

Luxembourg, le 14 avril 2008

Objet: Projet de règlement grand-ducal pris en exécution de la loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation et modification

- 1) du Code du travail**
- 2) de la loi modifiée du 4 octobre 1973 concernant l'institution d'un congé-éducation,**
- 3) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat. (3286JJE)**

*Saisine : Ministère de l'Education Nationale et de la Formation professionnelle
(12 novembre 2007)*

AVIS COMMUN CHAMBRE DE COMMERCE ET CHAMBRE DES METIERS

La loi du 24 octobre 2007 a donné naissance au congé individuel de formation et instaure ainsi un régime légal pour l'accès individuel des travailleurs à la formation professionnelle continue. Cette mesure découle de l'accord interprofessionnel du 2 mai 2003 et signé conjointement par l'UEL et les syndicats LCGB et OGB-L.

Le projet de règlement grand-ducal vise l'exécution de la loi du 24 octobre 2007 et a pour objet de préciser les procédures à respecter en vue de l'introduction d'une demande pour l'obtention d'un congé individuel de formation.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que le présent projet de règlement grand-ducal reste trop sommaire et fort peu précis dans le descriptif opérationnel des procédures à respecter. Aux yeux des deux chambres patronales, il ne constitue pas un outil d'aide sérieux ni pour le salarié, ni pour l'employeur en vue de la bonne gestion de l'accès individuel à la formation professionnelle continue.

L'avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers préconise des solutions faciles à mettre en place en s'inspirant le plus largement possible des dispositions reprises par l'accord interprofessionnel du 2 mai 2003.

Commentaire des articles

Concernant l'article 1^{ier}

Cet article n'appelle pas d'observations particulières.

Concernant l'article 2

L'article 2 est censé décrire une procédure précise et transparente à respecter pour le dépôt de la demande en vue de l'attribution d'un congé individuel de formation. Or, il se limite à informer que « les demandes en vue de l'attribution d'un congé individuel de formation doivent parvenir au ministre, établies sur un formulaire prescrit, avant le début du congé sollicité ».

Il va de soi que cette formulation fort imprécise n'est pas de nature à aider les parties impliquées à bien gérer le dispositif de l'accès individuel à la formation continue.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis qu'il importe de fixer une procédure transparente avec des échéances prédéfinies à respecter. A cet égard, il y a lieu de s'inspirer d'abord des dispositions prévues par l'accord interprofessionnel, conclu entre les partenaires sociaux le 2 mai 2003. Cet accord prévoit le respect par le salarié d'un délai de préavis de 2 mois (avant la date de début du congé) vis-à-vis de son employeur. Les deux chambres patronales prévoient pour la réponse de l'employeur un délai de 2 semaines de calendrier à compter de la date de dépôt de la demande d'un congé individuel de formation par le salarié. Il faudrait ensuite prévoir une semaine de calendrier afin que le salarié ait le temps nécessaire pour finaliser sa demande et l'envoyer pour décision au Ministère de l'Education Nationale et de la Formation professionnelle. Ce dernier disposerait alors de 2 semaines de calendrier pour adresser sa réponse au requérant qui en informera de suite son employeur.

En ce qui concerne le formulaire à compléter à cet effet par le demandeur, donc le salarié, les deux chambres patronales préconisent d'adapter le texte initial comme suit :

« Le formulaire indique au moins les éléments suivants :

- le nom et le prénom du demandeur ;
- *la date de début de la formation ;*
- *la date de fin de la formation ;*
- la durée de la formation ;
- *la date ou la période du congé sollicité*
- le nom de l'organisme de formation ;
- une attestation d'inscription ou de pré-inscription du demandeur
- le nom et l'adresse de l'employeur
- l'avis de l'employeur »

Concernant l'article 3

L'article 3 décrit à nouveau de façon très sommaire le mécanisme prévu pour le paiement de l'indemnité compensatoire, soit au demandeur par l'employeur, soit par l'Etat aux personnes exerçant une activité professionnelle indépendante ou libérale. Dans le premier cas, le texte précise que le paiement de l'indemnité compensatoire au demandeur par l'employeur ne peut être opéré qu'uniquement en cas d'attestation d'une participation effective du demandeur à la formation.

Les 2 chambres professionnelles insistent sur le fait qu'il est dans ce cas précis du ressort du salarié de se procurer non seulement le certificat susmentionné, mais de le remettre aussi dans un délai de deux semaines de calendrier à son employeur. En cas de non-présentation de l'attestation de participation dans le délai exigé, les indemnités accordées doivent bien évidemment être restituées à l'employeur suivant les dispositions de l'article L-234-63 du Code du travail.

Conformément aux dispositions du paragraphe 3 de l'article L.234-62 du Code du travail, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que l'indemnité compensatoire doit être payée au demandeur dès le 1^{er} jour de congé. Cependant le même paragraphe dispose aussi que « L'Etat rembourse à l'employeur le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales au vu d'une déclaration y afférente, dont le modèle est défini par le ministre compétent ». Les deux chambres patronales s'étonnent du fait qu'à aucun moment l'article 3 ne mentionne la procédure et les échéances à respecter par l'Etat pour rembourser à l'employeur le montant de l'indemnité compensatoire et des cotisations sociales payé au demandeur. Il y a lieu de compléter l'article 3 en indiquant que l'Etat est tenu de rembourser l'employeur dans un délai de 4 semaines de calendrier après réception de la déclaration afférente. Ce délai vaut évidemment aussi pour le remboursement du montant investi aux personnes exerçant une activité professionnelle indépendante ou libérale.

Concernant l'article 4

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'étonnent des dispositions reprises par le paragraphe 1 de cet article qui prévoit « En cas d'avis négatif de l'employeur, la demande de congé est soumise à la commission consultative prévue à l'article 4 de la loi habilitante, qui émettra son avis sur les détails de report si le demandeur tient à maintenir sa demande de congé ».

Cette disposition n'est tout simplement pas prévue par la loi. Ainsi l'article 4 de la loi du 24 octobre 2007 précise clairement le champ d'intervention de la commission consultative :

« Il est créé une commission consultative qui a pour mission :

- de conseiller le ministre dans le domaine du congé-formation ;
- d'aviser les demandes de congé des indépendants et professions libérales ;
- de donner son avis en cas de litiges pouvant survenir dans le cadre de l'exécution de la présente loi.

D'autre part le paragraphe 5 précise que « En cas d'avis négatif de l'employeur, le congé peut être différé si l'absence résultant du congé sollicité risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel ». Ainsi l'employeur peut très bien émettre un avis négatif pour les raisons évoqués sans que pour autant dans ce cas précis la demande de congé ne soit soumise d'office à la commission consultative pour avis.

* * *

Compte tenu des observations formulées ci-dessus, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, après consultation de leurs ressortissants, n'approuvent le projet de règlement grand-ducal sous rubrique que dans la mesure où il sera tenu compte de leurs remarques.

JJE/PSA