



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

25 février 2015

AVIS II/07/2015

relatif au projet de loi portant modification

- 1) de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle
- 2) de la loi du 15 juillet 2011 visant l'accès aux qualifications scolaires et professionnelles des élèves à besoins éducatifs particuliers
- 3) de l'article L.222-4 du Code du Travail

..... AVIS

Par courrier du 12 janvier 2015 Monsieur Claude Meisch, ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, a saisi notre chambre professionnelle sur le projet de loi portant modification

- 1) de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle ;
- 2) de la loi du 15 juillet 2011 visant l'accès aux qualifications scolaires et professionnelles des élèves à besoins éducatifs particuliers ;
- 3) de l'article L.222-4 du Code du travail.

REMARQUE LIMINAIRE

Notre chambre professionnelle regrette que grand nombre des remarques et propositions faites dans ses avis sur le projet de loi de 2008 portant réforme de la formation professionnelle et sur les projets de règlements grand-ducaux y afférents n'aient pas trouvé d'application. Elle se permet par conséquent de renvoyer à ces avis antérieurs.

Tout comme ce fut le cas en 2010 pour le projet de loi modifiant la loi sur la formation professionnelle, la Chambre des salariés (CSL) déplore à nouveau que des modifications de la loi soient envisagées à la va-vite alors qu'une analyse détaillée sur leurs répercussions quant à la cohérence du système de la formation professionnelle et bien au-delà fasse défaut. La majorité d'entre elles sont proposées par les responsables politiques avec le but de rendre le système actuel plus viable pour les différents acteurs. Or, la CSL est d'avis que les modifications dont question n'apportent guère de plus-value quant à la qualité de la formation professionnelle et peuvent même s'avérer contreproductives.

Notre chambre professionnelle constate que d'année en année les périodes de consultation lui imposées par le MENJE deviennent de plus en plus courtes. Telle façon de faire ne lui laisse guère le temps d'analyser les projets de loi et de règlements grand-ducaux de manière appropriée et d'évacuer les textes selon ses procédures de consultation internes ordinaires. Elle voit de ce fait son rôle en tant que partenaire de la formation professionnelle diminué, ce qu'elle déplore et ne peut en aucun cas accepter.

ANALYSE DE FOND

La position de la Chambre des salariés relative aux problèmes liés à la mise en œuvre des modalités de la loi modifiée portant réforme de la formation professionnelle est connue des responsables du ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE), néanmoins, nous tenons à l'exposer une fois de plus.

Initialement, l'objectif majeur de la réforme de la formation professionnelle était de moderniser cette voie de formation pour en faire une filière d'excellence,

- en relevant la qualité de la formation ;
- en améliorant l'accès à la formation tout au long de la vie ;
- en offrant aux apprenants une formation leur permettant de mieux s'intégrer dans la vie économique et sociale ;
- en augmentant le nombre et la qualité des personnes en formation.

Or, l'expérience des dernières années nous montre que ladite réforme est loin d'atteindre les résultats escomptés.

L'instauration d'un groupe de pilotage de la formation professionnelle en 2014, composé de représentants du MENJE et des différentes chambres professionnelles, a certes permis à ces dernières d'exposer leurs points de vue sur les différentes propositions élaborées par les représentants du MENJE, mais encore faut-il en tenir compte et les transposer dans les textes législatifs, afin d'aboutir à un texte de loi qui trouve un accord le plus large possible entre partenaires. Tel défi n'est pas relevé par le texte nous soumis pour avis.

Il importe également à notre chambre professionnelle de relever que grand nombre de nouveaux règlements grand-ducaux exécutant le présent projet de loi se trouvent actuellement au stade d'avant-projet ou n'ont même pas encore atteint cette étape législative.

Il en résulte que de nombreuses interrogations subsistent en ce qui concerne :

- la progression des élèves et les critères de promotion ;
- l'organisation des modules de rattrapage ;
- l'organisation et le fonctionnement d'un système de formation professionnelle tout au long de la vie ;
- ...

De ce fait, la Chambre des salariés aurait souhaité pouvoir analyser les règlements grand-ducaux dont question en même temps que le projet de loi.

La réforme de la formation professionnelle de 2008 ainsi que les amendements de 2010 ont déjà conduit à un embrouillamini auprès des parties prenantes (apprentis, enseignants, responsables d'entreprise, ...) qui sera davantage intensifié avec les changements proposés par le projet de texte sous avis. Cette réforme n'a certainement pas permis de rehausser l'image de marque de l'apprentissage et les bricolages actuels risquent de la dégrader davantage. Dans ce contexte, il importe à la CSL de souligner que la formation professionnelle ne doit pas seulement se limiter à être un outil au service du marché du travail, mais doit également contribuer au développement de la citoyenneté de l'apprenant.

Contrairement à ce qui est avancé dans l'exposé des motifs, les piliers de la réforme sont déjà mis en question à l'heure actuelle. Le texte nous soumis pour avis propose non seulement des adaptations sur divers points, mais prévoit aussi des changements qui dépassent l'objectif du projet, qui consiste simplement à rendre le système de la formation professionnelle gérable et n'a pas vocation à «réformer la réforme ».

Dans ce contexte, la CSL s'oppose vivement à ce qu'il soit légiféré en l'espèce sur des questions connexes, tel le salaire social minimum qualifié pour les salariés détenteurs du CCP. D'après l'estime de notre chambre professionnelle, ce sujet a trait aux politiques d'emploi et de travail et n'est pas du ressort du ministère de l'Education nationale. Chacun doit tenir le rôle qui est le sien ! Notre chambre professionnelle demande donc de retirer cet article du texte sous avis.

A l'opposé, il aurait fallu apporter une réponse aux questions importantes abordées ci-dessous:

- celle liée à la définition d'un cadre pour la mise en place de différentes formules de formation continue professionnelle et notamment également d'un cadre pour l'organisation de la formation continue permettant aux apprenants renvoyés du système sans diplôme d'aboutir à une certification;
- celle liée à l'extension aux formations post-baccalauréat, tel le Brevet de technicien supérieur (BTS), de la formation professionnelle sous contrat d'apprentissage ;
- celle liée au champ d'application des futures dispositions.

Qu'il soit donc permis, dans l'intérêt de toutes les parties prenantes et de la formation professionnelle elle-même, de poser la question d'une mise à plat globale des actuelles dispositions légales et cela afin de construire un système de formation professionnelle cohérent, efficient et pérenne.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE 1 – Modification de la loi modifiée du 19 décembre portant réforme de la formation professionnelle

(Chapitre I de la loi : Champ d'application, définitions et généralités)

Ad article 1 (article 1 de la loi)

L'article 1^{er} du texte du projet de loi propose une série d'adaptations au niveau des définitions des mots clés.

- Points 1 et 2 : La définition des termes « formation professionnelle de base » et « formation professionnelle initiale » a été revue. L'accent dans la définition de la formation professionnelle de base a été mis sur une formation organisée essentiellement en milieu professionnel et dans la définition de la formation professionnelle initiale sur une formation organisée par alternance entre le milieu scolaire et le milieu professionnel.

Notre chambre professionnelle estime qu'une distinction moins équivoque entre les deux types de formation s'impose.

- Point 12 : En ce qui concerne la définition du terme « élève apprenti », nous proposons de préciser que l'apprentissage se fait sans contrat d'apprentissage, mais sous convention de formation, dans un centre de formation public.
- Notre chambre professionnelle est d'avis qu'il serait opportun de définir le terme « chambres professionnelles » (toutes les chambres professionnelles, sauf la Chambre des fonctionnaires et employés publics, qui pour l'instant n'est pas impliquée dans la formation professionnelle), le terme « apprentissage transfrontalier » et le terme « bilan », introduit à l'article 33 du projet de loi qui porte sur l'évaluation des apprentissages.

Ad article 2 (article 3 de la loi)

- Au premier paragraphe, relatif au partenariat en matière de formation professionnelle, nous proposons de remplacer « les chambres professionnelles salariales » par « la Chambre des salariés ».
- Au point 6, nous proposons d'ajouter, à côté de l'élaboration des programmes-cadres, également la validation.

(Chapitre II de la loi : De la formation professionnelle de base)

Ad article 6 (article 7 de la loi)

Le nouvel article 7 concernant la formation professionnelle de base

1. ne prévoit plus de durée maximale de formation pour l'apprenant en formation CCP,
2. énumère les divisions dans lesquelles une formation CCP peut être créée, et ne se limite plus aux métiers ou professions qui sont également offerts en formation DAP,
3. prévoit la possibilité d'ajuster la durée de formation à deux ans et
4. introduit un projet intégré final (PIF) pour le niveau de formation CCP.

Notre chambre professionnelle ne peut qu'approuver ces changements. Elle rend cependant attentif à plusieurs ambiguïtés qui doivent être corrigées.

- Tandis que dans le nouvel article 7, la formation professionnelle de base est définie comme une formation par alternance sous contrat d'apprentissage uniquement, l'article 8 de la loi distingue entre apprenants sous contrat d'apprentissage ou sous convention de formation. Nous proposons d'ajouter la notion de convention de formation au nouvel article 7.
- Après la phrase « La durée normale de cette formation est de trois ans, sauf si un règlement grand-ducal la réduit à deux ans » il convient d'ajouter « pour un ou plusieurs métiers déterminés », afin de ne pas devoir organiser toutes les formations professionnelles de base soit à 2, soit à 3 ans.
- En outre, le nouvel article 7 dit que « le gouvernement en conseil définit sur avis des chambres professionnelles concernées pour chaque division les métiers et professions en fonction desquels différentes sections mènent au certificat de capacité professionnelle ». Notre chambre professionnelle demande qu'il soit précisé par quelle norme de droit ces décisions seront rendues officielles. La prise d'un règlement grand-ducal nous paraît appropriée dans le présent cas de figure.

Ad article 7 (article 8 de la loi)

L'article 8 modifié précise par rapport à la version actuelle qu'une convention de formation doit être conclue entre le centre de formation public et l'élève apprenti ou son représentant légal. Cette disposition exclut la conclusion d'une convention de formation avec un centre de formation privé.

Or, d'après l'article 9 de la loi « la formation professionnelle de base est dispensée par les organismes énumérés à l'article 16 ». L'article 16 énumère les lycées, les organismes de formation et les centres de formation (par définition publics ou privés) comme organismes habilités à intervenir dans la formation professionnelle et précise que « Le ministre peut, sur avis des chambres professionnelles concernées et sur la base d'une convention, charger des institutions privées d'une partie ou de l'intégralité de la formation ».

Notre chambre professionnelle estime que les dispositions de l'article 8 modifié et de l'article 9 de la loi sont contradictoires et qu'une révision du texte s'impose.

Ad article 8 (article 10 de la loi)

- L'article 10 de la loi est modifié dans le sens que le concept d'« enseignement intégré » disparaît. L'introduction d'un enseignement intégré, combiné à des épreuves intégrées, a été un des outils fondamentaux de la réforme. L'enseignement intégré, qui se traduit par un enseignement combiné de savoirs, savoir-faire et savoir-être, sert à préparer les apprenants aux épreuves intégrées, à développer le sens de la réflexion, un esprit critique et de l'autonomie auprès de l'apprenant.

Pour des raisons de cohérence, la CSL demande le maintien d'un enseignement intégré. Elle profite en même temps pour réitérer sa demande de voir l'introduction des modules de « préparation du projet intégré intermédiaire(PII)/projet intégré final (PIF) » qui permettraient de faire un rappel des compétences au programme depuis le début de la formation.

- En ce qui concerne la dernière phrase de l'article 10 modifié, il importe de préciser que les modules de l'enseignement professionnel normalement enseignés en milieu scolaire, peuvent également être enseignés dans les organismes de formation.

Ad article 9 (article 11 de la loi)

Le texte du projet de loi propose d'intégrer à l'article 11 de la loi les dispositions ayant trait à l'accès à la formation professionnelle de base et aux passerelles vers la formation professionnelle initiale pour les détenteurs d'un diplôme CCP, qui jusqu'à présent étaient définies par le règlement grand-ducal du 9 juillet 2013.

- Notre chambre professionnelle propose de préciser dans le texte que l'élève doit être âgé de 15 ans au 1^{er} septembre de l'année en cours pour pouvoir avoir accès à la formation professionnelle de base, afin d'éviter toute discussion par la suite.

Puis, elle suggère que la phrase, reprise du règlement grand-ducal en vigueur définissant l'accès à la formation de base, soit rajouté : « Est admis d'office l'élève provenant d'une classe du cycle inférieur de l'enseignement secondaire technique aux formations de base dans les métiers ou professions pour lesquels il n'existe pas de formation professionnelle initiale. »

Enfin, notre chambre professionnelle souligne qu'il ne suffit pas de définir uniquement des passerelles vers la formation initiale pour les détenteurs d'un CCP, mais que la possibilité de changement de formation en cours de route doit également être possible. Elle demande qu'une ouverture dans ce sens soit intégrée dans le texte.

Ad article 12 (article 14 de la loi)

Il est proposé de baisser de 20% le montant versé par l'Etat aux élèves apprentis, ce qui revient à ne leur verser plus que 40% de l'indemnité d'apprentissage normale, sans qu'une justification relative à cette réduction soit fournie dans le commentaire des articles.

Notre chambre professionnelle souligne que cette réduction de l'indemnisation des élèves apprentis peut avoir comme conséquence, que plus de jeunes quittent l'école sans diplôme, faute de moyens de subsistance suffisants qui leur permettraient de terminer leurs études. En effet, la tentation devient de plus en plus grande de quitter l'école dans l'espoir d'entamer ultérieurement un apprentissage pour adultes et d'obtenir le salaire social minimum pendant la durée de l'apprentissage. Malheureusement, la plupart des décrocheurs ne retrouvent pas le chemin vers l'école.

(Chapitre III de la loi : De la formation professionnelle initiale)

Ad article 13 (article 16 de la loi)

Le texte du projet de loi propose de modifier l'article 16 de la loi afin de préciser que la formation professionnelle initiale prépare les élèves à la vie active et que la formation professionnelle initiale se fait toujours soit sous contrat d'apprentissage, soit sous convention de stage de formation, modification que notre chambre approuve.

- Notre chambre professionnelle se permet de remarquer qu'au niveau de la formation professionnelle initiale il sera possible de déléguer le volet « enseignement en organisme de formation » à des centres de formation privés, par opposition à la formation professionnelle de base où une convention de formation ne pourra être conclue qu'avec un centre de formation public. La CSL se demande si telle a été l'intention des auteurs du texte.

La CSL note également que la disposition, selon laquelle une formation peut se faire en un système pluriel de lieux de formation en réseau, est maintenue. Elle regrette que l'occasion n'ait pas été saisie pour définir une procédure y relative, pour définir un modèle de convention et surtout pour régler toutes les questions relatives au droit de former, au droit du travail, à l'indemnisation de l'apprenant pendant cette période, à la couverture sociale, à l'évaluation des compétences, etc... Une formation en réseau peut constituer une chance, à condition qu'un cadre légal approprié soit défini.

Ad article 16 (article 28 de la loi)

- Le nouvel article 28 vise à définir, non seulement les conditions d'accès à la formation professionnelle initiale pour les élèves qui sont en possession d'une décision de promotion du conseil de classe, mais également les conditions d'accès à la formation professionnelle initiale pour les élèves qui viennent d'un autre système scolaire, les décrocheurs, les chômeurs et ceux qui ont déjà une expérience professionnelle ou ont déjà passé une année au moins dans une formation professionnelle.

Même s'il peut paraître logique que l'élève qui vient de l'étranger doit faire une demande auprès du MENJE pour avoir accès à la formation professionnelle initiale, vu qu'il s'agit d'une question d'équivalence ou de reconnaissance d'un diplôme ou d'une formation, et que tous les autres candidats doivent faire une demande au directeur à la formation professionnelle et doivent faire un test dont les résultats décideront de l'accès ou non, notre chambre professionnelle craint qu'en pratique ceci ne soit réaliste. Quid de ceux qui ont fait leurs études à l'étranger et qui détiennent en plus une expérience professionnelle : sont-ils obligés de faire une demande au ministre et au directeur à la formation et de passer en plus un test ? Quid de ceux qui font une demande pour un apprentissage pour adultes et qui disposent d'expériences professionnelles et autres qui peuvent faire l'objet d'une validation?

En outre, il convient de préciser ce qu'il faut entendre par « une année au moins dans une formation professionnelle ». Faut-il sous-entendre formation professionnelle de base ou plutôt formation professionnelle initiale ? Est-ce qu'une connexité entre formation professionnelle antérieure et formation professionnelle auquel le jeune souhaite accéder est prérequis? Si cette disposition

constitue une passerelle pour un jeune qui a passé une année en formation professionnelle de base et dont les résultats font apparaître qu'il serait apte à suivre une formation professionnelle initiale, la CSL ne peut que la saluer. Une clarification s'impose cependant au vu de la formulation actuelle.

- En outre, il est proposé dans la version remaniée de l'article 28 d'introduire la possibilité pour le médecin scolaire de soumettre l'admission à une formation professionnelle initiale à l'avis d'un médecin du travail.

D'abord, la CSL se demande si cette disposition est conforme à l'article 39-7, paragraphe (2) du projet de loi qui dit que « Le contrat d'apprentissage est assimilé au contrat de travail à durée déterminée en ce qui concerne l'application des dispositions légales et réglementaires relatives... à la médecine du travail, ... ». Ensuite, elle souligne qu'au niveau de la formation professionnelle de base une telle disposition fait défaut.

Notre chambre professionnelle est d'avis que chaque apprenant, avant de pouvoir conclure un contrat d'apprentissage ou une convention de stage, doit disposer de l'avis du médecin du travail qui le déclare apte de par son état de santé à l'exercice du métier et ceci pour des raisons de sécurité et de santé.

Ad article 17 (article 29 de la loi)

- Les auteurs du texte ont supprimé la disposition selon laquelle la durée normale de formation ne peut être dépassée de plus d'une année, disposition qui était contraire à l'objectif de la réforme, à savoir, augmenter le nombre de jeunes qualifiés. La CSL ne peut qu'approuver cette décision.
- Le projet de loi introduit une possibilité de dérogation à la durée normale de formation de trois ans pour le DAP et de 4 ans pour le DT. Notre chambre professionnelle avait déjà demandé une telle disposition à maintes reprises.
- Au paragraphe (2) de l'article modifié il est précisé que « le régime professionnel fait partie du cycle moyen de l'enseignement secondaire technique ». Au niveau de la formation professionnelle, aucune référence au cycle moyen n'a été faite, tandis qu'à l'article 7 modifié il est précisé que la formation professionnelle de base fait partie du régime professionnel. Une clarification s'impose.
- Nous suggérons de préciser au point (2) en fin de la phrase que « La durée normale de cette formation est de trois ans, sauf si un règlement grand-ducal la porte à deux ou quatre ans pour un ou plusieurs métiers/professions ». Idem au point (3) qui concerne la formation de technicien.
- Au paragraphe (4), il nous paraît indispensable de préciser la norme de droit par laquelle le gouvernement en conseil entend fixer les formations offertes au niveau DAP et au niveau DT.

Ad article 19 (article 31 de la loi)

Le texte sous avis propose de compléter et d'élargir les compétences des équipes curriculaires. Notre chambre professionnelle approuve que les équipes curriculaires soient désormais responsables de l'élaboration du carnet d'apprentissage, du supplément au diplôme et de parcours de formation qui facilitent le changement entre les différents niveaux de formation.

- Notre chambre professionnelle insiste sur le fait que les travaux des équipes curriculaires restent des propositions, comme ce fut le cas jusqu'à présent, lesquelles doivent être validées par les chambres professionnelles compétentes et décidées par le MENJE. Une disposition dans ce sens devrait être ajoutée à l'article 31, afin de garantir une meilleure cohérence au niveau des productions des différentes équipes des différentes formations.
- Il importe par ailleurs de préciser si les équipes curriculaires sont instituées par niveau de diplôme ou pour plusieurs niveaux de diplômes.

- Le paragraphe (2) du nouvel article 31 fixe la composition des équipes curriculaires alors qu'au paragraphe (6) du même article, un règlement grand-ducal est prévu qui définit la composition, entre autres, des équipes curriculaires. En tout état de cause, il convient de reformuler la partie concernant les représentants des organismes de formation qui n'est pas compréhensible dans sa forme actuelle. Il importe également de prévoir, une répartition de voix égale pour les deux groupes (représentants patronaux/salariaux et représentants du milieu scolaire) plutôt que de fixer une parité absolue au niveau du nombre de représentants dans les deux groupes, qui d'ailleurs est rarement atteinte en pratique.
- Au paragraphe (3) il est préconisé que « Les programmes-cadres, les référentiels d'évaluation et les programmes de formation sont définis par règlements grand-ducaux. Ces règlements sont publiés au Mémorial ou sur le site électronique installé à cet effet par le Gouvernement ... ». Pour des raisons de sécurité juridique, nous insistons que les règlements soient tous publiés au Mémorial.

Ad article 20 (article 32 de la loi)

- Pour des raisons d'équité et afin éviter des disparités trop importantes entre les différentes formations, notre chambre professionnelle suggère de définir, par semestre, un nombre maximal et un nombre minimal de modules fondamentaux qu'une formation peut avoir.
- La modification proposée par le projet de loi au niveau des projets intégrés, à savoir, d'organiser un projet intégré intermédiaire uniquement pour les formations qui se déroulent sous contrat d'apprentissage pendant toute la durée de la formation, trouve notre accord.

En ce qui concerne la décision concernant l'organisation d'un projet intégré intermédiaire pour une formation organisée sous filière mixte, la CSL insiste vouloir y être associée. Demander l'avis de l'équipe curriculaire et de la commission nationale de formation nous paraît insuffisant.

- Le nouvel article 32 prévoit un règlement grand-ducal qui fixe par métier et par profession le nombre des unités capitalisables et des modules, le type, la durée et le lieu de formation de chaque module, ainsi que la séquence des modules. Etant donné que l'article 31 modifié prévoit au paragraphe (3) que « Les programmes-cadres, les référentiels d'évaluation et les programmes de formation sont définis par règlements grand-ducaux » et que les programmes-cadres comprennent les programmes-directeur, qui eux déterminent pour chaque formation la grille horaire, les unités capitalisables ainsi que les descriptifs des modules, notre chambre professionnelle estime qu'il y a double emploi et qu'il convient de supprimer la dernière phrase de l'article.

Ad article 21 (article 33 de la loi)

L'article sur l'évaluation des modules a été entièrement retravaillé et suscite plusieurs remarques de notre part.

- De prime abord, notre chambre professionnelle déplore que nous ne disposions pas encore du projet de règlement grand-ducal concernant la progression des apprenants, ce qui rend un jugement sur les dispositions légales en matière de progression impossible.
- Le nouveau texte propose de désigner par règlement grand-ducal les responsables de l'évaluation des compétences et de la décision de réussite du module. Notre chambre professionnelle demande que ces éléments soient intégrés dans le projet de loi.
- La CSL s'interroge par ailleurs si la nouvelle disposition « Sur demande motivée de l'apprenant qui apporte la preuve qu'il a acquis certaines compétences, le directeur à la formation professionnelle peut accorder une dispense de fréquentation des cours ou de l'évaluation des modules. Dans ce dernier cas, le module est à considérer comme réussi. » constitue un complément d'information par rapport aux dispositions des articles 11 et 28 concernant l'accès à la formation professionnelle de base et à la formation professionnelle initiale. Dans l'affirmative, ne serait-il pas pertinent de l'intégrer plutôt dans les articles concernant l'accès à la formation ? Dans ce même ordre d'idées, il faut se demander si le paragraphe (3) de l'article 39-8 du projet selon lequel « en cas de changement de

patron, la période d'apprentissage accomplie antérieurement dans le métier/profession est mise en compte » ne devient pas superflu dans un système de formation modulaire. Une réflexion à ce sujet s'impose.

- En outre, nous proposons de préciser que les titulaires des différents modules suivis par l'élève en milieu scolaire se réunissent en conseil de classe, afin d'éviter des interprétations au niveau de la définition du terme « titulaire d'un module ».
- Enfin, nous insistons sur le fait que le conseiller à l'apprentissage est mandaté par l'autorité fonctionnelle des conseillers à représenter non seulement les organismes de formation mais aussi les apprentis aux conseils de classe. Une modification de texte dans ce sens s'impose.

Ad article 25 (article 37 de la loi)

Notre chambre est d'avis qu'il faudrait également définir par règlement grand-ducal, non seulement les conditions et modalités selon lesquelles un apprentissage transfrontalier peut se faire, mais également les métiers/professions dans lesquels un apprentissage transfrontalier peut se faire.

Ad article 27 (article 39 de la loi)

La CSL demande que l'article 39 soit maintenu dans sa forme actuelle.

Ad article 28 (article 39-1 de la loi)

Notre chambre professionnelle propose de préciser dans la loi que l'organisme de formation qui souhaite former doit être légalement établi sur le territoire luxembourgeois.

(Chapitre IIIbis. de la loi : Du contrat d'apprentissage et de la convention de stage de formation)

Ad article 30 (article 39-2 du projet)

Les auteurs du texte proposent de définir dans la loi les qualifications professionnelles dont doivent disposer le patron formateur et le tuteur et introduisent une possibilité pour suspendre le droit de former avec effet immédiat.

- La première phrase devrait se lire comme suit: « Pour former, le patron formateur doit être âgé de 21 ans au moins et satisfaire aux conditions d'honorabilité définies à l'article 39-3 et de qualification professionnelle prévues ci-dessous. »
- La CSL estime qu'il serait judicieux de préciser ce qu'il faut entendre par « être détenteur d'un brevet de maîtrise ou le cas échéant d'un diplôme d'aptitude professionnelle ou se prévaloir de pièces reconnues équivalentes dans la profession ou le métier concerné ou apparenté ». Quelle(s) instance(s) peu(ven)t décider l'équivalence d'un diplôme ? Quelles professions et quels métiers sont apparentés, à défaut d'un règlement grand-ducal prévu en l'espèce ?

Ad article 31 (article 39-3 du projet)

Au vu des modifications qui ont été opérées à l'article précédent, il convient de biffer le point (3) du nouvel article 39-3.

Ad article 33 (article 39-5 du projet)

En ce qui concerne les indemnités d'apprentissage, il convient d'ajouter que l'indemnité doit être versée au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent et que l'indemnité est due même en cas d'incapacité de travail, mais non en cas d'absences non-justifiées.

Ad article 35 (article 39-7 du projet)

- Au paragraphe (1), deuxième phrase, nous lisons « Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit au plus tard un mois après l'entrée en apprentissage », tandis qu'au nouveau paragraphe (5) il est dit que « Le contrat d'apprentissage est enregistré au plus tard un mois après sa conclusion. La conclusion des nouveaux contrats se fait jusqu'au 1^{er} novembre au plus tard auprès de la chambre professionnelle patronale compétente ». Est-ce que « constat par écrit » et « conclusion d'un contrat » veulent dire la même chose ? A l'heure actuelle, il est permis de retourner des assignations signées, et non pas des contrats signés, au Service de l'Orientation professionnelle de l'Agence pour l'Emploi jusqu'au 1^{er} novembre, procédure que le projet de loi ne reflète pas.
- Au niveau des mentions obligatoires au contrat d'apprentissage, nous proposons d'ajouter, en sus des modifications proposées dans le texte, les éléments qui suivent :
 1. les coordonnées de contact du patron ou des personnes qui représentent la personne morale au contrat,
 2. le sexe, la nationalité, les coordonnées de contact de l'apprenti ; s'il est mineur, les coordonnées de contact du représentant légal,
 3. le nom et les coordonnées de contact du tuteur,
 4. une précision que les congés doivent être pris pendant les vacances scolaires,
 5. le ou les lieu(x) de formation avec indication du nom et des coordonnées de contact,
 6. une annexe qui comporte le programme-cadre de la formation ou au moins, le programme directeur, le planning des compétences patronales et les référentiels de formation des modules patronaux.
- Au paragraphe (2), les auteurs du projet proposent une assimilation du contrat d'apprentissage au contrat de travail à durée déterminée (CDD) en ce qui concerne l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des jeunes travailleurs, à la protection contre le harcèlement sexuel, à la médecine du travail, à la protection des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, à la protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail et aux congés légaux, à l'exception du congé parental à mi-temps.
 - La CSL sollicite que la référence au CDD soit enlevée de ce paragraphe, étant donné qu'elle risque d'induire en erreur. Les auteurs du projet entendent en effet appliquer au contrat d'apprentissage les dispositions du Code du travail auxquelles référence est explicitement faite dans le présent projet de loi. L'affirmation selon laquelle le contrat d'apprentissage est à considérer comme un contrat à durée déterminée, si besoin en est de la maintenir textuellement, pourra, le cas échéant, figurer dans un article subséquent.
 - La CSL estime qu'il serait opportun de préciser dans ce paragraphe que l'assimilation du contrat d'apprentissage au contrat de travail ne porte pas sur les modalités de fin et de résiliation du contrat d'apprentissage, alors que le contrat d'apprentissage suit un régime dérogatoire concernant sa rupture, règles propres qui sont d'ailleurs définies aux articles 39-8 et 39-9 du projet sous avis.
 - L'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des jeunes travailleurs pose problème dans ce sens que l'apprentissage de certains métiers/professions présuppose l'emploi des jeunes à des travaux à risques (en hauteur, avec des machines ou en contact avec des substances dangereuses).

Le Ministre du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire a préconisé dans sa réponse à la question parlementaire no 569 du 29 octobre 2014 de contacter les Chambres professionnelles compétentes pour leur demander de solliciter la dérogation prévue à l'article L.343-3, paragraphe (4) pour l'ensemble des entreprises auxquelles elles ont accordé le droit de former.

Seules la Chambre de commerce et la Chambre des métiers ont été saisies pour avis en la matière par une lettre conjointe des ministres du Travail et de l'Education nationale du 3 décembre 2014, alors que la Chambre des salariés est aussi compétente en matière de droit de former.

La CSL s'oppose à la solution préconisée par les deux ministres, étant donné qu'en matière de droit de former, les conditions à remplir reposent sur la qualification professionnelle et l'honorabilité et présupposent un établissement légal au Luxembourg et ne portent pas sur des éléments de sécurité et de santé au travail, domaine qui est de la compétence de l'Inspection du travail et des mines et de la médecine du travail de la Direction de la Santé. Cette solution présupposerait que les chambres professionnelles devraient gérer en plus d'une base de données « patrons » et d'une base de données « tuteur », une base de données « travailleurs désignés » et « délégués à la sécurité et/ou délégués des jeunes travailleurs », afin de garantir tel qu'il est prévu à l'article L.343-3 que les travaux soient effectués sous la surveillance de ceux-ci. La CSL estime qu'un tel système est ingérable.

- Pour des raisons de sécurité juridique, la CSL est d'avis qu'il est indispensable d'insérer un nouvel article à part explicitant la protection de l'apprenti contre la résiliation de son contrat en cas d'incapacité de travail et précisant clairement les droits et obligations des deux parties au contrat. La CSL estime qu'il serait pertinent de définir dans la future loi sur la formation professionnelle une durée maximale d'indemnisation en cas d'incapacité de travail et de préciser à partir de quel moment le contrat d'apprentissage cessera automatiquement. Il convient également de préciser que pendant la durée d'incapacité de travail, l'apprenti ne peut être convoqué à une commission des litiges.
- Par ailleurs, le nouveau texte préconise qu'en cas d'absence prolongée et motivée, ces périodes ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée de formation. Notre chambre professionnelle demande qu'une définition de l'expression « absence prolongée » soit fournie afin d'éviter des interprétations divergentes lors de l'application de la loi. Il s'agit de définir la durée de l'absence et de définir s'il est impératif qu'il s'agisse d'une absence pour incapacité de travail.
- Au nouveau paragraphe (3), une disposition a été ajoutée selon laquelle « aucune période d'essai n'est à prévoir dans le contrat d'apprentissage en cas de changement ou de reprise de contrat auprès du même patron formateur ». Il importe de définir le terme « reprise de contrat », étant donné que la reprise du contrat est appliquée de manière non uniforme selon la chambre professionnelle compétente et qu'elle permet de contourner la date du 1^{er} novembre retenue comme dernier jour pour pouvoir conclure des contrats. De même, il faudra préciser si cette disposition concerne uniquement les changements ou reprises de contrat dans un même métier ou dans un métier connexe ou si elle s'applique même en cas de changement de métier (exemple : DAP agent administratif -> DAP installateur sanitaire).

En outre, en l'absence du projet de règlement grand-ducal sur la progression, la CSL n'est pas en mesure de juger de la pertinence ou non de la nouvelle disposition selon laquelle « En cas de suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage en raison d'une absence prolongée et motivée, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de la période d'essai ne puisse excéder un mois ».

Le projet sous avis ne prévoit plus de durée maximale de formation, renvoie au règlement sur la progression en ce qui concerne les conditions permettant une prorogation au-delà de la durée normale de formation, mais prévoit une fin automatique du contrat après une durée de formation n+2 années. Est-ce que la disposition de l'article 39-7 signifie qu'en ce cas de figure le contrat peut durer n+2 années+ la durée de la suspension ?

- Au nouveau paragraphe (6), notre chambre professionnelle propose d'ajouter la phrase qui suit : « L'apprenti ne doit pas être livré à lui-même, il doit toujours être sous la surveillance du patron formateur ou de son tuteur ou de toute autre personne désignée à cette fin ».

Enfin, il est recommandé d'introduire une obligation pour le patron formateur de mettre à disposition de l'apprenant, à titre gratuit, les outils de travail nécessaires à l'apprentissage en organisme de formation et à la participation aux projets intégrés intermédiaires et finaux.

- La Chambre des salariés propose en outre d'ajouter la phrase suivante à l'article en question : « Le patron formateur et l'apprenti doivent respecter les consignes des chambres professionnelles et des conseillers à l'apprentissage ».
- Au paragraphe (8), il importe de remplacer « type de contrat » par « type de formation » et d'ajouter la formation professionnelle de base en tant que type de formation.
- Notre chambre professionnelle approuve l'introduction d'une base légale pour le maintien pendant 6 semaines à l'école d'un apprenant qui perd son contrat d'apprentissage en cours d'année scolaire. Nous estimons qu'il faudrait préciser en plus que, si tel cas se présente au dernier semestre de la dernière année de formation, cette période de 6 semaines peut être prolongée, sur demande motivée à introduire auprès du directeur à la formation professionnelle, afin de permettre la participation au projet intégré final de l'apprenant.

Ad article 36 (article 39-8 du projet)

- En ce qui concerne la fin du contrat d'apprentissage, il convient de préciser qu'elle se situe à la fin du mois de la notification de la réussite de la formation en question aux deux parties au contrat.
- La CSL peut accepter la nouvelle disposition selon laquelle le contrat prend fin le dernier jour du mois de juillet lorsque la durée normale est dépassée de deux années sans obtention du certificat ou diplôme, sous toute réserve que la conclusion d'un nouveau contrat auprès d'un nouveau patron formateur reste possible.
- Pour des raisons de sécurité juridique, elle propose d'ajouter la phrase suivante dans le projet de loi: « L'ancien apprenti peut avoir droit aux indemnités de chômage si les conditions d'attribution spécifiées à l'article L.521-3 sont remplies. »

Ad article 37 (article 39-9 de la loi)

- La CSL propose d'ajouter la phrase suivante : « Le patron envoie une copie de la résiliation aux chambres professionnelles compétentes. », afin de garantir que les chambres professionnelles obtiennent l'information quant à la résiliation du contrat conformément aux dispositions du paragraphe (1) et puissent radier le contrat de leur registre.
- Au paragraphe (5), il importe de remplacer le verbe « constater » par « notifier ».

Nouvel article

- La Chambre des salariés propose qu'un nouvel article soit intégré dans la loi, en ligne avec les mesures décidées au niveau du plan « garantie pour la jeunesse » et qui prendrait la teneur suivante : «
 - (1) L'embauche du jeune après un contrat d'apprentissage par la même entreprise doit se faire moyennant un contrat à durée indéterminée sans période d'essai.
En contrepartie, le Fonds pour l'emploi verse à l'employeur, autre que l'Etat, la part des charges patronales pour les douze mois à compter de la date d'embauche.
Cette prime est versée sur demande de l'employeur à adresser au Fonds pour l'emploi, mais seulement douze mois après l'engagement du jeune sous CDI, à condition que le jeune soit encore dans l'entreprise au moment de la demande.
 - (2) Le patron formateur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien apprenti sous contrat d'apprentissage, qui est devenu chômeur et dont le contrat est venu à expiration dans l'année qui précède celle du recrutement. A cet effet, le patron formateur doit informer en temps utile l'Agence pour le développement de l'emploi sur le ou les postes disponibles. L'Agence pour le développement de l'emploi contacte l'ancien apprenti s'il répond aux qualifications et aux profils exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision. »

A noter qu'une prime d'embauche est déjà versée à l'heure actuelle à l'employeur qui embauche une personne sous contrat à durée indéterminée (CDI) suite à un contrat d'initiation à l'emploi (CIE).

Ad article 38 (article 39-10 du projet)

En ce qui concerne la saisine de la commission des litiges, nous proposons de remplacer le mot « lettre » par « par écrit », afin de permettre la saisine par voie électronique.

Ad article 39 (article 39-11 du projet)

- Il convient d'introduire une indemnité de stage obligatoire pour l'élève-stagiaire dont le montant est à déterminer sur avis des chambres professionnelles compétentes. Par ailleurs il importe de préciser que le stagiaire est affilié au régime d'assurance sociale durant toute la période de stage et que cette dernière est assimilée à des périodes de travail effectif afin d'assurer les contributions à la retraite.
- Notre chambre professionnelle insiste que la disposition selon laquelle un élève stagiaire doit pouvoir bénéficier d'un congé de récréation annuel d'au moins 25 jours soit maintenue dans la loi.
- Au paragraphe 7, est introduite une aide particulière versée par le ministre aux organismes de formation qui prennent en stage des élèves stagiaires, aide qui ne peut dépasser 65 € par semaine de stage et par élève.

Notre chambre professionnelle est d'avis qu'il faut prévoir un règlement grand-ducal pour fixer la somme exacte de cette aide.

(Chapitre V. de la loi De la validation des acquis de l'expérience (VAE))

Ad article 45, alinéa 3 : Pour garantir plus de flexibilité aux postulants à la VAE, la CSL est d'avis qu'il importe de reformuler cette phrase comme suit : « *Peut faire l'objet d'une demande de validation l'ensemble des acquis issus d'apprentissages formels, non formels et informels pendant une durée totale cumulée d'au moins trois ans ou d'au moins 5000 heures* ». Il peut s'avérer plus facile pour le postulant à la VAE de démontrer une expérience de trois années en présentant les certificats du Centre commun de la sécurité sociale que de devoir fournir des pièces justificatives totalisant 5000 heures.

Ad article 47

- alinéa 3 : Nous proposons de rédiger le texte comme suit : « *Elle comprend un inventaire détaillé des compétences en relation avec la qualification professionnelle visée.* ».
- alinéa 4 : Il convient de reformuler le texte de cet alinéa comme suit : « *La démarche de validation, les délais, les conditions et le contenu de la demande de recevabilité et de la demande de la validation sur le fond sont déterminés par règlement grand-ducal et peuvent varier d'un niveau de formation à l'autre.* »
- alinéa 5 : La possibilité doit être donnée aux postulants de rédiger leurs dossiers de validation dans une des langues prévues dans le programme-cadre du diplôme visé.
- alinéa 8 : Pour des raisons de compréhension, la CSL propose de reformuler la phrase du texte qui est censée préciser les institutions qui ont un rôle actif à jouer dans l'accompagnement des postulants pour l'élaboration de leur dossier VAE.
- alinéa 12 : Le commentaire des articles précise à juste titre que la législation française a servi de base à la législation luxembourgeoise en matière de VAE.
Pour des raisons de cohérence, la CSL demande l'introduction d'un congé spécifique VAE, comme c'est le cas en France, d'une durée de 24 heures, consécutives ou non. Elle ne peut approuver le fait que des jours du congé utilisés dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience soient imputés sur le congé individuel de formation.
Il convient de rappeler aux responsables du MENJE que le congé individuel de formation, introduit par la loi du 24 octobre 2007, est un accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation continue, conclu en 2003 entre les syndicats OGBL, LCGB et l'UEL.

Ad article 48 : Ecrire à l'alinéa 2 : « *Dans le cas d'une validation partielle, elle se prononce sur les compétences manquantes qui doivent faire l'objet d'une évaluation complémentaire.* Biffer la phrase : *A défaut d'une validation totale ou partielle, elle peut refuser la demande de validation.* » Ce n'est pas la demande de validation qui est refusée mais c'est une non validation qui est prononcée par la commission.

(Chapitre VII. de la loi : Dispositions modificatives et abrogatoires)

Ad article 61 de la loi

Au vu des modifications apportées aux articles 14 et 38 de la loi, il convient de supprimer le paragraphe (4) de l'article 61.

Ad article 48 (article 66bis du projet)

La CSL rend attentif au fait que des diplômes de technicien dans la profession de mécanicien d'avions ont déjà été délivrées lors de la promotion de 2012, il importe donc d'ajouter l'année scolaire 2011/2012 dans le texte de l'article.

Ad article 62, 75 et 75bis de la loi

Ni l'exposé des motifs, ni le projet de modification de la loi, ni le commentaire des articles ne renseignent sur les modalités d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

Si la volonté est telle que les nouvelles dispositions soient en vigueur pour l'année scolaire 2015/2016, il faudra encore trancher si les nouvelles dispositions s'appliquent uniquement aux apprenants qui commencent une formation professionnelle en 2015/2016 ou si les nouvelles dispositions sont supposées s'appliquer également aux apprenants en cours.

A défaut de dispositions transitoires explicites, notre Chambre estime qu'à partir de l'entrée en vigueur du changement législatif, il ne devrait pas être nécessaire de résilier les contrats d'apprentissage en cours, ni de conclure des avenants aux contrats existants.

Afin d'éviter toute controverse à ce sujet, la CSL sollicite de préciser expressément les modalités d'entrée en vigueur du nouveau dispositif légal et préconise même l'application immédiate de la loi modifiée à l'ensemble des apprentis, ceux en cours de route et ceux qui vont débiter leur apprentissage à la prochaine rentrée scolaire.

CHAPITRE 2 – Modification de la loi du 15 juillet 2011 visant l'accès aux qualifications scolaires et professionnelles des élèves à besoins éducatifs particuliers

Ad article 21 de la loi

Les dispositions relatives à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions sont à adapter.

CHAPITRE 3 – Modification de l'article L.222-4 du Code du travail

Ad article 61

La CSL s'oppose à toute modification au niveau du droit au salaire social minimum pour personnes qualifiées pour les raisons évoquées dans notre analyse sur le fond et conteste vivement les arguments avancés par les auteurs du texte pour justifier cette mesure, à savoir « motiver davantage les détenteurs d'un CCP à poursuivre leurs études par un DAP ». Aux yeux de la CSL, cette tentative équivaut à une dévaluation du diplôme de la formation professionnelle de base. L'étude TEVA (transition école-vie active), réalisée par l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC) démontre un taux élevé de détenteurs d'une qualification de niveau CITP ou CCM en emploi et sous contrat à durée indéterminée. Tel fait démontre une reconnaissance au niveau du marché du travail, une reconnaissance qui doit également se traduire par une rémunération appropriée. Nous nous permettons de renvoyer à la note additionnelle à la fin de l'avis en ce qui concerne le détail des résultats de l'étude TEVA.

CONCLUSION

Même si le projet de loi sous avis reprend certaines modifications préconisées par notre chambre professionnelle, le projet de loi, dans son ensemble, ne peut trouver notre accord pour les raisons qui suivent.

1. En l'absence des projets de règlements grand-ducaux d'application, auxquels est fait référence à 24 reprises, la CSL n'est pas en mesure de juger le bien-fondé de certaines modifications majeures proposées.
2. L'organisation des années de formation qui dépassent la durée normale de formation et les questions du droit du travail y liées restent sans réponse.
3. Le projet nous soumis pour avis est parsemé de dispositions contradictoires, non cohérentes et peu claires ce qui est dû, selon notre estime, à un manque de vision globale des répercussions des adaptations sur le système de la formation professionnelle.
4. Certaines modifications proposées dépassent l'objectif de la réforme, à savoir, rendre la formation professionnelle gérable, tandis que des propositions de la part de la Chambre des salariés ont été réfutées lors de la préparation du projet en avançant l'argument que le projet en préparation ne visait qu'une modification de la loi en cours et non pas l'élaboration d'une nouvelle loi.
5. La CSL ne peut accepter que les indemnités pour les élèves-apprentis sous convention de formation soient baissées, avec le seul but de faire des économies.
6. La CSL s'oppose à une prolongation de la durée ouvrant droit au salaire social minimum pour personnes qualifiées pour détenteurs d'un CCM/CCP et conteste vivement l'argument avancé à l'exposé des motifs, à savoir, que cette mesure inciterait plus de jeunes à poursuivre une formation de niveau DAP après l'obtention d'un CCP. L'étude Transition école-vie active, dont nous nous sommes permis de fournir les résultats clés dans une note additionnelle, démonte également l'argument avancé par le MENJE lors d'un comité de pilotage de la réforme de la formation que « le fait que les détenteurs du CCP ont droit au salaire qualifié après 2 ans incite peu les entreprises à les engager ».

7. Le projet ne renseigne pas sur les modalités d'application des nouvelles dispositions, élément pourtant fondamental, étant donné qu'il s'agit de définir si elles s'appliquent à l'ensemble des apprentis, ceux en cours de route et ceux à venir ou simplement à ceux à venir.
8. La CSL dénonce la manière dont les changements sont précipités. Vouloir forcer une entrée en vigueur pour la rentrée scolaire 2015/2016 et infliger de ce fait des délais trop courts aux chambres professionnelles pour émettre leur avis sur le projet de modification de la loi et les règlements grand-ducaux qui vont suivre, nous paraît malsain. Il nous semble illusoire de croire que tous les travaux liés à ces modifications législatives, dont la révision des règlements grand-ducaux, l'adaptation des modèles des contrats d'apprentissage et de stage, l'adaptation des fonctionnalités dans le fichier élève conformément aux nouvelles règles de promotion, l'explication des changements aux apprentis, patrons-formateurs et enseignants, la mise en place d'une gestion effective du congé validation, etc. puissent être réalisés de manière acceptable pour la rentrée scolaire 2015/2016.
9. L'impact financier en termes de ressources humaines et autres n'a pas été chiffré ce qui crée l'illusion que les dispositions proposées n'entraînent pas de coût supplémentaire au niveau étatique.

Or,

- la suppression de la disposition concernant la durée maximale de formation ne restera pas inaperçue au niveau du coût de la formation par élève, ni
- la disposition selon laquelle chaque apprenti et chaque stagiaire doit passer auprès d'un médecin du travail avant de pouvoir commencer son apprentissage ou son stage en organisme de formation, ni
- la disposition selon laquelle les accompagnateurs en matière de validation des acquis de l'expérience seront indemnisés, ni
- une éventuelle extension de l'offre de postes d'apprentissage dans un centre de formation public pour élèves-apprentis sous convention de formation.

Par conséquent, notre chambre professionnelle estime que l'ajoute d'une fiche financière au projet de loi sous avis s'impose.

Notre chambre professionnelle est consciente que si elle refuse le projet dans sa forme actuelle, d'autres mesures d'urgence devront être prises afin d'assurer que les apprentis ayant atteint la durée maximale de formation sans avoir pu capitaliser toutes les unités au programme, ne quittent l'école sans diplôme et ne trouvent pas d'offre adéquate en formation continue pour pouvoir combler leurs lacunes. Plutôt que d'accepter des modifications législatives précipitées, qui resteront probablement en vigueur jusqu'à la publication des résultats de l'évaluation qualitative de la réforme en 2020 au plus tôt, la CSL conseille la mise en place d'une mesure d'urgence dont l'application se limiterait à l'année 2015/2016.

Par conséquent, la CSL ne peut approuver le projet de loi dans sa teneur actuelle.

NOTE ADDITIONNELLE :

L'Institut national pour le développement de la formation continue (INFPC) a publié en 2014 les résultats de la première étude Transition école vie active (TEVA) laquelle s'intéresse à l'insertion professionnelle des élèves à partir de leur sortie du système scolaire. Entre autres, les parcours professionnels des apprentis et des élèves qui ont obtenu en 2008 un Certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP), un Certificat de capacité manuelle (CCM), un Certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) et un Diplôme de technicien (DT) ont été analysés.

A noter qu'au chapitre VIII de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, le CCM a été assimilé au Certificat de capacité professionnelle (CCP) et que le CATP a été assimilé au Diplôme d'aptitude professionnelle (DAP).

Résultats de l'étude TEVA:

Diplômés des formations CITP/CCM, CATP et de Technicien occupant un emploi 3 ans après la sortie de l'école* :

	Occupent un emploi	Occupent un emploi sous CDI
CITP et CCM	73%	84,1%
CATP	88%	87,5%
DT	81%	82%

- 73% des diplômés CITP et CCM occupent un emploi trois ans après la sortie de l'école, dont 84,1% ont un contrat de travail à durée indéterminée ;
- 88% des diplômés DAP (CATP) occupent un emploi trois ans après la sortie de l'école, dont 87% ont un contrat de travail à durée indéterminée ;
- 81% des diplômés DT occupent un emploi trois ans après la sortie de l'école dont 82% ont un contrat de travail à durée indéterminée.

Il importe de relever que le pourcentage des diplômés CITP et CCM occupant un emploi sous CDI 3 ans après la sortie de l'école est comparable au pourcentage des diplômés de la formation de technicien.

Diplômés des formations CITP/CCM, CATP et de Technicien occupant au moins un emploi au cours des trois années qui suivent leur sortie du système scolaire* :

	Occupent au moins un emploi	Occupent au moins un emploi sous CDI
CITP et CCM	96,7%	90%
CATP	97,6%	92,2%
DT	98,1%	83%

La plupart des jeunes, qu'ils soient diplômés CITP, CCM, DAP ou DT occupent au moins un emploi (connaissant au moins une période d'emploi) au cours des trois années qui suivent leur sortie du système scolaire.

Il convient de remarquer que 90% des élèves diplômés CITP ou CCM obtiennent au moins un contrat de travail à durée indéterminée sur les emplois qu'ils rencontrent au cours des trois années qui suivent leur sortie du système scolaire. Ce pourcentage est nettement supérieur à celui des élèves de la formation des techniciens qui se chiffre à 83%.

A préciser, qu'avant la publication de l'étude TEVA, les résultats ont été validés par les membres du Conseil d'administration de l'INFPC au sein duquel sont représentés le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, le Ministère des Finances, le Ministère du Travail et de l'Emploi, le Ministère de l'Economie ainsi que les chambres professionnelles salariales et patronales.

**Etude INFPC Transition école vie active- Analyse de l'insertion professionnelle des élèves de l'enseignement secondaire technique : le Certificat d'Initiation technique et professionnelle et le Certificat de capacité manuelle en 2007/2008 ; le Certificat d'aptitude Technique et Professionnelle en 2007/2008 ; le Diplôme de Technicien en 2007/2008.*

Luxembourg, le 25 février 2015

Pour la Chambre des salariés,



Norbert TREMUTH
Directeur



Jean-Claude REDING
Président

L'avis a été adopté à l'unanimité.