



TEXTE DU PROJET

N° de projet : 06/2023-1

27 janvier 2023

Plan de maintien dans l'emploi

Projet de loi portant modification du Chapitre III du Titre Premier du Livre V du Code du travail ;

Informations techniques :

N° du projet :	06/2023
Remise de l'avis :	meilleurs délais
Ministère compétent :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire
Commission :	"Affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement"



Projet de loi portant modification du Chapitre III du Titre Premier du Livre V du Code du travail

I. EXPOSE DES MOTIFS

Lorsque les partenaires sociaux pressentent des problèmes d'ordre économique ou financier dans une entreprise, susceptibles d'avoir des incidences négatives sur l'emploi, ils ont la possibilité d'entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi. Le Comité de conjoncture peut aussi prendre l'initiative d'inviter les parties concernées à entamer des négociations en vue de l'élaboration d'un plan de maintien dans l'emploi.

Cette mesure s'inscrit dans le cadre de la politique de maintien dans l'emploi et le Gouvernement entend par cet instrument renforcer le caractère préventif des mesures prévues dans un plan de maintien dans l'emploi. L'objectif du plan de maintien dans l'emploi est donc d'effectuer une gestion anticipative des effets des restructurations envisagées tout en visant la finalité de maintenir l'emploi et d'éviter le recours à des licenciements ou à un plan social et de trouver des solutions alternatives dans le cadre du dialogue social afin que les salariés menacés de licenciement ne soient pas confrontés au chômage, respectivement de pouvoir mieux organiser les transitions des salariés, sans passer par une période de chômage.

En vue de soutenir les partenaires sociaux dans cette démarche, le Gouvernement accompagne les accords trouvés par un certain nombre d'aides financières destinées aux salariés et aux employeurs (*prise en charge de frais de formation, de reconversion et de consultance ; prêt temporaire de main-d'œuvre ; possibilité de réduction de la participation aux frais de la préretraite ; aides à l'embauche ; ...*). L'homologation du plan par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ouvre encore la possibilité de recourir à un certain nombre d'instruments ou d'en profiter avec des modalités plus favorables en ce qui concerne leur mise en œuvre (*aide au réemploi en cas de prêt temporaire de main-d'œuvre ; remboursement partiel des frais en cas de préretraite ; aide à l'embauche de chômeurs âgés provenant d'une entreprise avec un plan de maintien dans l'emploi ; subsides pour formations de requalification des salariés, ...*). A titre d'illustration, le taux de participation aux coûts de la préretraite-ajustement peut être fixé à un niveau inférieur à 30% dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, alors qu'il doit en principe être obligatoirement supérieur à 30%.

En raison du fait que les aides financières ou subventions ainsi octroyées sont à charge du Fonds pour l'emploi et peuvent engager des frais supplémentaires considérables pour l'Etat, le plan de maintien dans l'emploi négocié doit obtenir l'homologation du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions. Le Fonds pour l'emploi est financé par l'impôt de solidarité à charge des personnes physiques et des collectivités et par une contribution budgétaire annuelle de l'Etat. A titre d'illustration : le chômage partiel financé par le Fonds pour l'emploi dans le cadre de plans de maintien dans l'emploi s'est élevé à 155.342.314€ pour l'année 2021, deuxième année fortement impactée par la crise sanitaire liée au Covid-19.

Avant de pouvoir être homologué, le plan de maintien dans l'emploi doit être transmis au secrétariat du Comité de conjoncture qui le soumet pour homologation au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui statue sur avis du Comité de conjoncture. L'homologation se définit comme un acte d'approbation emportant force obligatoire de l'accord réalisé. La loi ne confère pas de force juridique particulière au plan de maintien dans l'emploi. L'employeur s'engage cependant à réaliser les mesures qui y sont prévues. Le seul effet juridique pour l'Etat consiste dans le fait qu'il s'engage à cofinancer certaines mesures y prévues.

Le plan de maintien dans l'emploi doit être signé par les partenaires sociaux aux niveaux appropriés conformément aux dispositions de l'article L. 513-4 du Code du travail. Les signataires d'un tel plan ne s'engagent pas à parvenir à un résultat déterminé (obligation de résultat), mais d'y appliquer les soins et les capacités nécessaires afin de garantir la pérennité de l'entreprise à court, moyen et long terme, en relation avec des investissements à réaliser en vue du futur développement de l'entreprise (obligation de moyens).

Ils doivent donc accomplir toutes les diligences nécessaires à la réalisation des objectifs poursuivis par le plan de maintien dans l'emploi. Etant donné que les entreprises ont une certaine responsabilité sociale, il est évident qu'elles entreprennent toutes les démarches pour promouvoir davantage les mesures retenues dans le plan de maintien dans l'emploi et s'engagent à assurer un suivi de mise en œuvre desdits plans et ceci, avec l'objectif de pouvoir convenablement accompagner les entreprises en difficultés.

Pour y arriver et dans un objectif de pouvoir utilement accompagner les entreprises en difficultés, il est donc proposé d'introduire dans le Code du travail la faculté pour le Comité de conjoncture de demander aux signataires d'un plan de maintien dans l'emploi des informations relatives à sa mise en œuvre afin de pouvoir mettre en place un suivi cohérent et adéquat permettant l'évaluation de la situation économique et financière de l'entreprise.

Le présent projet vise aussi à introduire dans le Code du travail les conditions et modalités relatives au cofinancement par le Fonds pour l'emploi des formations assurées dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi. Il s'agit en fait de mettre fin à une insécurité juridique en créant une base légale pour les conditions et modalités d'ores et déjà appliquées.

II. TEXTE DU PROJET

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

1° A l'article L. 513-3, paragraphe 5, du Code du travail, sont rajoutés les alinéas suivants :

« Sur demande écrite du secrétariat du Comité de conjoncture, les partenaires sociaux aux niveaux appropriés, ayant signé un plan de maintien dans l'emploi, sont tenus de lui faire parvenir toutes les informations demandées relatives :

- aux mesures fixées dans le plan de maintien dans l'emploi effectivement mises en place ;
- au nombre des personnes touchées par chacune de ces mesures ;
- aux moyens propres investis dans le cadre de la mise en œuvre de ces mesures ;
- à l'utilisation des aides financières ou subventions touchées dans le cadre de ces mesures.

Si les partenaires sociaux aux niveaux appropriés, ayant signé un plan de maintien dans l'emploi, se trouvent dans l'impossibilité de fournir les informations demandées, communiquent des informations délibérément fausses ou refusent de transmettre les informations demandées, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut, sur avis du Comité de conjoncture, retirer l'homologation prévue au paragraphe 4.

Les informations sont à transmettre au secrétariat du Comité de conjoncture endéans un délai d'un mois à partir de la réception de la demande.

La liste des informations à renseigner peut être complétée par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat. »

2° A la suite de l'article L. 513-4 sont insérés quatre nouveaux articles de la teneur suivante :

« Article L. 513-5.

(1) Conformément à l'article L. 631-2, paragraphe 1^{er}, point 42, sont cofinancés par le Fonds pour l'Emploi les frais réels des formations assurées en vertu de l'article L. 513-3 :

- 1° à concurrence de cinquante pour cent si les formations visent un nouveau poste interne auprès du même employeur ;
- 2° à concurrence de cent pour cent si les formations visent un nouveau poste externe auprès d'un autre employeur.

(2) Les frais réels éligibles dans le cadre du paragraphe précédent sont :

- 1° les droits d'inscription des participants ;
- 2° le coût salarial des formateurs internes ;
- 3° le coût du matériel pédagogique utilisé par le salarié;
- 4° le coût de location des locaux loués pour les formations internes.

(3) Sont exclues de l'application du présent article :

- 1° les formations dépassant 480 heures de formation;
- 2° les formations prises en charge ou cofinancées dans le cadre d'un plan ou projet de formation tel que défini aux articles L. 542-9 et L. 542-11 ;
- 3° les formations prévues à l'article L. 234-7 ;
- 4° les formations prises en charge ou cofinancées par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- 5° les formations d'un coût supérieur à 20.000 euros.

Article L. 513-6.

(1) Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail éventuellement applicable, les frais réels de la formation assurée en vertu de l'article L. 513-3 sont à charge du salarié en cas de démission avant la fin de la formation, à moins que cette démission ne soit intervenue à la suite d'une faute grave de l'employeur.

(2) En cas de licenciement pour des raisons non-inhérentes à la personne avant la fin de la formation, les frais réels de la formation assurée en vertu de l'article L. 513-3 sont à charge de l'employeur.

Article L. 513-7.

Sont éligibles pour le cofinancement par le Fonds pour l'Emploi prévu à l'article L. 513-5, les formations dispensées soit au Grand-Duché de Luxembourg, soit à l'étranger par :

- 1° les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités ;
- 2° les chambres professionnelles ;
- 3° les communes ;
- 4° les fondations, les personnes physiques, les sociétés et associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ;
- 5° les ministères, administrations et établissements publics ;
- 6° les institutions ou personnes qui se sont conformées aux dispositions de l'article L. 542-8.

Article L. 513-8.

(1) Afin de pouvoir bénéficier du cofinancement par le Fonds pour l'emploi prévu à l'article L. 513-5, l'employeur est tenu d'adresser une demande de cofinancement par lettre recommandée au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sous peine de forclusion, dans un délai de quarante jours à compter du dernier jour de la formation pour laquelle le cofinancement a été sollicitée, à défaut les frais réels de la formation sont à charge de l'employeur.

(2) La demande doit contenir par salarié concerné :

- 1° l'accord de cofinancement du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ;
- 2° le relevé des salariés concernés ;
- 3° les factures ;
- 4° les preuves de paiement ;
- 5° le relevé d'identité bancaire ;
- 6° le certificat de participation attestant un taux de présence d'au moins quatre-vingt pour cent pour les formations externes ;
- 7° le certificat de participation attestant un taux de présence d'au moins quatre-vingt pour cent signé par le salarié et contresignée par le chef d'entreprise ou le responsable de formation pour les formations internes ;
- 8° le certificat de réussite pour les formations sanctionnées par un examen, un test ou un mémoire.

(3) L'accord de cofinancement doit être demandé par l'employeur auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sous peine de forclusion, avant le début réel de la formation. Il joint à sa demande des documents renseignant sur :

- 1° le programme de formation ;
- 2° l'identification des formateurs et organismes de formation interne ou des organismes de formation externe ou des fournisseurs-formateurs ;
- 3° la durée de la formation ;
- 4° le lieu du déroulement de la formation ;
- 5° le nombre et la qualification professionnelle des salariés concernés ;
- 6° le descriptif de l'ancien poste de travail ;
- 7° le descriptif du nouveau poste de travail envisagé ;
- 8° un document indiquant les formations sans lesquelles le changement effectif du poste de travail ne peut avoir lieu ;
- 9° la promesse d'embauche du futur nouvel employeur conditionnée par la réussite de la formation pour laquelle le cofinancement est demandé en ce qui concerne les formations visant un nouveau poste externe ;
- 10° l'estimation des coûts liés à la formation.

III. COMMENTAIRE DE L'ARTICLE

Article unique.

Ad 1°

Il s'avère nécessaire que des informations supplémentaires soient fournies en cours d'application d'un plan de maintien dans l'emploi afin de permettre aux autorités compétentes de juger de la viabilité et de la pérennisation des entreprises concernées, d'éviter un recours systématique non justifié à ces aides et de pouvoir quantifier l'effectivité, l'efficacité et l'évolution des différentes mesures préconisées dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi. Il est donc proposé d'introduire dans le Code du travail une obligation de transmission de ces informations dans le chef des entreprises et des organisations professionnelles patronales ayant signé un plan de maintien dans l'emploi d'un côté, et des délégations du personnel, et des organisations syndicales signataires du plan de maintien dans l'emploi, d'un autre côté, dès que l'entreprise touche une aide financière ou subvention dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi.

Vu que ces mesures peuvent avoir un impact considérable sur le budget de l'Etat, il est normal que l'Etat veuille avoir une certaine emprise afin de pouvoir vérifier si l'orientation fixée a bien été respectée et que les mesures préconisées dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi ont bien été mises en œuvre.

Si les parties signataires se trouvent dans l'impossibilité de fournir ces informations, transmettent de mauvaise foi des informations erronées ou refusent de transmettre les informations demandées, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur avis du Comité de conjoncture, peut prendre la décision de retirer l'homologation du plan de maintien dans l'emploi en question.

Etant donné que le Comité de conjoncture accompagne la mise en œuvre et le suivi des plans de maintien dans l'emploi conformément à l'article L. 513-3 (5) du Code du travail, ces informations sont à transmettre au secrétariat du Comité de conjoncture endéans un délai d'un mois à partir de la réception de la demande.

Ad 2°

Le présent projet vise à introduire dans le Code du travail des dispositions fixant les conditions et les modalités du cofinancement des frais réels des formations assurées dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Actuellement, l'article L. 631-2 du Code du travail dispose dans son paragraphe 1^{er}, point 42, que le Fonds pour l'emploi est destiné à couvrir les dépenses résultant 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.

Article L. 513-5.

En ce qui concerne les formations visant un nouveau poste interne auprès du même employeur, le Fonds pour l'emploi cofinance les frais réels de la formation à hauteur de 50%.

En ce qui concerne les formations visant un nouveau poste externe auprès d'un autre employeur, le Fonds pour l'emploi contribuera aux frais réels de la formation à hauteur de 100%.

Le fonds pour l'Emploi prendra seulement en charge les frais réels de formation, à savoir les droits d'inscription des participants, le coût salarial des formateurs internes, les frais relatifs à la location d'une salle et les frais du matériel pédagogique utilisé par le salarié dans le cadre de la formation.

Pour éviter un double financement, sont exclus du cofinancement les mesures pour lesquelles existent d'autres aides et subventions (*p.ex. le congé linguistique*) et les aides pour formation professionnelle continue octroyées par le Ministère ayant la Formation professionnelle dans ses attributions.

Article L. 513-6

Si le salarié démissionne avant la fin d'une formation déjà entamée, les frais réels de la formation sont à charge du salarié, à moins que cette démission ne soit intervenue à la suite d'une faute grave de la part de l'employeur.

Dans le cas d'un licenciement pour des raisons non-inhérentes à la personne avant la fin de la formation entamée, il n'y a pas lieu au cofinancement des frais réels de la formation étant donné qu'il s'agit d'une mesure favorisant le maintien dans l'emploi.

Article L. 513-7.

Sont seulement éligibles pour le cofinancement les formations offertes au Grand-Duché de Luxembourg ou à l'étranger par les institutions tombant sous l'énumération dans cet article.

Article L. 513-8.

La demande de cofinancement est à adresser au Ministère ayant l'Emploi dans ses attributions par lettre recommandée, sous peine de forclusion, dans un délai de 40 jours à partir du dernier jour de la formation en question. Sinon, la demande ne peut pas être accueillie favorablement et les frais de la formation sont à charge de l'employeur.

La demande doit être accompagnée de l'accord de cofinancement établi par le Ministère ayant l'Emploi dans attributions, du relevé du ou des salarié(s) concerné(s), des factures, des preuves de paiement, du relevé d'identité bancaire, d'un certificat de participation attestant un taux de présence d'au moins quatre-vingt pour cent et, le cas échéant, du certificat de réussite en ce qui concerne les formations sanctionnées par un examen, un test ou un mémoire.

L'accord de cofinancement susmentionné doit être demandé avant le début réel de la formation auprès du Ministère ayant l'Emploi dans ses attributions afin que ce dernier puisse apprécier la nécessité et le bien-fondé de la demande de cofinancement en fonction des informations relatives à la formation (*programme, durée, descriptif de l'ancien et du nouveau poste, qualification du salarié, etc.*) communiquées par l'employeur. Dans ce contexte, il est important de documenter le changement effectif du poste de travail dont il ressort clairement que ce changement ne peut pas s'effectuer sans formation spécifique, comme par exemple un passage de l'opérationnel vers l'administratif ou vice-versa. Une simple formation visant une progression dans la même carrière n'est pas éligible. Il est aussi primordial que l'employeur communique un descriptif de l'ancien et du nouveau poste de travail et fournisse des informations relatives aux formations supplémentaires nécessaires pour le changement du poste.

En ce qui concerne les formations visant à promouvoir un nouveau poste externe, le demandeur doit produire un document prouvant la nécessité de la formation en question. A cet effet un contrat signé avec le nouveau futur employeur renseignant la condition de réussite de la formation envisagée ou au moins une promesse d'embauche de la part du nouvel employeur s'avère suffisant.

IV. FICHE FINANCIERE

Vu que le présent projet de loi introduit dans le Code du travail des modalités d'application déjà existantes et appliquées dans le cadre de la mise en œuvre des mesures pouvant être prévues par un plan de maintien dans l'emploi, il n'a pas d'impact financier supplémentaire sur le budget de l'Etat.

V. TEXTE COORDONNE

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

Art. L. 513-1.

(1) Sur base du relevé prévu à l'article L. 511-27, le Comité de conjoncture, sur initiative de la présidence ou d'un de ses membres, peut inviter à tout moment, et au plus tard lorsqu'il constate cinq licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de référence de trois mois ou huit licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de référence de six mois au sein d'une même entreprise, les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, à entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3.

(2) En vue de pouvoir prendre une décision sur l'opportunité de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi en toute connaissance de cause, le Comité de conjoncture peut demander à son secrétariat de procéder à un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise.

(3) La réalisation de cet examen peut être confiée à des experts externes. La portée exacte de l'examen peut être précisée par voie de règlement grand-ducal.

(4) Les conclusions de l'examen sont communiquées par le secrétariat aux membres du Comité de conjoncture qui s'engagent au respect d'une obligation de discrétion professionnelle à cet égard.

Art. L. 513-2.

(1) Hormis les cas prévus à l'article L. 513-1, les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, peuvent également prendre l'initiative commune d'entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi, lorsqu'ils pressentent des problèmes d'ordre économique/financier dans l'entreprise, susceptibles d'avoir des incidences négatives en termes d'emplois.

(2) Dans ce cas, la partie la plus diligente informera le secrétariat du Comité de conjoncture du début des discussions.

Art. L. 513-3.

(1) Tout plan de maintien dans l'emploi contiendra obligatoirement des dispositions consignnant le résultat des discussions entre les partenaires sociaux, qui devront notamment porter sur les sujets suivants :

- application de la législation sur le chômage partiel ;
- aménagements possibles de la durée de travail dont application d'une période de référence plus longue ou plus courte ;
- travail volontaire à temps partiel ;
- recours à des comptes épargne-temps ;
- réductions de la durée du travail ne tombant pas sous le champ d'application de la législation sur le chômage partiel, prévoyant le cas échéant la participation à des formations continues et/ou des reconversions pendant les heures de travail libérées ;
- Possibilités de formation voire de reconversion permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise ;
- possibilités de formation, de formation continue, de reconversion permettant la réaffectation de salariés dans une autre entreprise, appartenant le cas échéant au même secteur d'activités ;
- application de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre ;
- accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en prenant recours sur des experts externes, y inclus la participation à des mesures de l'Agence pour le développement de l'emploi visant la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et des compétences ;
- application de la législation sur la préretraite-ajustement ;
- période d'application du plan de maintien dans l'emploi ;
- principes et procédures régissant la mise en œuvre et le suivi du plan de maintien dans l'emploi ;
- mesures spéciales pour salariés âgés.

Tout plan de maintien dans l'emploi comprend obligatoirement une section destinée à donner une vue exacte de l'évolution future de l'entreprise concernée en vue de garantir sa pérennité à court, moyen et long terme, en relation avec des investissements à réaliser en vue du futur développement de l'entreprise.

(2) Les discussions pourront également englober les salariés licenciés au cours de la période de référence de trois mois respectivement six mois et ayant déclenché l'invitation à établir un plan de maintien dans l'emploi.

(3) Le plan de maintien dans l'emploi est signé par les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, et transmis au secrétariat du Comité de conjoncture.

(4) Le secrétariat soumet le plan de maintien dans l'emploi pour homologation au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui statue sur avis du Comité de conjoncture.

Pour pouvoir être homologué il faut que le plan de maintien dans l'emploi comprenne la section obligatoire prévue au paragraphe 1^{er} ainsi que le but poursuivi par ce plan avec un échéancier précis, qu'il soit accompagné par un comité de suivi constitué de représentants des parties signataires et qu'il prévoie un programme de formation détaillé et chiffré.

Si le plan de maintien dans l'emploi prévoit des départs volontaires ou des réductions d'effectif, il prévoit également obligatoirement un accompagnement individuel externe des salariés concernés.

(5) Le secrétariat du Comité de conjoncture accompagne la mise en œuvre et le suivi des plans de maintien dans l'emploi.

Sur demande écrite du secrétariat du Comité de conjoncture, les partenaires sociaux aux niveaux appropriés, ayant signé un plan de maintien dans l'emploi, sont tenus de lui faire parvenir toutes les informations demandées relatives :

- **aux mesures fixées dans le plan de maintien dans l'emploi et qui ont effectivement été mises en place ;**
- **au nombre des personnes touchées par chacune de ces mesures ;**
- **aux moyens propres investis dans le cadre de la mise en œuvre de ces mesures ;**
- **à l'utilisation des aides financières ou subventions touchées dans le cadre de ces mesures.**

Si les partenaires sociaux aux niveaux appropriés, ayant signé un plan de maintien dans l'emploi, se trouvent dans l'impossibilité de fournir les informations demandées, communiquent des informations délibérément fausses ou refusent de transmettre les informations demandées, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut, sur avis du Comité de conjoncture, retirer l'homologation prévue au paragraphe 4.

Les informations sont à transmettre au secrétariat du Comité de conjoncture endéans un délai d'un mois à partir de la réception de la demande.

La liste des informations à renseigner peut être complétée par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat.

(6) Au cas où les discussions entre partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, n'aboutiraient pas à l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi, un rapport retraçant le contenu et les conclusions des discussions et signé par toutes les parties est adressé à la présidence du Comité de conjoncture.

Art. L. 513-4.

(1) Pour les besoins d'application des dispositions du présent chapitre, il y a lieu d'entendre par partenaires sociaux aux niveaux appropriés d'un côté l'employeur et/ou une organisation professionnelle patronale et, d'un autre côté, la délégation du personnel, les organisations syndicales signataires de la convention dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail et les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale respectivement justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie au sens des articles L. 161-3 à L. 161-8 dans le cas d'entreprises non soumises à l'obligation d'instituer une délégation du personnel.

(2) La délégation du personnel peut dans le cas d'entreprises qui ne sont pas liées par une convention collective de travail étendre leur mandat de discussion à une ou plusieurs organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale.

Article L. 513-5.

(1) Conformément à l'article L. 631-2, paragraphe 1^{er}, point 42, sont cofinancés par le Fonds pour l'Emploi les frais réels des formations assurées en vertu de l'article L. 513-3 :

1° à concurrence de cinquante pour cent si les formations visent un nouveau poste interne auprès du même employeur ;

2° à concurrence de cent pour cent si les formations visent un nouveau poste externe auprès d'un autre employeur.

(2) Les frais réels éligibles dans le cadre du paragraphe précédent sont :

1° les droits d'inscription des participants ;

2° le coût salarial des formateurs internes ;

3° le coût du matériel pédagogique utilisé par le salarié ;

4° le coût de location des locaux loués pour les formations internes.

(3) Sont exclues de l'application du présent article :

1° les formations dépassant 480 heures de formation ;

2° les formations prises en charge ou cofinancées dans le cadre d'un plan ou projet de formation tel que défini aux articles L. 542-9 et L. 542-11 ;

3° les formations prévues à l'article L. 234-7 ;

4° les formations prises en charge ou cofinancées par le ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions dans le cadre de la formation professionnelle continue ;

5° les formations d'un coût supérieur à 20.000 euros.

Article L. 513-6.

(1) Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail éventuellement applicable, les frais réels de la formation assurée en vertu de l'article L. 513-3 sont à charge du salarié en cas de démission avant la fin de la formation, à moins que cette démission ne soit intervenue à la suite d'une faute grave de l'employeur.

(2) En cas de licenciement pour raison économique et en cas de licenciement pour des raisons non-inhérentes à la personne avant la fin de la formation, les frais réels de la formation assurée en vertu de l'article L. 513-3 sont à charge de l'employeur.

Article L. 513-7.

Sont éligibles pour le cofinancement par le Fonds pour l'emploi prévu à l'article L. 513-5, les formations dispensées soit au Grand-Duché de Luxembourg, soit à l'étranger par :

1° les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités ;

2° les chambres professionnelles ;

3° les communes ;

4° les fondations, les personnes physiques, les sociétés et associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ;

5° les ministères, administrations et établissements publics ;

6° les institutions ou personnes qui se sont conformées aux dispositions de l'article L. 542-8.

Article L. 513-8.

(1) Afin de pouvoir bénéficier du cofinancement par le Fonds pour l'emploi prévu à l'article L. 513-5, l'employeur est tenu d'adresser une demande de cofinancement par lettre recommandée au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sous peine de forclusion, dans un délai de quarante jours à compter du dernier jour de la formation pour laquelle le cofinancement a été sollicitée, à défaut les frais réels de la formation sont à charge de l'employeur.

(2) La demande doit contenir par salarié concerné:

1° l'accord de cofinancement du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ;

2° le relevé des salariés concernés ;

3° les factures de la formation ;

4° les preuves de paiement ;

5° le relevé d'identité bancaire ;

6° le certificat de participation attestant un taux de présence d'au moins quatre-vingt pour cent pour les formations externes ;

7° le certificat de participation attestant un taux de présence d'au moins quatre-vingt pour cent signé par le salarié et contresignée par le chef d'entreprise ou le responsable de formation pour les formations internes ;

8° le certificat de réussite pour les formations sanctionnées par un examen, un test ou un mémoire.

(3) L'accord de cofinancement doit être demandé par l'employeur auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sous peine de forclusion, avant le début réel de la formation. Il joint à sa demande les documents renseignant sur :

1° le programme de formation ;

2° l'identification des formateurs et organismes de formation interne ou des organismes de formation externe ou des fournisseurs-formateurs ;

3° la durée de la formation ;

4° le lieu du déroulement de la formation ;

5° le nombre et la qualification professionnelle des salariés concernés ;

6° le descriptif de l'ancien poste de travail ;

7° le descriptif du nouveau poste de travail envisagé ;

8° un document indiquant les formations sans lesquelles le changement effectif du poste de travail ne peut avoir lieu ;

9° la promesse d'embauche du futur nouvel employeur conditionnée à la réussite de la formation pour laquelle le cofinancement est demandé pour les formations visant un nouveau poste externe auprès d'un autre employeur ;

10° l'estimation des coûts liés à la formation.