



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



AVIS

Avis IV/4/2026

5 mars 2026

Plan de maintien de l'emploi - amendements

relatif au

Projet de loi portant modification du livre V, titre premier, chapitre III, du Code du travail



Par lettre du 21 novembre 2025 (réf. GM/ph/sl), Monsieur Georges MISCHO, ministre du travail, a soumis les amendements sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

1. Le projet de loi initial déposé en janvier 2023 a pour objet de compléter le dispositif du maintien dans l'emploi sur 2 volets :

- Il propose d'une part 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.
- Il ajoute d'autre part des 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.

2. Les présents amendements ont surtout pour objet de prendre en considération les oppositions formelles du Conseil d'État, redresser quelques erreurs matérielles, mais aussi répondre à une remarque de notre chambre reprise au point 34 ci-dessous.

3. Dans son avis du 16 mars 2023, relatif au projet initial, la CSL avait, avant toute chose, fortement regretté que ce projet n'ait pas été discuté avec les partenaires sociaux au Comité permanent du travail et de l'emploi en vue d'une réforme globale du dispositif du maintien dans l'emploi afin de lui donner une réelle chance de devenir efficient.

Cela n'a toujours pas été le cas avec les présents amendements.

À défaut, la CSL ne peut pas être d'accord avec le projet présenté même dans sa teneur amendée, qui reste trop superficiel et soulève pas mal de questions.

À cet égard, la CSL souhaite d'abord rappeler les remarques qu'elle avait formulées dès l'introduction du plan de maintien dans l'emploi en 2006 et qu'elle n'a eu de cesse de répéter depuis, avant de présenter des propositions concrètes d'amélioration.

4. Le but poursuivi était de créer des alternatives concrètes aux plans sociaux et aux licenciements. Le dispositif du maintien de l'emploi devait être un moyen d'anticiper, de résoudre les difficultés dès leur apparition et ainsi d'éviter les plans sociaux.

Or, le Comité de conjoncture peut seulement 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.

Cette simple invitation n'est guère suffisante, il faut pouvoir contraindre les entreprises à élaborer un plan de maintien dans l'emploi. Tant le Comité de conjoncture, que les syndicats, les délégations du personnel, à défaut les salariés eux-mêmes doivent pouvoir imposer aux entreprises de négocier un plan de maintien dans l'emploi, dès les premiers signes de faiblesse économique.

5. Actuellement, la loi prévoit des démarches sur base volontaire et ne contient aucune mesure coercitive ou de contrôle en cas de non-respect des engagements pris.

De ce fait, à l'heure actuelle, le plan de maintien dans l'emploi n'est souvent qu'un moyen pour les entreprises de bénéficier du chômage partiel ou de divers autres avantages.

6. Il est également fortement regrettable que les employeurs occupant moins de 15 salariés ne soient pas soumis à l'obligation de notification au secrétariat du Comité de

conjoncture des licenciements économiques prononcés, ce qui, par conséquent, prive leurs salariés du mécanisme protecteur qui en découle.

Or, un petit employeur peut aussi être exposé à une situation de licenciement pour raisons économiques, voire de licenciement collectif. Seule une obligation généralisée permettrait au Comité de conjoncture de dresser un tableau exact de l'évolution conjoncturelle du pays.

7. Il serait en outre judicieux de demander à l'employeur de spécifier lors de la notification les raisons économiques qui l'amènent à vouloir supprimer un poste. De même il devrait préciser de quel poste de travail il s'agit précisément.

Ces informations supplémentaires permettraient au Comité de conjoncture de savoir d'ores et déjà si les difficultés éprouvées par l'entreprise sont d'ordre conjoncturel ou structurel. Cela permettrait encore au Comité d'apprécier de manière plus minutieuse l'évolution économique du pays.

Ces informations permettraient un contrôle de la suppression du poste concerné au moment du licenciement déclaré et a posteriori afin de vérifier le fondement dudit licenciement pour motif économique.

8. Il serait aussi utile de prévoir que lors de chaque notification de licenciement, le secrétariat du Comité de conjoncture rende par retour de courrier l'employeur attentif à la priorité de réembauchage existant en matière de licenciement pour raison économique.

9. En outre, il faut instaurer dans la loi une possibilité de recours devant l'Office national de conciliation et ce pour les trois cas de figure possibles : refus de négociation d'un plan de maintien dans l'emploi, non-accord après négociation ou non-respect des accords signés.

10. Pendant la durée des négociations ainsi que pendant au moins l'ensemble de la période d'application du plan de maintien de l'emploi, il faut interdire tout recours au licenciement. Un plan de maintien a besoin d'un certain temps pour sa mise en place et pour prouver son efficacité.

11. Une piste pour donner une chance au dispositif du maintien dans l'emploi d'être efficace est que ces plans soient d'abord négociés au niveau sectoriel, avant de passer au niveau de l'entreprise.

Le plan de maintien dans l'emploi pourrait ainsi devenir un instrument permanent de prévention, d'abord au niveau d'un secteur en difficultés, avant sa mise en application concrète dans toutes les entreprises, y compris celles de moins de 15 salariés.

Ainsi en vue de l'adaptation face aux évolutions technologiques (digitalisation et numérisation, transition écologique...), des accords sectoriels pourraient être prévus, que ce soit dans le cadre de conventions collectives ou sous forme d'accords interprofessionnels sectoriels, pour maintenir l'emploi et les perspectives professionnelles des salariés dans les secteurs menacés.

Les syndicats, les représentants des salariés, ou à défaut les salariés eux-mêmes, devraient avoir le droit de saisir le Comité de conjoncture pour sonner l'alarme et exiger la négociation d'un plan de maintien dans l'emploi. Selon le contexte économique, le Comité de conjoncture pourrait apprécier si la négociation doit se faire au niveau du secteur tout entier ou de l'entreprise.

Toute la procédure de maintien dans l'emploi doit pouvoir être imposée à l'employeur ou aux employeurs du secteur, de même que les mesures préventives à mettre en œuvre dès l'apparition des premiers essoufflements économiques.

12. À cette fin, la CSL estime indispensable de rendre les bilans sociaux obligatoires dans toutes les entreprises. Ces bilans doivent être centralisés dans une banque de données nationale, permettant ainsi de déceler les éventuelles menaces sur l'emploi, de voir quels sont les besoins notamment en main-d'œuvre ou en formation et de se donner ainsi le moyen d'anticiper les restructurations. Cela nécessite une définition unique et précise du bilan social par la loi. Il est possible de s'inspirer de la France, qui définit le bilan social en ces termes : « *Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes. Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.* »

Ainsi le bilan social reprend-il l'intégralité des informations centrales de l'entreprise et qui sont nécessaires à son pilotage stratégique. Le bilan social est un document à la fois, comptable, fiscal, mais aussi social et de prévention qui permet à l'entreprise de réaliser une photographie de sa situation à un moment donné. Son objectif est également de permettre une analyse de la situation en comparant le moment présent aux années précédentes.

13. Par ailleurs, en cas de changement de soumission dans le cadre de marchés publics, le nouveau fournisseur doit être obligé de reprendre les sureffectifs de l'ancien fournisseur avec l'ensemble de leurs acquis. Dans ce cas, le respect des périodes de protection spéciale en cas de transfert d'entreprise doit être garanti.

14. En outre, les plans de maintien devraient prévoir obligatoirement des formations qualifiantes permettant aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences. Nous pensons également que dans ce contexte il faut relancer le débat sur la validation des acquis de l'expérience dans l'entreprise. De même, il faudrait créer un dispositif d'aides aux études supérieures en faveur des salariés encore en activités, qui souhaitent reprendre leurs études pour se former et évoluer, changer de voie professionnelle ou faire face à une mise au chômage future. En effet, la formation professionnelle continue coûte extrêmement chère en temps et en argent, ce qui n'incite pas les salariés à s'y aventurer malgré des envies ou nécessités de reconversion au vu de l'évolution du marché du travail.

15. Enfin, la CSL se doit d'insister pour que la disposition de l'article L. 414-9 (4) du Code du travail soit respectée à la lettre :

«

Dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés, doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel les décisions portant sur :
[...]

4. l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action collective de formation professionnelle continue ;
[...] »

La même remarque vaut bien évidemment aussi pour l'article L.414-3 (11.) : **« En matière d'information et de consultation, la délégation du personnel a pour mission :**
[...]

***11. de rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue ; [...]* »**

Notre chambre professionnelle exige que la loi fasse référence aux deux articles prémentionnés. Les délégations du personnel ne sont pas mises en évidence à leur juste valeur dans le texte sous avis.

La CSL tient, en outre, à relever que, de manière générale, les salariés des entreprises de moins de 150 salariés sont moins bien protégés par rapport aux salariés des entreprises de plus de 150 salariés, notamment en ce qui concerne les pouvoirs de codécision. Or, dans l'économie luxembourgeoise, les petites et moyennes entreprises jouent un rôle important et il serait judicieux d'abaisser le seuil de 150 salariés comme critère de différenciation entre les entreprises.

La CSL demande également à revoir la question de la participation des salariés dans les organes de gestion des entreprises, notamment les conseils d'administration. La CSL estime qu'il s'agit là d'une autre réforme à entamer alors qu'associer les salariés à la gestion de l'entreprise contribue à en assurer la pérennité.

En effet, les entreprises les plus performantes en Europe sont celles où les salariés participent à leur gestion. En dehors de l'indicateur croissance réelle du PIB, tous les pays à forte implication des salariés ont de meilleurs résultats que les autres et la présence de salariés au sein des organes décideurs de l'entreprise permet de filtrer les investisseurs et d'éliminer ceux poursuivant le seul but du retour sur investissement rapide¹.

Le modèle allemand de la codétermination et de la cogestion est généralement considéré comme particulièrement efficace à la fois pour garantir la paix sociale mais aussi pour engager des changements dans l'entreprise en vue d'en garantir sa compétitivité. En Allemagne, le niveau d'association des salariés aux décisions est beaucoup plus important qu'ailleurs.

1. Suivi de la mise en œuvre du plan de maintien dans l'emploi

16. Le Code du travail prévoit que le secrétariat du Comité de conjoncture accompagne la mise en œuvre et le suivi des plans de maintien dans l'emploi.

17. Le projet de loi amendé vient préciser que sur demande écrite 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.

18. 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 du plan de maintien dans l'emploi.

19. 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.

20. Selon le projet initial, la liste des informations à renseigner pouvait être complétée par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'État.

¹ Etude menée par Sigurt Vitols du Wissenschaftszentrum Berlin. Dans son étude, réalisée pour le compte de SEE Europe Network, Vitols a subdivisé les pays européens en deux catégories, soit ceux avec droits de participation des salariés et ceux sans ou avec faible participation des salariés. Ensuite il a analysé les indicateurs suivants : chômage, jours de grève, productivité du travail, balance commerciale, croissance réelle, inégalité dans la distribution des revenus et attractivité économique du pays du point de vue du patronat et des investisseurs.

21. Ce point est supprimé par les amendements pour répondre à l'opposition formelle du Conseil d'État, qui a relevé, à juste titre que l'habilitation du Grand-Duc à prendre un règlement grand-ducal en vue d'étendre la portée de la loi est exclue dans les matières réservées à la loi.

22. Par partenaires sociaux sont visés 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 dans le cas d'entreprises non soumises à l'obligation d'instituer une délégation du personnel.

La CSL estime que l'employeur est mieux placé pour fournir les informations demandées par le Comité de conjoncture.

23. Le Comité de conjoncture peut être l'instance adéquate pour assurer le suivi des divers plans de maintien homologués, à condition de lui octroyer les moyens matériels et humains nécessaires. Toutes les informations sur les plans de maintien dans l'emploi négociés seraient ainsi centralisées auprès du Comité de conjoncture.

24. Toutefois, le contrôle des entreprises ayant conclu un plan de maintien dans l'emploi doit aussi porter sur les heures supplémentaires prestées, sur les embauches, l'organisation du travail, les cadences de travail, etc. À cette fin, l'Inspection du travail et des mines devrait également être sollicitée.

2. 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

25. 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.

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 de l'examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise et des frais engendrés par des mesures de maintien dans l'emploi prévues dans un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre.

Modalités de cofinancement

26. 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%.

27. Cette différence du pourcentage de remboursement de 50 à 100% selon que le nouveau poste visé est interne ou externe ne se justifie pas aux yeux de la CSL. Au contraire, elle pourrait inciter les entreprises à ne pas proposer à leurs salariés un poste en interne mais les pousser à partir.

Pourquoi pénaliser les entreprises qui gardent leurs salariés dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi ? La collectivité prend en charge des coûts qui devraient être pris en charge par les employeurs voulant se débarrasser de leurs salariés - ceci peut être

assimilé à un instrument pouvant permettre aux entreprises d'éviter des licenciements et donc des indemnités - extralégal dans un plan social.

Par ailleurs, devraient être précisées les modalités et les conditions de ce poste externe, notamment une garantie d'emploi et le maintien des conditions de travail/rémunération.

Frais éligibles

28. Le fonds pour l'Emploi prendra seulement en charge les frais 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.

Formations exclues

29. Sont entièrement exclues :

- les formations dont le nombre d'heures de formation est supérieur à 480 heures de formation ;
- les formations prises en charge ou cofinancées dans le cadre d'un plan ou projet de formation ;
- les formations prévues dans le cadre du congé linguistique ;
- 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 ;
- les formations dont le coût est supérieur à 20.000 euros.

30. Notre institution ne comprend pas pourquoi le législateur entend limiter la durée de la formation éligible au cofinancement à 480 heures. Ne faut-il pas analyser au cas par cas la durée en fonction de la situation de l'entreprise, de la durée du plan de maintien dans l'emploi, du public cible, etc.... et bien d'autres facteurs avant d'arrêter aléatoirement une durée maximale commune ?

Le même questionnement se pose face au financement limité à 20.000 €.

31. Par ailleurs, la CSL se doit d'insister sur le fait que les périodes de formation soient fixées de préférence pendant des heures normales de travail et qu'elles soient assimilées à des périodes de service. Il importe de compléter l'article en question en ce sens.

32. Notre chambre professionnelle demande également de prévoir une disposition sanctionnant pénalement l'entreprise frauduleuse.

Remboursement en cas de démission

33. Selon le projet initial, si le salarié démissionnait 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.

34. Le salarié démissionnaire devait donc rembourser le montant des frais réels de la formation.

Or différents cas peuvent se présenter dans la pratique, où ce remboursement ne devrait pas être imposé au salarié. Prenons à titre d'exemple le cas d'un salarié qui trouve un nouvel emploi en cours de formation. Est-ce qu'en cas de démission avant la fin de la formation pour accepter le nouveau poste, le salarié sera obligé de rembourser les frais à son employeur ? Une réponse affirmative paraît aberrante, alors que c'est le but même

d'une formation suivie dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi : permettre au salarié d'acquérir les compétences nécessaires en vue de rester en emploi.

La CSL est d'avis que le salarié ne peut être obligé au remboursement que dans un seul cas précis, à savoir, dans l'hypothèse d'un licenciement pour faute grave imputable au salarié.

35. L'amendement 3 prend en considération cette remarque. Le salarié ne pourra être obligé à rembourser la formation qu'en cas de licenciement pour faute grave imputable au salarié.

La CSL s'en félicite.

Formations éligibles

36. Sont éligibles 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 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 ayant une autorisation d'établissement.

37. Comme exposé ci-avant, les plans de maintien devraient prévoir obligatoirement des formations qualifiantes permettant aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences. Nous pensons également que dans ce contexte il faut relancer le débat sur la validation des acquis de l'expérience dans l'entreprise. Les frais relatifs à la validation des acquis de l'expérience devraient d'ailleurs également faire l'objet d'un cofinancement étatique. Il convient de compléter l'article L. 631-2 du Code du travail dans ce sens.

38. En outre, la CSL insiste pour que les délégués du personnel soient impliqués, comme l'exige le Code du travail.

L'article L. 414-9 (4) du Code du travail prévoit que dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel les décisions portant sur l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action collective de formation professionnelle continue.

L'article L. 414-3 (11.) donne pour mission à la délégation du personnel de rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue.

Notre chambre professionnelle exige que la future loi fasse référence aux deux articles prémentionnés.

Demande de remboursement

39. La demande de remboursement 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.

40. Notre chambre professionnelle se doit d'insister pour que les partenaires sociaux soient associés au processus de décision du cofinancement étatique moyennant un droit de codécision.

Ce projet de loi vise à codifier des pratiques (modalités, type, taux de remboursement des formations) qui ne sont pas connues officiellement des membres du comité de conjoncture puisque ce dernier ne donne qu'un avis par rapport à un compte-rendu succinct établi par le secrétariat du comité de conjoncture sous tutelle des ministres et composé de fonctionnaires. Les plans de maintien dans l'emploi sont confidentiels et uniquement connus par les signataires et les ministères de tutelle.

Les membres du comité de conjoncture dans ce contexte devraient également être consultés par rapport à ces « nouvelles » dispositions. La demande de remboursement des entreprises doit être soumise au comité de conjoncture pour avis comme c'est le cas pour les demandes de chômage partiel.

En outre, il faudrait conditionner les aides aux formations à la situation financière de l'entreprise. Une PME qui traverse une phase difficile doit être plus soutenue qu'une multinationale qui restructure pour faire plus de profits.

41. La demande doit être accompagnée de l'accord de cofinancement établi en amont 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-vingts 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.

Cet accord de cofinancement doit être demandé avant le début effectif 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.

42. L'exigence – maladroitement - formulée à l'article L. 513-8 (2) 8°, « *La demande doit contenir par salarié le certificat de réussite pour les formations sanctionnées par un examen, un test ou un mémoire* », est inacceptable pour notre chambre professionnelle.

Est-ce que le législateur essaie de décourager un maximum de personnes avec la contrainte d'un examen, d'un test ou d'un mémoire ? Ce serait un des plus beaux exemples d'une loi contre-productive. Pourquoi pousser le contrôle des connaissances à outrance ?

L'exigence devrait plutôt viser à justifier la qualité des formations proposées.

Or la formation professionnelle continue connaît au moins autant de problèmes de pertinence que de qualité.

Le problème de la non-pertinence de la formation par rapport aux objectifs peut être double :

- **il peut y avoir non-pertinence de la formation professionnelle continue en elle-même, absolue ;**
- **il peut y avoir non-pertinence de la formation professionnelle continue relative aux apprenants soit parce qu'elle dépasse les compétences des candidats, soit parce qu'elle reste en deçà de leurs attentes !**

La formation individuelle sur-mesure (*individual training pathway*) devrait être l'instrument privilégiée. Or, la mise en place d'un tel parcours est difficilement réalisable dans le présent contexte et par ailleurs pas prévu dans le texte sous avis.

D'après ce qui précède, nous estimons que l'exigence du certificat de réussite est, dans le présent cas, une entrave démesurée pour un public « précaire » !

43. Ce projet de loi exige de documenter le changement effectif du poste de travail et de motiver le fait que ce changement ne peut pas s'effectuer sans formation spécifique.

Le commentaire des articles donne ces précisions : 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.

44. Il est difficile de s'y retrouver dans la liste des pièces énumérées, comme de fournir toutes les pièces et justificatifs demandés. Cela risque de décourager certains employeurs et est contraire au principe de simplification administrative tant vanté dans d'autres domaines.

45. 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. Le commentaire des articles précise qu'à 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.

46. La CSL se demande si en pratique ce sera réalisable d'obtenir ce genre de document de la part d'un futur employeur potentiel.

47. Enfin, il serait utile d'ajouter à l'article L. 513-8 (3) des précisions quant au mode d'organisation de la formation, c.-à-d. si la formation est organisée en présentiel, en blended-learning (formule mixte - présentiel et à distance) ou à distance uniquement.

48. Enfin, la CSL estime que la loi devrait prévoir une évaluation au bout d'une période de 3 ans avec, le cas échéant, une adaptation quant aux dispositions ayant trait à la formation continue. Dans ce contexte, notre chambre professionnelle propose d'établir et d'évaluer des données statistiques afin d'évaluer la performance des dispositions « formation » et d'attribuer également cette mission au Comité de conjoncture.

49. En conclusion, la CSL ne peut pas approuver le projet de loi amendé, dans la mesure où ses auteurs n'ont pas saisi la chance d'une réelle réforme du dispositif de maintien dans l'emploi, mais au contraire proposent des mesures lacunaires qui soulèvent plus de questions qu'elles n'en résolvent.

Luxembourg, le 5 mars 2026

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur



Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.