

Dossier suivi par Joé Spier  
Service des commissions  
Tel. : +352 466 966 347  
Courriel : jspier@chd.lu

Monsieur le Président  
du Conseil d'État  
5, rue Sigefroi  
L-2536 Luxembourg

Luxembourg, le 4 mars 2025

**Objet : 8234 - Projet de loi portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences**

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre ci-après dix amendements au projet de loi sous rubrique, adoptés par la Commission du Travail (ci-après « la commission ») lors de sa réunion du 26 février 2025.

Je joins en annexe, à toutes fins utiles, un texte coordonné du projet de loi sous rubrique reprenant les amendements parlementaires effectués ([figurant en caractères bleus, gras et soulignés](#)) et les propositions de texte formulées par le Conseil d'État dans son avis du 20 décembre 2024 que la commission a fait siennes ([figurant en caractères bleus, soulignés](#)).

\*

## I. Observations préliminaires

### **Modification de l'intitulé :**

Nouvel intitulé :

« [Projet de loi portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences](#) »

Ancien intitulé :

« 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 »

La commission reprend la proposition de modification de l'intitulé, faite par le Conseil d'État.

## **Restructuration du projet de loi :**

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

## **Ad article L. 514-2 du Code du travail :**

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

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

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

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

Pour ce qui est toutefois de la première étape, c'est-à-dire la phase préliminaire, celle-ci concerne une décision stratégique de l'entreprise relative à une demande pour participer à un

programme de gestion prévisionnelle. Une telle décision qui intervient dans ce stade préliminaire n'est pas sujette à l'obligation de codécision prévue à l'article L. 414-9 du Code du travail. De fait, appliquer l'obligation d'une codécision au stade préliminaire du processus reviendrait à introduire un nouvel élément de codécision au Code du travail.

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

## II. Amendements

### **Amendement 1**

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, ad article L. 514-1 du Code du travail, la Commission du Travail insère une définition de la notion de « tendances structurelles du marché économique » à la suite de la définition de la notion de « salarié impacté ». La commission suit également le Conseil d'État quant à une observation d'ordre légistique et elle fait précéder les différentes définitions d'un numéro suivi d'un exposant « ° ». La nouvelle définition insérée au dispositif a la teneur suivante :

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

### **Commentaire :**

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

### **Amendement 2**

A l'article L. 514-2, paragraphe 3, alinéa 2, la commission fait abstraction de l'usage concomitant du genre masculin et du genre féminin et introduit par conséquent le terme « choisi » entre les termes « du consultant agréé » et les termes « ou de ». La commission insère le terme « choisie » entre les termes « de l'entreprise de conseil agréée » et « ainsi que le devis susmentionné ». La commission supprime le terme « choisi(e) ». Par conséquent, l'alinéa 2 de l'article L. 514-2, paragraphe 3, prend la teneur suivante :

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

Commentaire :

Le Conseil d'État note dans ses observations d'ordre légistique que l'usage concomitant du genre masculin et du genre féminin est à bannir. La commission fait suite à cette remarque et procède à une reformulation à cet endroit.

**Amendement 3**

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, ad article L. 514-3, paragraphe 2, du Code du travail, la commission insère les termes « , dans un délai de trois semaines, » entre les termes « , qui » et les termes « fait l'instruction des dossiers, ». Par ailleurs, la commission suit la recommandation du Conseil d'État de faire abstraction de la forme abrégée pour désigner le « ministre ayant l'Emploi dans ses attributions » et pour ne retenir que cette notion. Partant, l'article L. 514-3, paragraphe 2, du Code du travail, prend la teneur suivante :

« (2) Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, ~~ci après « le ministre »~~, délivre, sur avis de l'Agence pour le développement de l'emploi, qui, **dans un délai de trois semaines**, fait l'instruction des dossiers, un agrément aux consultants et aux entreprises de conseil. »

Commentaire :

Le Conseil d'État « recommande aux auteurs de prévoir un délai dans lequel l'ADEM doit émettre son avis quant à l'octroi d'un agrément au consultants et entreprises de conseil, (...) afin de garantir que la procédure ne sera pas bloquée. » La commission suit cette recommandation et insère un délai de trois semaines endéans duquel l'ADEM doit émettre son avis.

**Amendement 4**

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

« L'entreprise qui a préalablement choisi un consultant agréé ou une entreprise de conseil agréée, qui s'est vu retirer l'agrément, doit en sélectionner un nouveau et présenter **endéans les deux mois qui suivent le retrait de l'agrément** un nouveau dossier de candidature conformément à l'article L. 514-2, paragraphe 3. »

### Commentaire :

Le Conseil d'État « recommande aux auteurs de fixer un délai pendant lequel l'entreprise participante doit sélectionner un nouveau consultant agréé ou une nouvelle entreprise de conseil agréée et présenter le nouveau dossier de candidature au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi ». La commission fait suite à cette recommandation et insère un délai de deux mois. La commission précise aussi que ledit délai prend cours à partir du retrait de l'agrément.

### **Amendement 5**

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, ad article L. 514-5 du Code du travail, la commission complète l'article L. 514-5, alinéa 2, comme suit :

« Dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins cent cinquante salariés, les décisions relatives à l'établissement et la mise en œuvre du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel conformément à l'article L. 414-9, point 4. »

L'alinéa 2 de l'article L. 514-5 prend dès lors la teneur suivante :

« Le plan de formation doit être préalablement soumis pour information et consultation à la délégation du personnel de l'entreprise participante. Son avis est à joindre au rapport final, sous peine d'irrecevabilité du dossier. Dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins cent cinquante salariés, les décisions relatives à l'établissement et la mise en œuvre du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel conformément à l'article L. 414-9, point 4. »

### Commentaire :

La commission estime qu'il convient de considérer une première étape concernant une phase préliminaire (voir remarques préliminaires ci-dessus, ad article L. 514-5) et une seconde phase, directement liée à l'établissement et la mise en œuvre du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Le Conseil d'État avait relevé dans son avis « que : selon l'article L. 414-9, point 4, du Code du travail « [d]ans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés et sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales ou conventionnelles, doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel les décisions portant sur : 4. l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action collective de formation professionnelle continue. » Le Conseil d'État relève que l'article L. 514-5, alinéa 2, du Code du travail, dans sa teneur proposée, se borne toutefois à prévoir que « [l]e plan de formation doit être préalablement soumis pour information

et consultation à la délégation du personnel de l'entreprise participante. » Au vu du risque d'incohérence interne du Code du travail, qui est source d'insécurité juridique, le Conseil d'État demande, sous peine d'opposition formelle, de modifier l'article L. 514-5, alinéa 2, du Code du travail, dans sa teneur proposée, et de prévoir que, dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins cent cinquante salariés, les décisions relatives à l'établissement et la mise en œuvre du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission complète l'alinéa 2 de l'article L. 514-5, en prévoyant que, dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins cent cinquante salariés, les décisions relatives à l'établissement et la mise en œuvre du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel. Ainsi, la codécision prévue à l'article L. 414-9, point 4, du Code du travail est également consacrée à l'endroit de l'article L. 514-5, alinéa 2, pour ce qui est de la seconde phase directement liée à l'établissement ou la mise en œuvre d'un programme ou d'une action collective de formation professionnelle continue, tel que visé par l'article L. 414-9 relatif à la codécision.

### **Amendement 6**

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, ad article L. 514-5, alinéa 3, du Code du travail, la commission insère les termes « à donner endéans un délai de trois semaines à partir de la remise du rapport final au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi » entre les termes « sur avis du Service de la formation professionnelle » et « , l'éligibilité des requalifications... ». L'article L. 514-5, alinéa 3, du Code du travail prend la teneur suivante :

« L'Agence pour le développement de l'emploi évalue, sur avis du Service de la formation professionnelle à donner endéans un délai de trois semaines à partir de la remise du rapport final au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, l'éligibilité des requalifications ou des montées en compétences ainsi que des plans de formation proposés. »

### **Commentaire :**

Le Conseil d'État « recommande aux auteurs de prévoir un délai dans lequel le Service de la formation professionnelle doit donner son avis afin de garantir que la procédure ne sera pas bloquée. La commission propose à cet effet un délai de trois semaines, à partir de la remise du rapport final au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi par le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée.

### **Amendement 7**

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, ad article L. 514-7, paragraphe 2, alinéa 3, la commission remplace à la phrase liminaire les termes « peuvent s'y ajouter » par les termes « s'y

ajoutent ». A l'article L. 514-7, paragraphe 2, alinéa 3, la phrase liminaire prend la teneur suivante :

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

Commentaire :

Le Conseil d'État demande à plusieurs endroits et notamment à l'article L. 514-7, paragraphes 1<sup>er</sup> et 3, de remplacer les termes « peuvent s'y ajouter » par les termes « s'y ajoutent » pour éviter de créer un pouvoir discrétionnaire dans une matière réservée à la loi. La commission applique cette même logique à l'endroit de l'article L. 514-7, paragraphe 2, qui présente la même formulation ayant donné lieu à des oppositions formelles, mais sans que le Conseil d'État ne l'ait relevée explicitement.

### **Amendement 8**

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, ad article L. 514-7, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 3, la commission remplace les termes « accompagnement de l'entreprise en vue de l'organisation des formations » par les termes « assistance de l'entreprise dans la sélection des formations et de l'organisation des agendas du personnel autour des formations ». La commission adopte également les observations d'ordre légistique à l'endroit de l'article L. 514-7 et remplace les tirets par des numéros, suivis d'un exposant « ° ». Partant, l'article L. 514-7, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 3, point 2<sup>o</sup>, prend la teneur suivante.

« 2<sup>o</sup> au maximum dix jours-homme pour l'accompagnement de l'entreprise en vue de l'organisation des formations assistance de l'entreprise dans la sélection des formations et de l'organisation des agendas du personnel autour des formations. »

Commentaire :

A l'instar du remplacement proposé par le Conseil d'État et adopté par la commission à l'endroit de l'article L. 514-7, paragraphe 2, alinéa 3, point 2<sup>o</sup>, des termes « accompagnement de l'entreprise en vue de l'organisation des formations » par les termes « assistance de l'entreprise dans la sélection des formations et de l'organisation des agendas du personnel autour des formations », la commission, par souci de cohérence, applique la même logique à l'endroit du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 514-7.

### **Amendement 9**

A l'article 1<sup>er</sup>, ad article L. 514-7, paragraphe 4, la Commission remplace les termes « peuvent être remboursés » par les termes « sont remboursés ». Partant, l'article L. 514-7, paragraphe 4, prend la teneur suivante :

« (4) Pour les entreprises qui, sur base du devis du consultant agréé ou de l'entreprise de conseil agréée, ont donné leur accord pour l'utilisation de logiciels informatiques spécifiques pour supporter l'analyse, un maximum de 5.000 euros de frais de licence supplémentaires peuvent être remboursés sont remboursés. »

### Commentaire :

Afin d'éviter de créer un pouvoir discrétionnaire dans une matière réservée à la loi, le Conseil d'État s'oppose formellement à la formulation initiale du paragraphe 4, sans pour autant faire une proposition de reformulation à cet endroit. Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission supprime les termes « peuvent être » et les remplace par le terme « sont », pour écrire « sont remboursés ».

### **Amendement 10**

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, ad article L. 514-7, paragraphe 5, du Code du travail, la commission déplace ledit paragraphe 5 vers l'article L. 514-2, paragraphe 3, en y ajoutant un alinéa 4 nouveau à la suite de l'alinéa 3. Partant, l'article L. 514-2, paragraphe 3, prend la teneur suivante :

« (3) L'entreprise dont l'éligibilité a été établie sur base des critères visés ci-dessus, est invitée à choisir un consultant agréé ou une entreprise de conseil agréée au sens de l'article L. 514-3 auquel, respectivement ou à laquelle, elle demande un devis qui contient obligatoirement une description des services proposés, l'estimation de charge de travail en jours-homme, le taux journalier applicable par jour-homme, le cas échéant, une précision du ou des logiciels utilisés et des frais applicables, ainsi que les coordonnées des personnes impliquées pour réaliser l'analyse prévisionnelle et la préparation du plan de formation au sens de l'article L. 514-4.

Un dossier de candidature, contenant les coordonnées du consultant agréé choisi ou de l'entreprise de conseil agréée choisie 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.

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. »

### Commentaire :

Le Conseil d'État fait observer que « dans la mesure où l'adaptation du devis peut seulement avoir lieu au moment de la phase de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation, cette adaptation doit avoir lieu avant la validation du rapport final. Ainsi, dans un souci de meilleure lisibilité, la Conseil d'État propose de déplacer le paragraphe 5 vers l'article L. 514-2, paragraphe 3, qui porte notamment sur le devis à soumettre à l'Agence pour le développement de l'emploi. ». La commission suit la proposition du Conseil d'État et ajoute un alinéa 4 nouveau à la suite de l'article L. 514-2, paragraphe 3, reprenant le libellé de l'article L. 514-7, paragraphe 5. Par conséquent, à l'endroit de l'article L. 514-7, le paragraphe 6 devient le paragraphe 5, suite au déplacement entrepris.

\* \* \*

Au nom de la Commission du Travail, je vous saurais gré de bien vouloir faire aviser par le Conseil d'État les amendements exposés ci-dessus.

J'envoie copie de la présente à la Ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée des Relations avec le Parlement, avec prière de transmettre les amendements aux instances à consulter.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Claude Wiseler  
Président de la Chambre des Députés

## Annexe : Texte coordonné du projet de loi 8234

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

Art. 1<sup>er</sup>. 4<sup>o</sup> À la suite de l'article L. 513-4 du Code du travail, il est inséré un ~~Il est ajouté un~~ nouveau chapitre IV nouveau, comprenant les articles L. 514-1 à L. 514-10 nouveaux, libellé comme suit :

~~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 :

1<sup>o</sup> « programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » : un programme à destination des entreprises luxembourgeoises et de leurs salariés impactés pour répondre aux nouvelles exigences et évolutions du marché du travail qui sont dues à des tendances technologiques, environnementales, réglementaires ou sociétales ;

2<sup>o</sup> « salarié impacté » : un salarié ayant une ancienneté d'au moins douze mois, dont le poste est impacté par des tendances structurelles du marché économique, et qui est, par conséquent, en besoin d'une requalification ou d'une montée en compétences d'au moins cent-vingt heures de formation, afin de sécuriser son employabilité au sein de l'entreprise et au-delà ;

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

4<sup>o</sup> « montée en compétences » : l'acquisition de nouvelles aptitudes professionnelles permettant au salarié impacté de gérer ses futures missions dans son métier ou dans son domaine d'activité actuel ;

5<sup>o</sup> « 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~~ participante ou dans une autre entreprise ;

6<sup>o</sup> « frais directs de formation » : les frais à payer à l'organisme de formation pour inscrire un salarié impacté à une formation et, le cas échéant, à l'examen correspondant, à l'exclusion des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement ;

7<sup>o</sup> « micros, petites, moyennes et grandes entreprises » : entreprises telles que définies par l'article 2, points 12<sup>o</sup>, 17<sup>o</sup>, 18<sup>o</sup> et 19<sup>o</sup> de la loi du 9 août 2018 relative à un régime d'aides en faveur des petites et moyennes entreprises ~~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<sub>1</sub> point 18<sub>1</sub> du règlement n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité.

(2) Afin de justifier que les conditions prévues au paragraphe premier, alinéa premier, sont remplies, la demande doit contenir des documents par lesquels l'entreprise :

1° expose une vue claire sur les tendances structurelles du marché économique qui vont impacter l'entreprise dans les années à venir et sur sa direction stratégique ;  
2° démontre des besoins importants en termes de formation montée en compétences ou de requalification du personnel.

(3) L'entreprise dont l'éligibilité a été établie sur base des critères visés ci-dessus, est invitée à choisir un consultant agréé ou une entreprise de conseil agréée au sens de l'article L. 514-3 auquel, respectivement ou à laquelle, elle demande un devis qui contient obligatoirement une description des services proposés, l'estimation de charge de travail en jours-homme, le taux journalier applicable par jour-homme, le cas échéant, une précision du-ou des logiciels utilisés et des frais applicables, ainsi que les coordonnées des personnes impliquées pour réaliser l'analyse prévisionnelle et la préparation du plan de formation au sens de l'article L. 514-4.

Un dossier de candidature, contenant les coordonnées du consultant agréé choisi ou de l'entreprise de conseil agréée choisie 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.

L'entreprise peut, à tout moment de la phase d'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation, envoyer un devis adapté au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi pour approbation.

Art. L. 514-3. (1) Pour pouvoir exercer l'activité de consultance au sens du présent chapitre, le consultant et, ~~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, **dans un délai de trois semaines**, fait l'instruction des dossiers, un agrément aux consultants et aux entreprises de conseil.

(3) L'agrément est délivré pour l'exercice de l'activité de consultance aux personnes physiques qui remplissent les conditions suivantes :

1° attester d'une expérience professionnelle en matière de stratégie des ressources humaines d'au moins deux ans ;

2° démontrer des connaissances confirmées des tendances structurelles du marché économique ayant un impact sur les besoins en main-d'œuvre et en compétences des entreprises ;

3° démontrer une connaissance du marché économique et de l'offre de la formation et de la législation applicables en matière de travail et de formation ;

4° comprendre et s'exprimer dans au moins deux des quatre langues suivantes : français, luxembourgeois, anglais et allemand.

(4) L'agrément est délivré aux personnes morales si les personnes physiques qui exercent, en tant que salariés de l'entreprise de conseil, les activités visées aux articles L. 514-2, paragraphe 3, et L. 514-4 à L. 514-6, sont des consultants agréés conformément aux dispositions prévues au paragraphe 3.

(5) L'agrément est valable pendant trois ans et ~~peut être~~ est reconduit sur demande écrite.

Chaque entreprise de conseil agréée doit à tout moment, pour maintenir son agrément, employer au moins un consultant agréé et peut proposer des nouveaux consultants agréés en cours de validité de l'agrément.

Tout changement intervenu pendant cette validité, doit être immédiatement notifié au ministre. ~~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~~ est effectué, sans mise en demeure et avec effet immédiat, pour tout fait grave imputable au consultant agréé ou à l'entreprise de conseil agréée rendant immédiatement impossible l'exercice de l'activité de consultance dans le cadre du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

L'entreprise qui a préalablement choisi un consultant agréé ou une entreprise de conseil agréée, qui s'est vu retirer l'agrément, doit en sélectionner un nouveau et présenter endéans les deux mois qui suivent le retrait de l'agrément un nouveau dossier de candidature conformément à l'article L. 514-2, paragraphe 3.

## Section 2. - Analyse prévisionnelle et préparation du plan de formation

Art. L. 514-4. ~~Dans la phase de préparation~~ Dans la phase d'analyse prévisionnelle et de préparation du plan de formation, le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée réalise les tâches suivantes pour l'entreprise dont le dossier a été préalablement approuvé:

- 1° analyse rapide de la situation actuelle de l'entreprise en matière de ressources humaines et de formation et recensement des tendances stratégiques qui impactent les besoins de personnel et de compétences de l'entreprise ;
- 2° identification des départements et postes en transformation profonde ;
- 3° identification des salariés impactés ~~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. Dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins cent cinquante salariés, les décisions relatives à l'établissement et la mise en œuvre du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel conformément à l'article L. 414-9, point 4.

L'Agence pour le développement de l'emploi évalue, sur avis du Service de la formation professionnelle à donner endéans un délai de trois semaines à partir de la remise du

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

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 rapport final 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 le plan de formation endéans vingt-quatre mois.

(2) L'entreprise choisit les formations définitives auxquelles elle souhaite inscrire les salariés impactés et qui doivent respecter les critères suivants :

- 1° être dispensées par un organisme de formation agréé au Grand-Duché de Luxembourg ou, si aucun de ces organismes n'offre les formations en question, par un organisme de formation étranger accepté par l'Agence pour le développement de l'emploi ;
- 2° augmenter l'employabilité générale du salarié impacté ;
- 3° correspondre au contenu défini dans le rapport final validé ;
- 4° le coût définitif de la formation doit correspondre au budget indiqué dans le rapport final validé, à défaut un dépassement de 20 pour cent au maximum ~~peut-être~~ est accepté par l'Agence pour le développement de l'emploi ;
- 5° être sanctionnées par un certificat de participation attestant un taux de présence d'au moins 80 pour cent ou par un certificat de réussite délivré sur base d'un examen ;
- 6° les détails sur les heures de formation et les connaissances acquises doivent être fournis ;
- 7° une facture doit être présentée.

(3) L'entreprise peut se faire assister par son consultant agréé ou son entreprise de conseil agréée dans l'accompagnement individuel des salariés impactés pour faciliter leur transition en parallèle de ou après la formation.

(4) Les 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. (1) Dans le cadre de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation, le Fonds pour l'emploi rembourse 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 de la préparation du plan de formation dans les limites fixées ci-dessus :

- 1° deux à douze jours-homme ;

2° au maximum un jour-homme supplémentaire par salarié impacté.

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

1° au maximum un jour-homme par salarié impacté pour son encadrement accompagnement individuel pendant la transition ;

2° au maximum dix jours-homme pour l'~~accompagnement de l'entreprise en vue de l'organisation des formations~~ assistance de l'entreprise dans la sélection des formations et de l'organisation des agendas du personnel autour des formations.

(2) Dans le cadre de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation, le Fonds pour l'emploi rembourse aux moyennes entreprises  $\frac{1}{2}$  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 de la préparation du plan de formation dans les limites fixées ci-dessus :

1° neuf à vingt jours-homme ;

2° au maximum un jour-homme supplémentaire par salarié impacté.

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

1° au maximum un jour-homme par salarié impacté pour son encadrement accompagnement individuel pendant la transition ;

2° au maximum dix jours-homme pour ~~l'accompagnement de l'entreprise en vue de l'organisation des formations~~ l'assistance de l'entreprise dans la sélection des formations et de l'organisation des agendas du personnel autour des formations.

(3) Dans le cadre de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation, le Fonds pour l'emploi rembourse aux grandes entreprises  $\frac{1}{3}$  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 de la préparation du plan de formation dans les limites fixées ci-dessus :

1° douze à vingt-cinq jours-homme ;

2° au maximum un jour-homme supplémentaire par salarié impacté.

Sur demande motivée dans le rapport final, ~~peuvent s'y ajouter~~ s'y ajoutent au maximum un jour-homme par salarié impacté pour son encadrement accompagnement individuel pendant la transition.

(4) Pour les entreprises qui, sur base du devis du consultant agréé ou de l'entreprise de conseil agréée, ont donné leur accord pour l'utilisation de logiciels informatiques spécifiques pour supporter l'analyse, un maximum de 5.000 euros de frais de licence supplémentaires peuvent être remboursés sont remboursés.

(5) L'Agence pour le développement de l'emploi évalue l'éligibilité des prestations réalisées par le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée dans le cadre de l'analyse du rapport final lui remis en application de l'article L. 514-5.

Dans tous les cas, le remboursement des coûts facturés par le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée doit être inférieur à 60.000 euros à l'indice 921,40 par entreprise.

Art. L. 514-8. Dans le cadre de la mise en œuvre du plan de formation, le Fonds pour l'emploi rembourse:

(1) 1° aux micros et petites entreprises :

a) 50 pour cent des frais directs de formation avec un maximum de 250 euros par salarié impacté par jour de formation sans que le remboursement ne puisse dépasser 7.500 euros par salarié impacté ;

b) 50 pour cent du salaire du salarié impacté pendant ses heures de formation plafonné à 250 pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

(2) 2° aux moyennes entreprises :

a) 50 pour cent des frais directs de formation avec un maximum de 250 euros par salarié impacté et par jour de formation sans que le remboursement ne puisse dépasser 7.500 euros par salarié impacté ;

b) 25 pour cent du salaire du salarié impacté pendant ses heures de formation plafonné à 250 pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

(3) 3° aux grandes entreprises :

a) 40 pour cent des frais directs de formation avec un maximum de 200 euros par salarié impacté et par jour de formation sans que le remboursement ne puisse dépasser 6.000 euros par salarié impacté ;

b) 15 pour cent du salaire du salarié impacté pendant ses heures de formation plafonné à 250 pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Art. L. 514-9. (1) Les aides accordées dans le cadre du présent chapitre ne peuvent pas être cumulées avec d'autres aides à la formation professionnelle continue, y compris les aides relatives aux services de conseil en relation avec l'identification des besoins en formation ou avec sa mise en œuvre, financées par des fonds publics. L'entreprise doit fournir une déclaration sur l'honneur qu'elle ne profite pas d'un double financement pour une même formation ou un même service de conseil.

(2) Après chaque formation, voire à la fin de toutes les formations, l'entreprise envoie la documentation entière au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi pour être remboursée.

Sous peine de forclusion, ces pièces doivent être transmises à l'Agence pour le développement de l'emploi au plus tard trois mois après l'expiration du délai des vingt-quatre mois prévu à l'article L. 514-6.

(3) En cas de divergence importante ~~du par rapport au plan de formation validé~~ rapport final validé, que ce soit au niveau du contenu de la formation ou au niveau des frais de formation lorsque les frais occasionnés pour la mise en œuvre du plan de formation dépassent 20 pour cent du budget initialement prévu, une demande motivée doit être soumise au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi pour garantir le cofinancement de la nouvelle formation.

(4) La non-participation, le refus, l'abandon du salarié ou un taux de présence inférieur à 80 pour cent à la formation implique que les frais de formation et le salaire de ce salarié ne sont pas remboursés.

Lorsque la formation n'a pas pu être terminée pour cause de maladie du salarié, les frais de formation et de salaire engagés pour une seule nouvelle participation à la formation sont remboursés à condition que les absences dues à la maladie ~~sont~~ soient couvertes par un certificat médical dès le premier jour de l'absence.

(5) Dans l'hypothèse où le salarié ne réussit pas l'examen lié à la formation, les frais de formation et de salaire sont quand même cofinancés.

Les coûts engendrés par la participation du même salarié à une nouvelle formation ou une nouvelle séance d'examen sont à la charge de l'employeur.

Lorsque pour des causes de force majeure le plan de formation n'a pas pu être terminé, l'entreprise participante peut demander au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi la prolongation du délai de vingt-quatre mois prévu à l'article L. 514-6.

## Section 5. - Comité de suivi tripartite

Art. L. 514-10. (1) Un Comité de suivi tripartite, ci-après le « Comité », est institué auprès du ministre. Il est chargé d'examiner et de suivre régulièrement l'évolution de l'application du dispositif relatif au programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

A cette fin, le Comité peut notamment faire établir et examiner des bilans, des analyses, des études ou des statistiques.

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

- 1° deux délégués nommés par le ministre ;
- 2° deux délégués nommés sur proposition du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ;
- 3° deux délégués nommés sur proposition du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi ;
- 4° deux délégués nommés sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans le secteur privé ;

5° deux délégués nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs.

La présidence du Comité est assurée par un des délégués visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 1° et 3° 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. »

**Art. 2. 2° À** l'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup> premier, alinéa 1<sup>er</sup>, lettre a), du même code, sont apportées les modifications suivantes :

1° Les termes « ainsi que » sont remplacés par une virgule ;

2° 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 insérés à la suite des ajoutés derrière les termes « du chômage partiel » ;

**Art. 3. 3° À la suite de** l'article L. 631-2, paragraphe 1<sup>er</sup> premier, point 51, du même code, il est ajouté un nouveau point 52 nouveau, libellé comme suit : 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 livre V, titre premier, chapitre IV, titre premier, livre V du présent Code. »