

# AVIS

DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS



**CHAMBRE  
DES MÉTIERS**  
LUXEMBOURG

De Partner  
vum Handwierk

Publié le



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

---

## Avis de la Chambre des Métiers

Par sa lettre du 10 mai 2023, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi n° 8234 repris sous rubrique<sup>1</sup>.

Le projet de loi sous avis vise à introduire un programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences à destination des entreprises luxembourgeoises, notamment de petite et moyenne taille. Il entend modifier ainsi le Code du travail, par l'insertion d'un nouveau chapitre IV, au titre du livre V, intitulé « Programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » (articles L. 514-1 à 514-10 nouveaux).

Le programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences portera la dénomination « Skills-Plang », dans la continuité du projet-pilote « Luxembourg Digital Skills Bridge » lancé en 2018 dont le « Skills-Plang » constitue une institutionnalisation de l'offre de service mise en avant lors du projet « Luxembourg Digital Skills Bridge ». Ce nouveau programme se base ainsi aussi bien sur les leçons tirées de ce premier projet-pilote, que sur les discussions menées avec les partenaires sociaux au sein du « Skills-Dësch » et du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTTE), tout comme sur les conclusions présentées par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) dans son étude du 23 février 2023 relative à la « Skills Strategy » à Luxembourg.

Dans un contexte de pénurie de main d'œuvre qualifiée qui gêne fondamentalement les entreprises artisanales luxembourgeoises<sup>2</sup> dans leurs activités, l'inadéquation entre les compétences recherchées et celles qui sont disponibles continue à impacter directement

---

<sup>1</sup> Dossier parlementaire n° 8234, disponible [ici](#).

<sup>2</sup> Une tendance croissante selon les chiffres de la Chambre des Métiers, voire notamment l'évolution 2009-2019 (disponible [ici](#)) ainsi que 2019-2022 (disponible [ici](#))

les métiers artisanaux qui sont en train de se transformer sous les impulsions technologiques, environnementales, règlementaires et plus généralement sociétales. Il apparaît dès lors comme indispensable de soutenir la formation professionnelle et de continuer à investir dans la formation continue tout au long de la vie pour sécuriser l'employabilité des salariés et d'agir de manière préventive contre le chômage.

Partant des constats des auteurs du projet de loi sous avis que, premièrement, « *les aides [...] du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse qui existent actuellement ne suffisent pas à contribuer à inciter les entreprises à investir dans des actions de requalifications (re-skilling), ou de montée en compétences (up-skilling) de leurs personnel* » et que l'étude de l'OCDE relative à la « Skills Strategy » au Luxembourg de février 2023 met en avant la nécessité de déployer de nouvelles incitations financières capables de répondre de manière « *plus proactive aux besoins critiques en matière de up-skilling et reskilling* », la Chambre des Métiers accueille favorablement, sur le principe, l'ambition du projet de loi sous avis en ce qu'il entend apporter un support financier aux entreprises luxembourgeoises pour faire face aux changements structurels de leurs activités et métiers et d'en anticiper au mieux les impacts, par le biais de la formation professionnelle continue. Avec un taux de cofinancement plus élevé que celui proposé au travers des aides traditionnelles dans le cadre de l'accès collectif à la formation continue, notamment pour les petites et moyennes entreprises, le dispositif d'aides financières à la formation compris dans le Skills-Plang, représente une véritable opportunité pour les entreprises de former leurs salariés pour préparer au mieux leurs activités aux changements structurels qui se profilent.

Le triple objectif du dispositif « Skills-Plang » est ainsi louable en ce qu'il vise à :

- assurer le maintien dans l'emploi des salariés via des trajectoires (réalisables) de montées en compétences (« *up-skilling* ») et de requalifications en interne (« *reskilling* »),
- consolider l'employabilité générale des salariés formés et lutter ainsi contre le chômage, et
- renforcer la compétitivité et la résilience des entreprises en anticipant et développant les compétences dont le marché luxembourgeois en général a besoin.

La Chambre des Métiers souligne, favorablement, l'importance du dispositif dans le contexte du développement d'une véritable stratégie nationale pour les compétences.

Plus spécifiquement, le Skills-Plang cible exclusivement les salariés ayant un besoin spécifique, en favorisant d'une part les montées en compétences (« *up-skilling* ») et en facilitant d'autre part, les requalifications en interne à l'entreprise (« *re-skilling* »), afin de rester employables sur le marché de l'emploi. Seuls les up-skillings/re-skillings intensifs, qui nécessitent au moins 120 heures de formation (endéans 24 mois au maximum pour bénéficier du cofinancement étatique), seront couverts par ce programme. Il s'agit dès lors de formations à forte intensité, dont la mise en œuvre impactera forcément l'organisation du travail au sein des entreprises. Le critère d'intensité, certainement important pour un up-skilling ou un re-skilling digne de ce nom, aura comme conséquence une absence prolongée d'un ou plusieurs salariés, ce qui peut dissuader certaines petites ou moyennes entreprises de considérer la formation continue professionnelle visée par le dispositif sous avis. La Chambre des Métiers estime ainsi qu'il serait opportun de délaissier un simple critère d'intensité au profit d'une analyse plus

holistique et qualitative des formations retenues dans le plan de formation finalement agréé dans le cadre du dispositif.

Face à ce constat, il est vrai que le Skills-Plang répond, en ce sens, à des besoins plus spécifiques par rapport aux autres programmes collectifs de formation continue régulière cofinancés, et il exclut, de ce fait, tout cumul avec d'autres aides à la formation professionnelle continue. L'entreprise devra ainsi évaluer si le Skills-Plang est effectivement plus avantageux que les autres mesures de soutien en matière de formation (continue), notamment en raison des frais de consultance qui pourraient rester à sa charge, si elle n'accède finalement pas au Skills-Plang. Ici encore, la Chambre des Métiers constate qu'il y a un risque considérable que les petites et moyennes entreprises, qui sont les premières visées par le présent projet de loi, soient in fine dissuadées d'avoir recours au Skills-Plang, cette fois-ci au regard de l'impact financier éventuel.

La mise en œuvre effective du Skills-Plang se fait en trois étapes. Dès lors qu'une entreprise (i) constate une « transformation de ses activités ou besoins en compétences suite à de nouvelles tendances structurelles du marché économique », elle peut (ii) introduire une demande auprès de l'ADEM afin de participer au programme de gestion prévisionnelle de sa main-d'œuvre et de l'établissement d'un plan de développement des compétences de ses salariés. Cela aboutira, pour les salariés concernés, à la (iii) détermination de formations adaptées et cofinancées par l'Etat, dans le cadre du Skills-Plang. Sans aller dans le détail des différentes démarches administratives à remplir par l'entreprise concernée, la Chambre des Métiers estime que le régime envisagé par le projet de loi comporte une certaine lourdeur administrative contraignante et un écueil financier relativement important. Force est de constater que ces trois phases (préliminaire, préparation du plan et mise en œuvre du plan) restent relativement complexes dans le cadre de leur déploiement, qui peut en outre être long. La Chambre des Métiers s'interroge donc sérieusement sur l'adhésion des entreprises artisanales (et des entreprises luxembourgeoises en général) à un tel dispositif, sachant des défis quotidiens que doivent relever ces dernières.

La démarche du Skills-Plang prévoit également que l'entreprise se fasse accompagner par des consultants externes agréés disposant soit du titre de « consultant agréé » soit du titre d'« entreprise de conseil agréée » après délivrance d'un agrément (valable pour trois ans et reconductible sur demande écrite) par le ministre sur avis de l'ADEM. Alors que le projet de loi sous avis ne précise pas les modalités de sélection des consultants (ou entreprises de conseil), la Chambre des Métiers se pose de sérieuses questions quant aux qualifications et expertises requis pour les consultants (ou entreprises de conseil), notamment au regard de la diversité potentielle des secteurs d'activités susceptibles de profiter du nouveau dispositif. La Chambre des Métiers demande ainsi que le projet de loi soit complété par une liste des consultants agréés, mentionnant le ou les secteurs d'activités qui relèvent de leur expertise, pour donner les moyens aux différentes entreprises de choisir un consultant compétent. Ceci est d'autant plus important dans le secteur de l'Artisanat dont les petites entreprises notamment ne connaissent pas ou peu le marché du conseil. L'identification des expertises sectorielles des consultants devra évidemment être corroborée par des critères clairs, précis et non-équivoques, à vérifier par le ministère en charge d'arrêter ladite liste.

Dans cette lignée, la Chambre des Métiers note également que le dispositif du Skills-Plang vise prioritairement des formations offertes par des organismes de formation

agréés au Luxembourg. Si cette vision est certainement à saluer, il s'agira néanmoins de s'assurer que l'offre de formation sur le marché luxembourgeois s'adapte au mieux et le plus rapidement possible aux besoins, activités, métiers et compétences identifiés afin de garantir l'adéquation nécessaire entre l'offre et la demande de formation.

Finalement, en ce qui concerne les frais directs de formation, la Chambre des Métiers note que le projet de loi sous avis ne prévoit actuellement pas d'obligation de remboursement de ces frais à l'entreprise par le salarié dans le cas où ce dernier serait démissionnaire (sauf pour faute grave de l'employeur) ou serait licencié et ce, alors même qu'un pourcentage de ces frais de formation restera à charge de l'employeur. La Chambre des Métiers estime dans ce contexte que le projet de loi devrait s'aligner sur les solutions retenues dans le cadre d'autres formations pour lesquels l'entreprise peut d'office réclamer le remboursement des frais lorsque la formation a été agréée (suivant les modalités prévues aux articles L. 542-15 et L. 542-16-16 du Code du travail) ou, à défaut d'agrément de la formation, si l'entreprise a prévu un tel remboursement dans le contrat de travail ou un avenant (suivant les modalités prévues à l'article L. 542-16 du Code du travail).

Dans le même ordre d'idées, la Chambre des Métiers reste dans l'expectative quant au non-remboursement des frais de formation (ainsi que le salaire) par le salarié en cas de « *non-participation, refus, abandon du salarié* » ou en cas de « *taux de présence inférieur à 80%* » alors même que ces événements ne sont pas imputables à l'entreprise.

\* \* \*

La Chambre des Métiers est convaincue que pour relever les nombreux défis auxquels ses ressortissants sont confrontés, notamment dans le cadre des transitions verte et digitale, et les évolutions structurelles et les transformations d'emplois y afférant, il va falloir se former plus régulièrement et plus longtemps et que le projet de loi sous avis permettra aux entreprises de bénéficier d'un support financier permettant d'anticiper les impacts des évolutions susmentionnées sur les besoins en compétences.

Devant ce constat fondamental, la Chambre des Métiers peut approuver le projet de loi lui soumis pour avis sous la réserve expresse de la prise en considération de ses observations ci-avant formulées.

Luxembourg, le 11 août 2023

Pour la Chambre des Métiers



Tom WIRION  
Directeur Général



Tom OBERWEIS  
Président



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère du Travail, de l'Emploi et  
de l'Économie sociale et solidaire

Luxembourg, le 10 mai 2023

**Chambre des Métiers**  
**b.p. 1604**  
**L-1016 LUXEMBOURG**

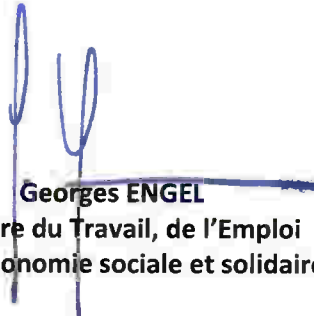
Agent en charge            Nadine Welter  
Tel :                            247-86315  
Courriel :                    Nadine.welter@mt.etat.lu  
Référence interne            GE/nw/sl

Concerne :            **Projet de loi portant modification:**  
                              **1° introduction d'un programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des**  
                              **compétences et ;**  
                              **2° modification du Code du travail**

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir en annexe le projet de loi sous rubrique avec prière de bien vouloir le soumettre à l'avis de votre chambre professionnelle.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments très distingués.

  
**Georges ENGEL**  
**Ministre du Travail, de l'Emploi**  
**et de l'Économie sociale et solidaire,**



**Projet de loi portant modification :  
1° de l'article L. 413-4 du Code du travail et ;  
2° de la loi modifiée du 4 avril 1924 portant création de chambres  
professionnelles à base électorale**

**I. EXPOSE DES MOTIFS**

Lors des dernières élections sociales en 2019, certaines incohérences concernant le droit de vote aux élections pour la Chambre des salariés ont été constatées. En effet, il est apparu que certaines catégories de salariés, qui pourtant cotisent à la Chambre des salariés, ne figurent pas sur la liste des électeurs établie par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sur base des données fournies par le Centre commun de la Sécurité sociale.

En effet, il s'est avéré que les apprentis, les demandeurs d'emploi indemnisés et les bénéficiaires d'une aide financière ou d'une mesure en faveur de l'emploi sont privés du droit de vote.

Il en est de même des salariés et apprentis en congé parental à temps plein qui sont pourtant des ressortissants de la Chambre des salariés et qui doivent donc pouvoir participer aux élections, tant en qualité d'électeur que de candidat.

Pour les salariés ou apprentis, qui bénéficient d'un congé parental à temps plein, l'article L. 234-47, paragraphe 5, du Code du travail énonce que leur contrat de travail est suspendu intégralement pendant la durée du congé parental. Cette suspension ne doit néanmoins pas les exclure du bénéfice du paragraphe premier de l'article 41 de la loi modifiée de 1924 :

*« 1. les salariés, qui sont occupés, au moment de la publication de la date des élections, dans le cadre d'un contrat de travail régi par les articles L. 121-1 et suivants du Code du travail et qui sont déclarés à ce titre, à la même date, auprès de l'assurance maladie luxembourgeoise, autres que ceux visés à l'article 43ter de la présente loi. ».*

Il s'ensuit qu'au moment de l'établissement des listes électorales, les personnes en congé parental à temps plein doivent donc conserver leur droit de vote actif et leur droit de vote passif.

L'article 3 de la loi modifiée de 1924 permet aux chambres professionnelles de percevoir une cotisation auprès de leurs ressortissants. Le paiement de la cotisation est donc subordonné à la qualité de ressortissant. De même, l'article 5 de la même loi octroie le droit de vote à tous les ressortissants d'une chambre professionnelle.



Il apparaît que ce n'est que par omission que l'article 41 de la même loi n'énumère pas les apprentis, les bénéficiaires du congé parental à temps plein et les demandeurs d'emploi indemnisés comme étant qualifiés pour participer aux élections de la Chambre des salariés.

Dans un souci d'équité, il convient de redresser cette absence de concordance et de les ajouter.

Par ailleurs, parmi les apprentis se trouvent également des jeunes âgés entre seize et dix-huit ans. C'est pourquoi, l'âge pour être électeur doit être abaissé à seize ans. Ce d'autant plus que pour les élections des délégués du personnel, eu égard à la suppression de la délégation des jeunes travailleurs, le droit de vote actif a été accordé aux salariés âgés de seize ans au moins. Pour cette raison, il semble important de porter la limite d'âge pour être électeur de dix-huit à seize ans, tout en maintenant à dix-huit ans la limite d'âge pour être éligible.

Ensuite, le présent projet vise à apporter une clarification au niveau de l'article L. 413-4 du Code du travail, étant donné que la lecture actuelle du point 2 du paragraphe premier suscite des doutes quant à la question si les salariés dont le contrat de travail est suspendu, par exemple lorsqu'ils sont en congé parental à temps plein, sont éligibles pour l'élection des délégués du personnel ou pas.

En principe, la suspension du contrat de travail ne devrait pas avoir d'incidence sur la qualité d'électeur ou de candidat du salarié de sorte qu'il y a lieu de procéder à une modification du dispositif en question afin d'éviter toute discussion quant à son interprétation et en vue d'assurer la participation des salariés en congé parental à temps plein aux prochaines élections sociales.

## **II. TEXTE DU PROJET**

**Art. 1<sup>er</sup>.** A l'article L. 413-4, paragraphe premier, point 2, du Code du travail, les termes « être occupés dans l'entreprise d'une façon ininterrompue pendant les » sont remplacés par les termes « avoir une ancienneté dans l'entreprise d'au moins ».

**Art. 2.** La loi modifiée du 4 avril 1924 portant création de chambres professionnelles à base électorale est modifiée comme suit :

**1°** A l'article 5, le nombre « 18 » est remplacé par le nombre « 16 » ;

**2°** A l'article 6, paragraphe 2, l'alinéa 3 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Ne peuvent être admis comme preuve de justification de la condition d'honorabilité précitée que les attestations, certificats et documents datant de moins de trois mois à partir de leur établissement. »

**3°** L'article 41, paragraphe premier, est modifié comme suit :

- a) au point 1 les termes « et apprentis » sont ajoutés entre les termes « les salariés » et « , qui sont occupés, » et les termes « ou d'un contrat d'apprentissage régi par les articles L. 111-1 et suivants du même code » sont ajoutés entre les termes « du Code du travail » et « et qui sont déclarés à ce titre » ;
- b) le signe de ponctuation à la fin du point 3 est remplacé par un point-virgule ;
- c) deux nouveaux points sont ajoutés derrière le point 3 et prennent la teneur suivante :
  - « 4. les personnes bénéficiaires d'une indemnité de chômage complet au titre d'une occupation visée aux points 1 et 2 ci-avant au moment de la publication de la date des élections, ainsi que les demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une aide financière ou d'une mesure en faveur de l'emploi au moment de la publication de la date des élections ;
  5. les salariés et apprentis, qui bénéficient d'un congé parental à temps plein au moment de la publication de la date des élections. ».

### **III. COMMENTAIRE DES ARTICLES**

#### **Ad. Art. 1.**

L'article 1<sup>er</sup> du présent projet vise à apporter une clarification au niveau de l'article L. 413-4 du Code du travail, étant donné que la lecture actuelle du point 2 du paragraphe premier suscite des doutes quant à la question d'éligibilité des salariés pour l'élection des délégués du personnel dont le contrat de travail est suspendu, par exemple lorsque les salariés sont en congé parental à temps plein.

En principe, la suspension du contrat de travail ne doit pas avoir une incidence sur la qualité d'électeur ou de candidat du salarié parce que le contrat de travail continue à exister pendant cette période de suspension.

Etant donné que le contrat de travail d'un salarié en congé parental est suspendu pendant toute la durée du congé (Article L. 234-47 (5) du Code du travail), et vu que l'ancienneté du salarié en congé parental n'est pas interrompue, il est proposé de remplacer la notion d'occupation par la notion d'ancienneté afin d'éviter toute discussion quant à l'interprétation de l'article L. 413-4 et d'assurer ainsi la participation des salariés en congé parental aux prochaines élections sociales.

#### **Ad. Art. 2.**

##### **Point 1°**

Etant donné que le présent projet de loi vise à ouvrir le droit de vote actif et passif aux apprentis et vu que parmi les apprentis se trouvent également des jeunes âgés entre 16 et 18 ans, ce projet de loi vise à porter l'âge pour pouvoir voter de 18 à 16 ans.

Pour les élections des délégués du personnel, eu égard à la suppression de la délégation des jeunes travailleurs, le droit de vote actif a été accordé aux salariés âgés de 16 ans au moins par la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises.

La limite d'âge pour être électeur passe dès lors de 18 à 16 ans, tout en maintenant à 18 ans la limite d'âge pour être éligible.

##### **Point 2°**

Il s'est avéré qu'en pratique, le Tribunal de paix exige des personnes qui déposent leur candidature pour les élections de la Chambre des salariés un extrait du casier judiciaire délivré depuis moins d'un mois, alors que la loi actuelle ne fixe aucun délai de validité dudit extrait. Il convient donc de fixer dans la loi un délai de validité dudit extrait pour des raisons de clarté et de transparence.

Par conséquent, la modification apportée à l'article 6 vise, d'une part, à supprimer l'obligation actuelle de produire deux extraits de casier judiciaire pour les personnes dont la durée de résidence au Luxembourg est inférieure à 5 ans et, d'autre part, à préciser que les attestations, certificats et documents ne peuvent servir comme preuves de justification de la condition d'honorabilité qu'à condition d'avoir été émis moins de 3 mois avant leur présentation.

En effet, le délai de validité d'un mois tel qu'actuellement exigé par le Tribunal de paix est trop court, notamment pour les frontaliers.

### **Point 3°**

Le présent article vise à octroyer le droit de vote actif et passif aux apprentis, aux personnes bénéficiaires d'une indemnité de chômage complet et aux demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une aide financière ou d'une mesure en faveur de l'emploi, ainsi qu'aux salariés ou apprentis, qui bénéficient d'un congé parental à plein temps, au moment de la publication de la date des élections.

Cette ouverture s'explique par le fait que ces catégories de personnes paient une cotisation à la Chambre des salariés, raison pour laquelle elles doivent figurer sur la liste des salariés ayant le droit de participer aux élections de la Chambre des salariés.

## **IV. FICHE FINANCIERE**

Le présent projet de loi n'a pas d'impact financier.

## V. TEXTE COORDONNE

### I) Extrait du Code du travail

#### Art. L. 413-4.

(1) Pour être éligibles, les salariés doivent remplir les conditions suivantes:

1. être âgés de dix-huit ans au moins, au jour de l'élection;
2. ~~être occupés dans l'entreprise d'une façon ininterrompue pendant les~~ **avoir une ancienneté dans l'entreprise d'au moins** douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections;
3. être soit Luxembourgeois, soit être autorisé à travailler sur le territoire.

(2) Les parents et alliés jusqu'au quatrième degré du chef d'entreprise, les gérants, les directeurs et le responsable du service du personnel de l'entreprise ne peuvent être élus membres titulaires ou suppléants d'une délégation du personnel.

### II) Loi modifiée du 4 avril 1924 portant création de chambres professionnelles à base élective (extraits)

#### Art. 5.

Sont électeurs tous les ressortissants d'une chambre professionnelle âgés de ~~18~~ **16** ans accomplis, sans préjudice d'autres conditions d'électorat prévues par les dispositions particulières régissant les différentes chambres.

#### Art. 6.

(1) Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans accomplis, sans préjudice d'autres conditions d'éligibilité prévues par les dispositions particulières régissant les différentes chambres.

(2) Sont exclus de l'éligibilité:

1. les condamnés à des peines criminelles;
2. ceux qui, en matière correctionnelle, sont privés du droit de vote par condamnation;
3. ceux qui sont condamnés pour banqueroute ou qui sont en état de faillite;
4. les majeurs en tutelle.

Les preuves concernant les conditions précitées sont rapportées moyennant les attestations, certificats et autres documents prévus par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives luxembourgeoises.

~~Lorsque le candidat réside au Grand-Duché depuis moins de cinq ans, il doit en outre produire les documents équivalents émanant de l'autorité compétente de l'Etat de résidence antérieur.~~

**Ne peuvent être admis comme preuve de justification de la condition d'honorabilité précitée que les attestations, certificats et documents datant de moins de trois mois à partir de leur établissement.**

Lorsque le candidat réside à l'étranger, seuls les documents équivalents émanant de l'autorité compétente de l'Etat de résidence sont à produire.

#### **Art. 41.**

(1) Sont qualifiés pour participer à l'élection des délégués composant la Chambre des salariés :

1. les salariés **et apprentis**, qui sont occupés, au moment de la publication de la date des élections, dans le cadre d'un contrat de travail régi par les articles L. 121-1 et suivants du Code du travail **ou d'un contrat d'apprentissage régi par les articles L. 111-1 et suivants du même code** et qui sont déclarés à ce titre, à la même date, auprès de l'assurance maladie luxembourgeoise, autres que ceux visés à l'article 43ter de la présente loi ;

2. les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois ;

3. les personnes bénéficiant d'une pension au titre d'une occupation visée aux points 1. et 2. ci-avant au moment de la publication de la date des élections ;

**4. les personnes bénéficiaires d'une indemnité de chômage complet au titre d'une occupation visée aux points 1 et 2 ci-avant au moment de la publication de la date des élections, ainsi que les demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une aide financière ou d'une mesure en faveur de l'emploi au moment de la publication de la date des élections ;**

**5. les salariés et apprentis, qui bénéficient d'un congé parental à temps plein au moment de la publication de la date des élections.**

(2) Sont éligibles, sans préjudice des dispositions de l'article 6 de la présente loi, les électeurs âgés de 18 ans au moins au jour de l'élection, à condition, en ce qui concerne les ressortissants non membres d'un Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen et de la Confédération helvétique d'être en possession d'un permis de travail valable de type B ou C conformément aux articles 2 et 3 du règlement grand-ducal modifié du 12 mai 1972 déterminant les mesures applicables pour l'emploi des étrangers sur le territoire du Grand-Duché, ainsi que des documents exigés par la loi modifiée du 28 mars 1972 concernant: 1) l'entrée et le séjour des étrangers; 2) le contrôle médical des étrangers et 3) l'emploi de la main-d'œuvre étrangère.



## **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**

### **I. EXPOSE DES MOTIFS**

Depuis des années, de nombreuses évolutions et tendances structurelles (technologiques, réglementaires, environnementales, sociétales) bouleversent les activités des entreprises de tous les secteurs. Certains métiers sont créés en conséquence, d'autres disparaissent, et une grande partie se trouve transformée significativement. L'organisation de coopération et de développement économiques (ci-après OCDE) estime que 14% des postes occupés ont une forte probabilité d'être automatisés, et 32% des emplois se verront transformés significativement par l'automatisation (OECD Employment Outlook, 2019).

Ces transformations impactent les besoins en compétences du marché de l'emploi. Afin de sécuriser l'employabilité des salariés et d'agir de manière préventive contre le chômage, il est primordial d'investir dans la formation professionnelle continue. Le Forum économique mondial estime que 95% des personnes occupant un emploi à haut risque d'automatisation ou de transformation ont des perspectives d'emploi viables et désirables, en passant par une formation qui peut durer entre quelques mois et deux ans (World Economic Forum, Towards a Reskilling Revolution, 2019). Les aides à la formation professionnelle continue du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse sont indispensables, mais ne suffisent pas pour inciter les entreprises à investir dans les requalifications (reskilling) ou montées en compétences significatives (upskilling) de leur personnel.

Sur base des dernières données disponibles de l'enquête sur les entreprises en Europe (ECS, 2019), seulement 32 % des employeurs au Luxembourg offrent une formation à la plupart de leur personnel, ce qui est inférieur à la moyenne de l'UE (35%), avec une part encore plus faible pour les micros, petites et moyennes entreprises. On estime que 43% des adultes au Luxembourg participent à une formation formelle ou non formelle au cours d'une année (Adult Education Survey, 2016) et 16% au cours d'un mois (Labour Force Survey, 2020), avec une part nettement plus faible (6%) pour les adultes ayant déjà un niveau d'éducation bas et qui sont donc plus exposés au risque de chômage. En effet, dans les pays de l'OCDE, seulement 37% des travailleurs à fort risque d'automatisation ont reçu une formation professionnelle sur les 12 derniers mois, comparé à 63% pour les travailleurs à faible risque d'automatisation (OECD Employment Outlook, 2019).

Comme le souligne l'étude de l'OCDE sur la « Skills Strategy » au Luxembourg (publiée le 23 février 2023), dans le contexte des mégatendances actuelles, il est urgent d'envisager de nouvelles incitations financières qui répondent de manière plus proactive aux besoins critiques en matière de upskilling et reskilling. Alors que les aides à la formation existantes s'appliquent à tous les types de formation professionnelle continue, le nouveau dispositif, qui doit apporter un soutien financier plus important, doit cibler les salariés qui ont besoin d'un reskilling ou upskilling intensif pour rester employables, et ne doit couvrir que les formations qui contribuent à l'employabilité générale du salarié. Cela nécessite non seulement un soutien financier plus important, mais aussi du support méthodologique aux employeurs pour identifier les salariés concernés, pour définir les parcours de requalification ou de montée en compétences, et pour élaborer les plans de formation. Le Forum économique mondial a estimé, sur la base de l'exemple des États-Unis, en comparant les coûts de formation aux coûts associés au licenciement d'un salarié et à l'embauche d'un nouveau, que le financement d'un tel reskilling ou upskilling intensif est rentable du point de vue de l'employeur dans au moins 25% des cas, mais devient rentable du point de vue du gouvernement, en tenant compte des indemnités de chômage, dans au moins 77 % des cas. On peut s'attendre à ce que ces pourcentages soient nettement plus élevés dans un pays européen où la protection sociale est plus forte. Mais ils montrent également que le soutien financier du gouvernement est essentiel.

C'est dans ce contexte qu'en 2018 déjà, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, le ministère de l'Économie et l'Agence pour le développement de l'emploi, ont lancé le projet pilote « Luxembourg Digital Skills Bridge » (LDSB), avec le but d'anticiper les répercussions des évolutions technologiques sur l'emploi et de tester la pertinence d'un accompagnement des entreprises et de leurs salariés dans la transformation des emplois et des compétences.

Entretemps, la pandémie a davantage accéléré les bouleversements du marché de l'emploi et a renforcé l'inadéquation entre compétences demandées et disponibles. Suite à ces constats, le Gouvernement a mis en place le « Skills-Dësch », une plateforme qui réunit Gouvernement et partenaires sociaux pour concevoir et mettre en œuvre une stratégie en matière de compétences.

Une action prévue par le « Skills-Dësch » est l'institutionnalisation d'une offre de services telle que pilotée dans le projet LDSB. L'Agence pour le développement de l'emploi a élaboré le concept pour un tel programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, nommé « Skills-Plang », en considérant les leçons tirées du projet pilote LDSB. Ce concept a été présenté pour consultation aux partenaires sociaux lors des réunions du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi du 28 juin 2022 et du 4 octobre 2022, et un accord de principe sur ce nouveau programme a été conclu. Le présent projet de loi tient compte des échanges à l'occasion de ces deux réunions.



## II. TEXTE DU PROJET

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

1° Il est ajouté un nouveau chapitre IV 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 :

« 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 ;

« 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 ;

« 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 ;

« 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 ou dans une autre entreprise ;

« 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 ;

« micros, petites, moyennes et grandes entreprises » : entreprises telles que définies par la loi 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 point 18 du règlement 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 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 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 ou de l'entreprise de conseil agréée 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.

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 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 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 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 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, 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.

L'Agence pour le développement de l'emploi évalue, sur avis du Service de la formation professionnelle, 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 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 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 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. Dans le cadre de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation, le Fonds pour l'emploi rembourse :

(1) 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 la préparation du plan de formation dans les limites fixées ci-dessus :

- deux à douze jours-homme ;
- au maximum un jour-homme supplémentaire par salarié impacté.

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

- au maximum un jour-homme par salarié impacté pour son encadrement individuel pendant la transition ;
- au maximum dix jours-homme pour l'accompagnement de l'entreprise en vue de l'organisation des formations.

(2) aux moyennes entreprises : 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 la préparation du plan de formation dans les limites fixées ci-dessus :

- neuf à vingt jours-homme ;
- au maximum un jour-homme supplémentaire par salarié impacté.

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

- au maximum un jour-homme par salarié impacté pour son encadrement individuel pendant la transition ;
- au maximum dix jours-homme pour l'accompagnement de l'entreprise en vue de l'organisation des formations.

(3) aux grandes entreprises : 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 la préparation du plan de formation dans les limites fixées ci-dessus :

- douze à vingt-cinq jours-homme ;
- au maximum un jour-homme supplémentaire par salarié impacté.

Sur demande motivée dans le rapport final, peuvent s'y ajouter au maximum un jour-homme par salarié impacté pour son encadrement 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.

(5) 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.

(6) 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) aux micros et petites entreprises :

- 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 ;
- 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) aux moyennes entreprises :

- 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 ;
- 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) aux grandes entreprises :

- 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 ;
- 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 plan de formation 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 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 :

- a) deux délégués nommés par le ministre ;
- b) deux délégués nommés sur proposition du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ;
- c) deux délégués nommés sur proposition du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi ;
- d) deux délégués nommés sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans le secteur privé ;
- e) deux délégués nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs.

La présidence du Comité est assurée par un des délégués visés 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. »

**2°** A l'article L. 621-3, paragraphe premier, lettre a), du même code, les termes « ainsi que » sont remplacés par une virgule 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 ajoutés derrière les termes « du chômage partiel » ;

**3°** A l'article L. 631-2, paragraphe premier, du même code, est ajouté un nouveau point 52 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 chapitre IV, titre premier, livre V du présent Code. »



### III. COMMENTAIRE DES ARTICLES

#### Ad. Article unique

##### Ad. Point 1°

Le point 1° a pour objet d'introduire le dispositif relatif au programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (ci-après « le programme Skills-Plang ») dans le Code du travail via l'insertion d'un nouveau chapitre IV dans le titre premier du livre V du même code.

Ce nouveau dispositif vise à promouvoir la formation des salariés en mettant l'accent sur la montée en compétences et la requalification professionnelle des salariés. Il vise donc à investir dans la prévention du licenciement et le maintien dans l'emploi.

Le nouveau chapitre IV est divisé en cinq sections et comprend dix articles.

#### ***Section 1.- Définitions et phase préliminaire***

La section 1 contient les définitions et la description de la phase préliminaire du programme Skills-Plang.

Cette section comprend les trois articles suivants :

##### Ad. Article L. 514-1 nouveau

Cet article comprend les définitions du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, du salarié impacté, de la montée en compétences, de la requalification, des frais directs de formation et des micros, petites, moyennes et grandes entreprises.

En ce qui concerne la définition du « programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences », il est précisé qu'il s'agit d'un programme à destination des entreprises installées sur le territoire luxembourgeois 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.

Par tendances technologiques, il y a lieu d'entendre des nouvelles technologies qui font que des métiers ou tâches sont automatisés voire effacés ou encore significativement transformés, comme par exemple les guichetiers dans les agences bancaires.

Par tendances environnementales, il y a lieu d'entendre la transition énergétique et écologique qui fait que certains métiers sont moins demandés ou significativement transformés, comme par exemple les métiers liés à des activités polluantes.

Par tendances réglementaires, il y a lieu d'entendre les nouvelles lois ou règlements, que ce soit au niveau national ou européen, qui font que certains métiers sont moins demandés ou significativement transformés, comme par exemple les métiers liés à la réglementation du secteur financier.

Par tendances sociétales, il y a lieu d'entendre par exemple le vieillissement de la population ou encore le changement des habitudes de consommation, qui font que certains métiers sont moins demandés ou significativement transformés.

En ce qui concerne la définition du « salarié impacté », il est précisé qu'il s'agit d'un salarié, résident ou non-résident, disposant d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 12 mois qui est à démontrer sur base de l'affiliation à la sécurité sociale, dont le poste est impacté par des tendances structurelles du marché économique, i.e. des tendances technologiques, environnementales, réglementaires ou sociétales, comme précisées ci-dessus, et qui est par conséquent en besoin d'une requalification ou d'une montée en compétences d'au moins 120 heures de formation, afin de sécuriser son employabilité au sein de l'entreprise et au-delà.

Sur base de l'expérience des programmes de formation de l'ADEM, il a été constaté qu'une véritable montée en compétences dure au minimum un mois, tandis que la requalification professionnelle dure normalement plus longtemps. Un mois correspond à environ 120 heures de formation avec l'hypothèse qu'une journée de formation dure 6 heures. Les formations en-dessous de ce seuil sont considérées comme formation continue régulière qui peuvent être cofinancées par d'autres instruments existants. Ce projet de loi vise à inciter l'investissement dans des formations plus intensives et ciblées, et ceci dans un objectif de maintien dans l'emploi.

En ce qui concerne la définition de « montée en compétences » (upskilling), il est précisé qu'il s'agit de l'acquisition de nouvelles aptitudes professionnelles permettant au salarié impacté de gérer ses futures missions dans son métier ou domaine d'activité actuel dans l'entreprise d'origine ou une autre entreprise.

En ce qui concerne la définition de « requalification » (reskilling), il est précisé qu'il s'agit de la reconversion professionnelle en vue de l'acquisition de nouveaux « savoir-faire » permettant au salarié impacté d'occuper un autre poste dans l'entreprise d'origine ou dans une autre entreprise.

La requalification doit être en ligne avec les tendances structurelles du marché économique. De plus, l'emploi actuellement occupé par le salarié impacté doit être en risque de disparition, au moins à moyen terme.

En ce qui concerne la définition des « frais directs de formation », il est précisé que ce sont des frais à payer à l'organisme de formation pour inscrire un salarié impacté à une formation et, le cas échéant, à l'examen correspondant, en y excluant les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement.

Concernant la définition des « micros, petites, moyennes et grandes entreprises », il est précisé qu'il s'agit des entreprises telles que définies par la loi 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.

L'article 3 du règlement grand-ducal du 16 mars 2005 portant adaptation de la définition des micro, petites et moyennes entreprises dispose ce qui suit :

« Art. 3 Effectifs et seuils financiers définissant les catégories d'entreprises

(1) La catégorie des micro, petites et moyennes entreprises (PME) est constituée des entreprises qui occupent moins de 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions d'euros.

(2) Dans la catégorie des PME, une petite entreprise est définie comme une entreprise qui occupe moins de 50 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan annuel n'excède pas 10 millions d'euros.

(3) Dans la catégorie des PME, une microentreprise est définie comme une entreprise qui occupe moins de 10 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan annuel n'excède pas 2 millions d'euros. »

Ad. Article L. 514-2 nouveau

Cet article fixe les conditions d'éligibilité pour les entreprises désirant participer au programme Skills-Plang.

Au paragraphe premier il est précisé que seule 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'ADEM pour se voir déclarer éligible en vue de participer au programme Skills-Plang. Ce programme lui permettra de faire face à la disparition ou la transformation profonde d'emplois existants et de 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 justifier que les conditions susvisées sont remplies, le paragraphe 2 prévoit que l'entreprise doit joindre à sa demande des documents (pièces, attestations, certificats, bilans, etc.) par lesquels elle expose une vue claire sur les tendances structurelles du marché économique qui vont l'impacter dans les années à venir et sur sa direction stratégique. A titre d'exemple, l'entreprise pourrait exposer les réflexions stratégiques qui ont éventuellement déjà été réalisées dans le cadre d'un programme de Luxinnovation. Ces documents doivent en outre prouver que l'entreprise a des besoins importants en termes de formation ou de requalification du personnel.

Une entreprise qui n'est pas à même de décrire les tendances qui l'impactent, la transformation de ses activités ou l'évolution de ses besoins en compétences n'a pas la maturité suffisante pour participer au programme Skills-Plang. Dans ce cas, il est recommandé de passer d'abord via des programmes d'accompagnement de Luxinnovation qui permettent d'établir une analyse et une feuille de route stratégique.

Le paragraphe premier prévoit en outre que l'entreprise désirant participer au programme Skills-Plang doit remplir les conditions factuelles suivantes ; avoir un siège social au Luxembourg, exercer une activité réelle au Luxembourg depuis au moins 3 ans et ne pas être une entreprise en difficulté économique au sens de l'article 2, point 18, du règlement 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.

L'article 2, point 18, du règlement européen précité dispose ce qui suit :

« *« entreprise en difficulté » : une entreprise remplissant au moins une des conditions suivantes:*

- a) *s'il s'agit d'une société à responsabilité limitée (autre qu'une PME en existence depuis moins de trois ans ou, aux fins de l'admissibilité au bénéfice des aides au financement des risques, une PME exerçant ses activités depuis moins de sept ans après sa première vente commerciale et qui peut bénéficier d'investissements en faveur du financement des risques au terme du contrôle préalable effectué par l'intermédiaire financier sélectionné), lorsque plus de la moitié de son capital social souscrit a disparu en raison des pertes accumulées. Tel est le cas lorsque la déduction des pertes accumulées des réserves (et de tous les autres éléments généralement considérés comme relevant des fonds propres de la société) conduit à un montant cumulé négatif qui excède la moitié du capital social souscrit. Aux fins de la présente disposition, on entend par « société à responsabilité limitée » notamment les types d'entreprises mentionnés à l'annexe I de la directive 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil et le « capital social » comprend, le cas échéant, les primes d'émission,*
- b) *s'il s'agit d'une société dont certains associés au moins ont une responsabilité illimitée pour les dettes de la société (autre qu'une PME en existence depuis moins de trois ans ou, aux fins de l'admissibilité au bénéfice des aides au financement des risques, une PME exerçant ses activités depuis moins de sept ans après sa première vente commerciale et qui peut bénéficier d'investissements en faveur du financement des risques au terme du contrôle préalable effectué par l'intermédiaire financier sélectionné), lorsque plus de la moitié des fonds propres, tels qu'ils sont inscrits dans les comptes de la société, a disparu en raison des pertes accumulées. Aux fins de la présente disposition, on entend par « société dont certains associés au moins ont une responsabilité illimitée pour les dettes de la société » en particulier les types de sociétés mentionnés à l'annexe II de la directive 2013/34/UE,*
- c) *lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure collective d'insolvabilité ou rempli, selon le droit national qui lui est applicable, les conditions de soumission à une procédure collective d'insolvabilité à la demande de ses créanciers,*
- d) *lorsque l'entreprise a bénéficié d'une aide au sauvetage et n'a pas encore remboursé le prêt ou mis fin à la garantie, ou a bénéficié d'une aide à la restructuration et est toujours soumise à un plan de restructuration,*
- e) *dans le cas d'une entreprise autre qu'une PME, lorsque depuis les deux exercices précédents:*
  - 1) *le ratio emprunts/capitaux propres de l'entreprise est supérieur à 7,5; et*
  - 2) *le ratio de couverture des intérêts de l'entreprise, calculé sur la base de l'EBITDA, est inférieur à 1,0; »*

Les trois conditions factuelles sont à prouver par des bilans et comptes à soumettre lors de la candidature.

Tous les critères d'éligibilité précités sont inspirés des programmes de Luxinnovation, comme le Fit4Innovation, Fit4Digital, etc.

Le programme vise les micros, les petites, les moyennes et les grandes entreprises. Ces dernières ne sont en effet pas exclues puisqu'en cas de besoin, les salariés qui y travaillent ne doivent en aucun cas être privés d'office de la possibilité de sécuriser leur emploi et d'augmenter leur employabilité par l'application du nouveau dispositif.

Lorsque l'éligibilité de l'entreprise a été établie sur base des critères susvisés, le paragraphe 3 prévoit que l'entreprise participante doit choisir un consultant agréé ou une entreprise de conseil agréée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, dont la procédure d'octroi est décrite à l'article L. 514-3.

Elle lui demande un devis qui contient obligatoirement une description des services proposés, l'estimation de la charge de travail en jour-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.

Ce processus est inspiré des programmes de Luxinnovation. L'unité de mesure « jour-homme » correspond au travail d'une personne pendant une journée.

En outre, le paragraphe 3 prévoit qu'un dossier de candidature, contenant les coordonnées du consultant agréé ou de l'entreprise de conseil agréée ainsi que le devis, est soumis au directeur de l'ADEM pour approbation.

En ce qui concerne l'appréciation de la taille de l'entreprise participante, il est précisé que le nombre de salariés occupés par l'entreprise participante au moment du dépôt du dossier à l'ADEM 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 Skills-Plang.

Une fois que la candidature est approuvée par l'ADEM, l'entreprise procédera à la première phase du programme Skills-Plang.

#### Ad. Article L. 514-3 nouveau

Cette disposition est inspirée du dispositif de l'assistant à l'inclusion et des programmes de Luxinnovation.

Le paragraphe premier de l'article L. 514-3 prévoit qu'aucune personne physique ou morale ne peut exercer l'activité de consultance dans le cadre du programme Skills-Plang si elle n'est pas agréée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Une fois agréées, les personnes physiques se voient conférer le titre de « consultant agréé » et les personnes morales agréées se voient conférer le titre d'« entreprise de conseil agréée ».

Le paragraphe 2 dispose que le ministre de l'Emploi délivre, sur avis de l'ADEM, un agrément aux consultants et aux entreprises de conseil. L'ADEM étant en charge de l'instruction des dossiers.

Le paragraphe 3 fixe les conditions qui doivent être remplies de manière cumulative par les personnes physiques en vue de se voir délivrer l'agrément du ministre de l'Emploi. La personne physique doit ainsi attester d'une expérience professionnelle en matière de stratégie des ressources humaines d'au moins 2 ans, elle doit 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, elle doit faire preuve d'une connaissance confirmée du marché économique et de l'offre de la formation et de la législation applicables en matière de travail et de formation et comprendre et s'exprimer dans au moins 2 des 4 langues suivantes : français, luxembourgeois, anglais et allemand.

Ces conditions sont à prouver par des documents tels que des références de projets, des diplômes, etc.

Le paragraphe 4 dispose que l'agrément ne peut être délivré aux personnes morales que si les personnes physiques qu'elles emploient, i.e. ses salariés, sont agréés par le ministre de l'Emploi conformément au paragraphe 3 du présent article en vue de pouvoir exercer l'activité de consultance dans le cadre du programme Skills-Plang.

Le paragraphe 5 prévoit que l'agrément délivré par le ministre de l'Emploi n'est valable que pendant 3 ans et qu'il peut être reconduit sur demande écrite du consultant agréé ou de l'entreprise de conseil agréée.

Pour les entreprises de conseil il est précisé qu'elles doivent à tout moment employer au moins un consultant agréé en vue de maintenir leur agrément, sachant qu'elles ont la possibilité de proposer de nouveaux consultants agréés en cours de la validité de l'agrément.

Tout changement intervenu en cours de la validité de l'agrément, tel que notamment le départ d'un consultant agréé ou le fait de ne plus employer un consultant agréé du tout dans l'entreprise disposant d'un agrément conformément à l'article L. 514-3, paragraphe 4, doit être immédiatement notifié au ministre de l'Emploi afin que l'agrément puisse être adapté en conséquence, voire le cas échéant, retiré.

Des consultants non-agrégés peuvent accompagner le programme Skills-Plang tant que le consultant agréé participe activement comme chef du projet aux différentes étapes de ce programme. Il s'agit d'une pratique courante qu'un consultant expérimenté se fait supporter par un ou plusieurs consultants plus « juniors » pour réaliser son analyse. Ceci permet également à de nouvelles personnes d'acquérir l'expérience qui est demandée pour devenir consultant agréé, et donc à développer l'écosystème de support qui est essentiel pour le fonctionnement du programme.

Finalement, le paragraphe 6 de l'article L. 514-3 dispose qu'un retrait de l'agrément peut être 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 Skills-Plang.

Il en est notamment lorsque le consultant agréé ne remplit pas les conditions d'honorabilité requises pour exercer l'activité de consultance ou lorsque l'entreprise de conseil agréée est dans l'impossibilité d'exercer son activité par exemple parce qu'elle a été mise en faillite.

L'entreprise qui a travaillé avec un consultant ou une entreprise de conseil, qui s'est vu retirer l'agrément en cours du programme Skills-Plang, doit présenter un nouveau dossier de candidature à l'ADEM conformément à l'article L. 514-2, paragraphe 3, après avoir choisi un nouveau consultant agréé ou une nouvelle entreprise de conseil agréée.

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

La section 2 décrit la première phase du programme Skills-Plang qui consiste dans l'analyse prévisionnelle et la préparation du plan de formation. Cette section contient les deux articles suivants :

### *Ad. Article L. 514-4 nouveau*

Dans la phase de préparation du programme Skills-Plang, le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée doit réaliser certaines tâches pour l'entreprise dont le dossier a été préalablement approuvé par l'ADEM.

La méthodologie est basée sur l'expérience du projet pilote Digital Skills Bridge avec des adaptations sur base des échanges qui ont eu lieu lors des deux réunions du CPTÉ.

La première tâche consiste dans une analyse rapide de la situation actuelle de l'entreprise en matière de ressources humaines et de formation ainsi que dans le recensement des tendances stratégiques qui impactent les besoins de personnel et de compétences de l'entreprise.

Le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée doit réaliser une revue rapide de la stratégie de l'entreprise, des tendances structurelles affectant l'entreprise participante et des projets stratégiques en cours et planifiés.

Pour avoir une meilleure compréhension du contexte de l'entreprise, le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée peut consulter par exemple l'organigramme, les descriptions de poste, les informations sur les qualifications et compétences des salariés, la structure démographique du personnel, la pyramide d'âge, etc.

La deuxième tâche consiste dans l'identification des départements et des postes en transformation profonde. Le consultant agréé voire l'entreprise de conseil agréée identifie les départements les plus impactés par les transformations stratégiques ainsi que les départements les plus en manque de compétences.

Le consultant agréé voire l'entreprise de conseil agréée identifie les postes qui risquent de disparaître, les postes qui seront transformés, et le cas échéant, les postes qui seront nouvellement créés et établit le calendrier de ces transformations. D'autres postes comme par exemple les postes à créer ou les postes qui vont disparaître suite à une restructuration de l'entreprise, non liée à des tendances structurelles, peuvent également être documentés, mais cette analyse n'est pas cofinancée dans le cadre du programme Skills-Plang.

La troisième tâche sert à identifier les salariés impactés et éligibles pour participer au programme Skills-Plang, donc de détecter les salariés qui sont en besoin d'un upskilling ou reskilling intensif de minimum 120h, suite à des tendances structurelles du marché économique.

La quatrième tâche sert à la réalisation des bilans de compétences, à l'identification des parcours de requalification ou de montée en compétences ainsi qu'à l'élaboration des plans individuels de développement des compétences pour les salariés impactés identifiés.

Cette tâche sert à évaluer l'écart en compétences avec le futur poste (que ce soit un nouveau poste ou un poste transformé), à décrire les compétences que le salarié impacté doit développer et à lister les formations auxquelles le salarié impacté doit participer. Le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée dresse un bilan de compétences et procède à une analyse détaillée du manque de compétences (skills gap) individuel. L'élaboration et la validation des parcours de upskilling ou reskilling sont réalisées avec les salariés impactés concernés.

Finalement, la cinquième tâche consiste dans l'élaboration d'un plan de formation au niveau de l'entreprise et dans le calcul du budget estimatif pour réaliser ce plan de formation.

Il s'agit d'élaborer un plan de formation sur base des skills gaps du salarié impacté concerné. Ce plan peut mentionner d'autres formations non cofinancées dans le cadre du programme Skills-Plang mais les formations éligibles pour le programme Skills-Plang doivent être clairement identifiées.

Pour cette raison, le budget validé est un budget estimatif et une certaine divergence peut donc être acceptée sans devoir introduire une nouvelle demande plus tard. C'est un plan prévisionnel qui doit permettre une certaine flexibilité dans sa réalisation. Par contre, il doit comprendre une estimation des jours de formation et des coûts de formation pour chaque salarié impacté et pour chaque skills gap pour pouvoir arriver à un budget de formation estimatif.

Cette tâche sert à l'identification des formations précises auxquelles chaque salarié impacté doit participer, en indiquant la durée en jours ou en heures de la formation et son coût. Un modèle préétabli, qui permettra de calculer le budget total à soumettre pour validation, sera fourni par l'ADEM.

Il est recommandé d'identifier déjà les formations exactes offertes par les organismes de formation au Luxembourg ou, le cas échéant, à l'étranger pour déduire une durée et un budget de formation réaliste.

Il est encore prévu à l'article L. 514-4 que le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée a l'option de faire recours à des logiciels de support pour réaliser les tâches susmentionnées. Il peut s'agir par exemple des logiciels de workforce planning, de bilan de compétences, de matching (servant d'identifier les postes correspondants pour des salariés dont le poste va disparaître) ou de learning management (pour organiser les formations).

Le logiciel doit être proposé par le consultant agréé voire l'entreprise de conseil agréée dans son devis et doit être accepté par l'entreprise participante. C'est une option parce que certaines entreprises n'auront pas besoin de logiciel spécifique, par exemple car leur taille implique que des logiciels plus simples (comme par exemple un fichier Excel) sont suffisants ou parce qu'elles ont déjà des licences pour un logiciel qui est adapté pour le programme Skills-Plang.

#### Ad. Article L. 514-5 nouveau

Dès que le consultant agréé voire l'entreprise de conseil agréée a accompli les tâches visées à l'article L. 514-4, un rapport final qui comprend le résultat de l'ensemble des analyses listées dans l'article L. 514-4 doit être dressé et remis par le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée au directeur de l'ADEM pour validation.



Le plan de formation doit être préalablement soumis pour information et consultation à la délégation du personnel de l'entreprise participante et son avis est à joindre obligatoirement au rapport final, sous peine d'irrecevabilité du dossier.

L'ADEM évalue, sur avis du Service de la formation professionnelle, l'éligibilité des requalifications ou des montées en compétences ainsi que des plans de formation proposés. Par la suite, l'ADEM informe l'entreprise du plan et du budget de formation éligibles pour la mise en œuvre du programme Skills-Plang.

### ***Section 3.- Mise en œuvre du plan de formation***

La section 3 traite de la deuxième phase du programme Skills-Plang à savoir la mise en œuvre du plan de formation. Cette section comprend un seul article.

#### **Ad. Article L. 514-6 nouveau**

Le paragraphe premier prévoit que, l'entreprise participante a 24 mois pour mettre en œuvre le programme Skills-Plang, une fois qu'il a été validé par l'ADEM.

Le paragraphe 2 dispose que l'entreprise participante doit choisir les formations auxquelles les salariés impactés doivent participer. En vue d'être éligibles pour un remboursement, les formations doivent cependant remplir certaines conditions.

La formation doit d'abord être dispensée par un organisme de formation agréé au Grand-Duché de Luxembourg ou, si aucun de ces organismes n'offre la formation recherchée par l'entreprise participante, la formation peut être dispensée par un organisme de formation étranger mais qui doit être préalablement et expressément accepté par l'ADEM.

Une formation virtuelle ou un e-learning asynchrone sont aussi éligibles dès qu'un taux de participation peut être mesuré ou que la formation comprend un examen qui valide l'acquisition des compétences.

En deuxième lieu, il faut que la formation sert à augmenter l'employabilité générale du salarié impacté c'est-à-dire la formation ne doit pas être limitée à un besoin spécifique de l'employeur actuel du salarié impacté. Une formation qui vise par exemple à former le salarié sur un produit spécifique de l'entreprise participante ou un logiciel informatique utilisé que dans cette entreprise, et qui ne contribue donc pas à l'employabilité générale du salarié impacté, n'est pas éligible pour le financement dans le cadre du programme Skills-Plang. Une formation qui vise des compétences qui sont demandées dans un secteur d'activité spécifique (couvrant plusieurs employeurs) est par contre éligible.

Ensuite, la formation doit correspondre au contenu défini dans le rapport final validé par l'ADEM, tel qu'il est prévu par l'article L. 514-5.

En outre, le coût définitif de la formation doit correspondre au budget initialement indiqué dans le rapport final validé par l'ADEM, par contre, un dépassement de 20% au maximum peut être accepté par l'ADEM. Cette divergence en termes de coût peut être acceptée sans nouvelle demande complète, sous condition que le contenu de la formation reste en ligne avec le contenu validé dans le plan de formation.

Pour être éligible au remboursement, la formation doit aussi être sanctionnée par un certificat de participation attestant un taux de présence d'au moins 80% ou par un certificat de réussite délivré sur base d'un examen.

Doivent également être transmis à l'ADEM, les détails sur les heures de formation qui sont nécessaires afin que l'entreprise participante puisse se voir rembourser la part du salaire exacte. Les précisions sur les connaissances acquises en fin de formation doivent également être communiquées à l'ADEM afin de contrôler si elles sont en ligne avec le plan de formation initialement validé.

Finalement, une facture de la formation doit être présentée à l'ADEM en vue du remboursement des frais de formation.

Le paragraphe 3 prévoit que l'entreprise participante peut se faire accompagner par son consultant agréé ou son entreprise de conseil agréée dans l'encadrement individuel des salariés impactés afin de faciliter leur transition en parallèle de ou après la formation. L'expérience du projet pilote Digital Skills Bridge a démontré que cet accompagnement individuel en complément de la formation peut jouer un rôle important dans le succès des requalifications et des montées en compétences. Comme c'est un élément coûteux par contre, cette option est facultative et est à décider par l'entreprise participante, tenant compte de la recommandation de son consultant agréé ou de son entreprise de conseil agréée.

Le paragraphe 4 précise que les micros, petites et moyennes entreprises peuvent en outre se faire accompagner 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. En effet, ce sont principalement les micros, petites et moyennes entreprises qui ont besoin de support pour organiser la participation aux formations, les agendas des collaborateurs, etc. Les grandes entreprises ont le plus souvent des responsables de formation qui peuvent réaliser cette tâche.

#### ***Section 4.- Participation financière du Fonds pour l'emploi***

Cette section prévoit la participation financière maximale du Fonds pour l'emploi dans le cadre du remboursement des frais de consultance, des frais de formation et des salaires.

La section 4 comprend trois articles : l'article L. 514-7 fixant la participation financière du Fonds pour l'emploi dans le cadre de la première phase du programme Skills-Plang, i.e. l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation ; l'article L. 514-8 fixant la participation financière du Fonds pour l'emploi dans le cadre de la deuxième phase du programme, i.e. la mise en œuvre du plan de formation et ; l'article L. 514-9 étant la disposition commune.

##### **Ad. Article L. 514-7 nouveau**

Cet article fixe des taux de participation financière maxima du Fonds pour l'emploi au niveau des frais de consultance, taux variant en fonction de la taille de l'entreprise.

Au paragraphe premier il est prévu que les micros et les petites entreprises peuvent se voir rembourser un maximum de 75% des coûts facturés par le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée sans que le remboursement pour un jour-homme ne puisse dépasser 900€.

Un taux plus élevé (75%) est proposé pour les micros et les petites entreprises qui ont souvent tendance à former moins leur personnel et à avoir besoin de plus de support méthodologique.

En ce qui concerne le taux journalier maximal de 900€ par jour-homme remboursable par le Fonds pour l'emploi, celui-ci correspond à 75% d'un taux journalier de 1.200€ (comparable au taux journalier appliqué par Luxinnovation dans leurs divers programmes).

Il est également précisé que 2 à 12 jours-homme sont éligibles dans le cadre du remboursement des frais de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation, en y ajoutant un maximum d'un jour-homme par salarié impacté. Les durées en jours-homme sont estimées sur base du projet pilote Digital Skills Bridge et d'un projet pilote de plus faible envergure que l'ADEM a réalisé.

Sur demande motivée dans le rapport final visé à l'article L. 514-5, il est encore prévu qu'un maximum d'un jour-homme par salarié impacté pour l'encadrement individuel pendant la transition ainsi qu'un maximum de 10 jours-homme pour l'accompagnement de l'entreprise participante en vue de l'organisation des formations peuvent s'ajouter dans le cadre du remboursement des frais occasionnés lors de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation.

Au paragraphe 2 il est prévu que les moyennes entreprises peuvent se voir rembourser un maximum de 50% des coûts facturés par le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée sans que le remboursement pour un jour-homme ne puisse dépasser 600€.

Le taux de cofinancement de 50% pour les entreprises de taille moyenne est le même que dans la plupart des programmes de Luxinnovation.

En ce qui concerne le taux journalier maximal de 600€ par jour-homme remboursable par le Fonds pour l'emploi, celui-ci correspond à 50% d'un taux journalier de 1.200€ (comparable au taux journalier appliqué par Luxinnovation dans leurs divers programmes).

Il est également précisé que 9 à 20 jours-homme sont éligibles dans le cadre du remboursement des frais de l'analyse prévisionnelle et la préparation du plan de formation, en y ajoutant un maximum d'un jour-homme par salarié impacté. Les durées en jours-homme sont estimées sur base du projet pilote Digital Skills Bridge et d'un projet pilote de plus faible envergure que l'ADEM a réalisé.

Sur demande motivée dans le rapport final visé à l'article L. 514-5, il est encore prévu qu'un maximum d'un jour-homme par salarié impacté pour l'encadrement individuel pendant la transition ainsi qu'un maximum de 10 jours-homme pour l'accompagnement de l'entreprise participante en vue de l'organisation des formations peuvent s'ajouter dans le cadre du remboursement des frais occasionnés lors de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation.

Au paragraphe 3 il est prévu que les grandes entreprises peuvent se voir rembourser un maximum de 15% des coûts facturés par le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée sans que le remboursement pour un jour-homme ne puisse dépasser 180€.

Un taux de cofinancement réduit (15%) est prévu pour les grandes entreprises qui ont plus de moyens pour investir dans un programme tel que le programme Skills-Plang.

En ce qui concerne le taux journalier maximal de 180€ par jour-homme remboursable par le Fonds pour l'emploi, celui-ci correspond à 15% d'un taux journalier de 1.200€ (comparable au taux journalier appliqué par Luxinnovation dans leurs divers programmes).

Il est également précisé que 12 à 25 jours-homme sont éligibles dans le cadre du remboursement des frais de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation, en y ajoutant un maximum d'un jour-homme par salarié impacté. Les durées en jours-homme sont estimées sur base du projet pilote Digital Skills Bridge et d'un projet pilote de plus faible envergure que l'ADEM a réalisé.

Sur demande motivée dans le rapport final visé à l'article L. 514-5, il est encore prévu qu'un maximum d'un jour-homme par salarié impacté pour l'encadrement individuel pendant la transition peut s'ajouter dans le cadre du remboursement des frais occasionnés lors de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation.

Le paragraphe 4 prévoit que pour les entreprises participantes qui ont validé, sur base du devis du consultant agréé ou de l'entreprise de conseil agréée, l'utilisation d'un ou de plusieurs logiciels informatiques spécifiques pour supporter l'analyse, un maximum de 5.000€ des frais de licence supplémentaires peuvent être remboursés par le Fonds pour l'emploi.

Le paragraphe 5 prévoit pour l'entreprise participante la possibilité d'envoi d'un devis adapté au directeur de l'ADEM en vue de son approbation au cours de la phase d'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation.

Au paragraphe 6 il est prévu que l'évaluation de l'éligibilité des prestations réalisées par le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée dans le cadre de l'analyse du rapport final revient à l'ADEM.

En outre, il est précisé que le remboursement des coûts facturés par le consultant agréé ou l'entreprise de conseil agréée doit être inférieur à 60.000€ à l'indice 921,40 par entreprise. Différents calculs de scénario ont démontré que ce budget permet de financer même des programmes intensifs dans des micros, petites, moyennes et grandes entreprises.

#### Ad. Article L. 514-8 nouveau

Cet article fixe des taux de participation financière maxima du Fonds pour l'emploi au niveau des frais de formation et des salaires, taux variant en fonction de la taille de l'entreprise.

Au paragraphe premier il est prévu que pour les micros et les petites entreprises, 50% des frais directs de formation avec un maximum de 250€ par salarié impacté par jour de formation peuvent être remboursés par le Fonds pour l'emploi sans que le montant total du remboursement ne puisse dépasser 7.500€ (15.000€x50%) par salarié impacté.

Comme il s'agit ici d'un programme beaucoup plus ciblé que les aides à la formation professionnelle continue déjà existantes, le taux de financement du programme Skills-Plang est significativement au-dessus du taux de ces derniers (15%).

Le montant maximal de remboursement à hauteur de 7.500€ correspond à un budget maximal de formation de 15.000€ par personne, ce qui, sur base de l'expérience des programmes de formation de l'ADEM, permet même de financer des formations extensives de requalifications.

Outre les frais directs de formation, les micros et les petites entreprises peuvent se voir rembourser 50% du salaire du salarié impacté pendant ses heures de formation plafonné à 250% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Le coût salarial est calculé sur base du salaire brut et des cotisations patronales résultant du nombre d'heures inscrites sur le certificat de la formation.

L'application du plafond de 250% du salaire social minimum rend comparativement plus attrayante pour l'employeur la formation des salariés à faible revenu, ceci est d'autant plus important vu que ces salariés sont en moyenne moins bien qualifiés et susceptibles à un moindre degré de recevoir des formations de leur employeur.

Au paragraphe 2 il est prévu que pour les moyennes entreprises, 50% des frais directs de formation avec un maximum de 250€ par salarié impacté par jour de formation peuvent être remboursés par le Fonds pour l'emploi sans que le montant total du remboursement ne puisse dépasser 7.500€ (15.000€x50%) par salarié impacté.

Outre les frais directs de formation, les moyennes entreprises peuvent se voir rembourser 25% du salaire du salarié impacté pendant ses heures de formation plafonné à 250% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Au paragraphe 3 il est prévu que pour les grandes entreprises, 40% des frais directs de formation avec un maximum de 200€ par salarié impacté par jour de formation peuvent être remboursés par le Fonds pour l'emploi sans que le montant total du remboursement ne puisse dépasser 6.000€ (15.000€x40%) par salarié impacté.

Outre les frais directs de formation, les grandes entreprises peuvent se voir rembourser 15% du salaire du salarié impacté pendant ses heures de formation plafonné à 250% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

#### Ad. Article L. 514-9 nouveau

Cette disposition constitue une disposition commune qui est relative aux deux niveaux de participation financière du Fonds pour l'emploi. Elle prévoit dans son paragraphe premier que les aides accordées dans le cadre du chapitre IV nouveau ne peuvent pas être cumulées, ni avec d'autres aides à la formation professionnelle continue, ni avec des aides relatives à des services de conseil pouvant être utilisés dans le contexte de la formation professionnelle continue notamment pour identifier les besoins en formation, choisir les formations adaptées, établir un plan de formation ou accompagner le processus ou les salariés impactés.

Il est évident que dans ce contexte sont uniquement visées les autres aides financées par des fonds publics, comme notamment les aides étatiques ou communales, les aides européennes, etc.

Dans ce contexte, l'entreprise participante doit fournir une déclaration sur l'honneur qu'elle ne profite pas d'un double financement pour la même formation.

Le paragraphe 2 impose l'obligation à l'entreprise participante d'envoyer après chaque formation, voire à la fin de toutes les formations, la documentation entière au directeur de l'ADEM afin de se voir rembourser les frais de consultance, les frais de formation et les salaires du ou des salarié(s) impacté(s) ayant participé au programme Skills-Plang.

Sous peine de forclusion, ces pièces doivent impérativement être transmises à l'ADEM au plus tard 3 mois après l'expiration du délai de 24 mois, prévu à l'article L. 514-6, délai pendant lequel l'entreprise participante est censée de réaliser le programme Skills-Plang.

Au paragraphe 3 il est précisé qu'en cas de divergence importante du plan de formation 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% du budget initialement prévu, une demande motivée doit être soumise au directeur de l'ADEM pour garantir le cofinancement de la nouvelle formation.

Le paragraphe 4 prévoit que la non-participation, le refus, l'abandon du salarié ou un taux de présence inférieur à 80% à la formation dans laquelle le salarié impacté est ou a été inscrit, implique que les frais de formation et le salaire de ce salarié ne sont pas remboursés à l'entreprise participante.

Au cas où la formation n'a pas pu être terminée pour cause de maladie du salarié impacté, 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 couvertes par un certificat médical dès le premier jour de l'absence.

Finalement, le paragraphe 5 précise que les frais de formation et de salaire sont toujours couverts dans le cas de figure où le salarié impacté ne réussit pas l'examen lié à sa formation. Les coûts engendrés par la participation de ce salarié à une nouvelle formation ou une nouvelle séance d'examen sont à la charge de l'entreprise participante.

En outre, il est prévu que si pour des causes de force majeure (par exemple si les cours de formation voire les examens de fin de formation ont été reportés ou annulés par l'organisme de formation, etc.) le plan de formation n'a pas pu être terminé dans le délai imposé, l'entreprise participante peut demander au directeur de l'ADEM une prolongation du délai de 24 mois prévu à l'article L. 514-6.

### ***Section 5.- Comité de suivi tripartite***

Cette section prévoit l'instauration d'un comité tripartite qui est supposé d'examiner et de suivre régulièrement l'évolution de l'application du dispositif relatif au programme Skills-Plang.

La section 5 comprend un seul article.

### Ad. Article L. 514-10 nouveau

Le paragraphe premier prévoit l'institution du comité de suivi tripartite auprès du ministre de l'Emploi. Ce comité peut dans le cadre de ses attributions faire établir et examiner des bilans, des analyses, des études ou des statistiques relatifs à la mise en œuvre du nouveau dispositif.

Le paragraphe 2 décrit la composition du comité. Il regroupe : 2 délégués du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire ; 2 délégués du ministère de l'Education nationale de l'Enfance et de la Jeunesse (Formation professionnelle) ; 2 délégués de l'ADEM ; 2 délégués des syndicats les plus représentatifs sur le plan national dans le secteur privé et ; 2 délégués des organisations professionnelles des employeurs.

Les 2 délégués du ministère de l'Education nationale de l'Enfance et de la Jeunesse sont nommés sur proposition du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions et les 2 délégués des syndicats les plus représentatifs sur le plan national dans le secteur privé ainsi que les 2 délégués des organisations professionnelles des employeurs sont nommés sur proposition de leurs organisations respectives.

La présidence est assurée ou bien par un des 2 délégués du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire ou par un des 2 délégués de l'ADEM.

Les membres du comité et le président sont nommés par le ministre de l'Emploi pour une durée de 5 ans renouvelables et ils sont révocables à tout moment par ce dernier.

Le paragraphe 3 prévoit que le comité se réunit sur convocation du président ou à la demande d'au moins la moitié de ses membres. Le comité doit en tout cas se réunir au moins 2 fois par année.

### **Ad. Point 2°**

Le point 2° vise à modifier la lettre a) au paragraphe premier de l'article L. 621-3 du Code du travail afin de permettre aux agents en charge des demandes de remboursement de bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, aux données à caractère personnel et d'échanger ces données selon les modalités du Règlement général sur la protection des données, à savoir le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

Les données à consulter en vue du remboursement des frais de salaire dans le cadre du programme Skills-Plang seront notamment les affiliations des salariés et les salaires gérés par le Centre commun de la sécurité sociale.

### **Ad. Point 3°**

En vue de permettre la mise en exécution du programme Skills-Plang, le présent projet ajoute un point supplémentaire au paragraphe premier de l'article L. 631-2 qui détermine les dépenses couvertes par le Fonds pour l'emploi, afin d'assurer que les dépenses résultant 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 Skills-Plang soit couvertes par le Fonds pour l'emploi.

#### **IV. FICHE FINANCIÈRE**

(Conformément à l'article 79 de la loi modifiée du 8 juin 1999  
sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'État)

Le coût financier résultant de l'introduction de ce programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences est estimé à **2.000.000 €** par exercice budgétaire.

Suite à l'introduction du point 52 à l'article L. 631-2 paragraphe 1<sup>er</sup> du Code du travail, les dépenses afférentes sont imputables au Fonds pour l'emploi.



## **V. TEXTE COORDONNE**

### LIVRE V.- EMPLOI ET CHOMAGE

Titre Premier – Prévention des licenciements et maintien de l'emploi

Chapitre Premier. - Mesures destinées à prévenir les licenciements conjoncturels

(...)

Chapitre II.- Mesures destinées à maintenir le plein emploi

(...)

Chapitre III.- Etablissement d'un plan de maintien dans l'emploi

(...)

### **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 :

« 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 ;

« 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 ;

« 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 ;

« 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 ou dans une autre entreprise ;

« 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 ;

« micros, petites, moyennes et grandes entreprises » : entreprises telles que définies par la loi 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 point 18 du règlement 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 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 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 ou de l'entreprise de conseil agréée 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.

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 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 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 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 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, 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.

L'Agence pour le développement de l'emploi évalue, sur avis du Service de la formation professionnelle, 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 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 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 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.** Dans le cadre de l'analyse prévisionnelle et de la préparation du plan de formation, le Fonds pour l'emploi rembourse :

(1) 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 la préparation du plan de formation dans les limites fixées ci-dessus :

- deux à douze jours-homme ;

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

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

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

- au maximum dix jours-homme pour l'accompagnement de l'entreprise en vue de l'organisation des formations.

(2) aux moyennes entreprises : 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 la préparation du plan de formation dans les limites fixées ci-dessus :

- neuf à vingt jours-homme ;
- au maximum un jour-homme supplémentaire par salarié impacté.

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

- au maximum un jour-homme par salarié impacté pour son encadrement individuel pendant la transition;
- au maximum dix jours-homme pour l'accompagnement de l'entreprise en vue de l'organisation des formations.

(3) aux grandes entreprises : 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 la préparation du plan de formation dans les limites fixées ci-dessus :

- douze à vingt-cinq jours-homme ;
- au maximum un jour-homme supplémentaire par salarié impacté.

Sur demande motivée dans le rapport final, peuvent s'y ajouter au maximum un jour-homme par salarié impacté pour son encadrement 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.

(5) 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.

(6) 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) aux micros et petites entreprises :

- 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 ;

- 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) aux moyennes entreprises :

- 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 ;

- 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) aux grandes entreprises :

- 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 ;

- 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 plan de formation 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 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 :

- a) deux délégués nommés par le ministre ;
- b) deux délégués nommés sur proposition du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ;
- c) deux délégués nommés sur proposition du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi ;
- d) deux délégués nommés sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans le secteur privé ;
- e) deux délégués nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs.

La présidence du Comité est assurée par un des délégués visés sous les lettre 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. L. 621-3. (1) Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent, dans le cadre de leurs missions définies respectivement aux articles L.621-1 et L.631-2 du Code du travail, bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, aux données à caractère personnel suivantes et échanger ces données selon les modalités de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel :**

- a) au fichier relatif aux affiliations des salariés et indépendants et aux salaires et rémunérations géré par le Centre commun de la sécurité sociale afin de vérifier l'existence des affiliations et des salaires déclarés dans le cadre de l'inscription et du suivi des demandeurs d'emploi, des indemnités de chômage complet, des indemnités de préretraite, de la garantie de créance en cas de faillite de l'employeur, des primes et aides à l'apprentissage, du congé de paternité, ainsi que du chômage partiel, ainsi que de la préparation et de la mise en œuvre du programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;



b) au fichier des étrangers et des demandeurs et bénéficiaires du statut de protection internationale exploité pour le compte du service des étrangers du ministre ayant l'Immigration dans ses attributions afin de vérifier l'éligibilité à l'inscription en tant que demandeur d'emploi, l'éligibilité aux diverses mesures proposées par l'Agence pour le développement de l'emploi, la disponibilité pour le marché du travail et d'éviter un double financement non dû ;

c) au fichier des bénéficiaires du revenu minimum garanti, du revenu pour personnes gravement handicapées, d'une activité d'insertion professionnelle exploité par le Fonds national de solidarité et l'Office national d'inclusion sociale afin de vérifier l'éligibilité aux diverses mesures proposées par l'Agence pour le développement de l'emploi, échanger sur le statut de salarié handicapé et sur les sanctions prononcées à l'égard des demandeurs d'emploi et éviter un double financement non dû ;

d) au fichier des élèves et des personnes inscrites dans un établissement scolaire ou de formation professionnelle continue exploité par le Ministre ayant l'Éducation dans ses attributions afin de connaître le niveau de formations accomplies au Luxembourg des demandeurs d'emploi les données sur leur parcours scolaire, sur les connaissances linguistiques aux fins d'une inscription correcte à l'Agence pour le développement de l'emploi, de vérifier leur éligibilité à l'apprentissage et à diverses formations et garantir un accompagnement individuel dans le cadre du programme «garantie pour la jeunesse» ;

e) au fichier des étudiants ayant accompli des formations supérieures, des homologations, reconnaissances et équivalences des diplômes, des bourses d'études exploité par le Ministère de l'Enseignement supérieur afin de permettre une inscription correcte des demandeurs d'emploi, de vérifier leur disponibilité pour le marché de l'emploi et d'éviter un double financement non dû ;

f) aux fichiers des apprentis et des entreprises autorisées à former des apprentis exploités par les chambres professionnelles afin de pouvoir organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes et de pouvoir organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles ;

g) au fichier des titulaires d'une autorisation d'établissement exploité par le Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage et autres aides financières à charge du Fonds pour l'emploi ;

h) au fichier des déclarations sur la taxe sur la valeur ajoutée déposées par les assujettis et exploité par l'Administration de l'enregistrement et des domaines afin de vérifier le chiffre d'affaire déclaré pour vérifier la disponibilité des demandeurs d'emploi pour le marché de l'emploi et l'importance de l'activité des demandeurs d'emploi qui sont titulaires d'une autorisation d'établissement ;

i) au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarées et acceptées par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement, de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage complet ainsi que de la législation sur le chômage partiel ;

j) au fichier des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, d'une pension de vieillesse et d'une indemnité d'attente exploité par le Caisse nationale de pension dans le but d'échanger les conclusions sur les réévaluations réalisées dans le cadre de la législation sur le dispositif du reclassement interne et externe, des informations sur les sanctions prises afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage et d'indemnités liées à des mesures en faveur de l'emploi pour les salariés à

capacité de travail réduite, le paiement de l'indemnité d'attente du demandeur d'emploi en reclassement externe ;

k) au fichier des bénéficiaires d'une rente d'attente de la part de l'Association d'assurance contre les accidents afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage ;

l) aux fichiers des services de santé au travail concernant des salariés disposant d'une aptitude ou d'une inaptitude au poste afin de déterminer si un demandeur d'emploi peut bénéficier d'une mesure en faveur de l'emploi ;

m) au fichier des conclusions sur le taux d'incapacité partielle temporaire tenu par l'Administration du contrôle médical afin de permettre l'instruction des demandes en obtention de la prolongation des indemnités de chômage ;

n) au fichier des bénéficiaires d'un congé parental exploité par la Caisse pour l'avenir des enfants se trouvant en reclassement interne afin de permettre le calcul de l'indemnité compensatoire versée par l'Agence pour le développement de l'emploi ;

o) au fichier des affiliations des demandeurs d'emploi ayant trouvé un emploi, tenu par l'Inspection générale de la sécurité sociale, afin de permettre le pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale ;

p) au fichier des bénéficiaires encadrés par une structure conventionnée avec le Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions en vue d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les demandeurs d'emploi;

q) au fichier des bénéficiaires encadrés par une structure dont l'objectif est la formation financée par le Fonds pour l'emploi ou le Fonds social européen, les informations sur l'évaluation, l'orientation ainsi que l'insertion ou la réinsertion des demandeurs d'emploi.

Le système informatique par lequel un accès direct est accordé doit être aménagé de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte.

La communication des données peut aussi se faire par voie électronique.

Les conditions et modalités des traitements de données peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

(2) L'Agence pour le développement de l'emploi, l'Inspection générale de la sécurité sociale, le Service central de la statistique et des études économiques, l'Office national d'inclusion sociale, le Service de la formation professionnelle et le Fonds national de solidarité échangent, en vue de développer les connaissances sur le marché de l'emploi et de promouvoir l'insertion professionnelle, à l'aide de procédés automatisés des informations rendues anonymes à des fins statistiques. Les procédés automatisés se font moyennant interconnexion de données et sous garantie d'un accès sécurisé, limité et contrôlé.

(3) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire appel pour la réalisation de la politique de l'emploi à toutes les administrations publiques et aux communes, pour autant que la matière les concerne, et elle peut développer des coopérations en matière de réinsertion et de formation avec des associations ou des entités de droit privé.

Dans le même but, l'Agence pour le développement de l'emploi collabore avec les chambres professionnelles, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales.

(4) Les images électroniques archivées définitivement sur support numérique dans le cadre du système de gestion électronique de documents du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et de l'Agence pour le développement de l'emploi conformément à la norme standard ont la même valeur probante que les documents papier dont elles sont issues par numérisation sans la moindre altération par rapport à l'original et dont elles sont présumées, sauf preuve contraire, être une copie fidèle.

La banque d'images, constituée de copies numérisées, de documents papier et de copies directes de documents électroniques, a valeur d'archives légales du Ministère ayant le travail et/ou l'emploi dans ses attributions et de l'Agence pour le développement de l'emploi. Ceux-ci sont autorisés à détruire chaque document original six mois après l'archivage définitif de l'image correspondante tel que défini à l'alinéa qui précède. Les images visées ci-avant ou la copie imprimée sur papier de ces images sont recevables en justice à l'égal des documents originaux.

Un règlement grand-ducal peut préciser la norme standard.

**Art. L. 631-2.** (1) Le Fonds pour l'emploi est destiné à couvrir les dépenses résultant:

1. de l'octroi des indemnités de chômage complet, conformément au livre V, titre II;
2. de l'allocation de subventions aux entreprises pour l'indemnisation des chômeurs partiels en cas de chômage dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technologique, conformément au livre V, titre III;
3. de la mise en œuvre de travaux extraordinaires d'intérêt général, autorisés conformément au livre V, titre Ier, chapitre Ier, section 3;
4. des frais résultant du détachement de main-d'œuvre par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs de l'Agence pour le développement de l'emploi, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises respectivement des organisations patronales mettant à la disposition temporaire de l'Agence pour le développement de l'emploi des spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection des demandeurs d'emploi en vue du renforcement temporaire des actions des services de l'Agence pour le développement de l'emploi ;
5. de la garantie des créances visées au paragraphe 2 de l'article L.126-1. Les remboursements au Fonds pour l'emploi des avances par lui consenties sont portés directement en recette au Fonds pour l'emploi;
6. du remboursement à l'employeur de la quote-part du Fonds pour l'emploi dans l'indemnité visée à l'article L. 543-14 et de la prise en charge de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité;
7. de la prise en charge des frais relatifs aux cours de formation visés à l'article L. 543-3;
8. de la prise en charge des frais relatifs à l'établissement, par des organismes tiers, sur demande de l'Agence pour le développement de l'emploi, de bilans d'insertion professionnelle et de bilans de compétences pour chômeurs, indemnisés ou non indemnisés, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi ;
9. de l'octroi d'une aide temporaire au réemploi conformément aux articles L.541-5 et suivants ;
10. des frais informatiques résultant de l'application des lois et règlements ayant pour objet la lutte contre le chômage et le sous-emploi et la protection sociale des personnes sans emploi;

- 11.** de l'octroi d'une aide forfaitaire à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi, sans emploi, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi dans les conditions et d'après les modalités d'attribution déterminées par règlement grand-ducal;
- 12.** de l'octroi aux employeurs d'une aide à l'embauche de chômeurs indemnisés de longue durée ainsi que de demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi et particulièrement difficiles à placer. Un règlement grand-ducal détermine les catégories de personnes auxquelles s'applique la présente disposition, ainsi que les conditions et modalités d'attribution de l'aide;
- 13.** (...) (supprimé par la loi du 8 avril 2018)
- 14.** de l'octroi de l'aide à la création d'entreprises par les chômeurs indemnisés visée à l'article 37 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984;
- 15.** du concours du Fonds pour l'emploi à la préretraite conformément au livre V, titre VIII;
- 16.** de l'affectation de demandeurs d'emploi sans emploi inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi à des tâches déclarées d'utilité publique ou à des expériences de travail conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) de l'article L. 523-1, y compris notamment les indemnités complémentaires, les dépenses d'assurance, de sécurité sociale, de transport, de matériel, d'outillage, de moyens de sécurité et de protection et de tous autres frais connexes. Il en est de même des dépenses d'assurance, de transport, de matériel, d'outillage, de moyens de sécurité et de protection résultant des activités d'insertion professionnelle prévues à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti;
- 17.** de l'octroi des aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée;
- 18.** de la préparation et du fonctionnement des actions de prospection, de gestion des offres et demandes d'emploi, de conseil et de placement organisées par l'Agence pour le développement de l'emploi dans le cadre des missions lui dévolues sur le plan national et international. Les aides accordées éventuellement par les instruments financiers des Communautés européennes aux actions financières sur la base des dispositions du présent point sont portées directement en recette au Fonds pour l'emploi;
- 19.** du remboursement aux employeurs de la quote-part du Fonds pour l'emploi dans l'indemnité compensatoire de salaire due aux salariés en cas de chômage involontaire pour intempéries ou en cas de chômage accidentel ou technique involontaire et des cotisations, le cas échéant, dues à l'Association d'assurance contre les accidents pour les salariés concernés;
- 20.** du paiement des salaires dus au personnel d'encadrement psycho-socio-pédagogique des demandeurs d'emploi, conformément à l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle;
- 21.** de l'octroi des indemnités dues aux demandeurs d'emploi affectés au pool d'assistants aux directeurs des établissements d'enseignement postprimaire conformément à l'article VII de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle;
- 22.** de l'octroi des indemnités dues aux préretraités affectés à l'encadrement des demandeurs d'emploi placés dans une mesure de mise au travail ou de formation professionnelle conformément à l'article L. 587-1;
- 23.** de la prise en charge de la quote-part de l'indemnité de base versée au jeune dans le cadre du stage d'insertion conformément à l'article L. 543-14;
- 24.** de la prise en charge de la quote-part revenant au demandeur d'emploi indemnisé ou non, ainsi que la prise en charge des cotisations en matière de sécurité sociale et d'assurance accident au cours des stages de professionnalisation et des contrats de réinsertion-emploi prévus aux articles L.524-1 et L.524-4.
- 25.** de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas de passage d'un salarié d'un travail à temps plein vers un travail à temps partiel conformément à l'article L. 526-2;

- 26.** de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas d'embauche de chômeurs inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi par suite d'une réduction du temps de travail prévue par la convention collective, conformément à l'article L. 526-1;
- 27.** de la prise en charge des frais occasionnés par les examens médicaux ou psychologiques des demandeurs d'emploi décidés en application de l'article L. 622-9 ;
- 28.** de la prise en charge des frais de voyage et des frais de garde d'enfants encourus par les personnes visées au paragraphe (1) de l'article L. 526-3;
- 29.** de la prise en charge de la différence entre l'indemnité de chômage et l'indemnité de stage conformément à l'article L. 543-20;
- 30.** de la prise en charge du complément d'indemnité versé aux personnes adultes qui suivent un apprentissage conformément à l'article 26 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue;
- 31.** de la prise en charge des dépenses liées à l'exploitation des possibilités offertes par la création d'emplois à l'échelon local, dans l'économie sociale et dans les nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché notamment dans les domaines de la rénovation urbaine, de l'environnement, de l'exploitation touristique, de l'encadrement des jeunes et de l'aide familiale de proximité;
- 32.** de l'octroi d'une indemnité compensatoire visée à l'article L. 551-2;
- 33.** de l'octroi aux employeurs des aides prévues à l'article L. 551-7, paragraphes (2) et (3);
- 34.** de la prise en charge des frais résultant de l'application des mesures de réhabilitation, de reconversion et de formation professionnelle continue prévues à l'article L.552-2 ;
- 35.** de la prise en charge de l'indemnité compensatoire versée aux salariés handicapés en vertu de l'article 45, paragraphe (1), deuxième alinéa de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ;
- 36.** de la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses des mesures d'insertion ou de réinsertion organisées à l'intention des chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi et assignées par le service du placement de l'Agence pour le développement de l'emploi. Les conditions et modalités d'attribution de l'aide sont régies par une convention à conclure avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ;
- 37.** de la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses de mesures de qualification individuelles, à l'intérieur du pays ou à l'étranger, pour chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi, en vue d'augmenter leur employabilité, mesures assignées par le service du placement de l'Agence pour le développement de l'emploi. Un règlement grand-ducal détermine les conditions et modalités de l'attribution de l'aide.
- 38.** assurer la mise en œuvre et le suivi des mesures visées au titre IX du livre V.
- 39.** de la prise en charge des frais d'évaluation qualitative et quantitative permanente, par des experts externes, de la mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives à la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi, ainsi que des mesures actives en faveur de l'emploi telles que décrites par le livre V du Code du travail.
- 40.** de la prise en charge des frais résultant de l'application, de la promotion et du suivi de la loi du 11 novembre 2009.
1. concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes;
  2. modifiant certaines dispositions du Code du travail.
- 41.** de la prise en charge des frais engendrés par la collaboration entre les services de l'Agence pour le développement de l'emploi et les entreprises du secteur du travail intérimaire respectivement du secteur du recrutement.

- 42.** de la prise en charge des frais d'expertise par des experts externes visés à l'article L. 513-1(3) et des frais engendrés par des mesures de maintien dans l'emploi prévues dans un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3 homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.
- 43.** (...) (supprimé par la loi du 12 juillet 2019)
- 44.** (...)
- 45.** de la moitié de l'octroi d'une indemnité professionnelle d'attente visée à l'article L. 551-5, paragraphe 2 et de la prise en charge de la moitié de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.
- 46.** Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs du Service de la formation professionnelle, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire du Service de la formation professionnelle des spécialistes en matière de formation.
- 47.** Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le Gouvernement en conseil, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs auprès d'administrations publiques autres que celles visées par les points 4 et 46 qui précèdent, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire de ces administrations des spécialistes dans leurs domaines respectifs.
- 48.** de la prise en charge des aides à l'embauche de chômeurs de longue durée prévues aux articles L.541-5 et L.541-6.
- 49.** de la mise en place et de la mise en œuvre de tout programme visant à développer les compétences des salariés d'entreprises connaissant des transformations techniques majeures ou des changements importants de leur environnement concurrentiel.
- 50.** de la prise en charge des dépenses en relation avec l'assistance à l'inclusion dans l'emploi en vertu des articles L. 553-4 et L. 553-6.
- 51.** de la mise en œuvre de tout programme visant à développer les compétences des salariés occupés dans une entreprise qui s'est vue accorder le bénéfice du chômage partiel.
- 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 chapitre IV, titre premier, livre V du présent Code.