

N° 6883⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI

portant modification des articles L. 542-7. à L. 542-14., ainsi que des articles L. 542-17. et L. 542-19. du Livre V, Titre IV, Chapitre II, section 2 du Code du travail relative au soutien et au développement de la formation continue

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(16.3.2016)

Le projet de loi sous avis a pour objet de modifier certaines dispositions du Code du travail et ainsi de contribuer à mieux cibler le soutien apporté aux petites et moyennes entreprises dans leurs efforts en matière de formation professionnelle continue. Les modifications proposées devraient permettre aux PME de bénéficier davantage des aides au financement de leurs investissements en formation prévues par la législation en la matière depuis 1999 tout en réduisant le coût global de la mesure.

L'enveloppe financière totale prévue pour le cofinancement de la formation professionnelle continue a été fixée à 20 millions d'euros par an lors des discussions menées au sein de la tripartite en 2010. Le fait que le cofinancement ait cependant atteint le niveau de 45,5 et 48,4 millions d'euros en 2012 et 2013 respectivement – dernière année pour laquelle des chiffres sont disponibles à l'heure actuelle – et que le risque de dépasser davantage le plafond fixé dans les années à venir est réel, appelle à une adaptation à court terme des dispositions du Code du travail.

Les auteurs visent une réduction de l'enveloppe financière destinée au cofinancement de la formation continue tout en essayant de drainer une partie croissante de l'aide financière vers les petites et moyennes entreprises, voire les micro-entreprises. Ils reviennent ainsi à la philosophie initiale de la mesure lors de sa mise en oeuvre en 1999 qui visait justement cette catégorie d'entreprises et qui cherchait à les impliquer davantage dans la formation continue de leurs collaborateurs, vecteur de compétitivité.

La Chambre de Commerce souligne d'emblée qu'elle apporte son soutien aux efforts du Gouvernement qui visent non seulement à recadrer le cofinancement de la formation continue mais, d'une façon plus générale, les dépenses publiques. Les modifications proposées dans le projet de loi sous avis s'inscrivent dans l'intention du législateur de dépenser moins tout en dépensant mieux. Pour ce faire, le législateur souhaite modifier les modalités du cofinancement de la formation continue et abaisser les dépenses totales à la lumière du plafond retenu en 2010.

La Chambre de Commerce se doit de constater que les mesures proposées dans le texte sous avis auront nécessairement une influence sur les décisions des entreprises en matière de formation continue de leur personnel. Le niveau de connaissances et de compétences des ressources humaines à disposition des entreprises a des incidences directes sur la compétitivité de l'économie luxembourgeoise de sorte que les mesures prévues dans le projet de loi sous avis doivent être analysées sous cette lumière.

Dans le classement 2015-2016 du *Global Competitiveness Report du World Economic Forum*, le Luxembourg figure à la deuxième place derrière la Suisse (sur 140 pays) pour l'indicateur „*Extent of staff training*“. Cette étude montre donc que les entreprises luxembourgeoises investissent déjà beaucoup dans le développement professionnel de leur personnel à l'heure actuelle. Le soutien de la formation professionnelle initiale et continue occupe par ailleurs depuis des années déjà une place importante dans les politiques en faveur de la compétitivité dans une perspective de croissance à long terme. Le risque permanent d'obsolescence des connaissances et compétences fait que toutes les parties prenantes s'accordent sur la nécessité de revisiter régulièrement le cadre du cofinancement pour ainsi

permettre une allocation optimale des ressources en fonction des besoins, sans oublier la promotion de la formation tout au long de la vie. D'ailleurs, pour ce qui est de la „*Country capacity to retain talent*“, le Luxembourg ne se situe qu'à la 12e place derrière notamment la Suisse, les Etats-Unis et Singapour, signe qu'il ne faut pas se reposer sur ses lauriers si l'on veut continuer à figurer parmi les meilleurs du classement.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Toute entreprise est tôt ou tard confrontée à la nécessité de devoir prendre les mesures appropriées pour mettre à jour, développer ou enrichir les connaissances et compétences de ses collaborateurs de manière à pouvoir conserver leur emploi. La formation continue déployée tout au long de la vie est un levier puissant à cet égard, permettant d'augmenter la compétitivité de l'économie luxembourgeoise. La formation continue permet en effet à la fois de répondre aux besoins en main-d'oeuvre qualifiée des entreprises et aux aspirations individuelles de promotion sociale des salariés tout en contribuant à pallier les inégalités et faiblesses éventuelles du système scolaire luxembourgeois.

Il s'agit en outre d'éviter le *brain drain*, la fuite des cerveaux et de main-d'oeuvre qualifiée, en incitant les adultes à se former sur place et à mettre leurs compétences au service de l'économie locale. Un enjeu important est finalement l'identification des besoins des professions qui s'inscrivent dans les axes de développement prioritaires que le Gouvernement a retenus de sorte à pouvoir non seulement développer une offre de formations qui répond à cette demande mais de pouvoir le faire en temps utile.

Au cours des dernières années, la structure de l'économie luxembourgeoise a profondément changé. En effet, les secteurs qui généraient jadis les emplois ne le feront plus nécessairement demain. Les secteurs créateurs d'emplois de demain requièrent des compétences et des profils spécialisés, voire hautement qualifiés. Cependant, aujourd'hui, environ 60% des demandeurs d'emploi ne sont pas ou faiblement qualifiés. Afin de pouvoir les intégrer sur le marché de l'emploi, la formation continue présente un bel outil, aussi en matière de réorientation.

La formation tout au long de la vie est d'ailleurs une des préoccupations majeures de la Chambre de Commerce à commencer par l'organisation de la formation professionnelle initiale pour les secteurs organisés en son sein. La „House of Training“ est une initiative récente par laquelle la Chambre de Commerce ambitionne, ensemble avec ses partenaires, le regroupement de l'offre de formation continue du patronat au sein d'une structure indépendante. Cette porte d'entrée unique donne accès à une multitude de formations aussi bien certifiantes que diplômantes. La mise en place d'un cadre cohérent pour le *Lifelong Learning* est un autre champ d'actions de la Chambre de Commerce.

La Chambre de Commerce ne peut donc que saluer tout soutien apporté aux entreprises investissant dans la formation de leurs salariés, et notamment des PME, qui représentent 95% de l'économie luxembourgeoise. Cependant, selon le tableau „Effet du changement de loi sur la participation financière de l'Etat en 2012 et 2013, selon la taille des entreprises“, tel que présenté dans l'exposé des motifs, l'adoption du texte sous avis diviserait par deux le volume du cofinancement étatique. Les PME s'en trouveraient affectées les premières en ce que le nombre de formations par salarié est en moyenne deux fois plus élevé dans les entreprises de 1.000 employés que dans les PME. La Chambre de Commerce aurait souhaité savoir si d'autres mesures sont prévues afin d'inciter les entreprises à investir dans la formation professionnelle continue, alors que le taux de cofinancement est abaissé de 20% à 15%.

Elle rappelle ensuite que toute réduction des moyens mis à disposition des entreprises pourrait avoir une incidence sur l'implémentation des accords bipartites qui visent une réduction substantielle du nombre de demandeurs d'emploi d'ici 2017. Les entreprises ont effectivement pris l'engagement de recruter jusqu'à concurrence de 5.000 demandeurs d'emploi par l'intermédiaire de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM). Sachant qu'une grande partie des demandeurs d'emploi ne disposent souvent pas des connaissances et compétences dont les entreprises ont besoin au moment de leur embauche, le recours à la formation professionnelle s'impose couramment dès le premier jour. L'intensité et le périmètre du cofinancement sont évidemment considérés par les entreprises avant décision sur une mesure de formation.

Dans un contexte où plus de la moitié des demandeurs d'emploi enregistrés à l'ADEM ont entre 40 et 60 ans, la question de la formation professionnelle des personnes en deuxième moitié de parcours

professionnel est un enjeu de taille. Cependant, ces personnes participent à moins de formations que l'ensemble des salariés (3,7 contre 4,3 en 2013). Une offre adaptée de formation professionnelle continue doit contribuer à la remise à niveau des compétences et ainsi concourir à une diminution du risque de chômage et de précarité de cette catégorie de salariés. La Chambre de Commerce se félicite à cet endroit de sa coopération avec l'ADEM dans le contexte de la mise en place du programme „Fit4Entrepreneurship“ au travers duquel les demandeurs d'emploi souhaitant lancer une activité indépendante suivent d'abord différentes sessions de formation à l'entrepreneuriat avant d'être accompagnés dans leurs démarches par des experts et des coachs.

Le législateur devrait, aux yeux de la Chambre de Commerce, profiter de l'occasion pour introduire une démarche qualité dans le cadre de la formation professionnelle continue et, le cas échéant, créer un lien direct entre le respect de certaines normes et le cofinancement à attribuer.

*

RECAPITULATIF DES MODIFICATIONS PROPOSEES DANS LE PROJET DE LOI SOUS AVIS

Les auteurs proposent toute une série de modifications à apporter aux textes actuels en la matière.

- 1) Instauration d'une aide forfaitaire de 500 euros par demande de cofinancement;
- 2) Non-éligibilité des frais liés aux différentes formations obligatoires;
- 3) Réduction du taux de cofinancement de 20% à 15%;
- 4) Maintien du taux de cofinancement à 35% pour les salariés bénéficiaires d'un cofinancement particulier;
- 5) Réduction de la durée des formations éligibles liées à l'adaptation au poste de travail de 173 heures à 80 heures;
- 6) Éligibilité des frais liés à l'adaptation au poste de travail limitée aux salariés non qualifiés;
- 7) Non-éligibilité des formations destinées à des salariés sous contrat de travail d'une durée inférieure à 18 mois;
- 8) Plafonnement de l'investissement en fonction de la taille de l'entreprise:
 - 1 à 9 salariés: 10% de la masse salariale;
 - 10 à 249 salariés: 3% de la masse salariale;
 - 250 salariés et plus: 2% de la masse salariale;
- 9) Suppression de l'éligibilité au cofinancement:
 - des frais de cotisation aux organismes de formation;
 - des coûts liés à la location des bureaux;
 - des coûts liés au matériel pédagogique;
 - des frais d'élaboration du plan de formation;
 - des frais administratifs et de suivi.

Si la Chambre de Commerce apporte son soutien à une partie des modifications proposées, elle s'oppose à d'autres. Consciente que son opposition aura un impact sur l'enveloppe financière prévue pour assurer le cofinancement, elle est prête à accepter en contrepartie des mesures visant la réduction des aides au cofinancement jusqu'à concurrence du coût occasionné par ses revendications. Cette démarche permettrait de mieux distribuer l'enveloppe financière mise à disposition sans pour autant augmenter son volume. Elle devrait aussi contribuer à réduire le risque de certaines dérives constatées par le passé.

La Chambre de Commerce articule son avis autour d'une analyse des différentes mesures telles que présentées dans le récapitulatif qui précède en essayant de tenir compte – dans la mesure du possible – des résultats des différentes entrevues entre le Ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) et une délégation composée de représentants de la Chambre de Commerce et des fédérations patronales concernées.

La Chambre de Commerce déplore à cet endroit que le MENJE n'ait pas fourni d'estimations précises du coût de chaque modification qu'il prévoit d'apporter à la législation actuelle, ce qui aurait

permis une modélisation sur base de variables réalistes. Des études approfondies n'ont malheureusement pas été menées en guise de préparation du projet de loi sous avis.

*

ANALYSE THEMATIQUE

1) Demande de cofinancement

Comme les frais administratifs et de suivi effectifs sont supprimés de la base éligible, il est proposé dans l'article L. 542-13, 10(4) section 2 du Code du travail d'instaurer un forfait de 500 euros par demande de cofinancement. Les frais de constitution de dossier sont acquis si au moins une heure de formation a été organisée. Un seul forfait est dû par groupe de sociétés.

La Chambre de Commerce soutient cette démarche: elle est à la base d'un traitement plus équitable entre petites et moyennes entreprises et grandes structures et vise en même temps une simplification administrative significative. Cette mesure est également à considérer comme incitation à l'attention des petites et moyennes entreprises de s'investir davantage dans la formation continue.

La Chambre de Commerce tient cependant à souligner que certains secteurs économiques pourraient se sentir lésés par cette mesure alors que le forfait prévu peut être inférieur aux aides versées actuellement, car calculées en fonction du montant effectif investi.

Il est proposé de modifier l'article L. 542-11 section 2 du Code du travail pour préciser notamment les pièces à joindre à la demande. Le paragraphe (2) point 6 dudit article prévoit que le décompte financier doit être accompagné soit de pièces justificatives à l'appui, soit d'un rapport d'un réviseur d'entreprise certifiant l'exactitude („certifié exact“) du décompte financier. La Chambre de Commerce fait remarquer que cette dernière obligation occasionnerait des procédures de contrôle plutôt lourdes, et certainement coûteuses pour les entreprises. Elle se pose aussi la question de savoir s'il est vraiment nécessaire d'avoir recours à un réviseur d'entreprise alors que la majorité écrasante des entreprises du type PME ont recours à des comptables ou experts-comptables. Elle s'interroge s'il ne serait pas plus efficace d'apporter un minimum de confiance aux entreprises qui introduisent leur décompte, et de ne procéder à des vérifications que par échantillonnage du moins jusqu'à concurrence d'un certain montant tout en se donnant la possibilité d'effectuer des contrôles ultérieurs. De plus, il semble évident que le demandeur doit certifier l'exactitude de ses données et déclarer sa bonne foi au moment de l'introduction du dossier avec les conséquences qui s'en dégageraient en cas de fraude avérée. La Chambre de Commerce donne à considérer qu'en l'état, cette disposition ne contribue pas à atteindre l'objectif de simplification recherché par les auteurs du texte sous avis.

2) Non-éligibilité des frais liés aux formations obligatoires (article L. 542-7, (1) du Code du travail)

Cet article sort les formations continues à caractère obligatoire du champ d'application du présent projet de loi. L'exclusion est motivée par la mise en conformité de la législation luxembourgeoise avec le Règlement (UE) n° 651/14 de la Commission du 17 juin 2014, notamment son article 31 qui dispose dans le deuxième alinéa que „*les aides ne sont pas autorisées si elles concernent des actions de formation que les entreprises réalisent en vue de se conformer aux normes nationales obligatoires en matière de formation*“.

Les auteurs du présent projet de loi font remarquer dans leur commentaire des articles que „*les formations qui sont reconnues comme obligatoires par l'entreprise en interne ou celles que la convention collective reconnaît comme obligatoire continuent à être subventionnées*“. La Chambre de Commerce demande à ce que cette clarification soit incluse dans le texte du projet de loi afin d'éviter d'emblée les malentendus. Elle rappelle, dans le même ordre d'idées, qu'il a été demandé aux responsables du MENJE d'établir une liste des formations exclues du cofinancement une fois le nouveau régime applicable.

La Chambre de Commerce comprend la volonté du législateur de vouloir mettre en conformité la législation luxembourgeoise mais déplore en même temps que des exceptions ne soient pas prévues pour des secteurs économiques touchés plus que la moyenne par les mesures prévues à l'article L. 542-7 section 2 du Code du travail, à l'instar du secteur des transports avec ses formations ADR, certaines

formations du secteur financier ou encore certaines professions réglementées (réviseur d'entreprises, secteur des soins). La Chambre de Commerce soulève qu'il est indispensable que chaque salarié ou autre praticien puisse maintenir ses compétences à niveau tout en augmentant son degré de technicité, ceci afin d'augmenter la compétitivité de l'économie luxembourgeoise. Elle demande ainsi au législateur d'étudier, en concertation avec les secteurs économiques touchés, la possibilité d'introduire d'éventuels mécanismes de cofinancement alternatifs.

3) Réduction du taux de cofinancement de 20% à 15% de l'investissement en formation et plafonnement de l'investissement en fonction de la taille de l'entreprise (L. 542-13, (1) et (2)) section 2 du Code du travail.

Cette mesure prévoit la réduction du taux de cofinancement de 20% à 15% de l'investissement en formation. La mesure prévoit également le plafonnement de l'investissement en fonction de la taille de l'entreprise. Elle traduit parfaitement la volonté du gouvernement de mettre les PME au centre de ses efforts de cofinancement de la formation professionnelle continue.

La Chambre de Commerce estime que c'est cette modification qui génère le plus grand impact financier en ce qui concerne la réduction de l'enveloppe totale du cofinancement de la formation continue dans le but de ramener le cofinancement étatique au niveau de 2010. Elle déplore cependant ne pas disposer de chiffres précis lui permettant des analyses plus ciblées.

Ce même article prévoit le plafonnement de l'éligibilité de l'investissement en formation continue en fonction de la taille de l'entreprise appréhendée selon le nombre de salariés au 31 décembre de l'année précédant l'exercice pour lequel un cofinancement est demandé:

- 1 à 9 salariés: 10 pour cent de la masse salariale,
- 10 à 249 salariés: 3 pour cent de la masse salariale,
- 250 salariés et plus: 2 pour cent de la masse salariale.

Les frais éligibles au cofinancement par l'Etat sont les suivants (L. 542-13 (2) section 2 du Code du travail:

1. Les droits d'inscription des participants à la formation;
2. Les frais de restauration et d'hébergement;
3. Les frais de déplacement des participants et des formateurs internes;
4. Le coût salarial des formateurs internes;
5. Le coût des fournisseurs-formateurs et des organismes de formation externes;
6. Le coût salarial des participants calculé sur base d'un salaire horaire moyen résultant du montant inscrit sur le certificat renseignant sur la masse salariale émis par le Centre commun de la sécurité sociale;
7. Le coût du réviseur d'entreprises relatif à l'examen du décompte financier;
8. Les frais de logiciel de gestion de la formation.

Les modalités d'exécution relatives aux points 1. à 8. qui précèdent sont précisées par un règlement grand-ducal à prendre.

La Chambre de Commerce supporte cette mesure comme elle permet une réorientation des aides vers les PME et s'inscrit dans le même ordre d'idées que celles développées au titre 2). Elle demande cependant que les conditions d'une éventuelle prise en compte des agréments/certifications des formateurs soient définies (cf. 4.). Elle rappelle dans ce contexte qu'un nombre croissant d'entreprises ont créé ou envisagent de créer leurs propres centres de formation et que la question de savoir si les formateurs internes peuvent bénéficier d'un cofinancement au même titre que les formateurs externes est d'une importance singulière pour ces entreprises. La Chambre de Commerce soutient de telles initiatives pour les branches qui véhiculent un niveau de spécialité ne permettant pas la prise en compte de leurs besoins en formation par les centres existants.

**4) Maintien du taux de cofinancement à 35% pour les salariés
bénéficiaires d'un cofinancement particulier (L. 542-13, (5))
section 2 du Code du travail**

Cette disposition prévoit que la participation financière au coût salarial est majorée de 20 points de pourcentage pour les salariés bénéficiant d'un cofinancement particulier de façon à fixer le taux de cofinancement à 35%.

Les auteurs définissent comme salarié bénéficiant d'un cofinancement particulier:

- 1) La personne qui n'est pas en possession d'un diplôme reconnu par les autorités publiques et qui a une ancienneté de service inférieure à dix ans à la date de début de mise en oeuvre du plan de formation de l'entreprise.
- 2) La personne qui a dépassé l'âge de 45 ans à la date de début de mise en oeuvre du plan de formation de l'entreprise.

La Chambre de Commerce accueille favorablement cette mesure comme elle contribue à la compression du chômage de longue durée en s'adressant à une population qui connaît de plus en plus de difficultés à intégrer le marché du travail.

Elle propose cependant d'ajouter au premier tiret: „ou dont le diplôme n'est pas en relation avec l'activité exercée“ comme une adaptation des compétences de ces personnes au poste de travail est impérative.

**5) Réduction de la durée des formations éligibles
liées à l'adaptation au poste de travail (L. 542-13, (3))
section 2 du Code du travail**

Il est proposé au paragraphe (3) de l'article L. 542-13 section 2 du Code du travail la réduction de 173 heures à 80 heures de formation liées à l'adaptation au poste de travail et éligibles pour un cofinancement. Le cofinancement de ces formations est exclusivement réservé aux salariés non qualifiés. Le taux de cofinancement des frais de salaire reste à 35 pour cent.

La Chambre de Commerce marque son accord avec cette mesure sauf pour les professions pour lesquelles il n'y a pas de formations disponibles (ni initiales, ni continues) à l'instar de la profession du poissonnier. La Chambre de Commerce demande à ce qu'une liste exhaustive soit établie par le MENJE renseignant les formations pour lesquelles le cofinancement d'une adaptation au poste de travail de 173 heures reste en vigueur. Une éventuelle prise en charge des formations qui n'entrent pas/plus dans le champ d'application du texte sous avis par le Fonds pour l'emploi devrait être analysée en parallèle. Des critères de qualité des formations éligibles devraient être définis.

**6) Non-éligibilité des formations destinées à des salariés
sous CDD d'une durée inférieure à 18 mois (L. 542-7, (3))
du Code du travail**

Cet article dispose que „la formation vise les salariés affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise et liés par un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 18 mois à une entreprise légalement établie au Grand-Duché et y exerçant principalement leur activité“.

La Chambre de Commerce craint que cette disposition ne viole le principe de non-discrimination entre les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et les salariés sous contrat de travail à durée déterminée. La directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, plus spécialement sa clause 4 dispose que „Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.“

La directive pose donc le principe de l'égalité de traitement entre les salariés à durée déterminée et les salariés à durée indéterminée pour ce qui concerne les conditions d'emploi (qui inclut le droit à la formation). Un traitement différencié n'est possible qu'à condition d'être justifié par des raisons objectives.

Le texte sous avis exclut du bénéfice du cofinancement de la formation professionnelle continue les salariés sous contrat à durée déterminée de moins de 18 mois. La Chambre de Commerce souligne qu'aucune raison objective n'est fournie pour justifier ce traitement moins favorable par rapport aux salariés sous contrat à durée déterminée et qu'il s'agit partant d'une discrimination contraire au droit européen. L'explication fournie par les auteurs dans le commentaire des articles qu'*„il s'agit d'éviter qu'une entreprise engage un salarié en contrat à durée déterminée de courte durée (12 mois) à des seules fins de pouvoir profiter de l'aide financière“* paraît peu pertinente. La Chambre de Commerce remarque que, abstraction faite de la violation du principe de non-discrimination, la proposition est à contre-courant des réalités du marché de l'emploi. Les besoins en formation continue ne sont pas liés à la durée d'un contrat de travail.

7) Suppression de différentes catégories de frais liés à la formation continue

Dans le même ordre d'idées développées plus haut dans le présent avis, la Chambre de Commerce marque son accord quant à la suppression des coûts liés à la location de bureaux, des coûts liés au matériel pédagogique, des frais d'élaboration du plan de formation ainsi que des frais administratifs et de suivi.

En ce qui concerne les frais de cotisation des organismes de formation, la Chambre de Commerce marque son accord sauf pour les organismes de formation et les formations prévus par des conventions collectives ou par des accords interprofessionnels. Les conditions d'une prise en compte de l'agrément d'un organisme de formation restent à définir. La Chambre de Commerce demande aux auteurs du texte sous avis de fournir dans les meilleurs délais un relevé exhaustif des organismes de formation et de leurs formations éligibles dans le cadre d'un cofinancement.

8) Divers

La Chambre de Commerce demande le retrait de la modification prévue à l'article L. 542-10(4) qui dispose que les modalités de compensation se font dès lors sous forme de congé ou indemnité compensatoire au lieu de temps de travail. Cette modification représente en effet une augmentation du coût à supporter par les entreprises comme le temps de travail tel qu'il est défini dans la législation actuelle se réfère au salaire de base tandis que le congé prévu comme compensation dans le texte sous avis est basé sur la moyenne des trois derniers mois, ce qui représente forcément un coût plus élevé pour les entreprises.

L'article L. 542-11(2)7 dispose que la note d'évaluation de la délégation du personnel ou du comité mixte de l'entreprise de plus de 15 salariés contribue dès lors à définir l'éligibilité de la demande de cofinancement tandis qu'actuellement, elle leur est simplement soumise pour avis. La Chambre de Commerce demande le retrait pur et simple de la nouvelle disposition comme elle présente un obstacle supplémentaire à franchir par les entreprises qui veulent s'investir dans la formation professionnelle continue.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce ne peut approuver le projet de loi sous avis que partiellement et insiste sur la prise en compte de ses remarques.

