

N° 6308²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2011-2012

PROJET DE LOI

modifiant le Code du Travail

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

**sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal
modifiant le règlement grand-ducal modifié du 22 janvier 2009
pris en exécution de**

- 1. la section 2 du chapitre II du titre IV du Livre V du Code du Travail**
- 2. la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès
aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi
qu'à certaines professions libérales**

(11.10.2011)

Par courrier du 8 juillet 2011, Madame Mady Delvaux-Stehres, Ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle (MENFP), a soumis le projet de loi et le projet de règlement grand-ducal sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés.

*

**OBSERVATIONS RELATIVES AU PROJET DE LOI ET
AU PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL**

L'objet des projets de loi et de règlement grand-ducal est de concrétiser l'accord entre le Gouvernement et l'Union des entreprises luxembourgeoises de décembre 2010 en ce qui concerne le relèvement du taux de cofinancement de l'Etat des frais de formation professionnelle continue.

Le taux de l'aide directe actuellement limité à 14,5% est augmenté à 20%, voire à 35% pour les frais de salaire des personnes qui n'ont pas de diplôme officiellement reconnu et pour les salariés âgés de plus de 45 ans. Ces modifications en faveur des entreprises correspondent à des avantages financiers considérables. En chiffres relatifs les augmentations prévues représentent 38% et 241% respectivement.

Les auteurs du projet de loi veulent justifier ces mesures par la nécessité d'investissements plus efficaces et ciblés afin d'améliorer les systèmes d'éducation et de formation pour doter les citoyens des compétences et des aptitudes recherchées par le monde du travail. Notre chambre professionnelle souscrit aux objectifs visés, mais s'interroge sur le bien-fondé et les résultats escomptés des mesures proposées.

A titre comparatif: le Gouvernement a décidé de porter l'aide aux entreprises prenant sous contrat des apprentis CCP (certificat de capacité professionnelle) à 40%. Jusqu'en date de ce jour – fin septembre 2011 – il semble que cette mesure ne donne guère de résultats. La CSL est d'ailleurs d'avis que la démarche préconisée qui consiste à subventionner les entreprises ne donne jamais l'effet désiré. Peut-être faut-il agir directement sur les salariés en leur proposant un crédit formation et en mettant en place un congé individuel de formation amélioré, voire sur les institutions de formation afin de leur permettre d'offrir des formations ciblées à meilleur prix.

En 2008 l'Etat luxembourgeois a participé au cofinancement de la formation continue dans les entreprises à hauteur de 44,8 millions d'euros (dernier chiffre validé par le MENFP). Or, la formation continue profite d'abord aux salariés les mieux formés. Les personnes occupant des emplois peu qualifiés, à temps partiel ou précaires de même que les salariés plus âgés sont souvent exclus des actions de formation. Notre chambre professionnelle est persuadée qu'une régulation et une gestion paritaire de la formation continue dans les entreprises permettrait de trouver et de combiner véritablement les intérêts de l'entreprise et de ses salariés. Elle est déçue que le législateur n'ait pas saisi l'occasion d'impliquer davantage les représentants salariaux dans le processus de décision de la formation professionnelle continue. Le bilan de formation et le plan de formation constituent un acte unilatéral de l'employeur et ne font pas l'objet d'un accord avec les représentants du personnel. Ces derniers sont au mieux consultés et n'ont pas les moyens de modifier lesdits plans, si ce n'est à la marge.

En ce qui concerne le remboursement des frais de salaire par l'Etat à hauteur de 35%, notre chambre professionnelle est étonnée que celui-ci puisse se justifier par une condition unique: l'âge de l'apprenant doit être supérieur ou égal à 45 ans. La CSL ne peut se rallier à cette politique de dépense aveugle qui dénature le sens même de la formation professionnelle continue, à savoir contribuer à l'avancement professionnel des salariés et à leur promotion sociale ainsi qu'à la pérennité de l'entreprise. La CSL se doit d'insister à ce que des conditions supplémentaires soient respectées pour cofinancer le salaire des personnes en deuxième partie de carrière. Elle propose de réserver le taux supérieur de 35% exclusivement aux personnes ayant

- plus de 15 ans d'activité professionnelle
et
 - au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise
et
 - n'ayant plus bénéficié de formation continue depuis plus de cinq ans
- OU**
- dont les compétences sont menacées d'obsolescence.

Dans leur lettre datée au 8 avril 2011 les syndicats OGBL, LCGB et ALEBA avaient insisté à ce que l'augmentation du taux de cofinancement soit réservée exclusivement à 3 catégories de salariés qui jusqu'à présent ont peu bénéficié des dispositions de la loi réglementant l'accès collectif de la formation professionnelle continue, à savoir:

- les travailleurs handicapés;
- les femmes et les hommes qui reprennent leur activité après une période d'interruption;
- les salariés en deuxième partie de carrière qui remplissent les conditions explicitées à l'alinéa précédent.

La CSL se rallie à la position des syndicats prémentionnés et regrette que le législateur ne veuille pas prendre en considération leurs revendications.

Par ailleurs le projet de loi sous avis prévoit également une plus grande harmonisation au niveau de l'éligibilité des offreurs de formation pour organiser des activités de formation au sens des dispositions de la loi de la formation professionnelle continue et des lois réglementant le congé formation et le congé linguistique.

Là non plus la CSL ne peut être d'accord avec cette façon de procéder. L'accès collectif et l'accès individuel à la formation sont des dispositifs de formation différents qui poursuivent des finalités spécifiques: le congé individuel de formation est un moyen pour les salariés de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel alors que l'accès collectif favorise plutôt des actions de formation liées à l'adaptation et à l'évolution de l'emploi.

De ce fait une généralisation au niveau des offreurs de formation éligibles et par conséquent de l'offre de formation ne nous paraît pas opportune. Ceci est d'autant plus vrai pour des organismes privés de l'étranger où un contrôle de qualité n'est guère possible.

La CSL attire l'attention du législateur que la loi ne dispose que pour l'avenir, elle n'a point d'effet rétroactif (ex.: les entreprises présentant un plan de formation d'un montant total supérieur à 75.000 € nécessitent l'approbation ministérielle au préalable afin de pouvoir bénéficier d'un cofinancement étatique). Ceci étant, le droit au cofinancement suivant les nouveaux pourcentages proposés ne peut être acquis avant le jour de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Au vu des observations qui précèdent et en considérant surtout les avantages financiers décernés aux entreprises, notre chambre professionnelle considère légitime de revendiquer également des améliorations en ce qui concerne l'accès individuel à la formation. Plus particulièrement la CSL plaide

- pour l'introduction d'une aide financière et matérielle aux salariés qui s'engagent dans leur formation continue personnelle,
- pour l'instauration d'un congé VAE (validation des acquis de l'expérience) et
- pour un accès plus large aux différentes possibilités d'apprentissage débouchant sur des certifications reconnues: entre autres il importe de faciliter l'accès à l'enseignement secondaire et universitaire aux personnes qui n'ont pas achevé leurs études secondaires mais qui peuvent faire valoir des compétences pertinentes acquises en dehors de l'école.

La CSL revendique une refonte des textes législatifs lui soumis pour avis au vu des observations émises ci-avant. Elle ne peut pas approuver la version actuelle des projets de loi et de règlement grand-ducal réglementant l'accès collectif des salariés à la formation professionnelle continue.

Luxembourg, le 11 octobre 2011

Pour la Chambre des salariés,

La Direction,
René PIZZAFERRI
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

L'avis a été adopté à l'unanimité.

