

N° 7776<sup>4</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2020-2021

**PROJET DE LOI****portant modification de l'article L. 631-2 du Code du travail**

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES**

(15.3.2021)

Par lettre du 24 février 2021 (Réf. DK/nw/gt/cb), Monsieur Dan Kersch, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet de loi sous rubrique.

1. Ce projet de loi vise à permettre le financement par le Fonds pour l'emploi de programmes de formation mis en place pour certaines catégories de salariés des entreprises en régime de chômage partiel.

Les formations offertes dans le cadre de ces programmes sont à charge de l'État qui les finance par le biais du Fonds pour l'emploi.

Pour ce faire, il est proposé d'ajouter un point supplémentaire au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L.631-2 du Code du travail, qui détermine les dépenses couvertes par le Fonds pour l'emploi :

« 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. »

**2. La formulation étant assez vague, plusieurs questions peuvent se poser : qu'est-ce qu'il faut entendre par « mise en œuvre de tout programme visant à développer les compétences » ? Peu importe qui organise les formations ? Ou faut-il que les formations soient agréées par le Ministre compétent ?**

**Ne serait-il pas préférable de renvoyer à un règlement grand-ducal pour préciser ce qui est visé ?**

La CSL demande dans ce contexte que le rôle de la délégation du personnel soit clairement souligné par le présent projet de loi.

En vertu de l'article L. 414-3. 11. du Code du travail la délégation du personnel doit rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue de l'entreprise.

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

Ces articles doivent trouver pleine application dans le cadre du présent projet de loi et la délégation du personnel doit être pleinement impliquée dans la gestion de l'entreprise des formations proposées à ses salariés sur base de la future législation qui résultera du présent projet de loi, ceci afin de permettre à la délégation d'assurer l'accès équitable des salariés à ces mesures de formation ainsi qu'un contrôle de la qualité de celles-ci.

La CSL demande que cette implication, respectivement participation de la délégation du personnel, soit textuellement insérée dans le présent projet de loi.

**3. En outre, la CSL souhaite rappeler qu'en cas de participation du salarié à une mesure de formation organisée par l'employeur ou par l'Etat, le taux de l'indemnité de compensation de 80% du salaire horaire brut normal du travailleur est porté à 90%.**

Ce taux est appliqué pour chaque heure de formation effective si le nombre d'heures de formation est inférieur à 16 heures par mois. Si le nombre d'heures de formation atteint ou dépasse 16 heures par mois, le taux ainsi majoré s'applique pour le mois entier.

4. Comme le soulignent les auteurs du présent projet dans le contexte de cette pandémie Covid-19, beaucoup d'entreprises se trouvent en situation de chômage partiel, ce qui lèse un nombre conséquent de salariés et cela sur une durée exceptionnellement longue. Or cette situation risque malheureusement de perdurer encore un certain temps, il devient dès lors primordial de soutenir également davantage les salariés concernés.

5. Une telle mesure pourrait être d'augmenter le taux de 90% à 100% en cas de suivi d'une formation, à titre transitoire.

6. Par ailleurs, il serait pertinent de se pencher sur la question de savoir comment sera calculée la future pension des salariés ayant bénéficié du chômage partiel dans le cadre des "mesures Covid-19" et qui n'ont perçu que 80% de leur salaire habitue ? Le salaire de référence pour le calcul de la pension correspondra -t-il pris aux 80% versés par l'employeur ? Dans l'affirmative, cela aura un impact négatif sur le calcul de la pension des salariés concernés, qu'il conviendrait de compenser.

Leur accorder 100% de prise en charge en cas de suivi d'une formation permettrait déjà une compensation partielle.

7. De même, depuis le 18 mars 2020 (début de l'état de crise) jusqu'au 30 juin 2021, une éventuelle différence entre le montant de l'indemnité compensatoire et le salaire social minimum non-qualifié est prise en charge par le Fonds pour l'emploi. Cette protection des salariés au salaire social minimum non qualifié est à saluer et il est souhaitable qu'elle perdure au-delà de la pandémie.

8. La CSL profite ensuite du présent projet de loi pour rappeler qu'elle demande, au vu des restrictions persistantes au niveau de certaines activités économiques et de la grande incertitude quant à l'évolution de la pandémie, de continuer à allouer aux apprentis, qui sont formés dans des entreprises contraintes à suspendre ou à limiter leurs activités économiques, l'indemnité de chômage partiel et d'étendre son mode d'allocation au même titre que pour les salariés.

9. Pour finir, il semble que le texte repris dans le projet de loi ne soit pas la dernière version applicable. Il ne correspond pas à celui actuellement en vigueur dans le Code du travail. Ainsi le point 43 y figure-t-il toujours alors qu'il a été abrogé par la loi du 12 juillet 2019 portant modification 1° du Code du travail ; 2° de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail ; 3° de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle. Il en est de même du point 13 par la loi du 8 avril 2018.

Il pourrait d'ailleurs être profité du présent projet de loi pour toiletter le texte de l'article L. 631-2 (1) du Code du travail dont plusieurs points auraient dû être modifiés par des lois antérieures, notamment les points 23, 29, 33.

10. En conclusion, la CSL approuve le projet de loi soumis pour avis, tout en demandant de mettre en place des mesures supplémentaires de soutien en faveur des salariés et des apprentis, comme exposé aux points qui précèdent.

Luxembourg, le 15 mars 2021

*Pour la Chambre des salariés,*

*Le Directeur,*  
Sylvain HOFFMANN

*La Présidente,*  
Nora BACK

*Entré à l'Administration parlementaire le 22.3.2021*