

N° 8295²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

**portant modification de la loi modifiée du 4 septembre 1990
portant réforme de l'enseignement secondaire général**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(3.10.2023)

Le projet de loi sous avis (ci-après le « Projet ») a pour objet d'introduire un soutien financier aux employeurs, dont un ou plusieurs salariés suivent une formation professionnelle en cours d'emploi. En conséquence, il modifie la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire général, en y insérant un article 26bis. Cette mesure a pour objectif de promouvoir la formation professionnelle en cours d'emploi.

En bref

- La Chambre de Commerce salue le principe de la compensation financière au profit des employeurs dans le cadre de la formation en cours d'emploi.
- Elle invite à une simplification des modalités de transmission des pièces à joindre à la demande de compensation financière 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.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Conformément à l'article 42 alinéas 3 et 4 de la loi modifiée du 19 décembre 2008¹, qui introduit la possibilité d'organiser « *la formation professionnelle de base et la formation professionnelle initiale en cours d'emploi* », un projet de règlement grand-ducal² prévoit, à partir de l'année scolaire 2023/2024, l'organisation de deux formations en cours d'emploi, celle **d'aide-soignant** menant au **DAP « AS »** et celle **d'assistant d'accompagnement au quotidien**, menant au **CCP « SF »**. Dans ce contexte et conformément au cadre posé par l'article 42 précité de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, le Projet instaure une mesure de **compensation financière** pour les **employeurs**, dont un ou plusieurs salariés, suivraient l'une de ces deux formations. Il modifie en conséquence la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire

1 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 a introduit la possibilité d'organiser la formation professionnelle de base et la formation professionnelle initiale en cours d'emploi.

2 Lien vers le projet de règlement grand-ducal sur le site de la Chambre de Commerce

général par l'ajout d'un article 26bis « *dans le même esprit que l'aide prévue à l'article 26³* » et ce, afin de « *contrecarrer la pénurie de main-d'œuvre dans ces secteurs* ».

Suivant l'exposé des motifs, l'engagement de salariés voulant suivre une formation en cours d'emploi constitue une charge pour l'employeur qui est de fait, confronté aux absences de ces salariés en formation pendant les heures de travail. Aussi, pour chaque heure de formation effective suivie par un ou plusieurs salariés, l'employeur pourra bénéficier d'une compensation financière.

D'emblée, la Chambre de Commerce regrette l'absence de consultation et de concertation avec les chambres professionnelles, telles que prévues par l'article 3 de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle.

De manière générale, la Chambre de Commerce accueille favorablement le principe d'une compensation financière pour l'employeur dont le ou les salariés suivent une formation en cours d'emploi. Dans la mesure où les heures de formation se déroulent pendant le temps de travail et qu'elles correspondent à des heures de travail effectif, la compensation financière constitue une réduction du coût salarial engendré pour l'employeur. A ce titre, cette mesure peut inciter les entreprises à former leurs salariés afin de les qualifier et contribuer à réduire la pénurie de main-d'œuvre. En outre, la Chambre de Commerce prend acte que dans le Projet, seuls deux métiers sont concernés par la formation en cours d'emploi. Elle s'interroge sur les raisons d'un tel choix de limiter à ces deux métiers alors que l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) fait état pour 2023, de près de **30 catégories de métiers** « *très en pénurie*⁴ », et alors d'autant plus, que les deux métiers retenus ne figurent pas dans ces catégories.

Le Projet a en effet pour objectif de « *contrecarrer la pénurie de main-d'œuvre* ». La Chambre de Commerce comprend donc à la lecture du commentaire de l'article 1^{er} du Projet qui introduit l'article 26bis (1), une volonté d'élargir cette compensation financière à toutes les formations professionnelles en cours d'emploi et par suite, d'éviter au salarié concerné de devoir quitter un métier ou un poste pour apprendre un nouveau métier. L'évolution de la mesure vers d'autres catégories de métiers peu qualifiés, qualifiés et hautement qualifiés, contribuerait à freiner la pénurie de main-d'œuvre, dans une dynamique de up-skilling.

Sur le détail de la mesure, le soutien financier est soumis à plusieurs conditions préalables. En ce qui concerne le salarié qui souhaite suivre la formation, il doit être majeur et disposer d'un contrat de travail dans le domaine du métier ou de la profession concernée. La durée de la formation est assimilée à une période de travail effectif et implique que le salarié participe de manière réelle et effective aux cours. En ce qui concerne l'employeur, il doit être signataire d'une convention d'apprentissage pour l'année scolaire en question, produire la preuve d'un contrat de travail en cours avec le salarié concerné par la formation en cours d'emploi, pour l'année scolaire visée et produire la preuve d'une affiliation régulière du salarié concerné au Centre commun de la sécurité sociale. La demande de compensation financière est soumise par l'employeur, aux services compétents du ministre dans un délai imparti, au plus tard le 31 octobre de l'année qui suit la fin de l'année scolaire de la formation. Elle doit être accompagnée de pièces justificatives (la convention d'apprentissage, le contrat de travail du salarié en formation en cours d'emploi et la preuve de l'affiliation de ce dernier au Centre commun de la sécurité sociale). La Chambre de Commerce salue la collaboration prévue avec le Centre commun de la sécurité sociale qui pourra être appelé à fournir aux services compétents du ministre toutes informations nécessaires à l'instruction des demandes de compensation financière. Cette collaboration devrait cependant être reflétée dans la liste des pièces à joindre à la demande, qui devrait dès lors – pour des raisons de simplification administratives évidentes – ne pas comprendre les informations susceptibles d'être fournies directement par cette celle-ci.

Sur l'étendue du soutien financier, dès lors que la formation en cours d'emploi s'effectue effectivement pendant le temps de travail et dans l'un des organismes de formation tels qu'énumérés à l'article 16 de la loi modifiée du 19 décembre 2008, l'employeur reçoit une **compensation financière**

3 Conformément à l'article 26 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire général, « [...] les personnes adultes qui suivent un apprentissage sous contrat d'apprentissage bénéficient de l'indemnité d'apprentissage prévue dans le cadre de l'apprentissage des jeunes ainsi que d'un complément d'indemnité sans que le total puisse dépasser le niveau du salaire social minimum qui leur reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié [...]. L'indemnité d'apprentissage est à payer par le patron formateur, alors que le complément d'indemnité est supporté [...] pour les non-chômeurs par des crédits budgétaires à prévoir dans le budget du Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle. »

4 ADEM Liste des métiers très en pénurie

pour chaque heure de formation, égale au taux horaire du salaire minimum pour salariés non qualifiés. La Chambre de Commerce comprend que pour un salarié non qualifié rémunéré au taux horaire du salaire minimum, la compensation financière octroyée couvrira les coûts supportés par l'employeur. Mais dans l'hypothèse d'une rémunération supérieure, le remboursement des coûts engendrés ne sera que partiel et de fait, constituera un manque à gagner pour l'employeur et ce, aussi dans la mesure où un cumul d'aides n'est pas possible. Sur ce point, la Chambre de Commerce regrette un manque de comparaison avec le congé individuel de formation, afin de savoir en quoi le dispositif financier de la formation en cours d'emploi pourrait s'avérer plus intéressant pour les entreprises. Le régime du congé individuel de formation prévoit, en effet, le remboursement à l'employeur de l'indemnité compensatoire qu'il avance au salarié, ainsi que la part patronale des cotisations versées. Enfin, la Chambre de Commerce souhaite relever le silence du dispositif sur les conséquences d'une absence du salarié pour un motif qui pourrait être qualifié de « légitime » tel que la maladie, par exemple.

Sur la fiche financière, jointe au Projet, cette dernière indique un montant estimatif à prévoir de 855.991,44 euros répartis à hauteur de 171.198,29 euros pour la formation au DAP d'aide-soignant et de 684.793,15 euros pour le CCP d'assistant d'accompagnement au quotidien. Ce différentiel est lié à l'estimation du nombre de salariés concernés, à hauteur de 160 pour la formation au CCP et de 20 pour la formation au DAP. En premier lieu, la Chambre de Commerce s'interroge sur le futur accroissement du montant estimatif, qui interviendrait à la suite de l'élargissement de la formation en cours d'emploi, à d'autres formations. Elle s'interroge de plus, sur la justification d'un tel différentiel entre le nombre de candidats estimés pour chacune des formations, sur les modalités d'estimation du nombre de candidats et sur une possible révision de l'enveloppe financière, dans l'hypothèse d'un accroissement du nombre de salariés participant au dispositif. Elle préconise enfin la réalisation d'une étude d'évaluation du dispositif, 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.

