, qui nécessitent au moins 120 heures de formation, seront couverts par ce programme.

Le Skills-Plang est donc un programme nouveau de « *gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences* », « *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* », dont l'objectif est de renforcer l'employabilité des salariés. Répondant, en ce sens, à des besoins spécifiques par rapport aux autres programmes de formation continue régulière cofinancés via l'accès collectif, il exclut tout cumul avec d'autres aides à la formation professionnelle continue. pour répondre aux nouvelles exigences et évolutions du marché du travail qui sont dues à des tendances technologiques, environnementales, réglementaires ou sociétales.

1 Le Projet définit le « *salarié impacté* » comme « *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* ».

2 L'OCDE estime que 14% des postes occupés ont une forte probabilité d'être automatisés, et 32% des emplois se verront transformés significativement par l'automatisation.

3 ECO News Flash 2021/N°3 : « *Quelles aides à la formation pour relever le défi en matière de skills et soutenir une économie compétitive, résiliente et durable?* »

Dès lors qu'une entreprise constate une « *transformation de ses activités ou besoins en compétences suite à de nouvelles tendances structurelles<sup>4</sup> du marché économique* », elle peut introduire une demande auprès de l'ADEM afin de participer au programme de gestion prévisionnelle de sa main-d'œuvre et de l'établissement d'un plan de développement des compétences de ses salariés. Cela aboutira, pour les salariés concernés, à la détermination de formations adaptées et cofinancées par l'Etat, dans le cadre du Skills-Plang.

Dans cette démarche, l'entreprise est accompagnée par des consultants externes agréés disposant soit du titre de « consultant agréé » soit du titre d'« entreprise de conseil agréée » après délivrance d'un agrément par le ministre du Travail sur avis de l'ADEM. L'agrément est valable pour trois ans et reconductible sur demande écrite.

Le dispositif élaboré par le présent Projet comporte, dans sa mise en œuvre, **plusieurs étapes** qui se déclinent comme suit :

- dépôt auprès du directeur de l'ADEM par l'entreprise, après en avoir informé sa délégation du personnel, d'un **dossier de candidature** qui fait apparaître une vision stratégique claire quant à l'évolution de son activité et de ses futurs besoins en compétences, ainsi que les **coordonnées et le devis du consultant** qu'elle a sélectionné et qui l'accompagnera dans le cadre du Skills-Plang ;
- instruction du dossier par l'ADEM et validation de la candidature de l'entreprise suivant plusieurs critères d'éligibilité<sup>5</sup> ;
- une fois, le dossier accepté, déploiement du Skills-Plang.

Ce déploiement s'effectue ensuite en **deux temps** :

- tout d'abord, avec l'aide du consultant choisi, partant de la situation actuelle de l'entreprise, une **phase d'analyse prévisionnelle** (notamment l'identification des postes en transformation profonde, et des salariés éligibles et la réalisation de bilans de compétences) et de **préparation du plan de formation** avec le calcul du budget estimatif pour le réaliser, soumis préalablement pour information et consultation aux délégués du personnel. Un rapport final<sup>6</sup> devra être dressé par le consultant (ou l'entreprise de conseil) et transmis au directeur de l'ADEM pour validation ;
- puis la réalisation du Skills-Plang par le passage à la **phase concrète de mise en œuvre de la formation des salariés concernés, qui doit se faire endéans 24 mois<sup>7</sup>** (condition pour bénéficier du cofinancement étatique). L'entreprise devra inscrire les salariés concernés aux formations qu'elle aura choisies en respectant différents critères<sup>8</sup>. Sur demande motivée effectuée dans le rapport final, l'entreprise peut en outre se faire assister par son consultant agréé ou son entreprise de conseil agréée

4 dues à des tendances technologiques, environnementales, réglementaires ou sociétales

5 Suivant l'article L. 514-6 projeté, ces critères sont :

- avoir son siège social au Grand-Duché de Luxembourg ;
- avoir une activité réelle au Grand-Duché de Luxembourg depuis au moins 3 ans ;
- ne pas être en difficulté économique au sens de l'article 2 point 18 du règlement 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

6 auquel sera joint l'avis de la délégation du personnel, sous peine d'irrecevabilité du dossier

7 à partir de la date de validation du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences par l'ADEM

8 L'entreprise choisit les formations définitives qui doivent respecter les critères suivants (article L. 514-6 projeté) :

- 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 peut être 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.

La Chambre de Commerce :

- recommande de revoir le texte des points 4°, 6° et 7° ci-dessus afin de mieux les accorder avec le début du paragraphe ;
- s'interroge sur les critères permettant à l'Adem d'accepter un organisme de formation étranger, à défaut de précision sous le point 1°.

dans l'accompagnement individuel des salariés impactés, voire (dans le cas des micro, petites et moyennes entreprises) dans la sélection des formations et l'organisation des agendas du personnel autour des formations.

Un Comité de suivi tripartite<sup>9</sup> institué auprès du ministre du Travail est chargé d'examiner l'évolution de l'application du dispositif Skills-Plang.. Les membres du Comité et le président<sup>10</sup> sont nommés par le ministre pour une durée de cinq ans renouvelables et son révocables à tout moment. Le Comité se réunira, sur convocation de son président ou à la demande d'au moins la moitié de ses membres, et au moins deux fois par année.

\*

## CONSIDERATIONS GENERALES

Le Projet a pour objet d'introduire un nouveau dispositif ciblé d'aide à la formation professionnelle continue, qui se traduit par la participation financière du Fonds pour l'emploi pendant toute la durée du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

### Synthèse du dispositif d'aide

D'une part, les **coûts facturés dans le cadre de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation**<sup>11</sup> sont, selon la taille de l'entreprise, remboursés comme suit<sup>12</sup> :

- 75 % des coûts facturés par le consultant agréé ou par l'entreprise de conseil agréée sans que le remboursement pour un jour-homme ne puisse dépasser 900 euros, pour les **micros et petites entreprises** ;
- 50 % des coûts facturés par le consultant agréé ou par l'entreprise de conseil agréée sans que le remboursement pour un jour-homme ne puisse dépasser 600 euros, pour les **moyennes entreprises** ;
- 15 % des coûts facturés par le consultant agréé ou par l'entreprise de conseil agréée sans que le remboursement pour un jour-homme ne puisse dépasser 180 euros, pour les **grandes entreprises**.

D'autre part, les **frais directs de formation et le salaire du salarié impacté** pendant ses heures de formation sont, selon la taille de l'entreprise, remboursés comme suit<sup>13</sup> :

- 50 % des frais directs de formation avec un maximum de 250 euros par salarié impacté par jour de formation sans que le remboursement ne puisse dépasser 7.500 euros par salarié impacté **et** 50% du salaire du salarié impacté pendant ses heures de formation plafonné à 250 pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés, pour les **micros et petites entreprises** ;
- 50 % des frais directs de formation avec un maximum de 250 euros par salarié impacté par jour de formation sans que le remboursement ne puisse dépasser 7.500 euros par salarié impacté **et** 25 % du salaire du salarié impacté pendant ses heures de formation plafonné à 250 pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés, pour les **moyennes entreprises** ;
- 40 % des frais directs de formation avec un maximum de 200 euros par salarié impacté par jour de formation sans que le remboursement ne puisse dépasser 6.000 euros par salarié impacté **et** 15 % du salaire du salarié impacté pendant ses heures de formation plafonné à 250 pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés, pour les **grandes entreprises**.

9 Il se composera de : a) deux délégués nommés par le ministre, b) deux délégués nommés sur proposition du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, c) deux délégués nommés sur proposition du directeur de l'Adem, d) deux délégués nommés sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans le secteur privé, e) deux délégués nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs.

10 La présidence du Comité est assurée par un des délégués visés sous les lettres a) et c) figurant en note de bas de page précédente.

11 facturés par le consultant agréé ou par l'entreprise de conseil agréée

12 Article L. 514-7 projeté.

13 Article L. 514-8 projeté.

### Un dispositif ciblé d'aides qui est salué dans son principe

Le nouveau programme de formation, Skills-Plang, à destination des entreprises, a pour objet de créer un outil permettant un *up-skilling* et un *re-skilling* interne des salariés et par la suite d'assurer leur maintien dans l'emploi et d'éviter qu'ils ne se retrouvent au chômage. Il contribue ainsi à garder les entreprises compétitives et résilientes, en anticipant et développant les compétences dont elles auront besoin. La Chambre de Commerce salue cette initiative (et l'importance de son caractère préventif) qui positionne la formation professionnelle continue comme le vecteur de l'adaptation aux changements structurels vécus par les entreprises.

La Chambre de Commerce est en effet convaincue que pour relever les nombreux défis auxquels ses ressortissants sont confrontés, avec les transitions verte et digitale, les évolutions structurelles et les transformations d'emplois y afférant, il va falloir se former plus régulièrement et plus longtemps. Les entreprises peuvent bénéficier, avec ce Projet, d'un support financier permettant d'anticiper les impacts sur les besoins en compétences. Elle accueille donc avec une grande faveur le dispositif Skills-Plang en ce qu'il contribue au développement d'une stratégie nationale pour les compétences. Ce dispositif s'inscrit dans la lignée de la recommandation de l'OCDE (*Etude de l'OCDE sur la stratégie nationale des compétences au Luxembourg, février 2023*), relative à la création d'un cadre propice au renforcement de l'accès à la formation et au développement des possibilités de perfectionnement et de reconversion des adultes tout au long de la vie, déjà favorablement accueillie par la Chambre de Commerce<sup>14</sup>.

Le Projet prévoit le cofinancement du programme par le Fonds pour l'emploi, à hauteur d'un pourcentage de remboursement des coûts, dont le montant varie en fonction :

- de la taille de l'entreprise (micro et petites entreprises, moyennes entreprises et grandes entreprises) et
- du type de coûts (d'une part, coûts facturés dans le cadre de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation<sup>15</sup> et, d'autre part, frais directs de formation et salaire du salarié impacté pendant ses heures de formation).

La Chambre de Commerce relève en particulier que les pourcentages de cofinancement des coûts de consultance facturés dans le cadre de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation de 50% pour les moyennes entreprises, de 75% pour les micro et petites entreprises, constituent une opportunité pour ces deux catégories d'entreprises – dont les ressources sont plus limitées – d'accéder à des offres de formation. Elle y perçoit une ouverture positive vers l'augmentation des aides financières à l'accès collectif à la formation.

Le Projet permet en outre à chaque salarié impacté, si l'entreprise concernée et le consultant le jugent utile, de bénéficier (sur demande motivée dans le rapport final) d'un accompagnement personnalisé (« encadrement individuel pendant la transition »), à hauteur de « un jour-homme » sous la forme d'un coaching pendant la phase de transition vers le *up-* ou le *re-skilling*. Il permet aussi aux micros, petites et moyennes entreprises d'être accompagnées dans l'organisation des formations (également sur demande motivée dans le rapport final), à hauteur de « dix jours-homme ». Dans la mesure où elles constituent une étape d'accompagnement au changement, la Chambre de Commerce encourage les entreprises à intégrer ces actions complémentaires, en alertant toutefois sur le fait que ces processus peuvent s'avérer particulièrement coûteux.

### Une mise en œuvre du dispositif Skills-Plang qui interroge

Si la Chambre de Commerce salue le dispositif Skills-Plang dans ces grands principes, elle émet cependant un certain nombre de réserves et critiques quant aux modalités liées à sa mise en œuvre.

Elle soulève en premier lieu la **charge administrative occasionnée pour les entreprises**. Pour rappel, les enseignements tirés du projet pilote LDSB ont révélé un processus qualifié de « *trop lourd et contraignant* » par les entreprises. Force est de constater que les **trois phases** (préliminaire, préparation du plan et mise en œuvre du plan) constituant le Skills-Plang laissent apparaître une certaine

<sup>14</sup> Voir l'interview de Muriel Morbé, Directrice Formation, Chambre de Commerce, dans le dossier spécial intitulé « Marché du travail, Créer, attirer et retenir les talents », magazine MERKUR juillet-août 2023

<sup>15</sup> facturés par le consultant agréé ou par l'entreprise de conseil agréée

lourdeur, tant dans les conditions d'éligibilité, que du choix d'un consultant agréé, de la validation par l'ADEM, et enfin de l'octroi des aides financières déclenchées à la suite de l'envoi à l'ADEM de toute la documentation relative aux formations suivies par les salariés concernés. Il en ressort donc que le régime envisagé par le Projet reste relativement complexe dans sa mise en œuvre, qui peut en outre être longue. Dans ces conditions, la Chambre de Commerce ne manque pas de s'interroger sur l'adhésion des entreprises à un tel dispositif, qui va à l'encontre de la simplification administrative chère à la Chambre de Commerce.

La Chambre de Commerce relève ensuite que les **modalités de sélection des consultants (ou entreprises de conseil)** agréés ne sont pas précisées dans le Projet. Elle regrette en particulier qu'il ne soit pas exigé du consultant (ou de l'entreprise de conseil) une **expertise significative dans le secteur d'activité concerné** pour pouvoir être sélectionné(e) par une entreprise, alors que cela constituerait un gage de qualité. Aussi, une liste des consultants agréés, mentionnant les différents secteurs d'activité(s) qui relèvent de leur expertise, apporterait une garantie et un gain de temps pour les entreprises éligibles au dispositif. La mise à disposition de cette liste permettrait en outre d'informer les plus petites entreprises, qui ne connaissent pas ou peu le marché du conseil, et de les aider à choisir le consultant ou l'entreprise de conseil.

Quant aux pourcentages de cofinancement des frais de consultance (dans le cadre de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation), s'ils sont incitatifs pour les micros et petites entreprises (75%) ainsi que les moyennes entreprises (50%), ils ne sont en revanche pas du tout intéressants pour les grandes entreprises (15%). En tout état de cause, la Chambre de Commerce estime qu'il reviendra 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, notamment en raison des frais de consultance qui resteraient à sa charge dans l'hypothèse où elle n'obtiendrait pas l'éligibilité définitive du Skills-Plang par l'ADEM<sup>16</sup>.

Quant aux frais directs de formation, la Chambre de Commerce souligne par ailleurs que le Projet ne prévoit pas d'obligation de **remboursement de ces frais<sup>17</sup> (à l'entreprise) par le salarié** dans le cas où celui-ci serait démissionnaire ou serait licencié pour faute grave et ce, alors même qu'un pourcentage de ces frais de formation restera à la charge de l'employeur. Dans ce contexte, la Chambre de Commerce demande qu'une solution comparable à celle déjà prévue<sup>18</sup> dans le cadre d'autres formations agréées, suivant les articles L. 542-15 et L. 542-16 du Code du travail qui déterminent une obligation de remboursement des frais de formation professionnelle continue ainsi que ses modalités, soit apportée dans ces deux cas dans le cadre du Skills-Plang.

Dans le même ordre d'idées, la Chambre de Commerce ne comprend pas pourquoi ces frais de formation ainsi que le salaire ne seraient pas à rembourser par le salarié en cas de « *non-participation, refus, abandon du salarié* » ou en cas de « *taux de présence inférieur à 80%* » alors même que ces événements ne sont pas imputables à l'entreprise<sup>19</sup> Elle demande partant que cette situation inique (prévue à l'article L. 514-9 projeté) soit redressée.

### Concernant l'impact financier du Projet

Etant donné que la fiche financière, jointe au Projet, se borne à indiquer un coût estimé de deux millions d'euros par exercice budgétaire, la Chambre de Commerce estime qu'il est difficile à l'heure actuelle d'anticiper toutes les conséquences financières du dispositif dès lors notamment que sa durée totale de mise en œuvre n'est pas mentionnée dans le Projet. La Chambre de Commerce recommande donc une précision de la durée de mise en œuvre du Skills-Plang.

<sup>16</sup> Article L. 514-5 projeté.

<sup>17</sup> L'article L. 514-1 projeté définit les « *frais directs de formation* » comme étant 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, en y excluant les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement* ».

<sup>18</sup> L'article L. 542-15 du Code du travail prévoit le remboursement des frais de formation « *dans le cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié lui-même, à moins que cette résiliation ne soit intervenue à la suite d'une faute grave de l'employeur et en cas de licenciement du salarié pour faute grave* ».

<sup>19</sup> L'article L. 514-9 projeté prévoit que « *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 sont couvertes par un certificat médical dès le premier jour de l'absence* ».

Elle préconise en outre la réalisation d'une étude d'évaluation du Skills-Plan, après deux ans de mise en œuvre.

\*

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

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8234/03

**N° 8234<sup>3</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

---

## **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**

\* \* \*

### **AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(11.8.2023)

Par sa lettre du 10 mai 2023, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi n° 8234 repris sous rubrique<sup>1</sup>.

Le projet de loi sous avis vise à introduire un programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences à destination des entreprises luxembourgeoises, notamment de petite et moyenne taille. Il entend modifier ainsi le Code du travail, par l'insertion d'un nouveau chapitre IV, au titre du livre V, intitulé « Programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » (articles L. 514-1 à 514-10 nouveaux).

Le programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences portera la dénomination « Skills-Plang », dans la continuité du projet-pilote « Luxembourg Digital Skills Bridge » lancé en 2018 dont le « Skills-Plang » constitue une institutionnalisation de l'offre de service mise en avant lors du projet « Luxembourg Digital Skills Bridge ». Ce nouveau programme se base ainsi aussi bien sur les leçons tirées de ce premier projet-pilote, que sur les discussions menées avec les partenaires sociaux au sein du « Skills-Dësch » et du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE), tout comme sur les conclusions présentées par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) dans son étude du 23 février 2023 relative à la « Skills Strategy » à Luxembourg.

Dans un contexte de pénurie de main d'œuvre qualifiée qui gêne fondamentalement les entreprises artisanales luxembourgeoises<sup>2</sup> dans leurs activités, l'inadéquation entre les compétences recherchées et celles qui sont disponibles continue à impacter directement les métiers artisanaux qui sont en train de se transformer sous les impulsions technologiques, environnementales, réglementaires et plus généralement sociétales. Il apparaît dès lors comme indispensable de soutenir la formation professionnelle et de continuer à investir dans la formation continue tout au long de la vie pour sécuriser l'employabilité des salariés et d'agir de manière préventive contre le chômage.

Partant des constats des auteurs du projet de loi sous avis que, premièrement, « *les aides [...] du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse qui existent actuellement ne suffisent pas à contribuer à inciter les entreprises à investir dans des actions de requalifications (re-skilling), ou de montée en compétences (up-skilling) de leurs personnel* » et que l'étude de l'OCDE relative à la « Skills Strategy » au Luxembourg de février 2023 met en avant la nécessité de déployer de nouvelles incitations financières capables de répondre de manière « *plus proactive aux besoins critiques en matière de up-skilling et reskilling* », la Chambre des Métiers accueille favorablement, sur le principe, l'ambition du projet de loi sous avis en ce qu'il entend apporter un support financier aux entreprises

---

<sup>1</sup> Dossier parlementaire n° 8234, disponible ici.

<sup>2</sup> Une tendance croissante selon les chiffres de la Chambre des Métiers, voire notamment l'évolution 2009-2019 (disponible ici) ainsi que 2019-2022 (disponible ici)

luxembourgeoises 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. Avec un taux de co-financement plus élevé que celui proposé au travers des aides traditionnelles dans le cadre de l'accès collectif à la formation continue, notamment pour les petites et moyennes entreprises, le dispositif d'aides financières à la formation compris dans le Skills-Plang, représente une véritable opportunité pour les entreprises de former leurs salariés pour préparer au mieux leurs activités aux changements structurels qui se profilent.

Le triple objectif du dispositif « Skills-Plang » est ainsi louable en ce qu'il vise à :

- assurer le maintien dans l'emploi des salariés via des trajectoires (réalisables) de montées en compétences (« *up-skilling* ») et de requalifications en interne (« *reskilling* »),
- consolider l'employabilité générale des salariés formés et lutter ainsi contre le chômage, et
- renforcer la compétitivité et la résilience des entreprises en anticipant et développant les compétences dont le marché luxembourgeois en général a besoin.

La Chambre des Métiers souligne, favorablement, l'importance du dispositif dans le contexte du développement d'une véritable stratégie nationale pour les compétences.

Plus spécifiquement, le Skills-Plang cible exclusivement les salariés ayant un besoin spécifique, en favorisant d'une part les montées en compétences (« *up-skilling* ») et en facilitant d'autre part, les requalifications en interne à l'entreprise (« *re-skilling* »), afin de rester employables sur le marché de l'emploi. Seuls les up-skilling/re-skilling intensifs, qui nécessitent au moins 120 heures de formation (endéans 24 mois au maximum pour bénéficier du cofinancement étatique), seront couverts par ce programme. Il s'agit dès lors de formations à forte intensité, dont la mise en œuvre impactera forcément l'organisation du travail au sein des entreprises. Le critère d'intensité, certainement important pour un up-skilling ou un re-skilling digne de ce nom, aura comme conséquence une absence prolongée d'un ou plusieurs salariés, ce qui peut dissuader certaines petites ou moyennes entreprises de considérer la formation continue professionnelle visée par le dispositif sous avis. La Chambre des Métiers estime ainsi qu'il serait opportun de délaissier un simple critère d'intensité au profit d'une analyse plus holistique et qualitative des formations retenues dans le plan de formation finalement agréé dans le cadre du dispositif.

Face à ce constat, il est vrai que le Skills-Plang répond, en ce sens, à des besoins plus spécifiques par rapport aux autres programmes collectifs de formation continue régulière cofinancés, et il exclut, de ce fait, tout cumul avec d'autres aides à la formation professionnelle continue. L'entreprise devra ainsi évaluer si le Skills-Plang est effectivement plus avantageux que les autres mesures de soutien en matière de formation (continue), notamment en raison des frais de consultance qui pourraient rester à sa charge, si elle n'accède finalement pas au Skills-Plang. Ici encore, la Chambre des Métiers constate qu'il y a un risque considérable que les petites et moyennes entreprises, qui sont les premières visées par le présent projet de loi, soient in fine dissuadées d'avoir recours au Skills-Plang, cette fois-ci au regard de l'impact financier éventuel.

La mise en œuvre effective du Skills-Plang se fait en trois étapes. Dès lors qu'une entreprise (i) constate une « transformation de ses activités ou besoins en compétences suite à de nouvelles tendances structurelles du marché économique », elle peut (ii) introduire une demande auprès de l'ADEM afin de participer au programme de gestion prévisionnelle de sa main-d'œuvre et de l'établissement d'un plan de développement des compétences de ses salariés. Cela aboutira, pour les salariés concernés, à la (iii) détermination de formations adaptées et cofinancées par l'Etat, dans le cadre du Skills-Plang. Sans aller dans le détail des différentes démarches administratives à remplir par l'entreprise concernée, la Chambre des Métiers estime que le régime envisagé par le projet de loi comporte une certaine lourdeur administrative contraignante et un écueil financier relativement important. Force est de constater que ces trois phases (préliminaire, préparation du plan et mise en œuvre du plan) restent relativement complexes dans le cadre de leur déploiement, qui peut en outre être long. La Chambre des Métiers s'interroge donc sérieusement sur l'adhésion des entreprises artisanales (et des entreprises luxembourgeoises en général) à un tel dispositif, sachant des défis quotidiens que doivent relever ces dernières.

La démarche du Skills-Plang prévoit également que l'entreprise se fasse accompagner par des consultants externes agréés disposant soit du titre de « consultant agréé » soit du titre de « entreprise de conseil agréée » après délivrance d'un agrément (valable pour trois ans et reconductible sur demande écrite) par le ministre sur avis de l'ADEM. Alors que le projet de loi sous avis ne précise pas les modalités de sélection des consultants (ou entreprises de conseil), la Chambre des Métiers se pose de

sérieuses questions quant aux qualifications et expertises requis pour les consultants (ou entreprises de conseil), notamment au regard de la diversité potentielle des secteurs d'activités susceptibles de profiter du nouveau dispositif. La Chambre des Métiers demande ainsi que le projet de loi soit complété par une liste des consultants agréés, mentionnant le ou les secteurs d'activités qui relèvent de leur expertise, pour donner les moyens aux différentes entreprises de choisir un consultant compétent. Ceci est d'autant plus important dans le secteur de l'Artisanat dont les petites entreprises notamment ne connaissent pas ou peu le marché du conseil. L'identification des expertises sectorielles des consultants devra évidemment être corroborée par des critères clairs, précis et non-équivoques, à vérifier par le ministère en charge d'arrêter ladite liste.

Dans cette lignée, la Chambre des Métiers note également que le dispositif du Skills-Plang vise prioritairement des formations offertes par des organismes de formation agréés au Luxembourg. Si cette vision est certainement à saluer, il s'agira néanmoins de s'assurer que l'offre de formation sur le marché luxembourgeois s'adapte au mieux et le plus rapidement possible aux besoins, activités, métiers et compétences identifiés afin de garantir l'adéquation nécessaire entre l'offre et la demande de formation.

Enfin, en ce qui concerne les frais directs de formation, la Chambre des Métiers note que le projet de loi sous avis ne prévoit actuellement pas d'obligation de remboursement de ces frais à l'entreprise par le salarié dans le cas où ce dernier serait démissionnaire (sauf pour faute grave de l'employeur) ou serait licencié et ce, alors même qu'un pourcentage de ces frais de formation restera à charge de l'employeur. La Chambre des Métiers estime dans ce contexte que le projet de loi devrait s'aligner sur les solutions retenues dans le cadre d'autres formations pour lesquels l'entreprise peut d'office réclamer le remboursement des frais lorsque la formation a été agréée (suivant les modalités prévues aux articles L. 542-15 et L. 542-16-16 du Code du travail) ou, à défaut d'agrément de la formation, si l'entreprise a prévu un tel remboursement dans le contrat de travail ou un avenant (suivant les modalités prévues à l'article L. 542-16 du Code du travail).

Dans le même ordre d'idées, la Chambre des Métiers reste dans l'expectative quant au non-remboursement des frais de formation (ainsi que le salaire) par le salarié en cas de « *non-participation, refus, abandon du salarié* » ou en cas de « *taux de présence inférieur à 80%* » alors même que ces événements ne sont pas imputables à l'entreprise.

\*

La Chambre des Métiers est convaincue que pour relever les nombreux défis auxquels ses ressortissants sont confrontés, notamment dans le cadre des transitions verte et digitale, et les évolutions structurelles et les transformations d'emplois y afférant, il va falloir se former plus régulièrement et plus longtemps et que le projet de loi sous avis permettra aux entreprises de bénéficier d'un support financier permettant d'anticiper les impacts des évolutions susmentionnées sur les besoins en compétences.

Devant ce constat fondamental, la Chambre des Métiers peut approuver le projet de loi lui soumis pour avis sous la réserve expresse de la prise en considération de ses observations ci-avant formulées.

Luxembourg, le 11 août 2023

*Pour la Chambre des Métiers*

*Le Directeur Général,*  
Tom WIRION

*Le Président,*  
Tom OBERWEIS

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau