



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG

24 avril 2018

## AVIS II/15/2018

relatif au projet de loi portant modification

1. du Code du travail,
2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail et
3. de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle

..... AVIS .....

Par courrier en date du 14 février 2018, Monsieur Claude Meisch, ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE), a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

## **1. Liminaire**

1. Le projet de loi sous avis a vocation à constituer l'aboutissement de toute une série de réformes en matière de la formation professionnelle qui se sont imposées suite à de multiples problèmes apparus dans la mise en œuvre de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle.

2. Depuis son entrée en vigueur, la loi portant réforme de la formation professionnelle de 2008 a été modifiée à huit reprises. Ce n'est pourtant qu'en 2016 que les premiers changements législatifs quant au fond ont été effectués. Cette soi-disant micro-réforme a eu comme but principal de remédier à des problèmes organisationnels et de supprimer certaines inégalités de traitement entre les différents candidats à une formation professionnelle.

3. Les modifications proposées par le texte sous avis sont plus conséquentes et se fondent principalement sur l'analyse de 2006 de l'Institut Lifelong Learning and Guidance de l'Université du Luxembourg intitulée « Eléments pour une évaluation de la réforme de la formation professionnelle : les principales critiques » et les concertations depuis entre les partenaires de la formation professionnelle, à savoir, l'Etat et les chambres professionnelles.

4. En effet, en 2017 un accord entre les partenaires à la formation professionnelle fut trouvé sur la nécessité :

- de recentrer les programmes de formation et de faire primer la qualité sur la quantité ;
- de favoriser les passerelles entre les différents niveaux de formation ;
- de créer une cellule de compétences pour la conception curriculaire destinée à vérifier, en coopération avec les équipes curriculaires, l'adéquation entre les contenus des formations et les besoins réels ;
- de réintroduire une évaluation chiffrée et fixer un cadre pour la détermination du nombre de modules et de compétences ;
- d'améliorer l'orientation vers la formation professionnelle.

5. Le 20 mai 2017, les chambres professionnelles compétentes en matière de formation professionnelle, à savoir, la Chambre des salariés, la Chambre d'agriculture, la Chambre de commerce et la Chambre des métiers ont finalisé, en complément et suite à la demande de M. le ministre Meisch, une prise de position commune sur les modifications législatives à envisager au niveau :

- du contenu du contrat d'apprentissage ;
- des motifs pour le retrait du droit de former ;
- des causes de cessation automatique du contrat d'apprentissage ;
- des motifs et de la procédure de résiliation.

6. Cette prise de position commune comprend, en plus, des demandes

- pour l'introduction d'un carnet de formation obligatoire ;

- pour une réorganisation des projets intégrés ;  
et
- pour une meilleure définition des droits et missions des conseillers à l'apprentissage.

7. La CSL note avec satisfaction que la plupart des modifications préconisées dans ce document ont été reprises dans le projet de loi sous avis.

8. La CSL souligne cependant qu'elle n'a pas eu gain de cause sur tous les sujets discutés dans le cadre du groupe de pilotage à la formation professionnelle, qui a préparé l'avant-projet du texte sous avis. Ainsi, le texte ne retient pas la possibilité de réaliser un brevet de technicien luxembourgeois en alternance sous contrat d'apprentissage, ni la réorganisation et la valorisation des projets intégrés ou la révision de la procédure de la validation des acquis de l'expérience. Elle soulève également que certains sujets n'ont pas été discutés à fond, comme les répercussions du transfert des dispositions légales relatives au contrat d'apprentissage, à la convention de stage et au droit de former dans le Code du travail.

9. Le projet de loi sous avis se divise en trois chapitres. Le premier chapitre reprend les dispositions de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle qui seront intégrées dans le Code du travail. Le deuxième chapitre propose de supprimer dans la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail la référence à la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle. Le troisième chapitre regroupe les modifications envisagées au niveau de la loi modifiée portant réforme de la formation professionnelle elle-même.

## **2. Analyse du projet de loi**

### **Ad chapitre 1<sup>er</sup> – Modification du Code du travail**

#### **L'intégration des dispositions ayant trait au droit de former, au contrat d'apprentissage et à la convention de stage dans le Code du travail**

##### **Ad article 1**

10. Le projet de loi propose dans son article 1<sup>er</sup> d'introduire un nouveau titre premier dans le livre 1<sup>er</sup> du Code du travail qui regroupe toutes les dispositions ayant trait au droit de former, au contrat d'apprentissage et à la convention de stage de formation. Les articles 18 à 27 ainsi que les articles 38 et 40 (1) qui reprennent actuellement ces dispositions sont abrogés dans la loi de 2008. Les modifications apportées auxdits articles sont transposées dans le Code du travail. En effet, jusqu'à présent les articles dont question n'y étaient repris qu'à titre indicatif.

11. L'introduction dans le Code du travail desdits articles modifiés est justifiée dans l'exposé des motifs par le fait que c'est le Code du travail qui règle toutes les dispositions ayant trait aux relations avec le monde du travail et qu'il en découle une sécurité juridique renforcée dans des cas de litige éventuels qui sont à traiter par le tribunal du travail. Par conséquent, le paragraphe (2) de l'article 20 de la loi modifiée de 2008 qui dit que « *le contrat est assimilé au contrat de travail pour ce qui concerne l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des jeunes travailleurs, à la médecine du travail, à la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes, à la protection contre le licenciement et en cas d'incapacité de travail et aux congés légaux* » n'a plus été repris dans le Code du travail.

**12.** Même si le transfert des dispositions de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle vers le Code du travail trouve à priori l'accord de notre chambre professionnelle, ce point mérite des précisions.

**13.** La question essentielle qui se pose est celle de savoir si, de manière générale, le Code du travail s'applique désormais aux apprentis même si le chapitre, la section ou l'article en cause ne cite pas les apprentis dans son champ d'application ? Dans la négative, si seuls les chapitres, sections ou articles faisant référence aux apprentis s'appliquent, il y a lieu de procéder à une vérification globale des dispositions du Code du travail pour s'assurer d'aucun oubli.

**14.** Le nouvel article L.111-3 énonce que : « 6) *L'apprenti doit justifier au patron formateur ou à son tuteur la fréquentation régulière des cours scolaires. Les dispositions de l'article L.121-6 sont applicables à l'apprenti, sauf adaptation de terminologie s'il y a lieu.* » Notre chambre professionnelle estime dangereux de renvoyer à ce seul article, étant donné que ceci peut laisser entendre qu'aucune autre disposition s'applique à défaut de renvoi exprès, ce d'autant plus que le commentaire de l'article afférant est muet à ce sujet.

**15.** La CSL est d'avis que le transfert des dispositions de la loi modifiée de 2008 vers le Code du travail doit permettre d'éliminer les incompatibilités et les questions qui se posent déjà à l'heure actuelle. Dans ce contexte, elle regrette qu'il n'ait pas été profité de l'occasion pour prendre en compte nos revendications de longue date et qui valoriseraient l'apprentissage, à savoir :

- la suppression de la période d'essai pour un jeune embauché sous CDI après avoir effectué un contrat d'apprentissage dans la même entreprise, avec en contrepartie pour l'entreprise une prime payée par le Fonds pour l'emploi à l'employeur ;
- la prise en compte de l'ancienneté acquise sous contrat d'apprentissage en cas de conclusion d'un CDD ou CDI ultérieur dans la même entreprise ;
- la mise en place d'une priorité à l'embauche pour l'ancien apprenti qui est devenu chômeur et dont le contrat est venu à expiration dans l'année qui précède celle du recrutement ;
- l'application des mêmes droits aux apprentis qu'aux salariés en cas de faillite de l'organisme de formation (article L.125-1 du Code du travail), de transfert d'entreprise (article L.126-1 du Code du travail) ou de reclassement (article L.551-1 et suivants du Code du travail) ;
- la redéfinition claire des conditions à remplir pour que le jeune soit indemnisé quand le contrat d'apprentissage se termine pour une raison ou une autre (articles L.522-1 et L.522-2 du Code du travail) ;
- la mise en place d'une procédure d'autorisation plus adaptée en matière d'emploi des adolescents à des travaux à risques qui sont indispensables à leur formation professionnelle (article L.343-3 (3) du Code du travail) ;
- la création d'un statut d'apprenti handicapé à l'instar du statut de salarié handicapé (articles L.561-1 du Code du travail et suivants).

**16.** A défaut de clarification quant à l'applicabilité de toutes les dispositions du Code du travail aux apprentis ou non, le risque d'interprétations, d'inégalités de traitement et de multiplication de litiges est imminent.

**17.** Par conséquent, la CSL demande qu'une disposition soit ajoutée au Code du travail qui fixe qu'à défaut d'une disposition spécifique en matière d'apprentissage, le droit commun s'applique.

18. En outre, le nouveau titre premier « La formation professionnelle » du Code du travail reprend des terminologies qui ont été définies dans l'article 2 de la loi modifiée de 2008. Nous proposons de faire référence dans le Code du travail à la loi modifiée de 2008 et d'y reprendre textuellement les définitions.

### **Le droit de former des apprentis**

19. Les articles L.111-1 et L.111-4 à 111-6 concernent le droit de former des apprentis. La CSL suggère de les regrouper pour des raisons de lisibilité.

#### **Ad article 1 (L.111-1 du Code du travail)**

20. A l'article L.111-1, afin de lever la contradiction entre le deuxième alinéa et la dernière phrase en ce qui concerne la fixation du nombre maximum de personnes que les organismes de formation ont le droit de former, nous proposons de biffer le deuxième alinéa qui propose que « *Le nombre maximum de personnes que les organismes de formation ont le droit de former est fixé conjointement par la chambre patronale et la chambre salariale compétente, respectivement par le ministre de concert avec la chambre salariale compétente.* »

#### **Ad article 1 (L.111-5 du Code du travail)**

21. A l'article L.111-5, notre chambre professionnelle propose de compléter la première phrase comme suit : « *Le droit de former ne peut être accordé à une personne physique que si celle-ci présente les garanties nécessaires d'honorabilité qui s'apprécient sur la base du casier judiciaire du postulant,* conformément à la loi modifiée du 29 mars 2013 relative à l'organisation judiciaire. »

22. En outre, elle tient à souligner que les conditions de qualification professionnelle requises pour former un apprenti sont définies actuellement par règlement grand-ducal du 3 août 2010 fixant les modalités pour accorder et retirer le droit de former un apprenti. Nous proposons de reformuler le troisième paragraphe de l'article L.111-5 dans le sens que les conditions de qualification professionnelle sont toujours définies par règlement grand-ducal.

23. Notre chambre approuve que le texte sous avis précise que les organismes de formation qui accueillent des apprentis dans le cadre d'une convention de lieux pluriels doivent également disposer du droit de former, ce qui n'a pas été aussi clair jusqu'à présent.

### **Le contrat d'apprentissage**

24. Les articles L.111-3 et L.111-7 fixent le contenu et la durée, ainsi que les principes de la prorogation, de la suspension et de la reprise du contrat d'apprentissage. La CSL note avec satisfaction que les auteurs du texte ont repris une grande partie des recommandations des chambres professionnelles à ce sujet.

25. Néanmoins, elle se demande si, pour des raisons de lisibilité du texte, il ne serait pas opportun de regrouper toutes les dispositions relatives à la période d'essai dans un article spécifique et d'y indiquer toutes les règles applicables : durée de trois mois, absence de préavis en cas de résiliation du contrat, prolongation de la période d'essai en cas d'absence du jeune dans la limite d'un mois, date de prise d'effet de la résiliation pendant la période d'essai. De même, il importe d'apporter des précisions par rapport à la notion de « période d'essai non renouvelable » qui vient d'être ajoutée au paragraphe (1) de l'article L.111-3. Est-ce que cette disposition englobe la conclusion d'un nouveau contrat en cas de redoublement de la première année de formation ou en cas de changement de formation pour cause de réorientation (DAP ->

CCP) dans le même métier/profession auprès du même patron formateur ? La CSL se prononce en faveur d'une telle interprétation.

**Ad article 1 (L.111-3 du Code du travail)**

**26.** A l'article L.111-3, nous proposons de reformuler la dernière phrase du premier paragraphe comme suit : « Les données concernant le sexe et la nationalité de l'apprenti sont utilisées à des fins statistiques par les chambres professionnelles patronales et salariales conformément aux dispositions légales en vigueur. »

**27.** Au même article, deuxième paragraphe, la durée du contrat est fixée comme suit « *La durée du contrat d'apprentissage est égale à la durée effective de l'apprentissage. La première prorogation du contrat d'apprentissage est automatiquement accordée si l'élève en a besoin pour terminer sa formation. Une deuxième prorogation a lieu avec l'accord des parties signataires du contrat. En cas d'absence prolongée de l'apprenti, pour cause de maladie, maternité ou autre cause dûment motivée et acceptée par les chambres professionnelles compétentes, le contrat d'apprentissage est suspendu intégralement pendant cette durée et prolongé d'autant par la suite* ». Notre chambre professionnelle préconise de se référer plutôt à la durée normale de formation qu'à la durée effective de l'apprentissage, étant donné que la notion « effective » peut donner lieu à interprétation.

**28.** En outre, elle estime qu'il serait nécessaire de préciser les modalités selon lesquelles la deuxième prorogation du contrat s'opère (avec l'accord des deux parties), la première prorogation étant automatique et les modalités pour une soi-disant troisième prorogation étant définies à l'article L.111-7, paragraphe (2), du Code du travail. La CSL propose de ne pas reprendre la procédure telle que définie à l'article 2 du règlement grand-ducal du 3 août 2010 relatif à la prorogation et à la résiliation du contrat d'apprentissage qui n'est pas praticable.

**29.** En ce qui concerne les causes des absences prolongées, nous demandons d'y ajouter explicitement le congé parental.

**Ad article 1 (L.111-7 du Code du travail)**

**30.** L'article L.111-7 énumère toutes les causes automatiques de fin du contrat d'apprentissage, sans préciser la date de prise d'effet de la fin du contrat pour les causes reprises sous les points 2 (cessation des activités ou retrait droit de former), 4 (force majeure), 5 (commun accord), 8 (absence sans motif valable pendant vingt jours ouvrables) et 9 (épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie). La CSL renvoie à cet effet à la proposition consensuelle des chambres professionnelles dans laquelle des dates précises ont été proposées.

**31.** Par ailleurs, il serait judicieux de préciser non seulement que les notifications de la réussite et les décisions des conseils de classe sont communiquées par le Service de la formation professionnelle aux chambres professionnelles, mais également quelle instance est responsable pour la communication de ces informations aux apprentis et aux organismes de formation.

## **La résiliation du contrat d'apprentissage**

### **Ad article 1 (L.111-8 du Code du travail)**

**32.** L'article L. 111-8 relatif aux motifs de résiliation pouvant être invoqués respectivement par les parties aux contrats ou les chambres professionnelles a été remodelé au niveau des motifs, conformément à la proposition des chambres professionnelles.

**33.** Il y a lieu cependant de reformuler le paragraphe (2) afin de distinguer entre les résiliations demandées sur initiative d'une des parties au contrat et les résiliations sur initiative des chambres professionnelles. Pour ce qui concerne la résiliation sur initiative d'une des parties au contrat, nous proposons de reprendre la formulation de la proposition conjointe des chambres, à savoir : « Les chambres fixent, au moment de l'acceptation de la demande de la résiliation la date de la fin du contrat, que le représentant légal de l'organisme de formation doit communiquer via lettre de résiliation en bonne et due forme à l'apprenti. » Cette procédure permettrait une meilleure prise en compte des situations individuelles, comparée à l'actuelle procédure définie par règlement grand-ducal.

**34.** En ce qui concerne les résiliations sur initiative des chambres professionnelles, il y a lieu d'ajouter que « Le contrat peut être résilié par la chambre professionnelle patronale, en accord avec la chambre professionnelle salariale pour les motifs énumérés sous le paragraphe (1). Elles informent les parties au contrat de leur décision via lettre de résiliation indiquant les motifs et la date de la prise d'effet. »

**35.** Il importe également d'adapter le règlement grand-ducal du 3 août 2010 relatif à la prorogation et à la résiliation du contrat d'apprentissage en conséquence.

### **Ad article1 (L.111-9 du Code du travail)**

**36.** L'article L.111-9 redéfinit la procédure à respecter en cas de demande de résiliation du contrat d'apprentissage par l'une des parties au contrat.

**37.** Notre chambre professionnelle salue que la nouvelle procédure permet d'opérer une distinction entre les contrats ayant déjà suscités l'intervention, à travers une médiation, d'un conseiller à l'apprentissage et les contrats n'ayant pas encore suscités l'intervention du conseiller compétent.

**38.** Elle approuve également que la prise de position écrite, demandée à la partie au contrat qui n'a pas été à l'initiative de la demande de résiliation, trouve une base légale dans le texte sous avis.

**39.** A propos de la résiliation de commun accord en cas d'absence d'une prise de position écrite contestant la résiliation, la CSL propose la formulation suivante, plus claire : « Le conseiller à l'apprentissage en informe l'autre partie au contrat et demande par lettre recommandée avec accusé de réception de lui faire parvenir une prise de position écrite endéans la quinzaine. Le délai commence à courir à partir de la date de la notification de la lettre recommandée. A défaut d'une prise de position contestant la résiliation, une résiliation de commun accord est prononcée par les chambres professionnelles. » En ce qui concerne la composition de la commission des litiges, il importe de préciser que des experts peuvent uniquement être nommés par les chambres compétentes.

## **La convention de stage**

### **Ad article 1 (L.111-10 du Code du travail)**

40. Notre chambre professionnelle apprécie que le projet sous avis précise enfin que les mêmes dispositions en matière de droit de former et en matière de déclaration des postes à l'Adem-Service Orientation professionnelle s'appliquent aux stages et à l'apprentissage.

41. Les dispositions relatives à la convention de stage feront partie intégrante du Code du travail. Les mêmes questions que celles posées au niveau du contrat d'apprentissage s'imposent dès lors et il importe de clarifier quelles dispositions du Code du travail sont applicables aux stagiaires. Ainsi, notre chambre professionnelle doute qu'il soit suffisant d'indiquer que les dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des jeunes salariés et à la protection des salariées enceintes, accouchées et allaitantes sont d'application.

42. Les stages prévus dans le cadre de la formation professionnelle rentrent dans le contexte du projet de loi portant 1. Introduction de stages pour élèves et étudiants ; 2. Modification du Code du travail, ce qui soulève un certain nombre de questions auprès de notre chambre professionnelle.

43. La CSL se permet donc de renvoyer à son avis du 24 avril 2018 relatif à ce projet, surtout pour ce qui concerne ses remarques ayant trait à l'indemnisation obligatoire de tout stage supérieur à 4 semaines, la cotisation en vue de la prise en compte pour le régime d'assurance-pension, l'application des dispositions du Code du travail ayant trait au travail dominical, les jours fériés légaux et autres.

44. Dans cet ordre d'idées, elle demande que l'article 111-10 du projet de loi sous avis et les articles L.152-2 à 152-4 et L.152-9 à L.152-13 du projet de loi numéro 7265 soient revus ensemble, afin de garantir une cohérence dans les textes et une sécurité et une protection juridiques sans faille.

## **Les indemnités d'apprentissage**

### **Ad article 1 (L.111-11 du Code du travail)**

45. 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.

46. De même il serait utile de préciser que l'indemnité varie avec la réussite du projet intégré intermédiaire et est due le premier du jour du mois qui suit la notification de la réussite à l'apprenti et à l'organisme de formation et que pour les formations CCP l'indemnité varie avec l'année d'apprentissage.

### **Ad article 1 (L. 111-12 du Code du travail)**

47. La CSL approuve les nouvelles dispositions de l'article L.111-12 relatives aux missions des conseillers à l'apprentissage.

### **Ad articles 2 à 5**

48. Les modifications proposées aux articles 2 à 5 du projet de loi trouvent notre approbation dont notamment la nouvelle disposition selon laquelle les apprentis peuvent bénéficier du congé-formation pour se préparer et se présenter au championnat mondial, européen ou luxembourgeois des métiers.

### **Ad Chapitre 2 – Modification de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

49. Ce chapitre ne suscite aucune observation de notre part.

### **Ad Chapitre 3 – Modification de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle**

#### **Chapitre I. Champ d'application, définitions et généralités**

50. Mise à part la reformulation de certaines définitions, conformément aux propositions des chambres professionnelles, le chapitre I énonce deux nouveautés. Il crée une base légale pour le groupe de pilotage de la formation professionnelle et pour la mise en œuvre de projets d'innovation pédagogiques. La disposition relative aux projets d'innovation pédagogiques ne suscite aucune observation particulière de notre part.

#### **Ad article 10 (article 5 de la loi modifiée de 2008)**

51. En ce qui concerne le groupe de pilotage, notre chambre professionnelle aimerait rappeler qu'il a été instauré en 2008, afin d'accompagner la mise en œuvre de la réforme substantielle de la formation professionnelle et peut de fait être considéré comme un groupe de travail du comité à la formation professionnelle. Il s'agit d'un groupe qui permet de vivre au quotidien le partenariat prévu à l'article 3 de la loi modifiée de 2008 entre l'Etat, les chambres professionnelles patronales et salariales qui sont les porteurs de la formation.

52. Le partenariat se décline sous forme de neuf sujets dont un concerne l'élaboration des programmes-cadres de formation. « La validation des travaux curriculaires réalisés dans le cadre du développement de la formation professionnelle », annoncée comme deuxième mission du groupe de pilotage se fait actuellement sous forme de consultation officielle des chambres professionnelles par le ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions et notre chambre professionnelle, ensemble avec les autres chambres professionnelles, demandons le statu quo en la matière.

53. Une cellule de compétence pour la conception curriculaire de la formation professionnelle a été créée auprès du Service de Coordination de la Recherche et de l'Innovation pédagogique (SCRIPT) pour faire une analyse des programmes-cadres existants quant à leur pertinence, leurs cohérences et leurs niveaux et pour proposer une méthodologie qui pourra servir à une révision régulière de ceux-ci. Même si les chambres professionnelles ont détaché des collaborateurs dans cette cellule, les chambres professionnelles insistent que ce soient toujours les équipes curriculaires, composées de représentants du monde scolaire, de représentants du terrain : des organismes de formation et des représentants des salariés qui proposent les adaptations des programmes qui devront être validés par la suite par les chambres professionnelles. Ce mécanisme a fait ses preuves et nous insistons que ce mécanisme, toujours prévu à l'article 31 de la loi modifiée de 2008, soit maintenu.

**54.** Par conséquent, la CSL propose de reformuler les missions du groupe de pilotage qui sont trop centrées sur l'aspect « élaboration des programmes-cadres ». Ainsi, la CSL conseille de reformuler les missions comme suit : « conseiller le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions sur la mise en œuvre des projets de réforme en matière de la formation professionnelle et coordonner la mise en œuvre de ceux-ci. »

**55.** Par ailleurs, elle réitère sa demande formulée lors d'une réunion du groupe de pilotage qui consiste à revoir la composition du groupe de pilotage dans le sens que les délégués du SCRIPT (Service de Coordination de la Recherche et de l'Innovation pédagogiques et technologiques) puissent assister aux réunions en tant qu'experts et non en tant que membres à part entière. Même si à l'heure actuelle la refonte des programmes constitue un sujet primordial, il en sera différent une fois la méthodologie pour l'élaboration et la révision des curriculums en place. Le Service de la Formation professionnelle et notamment le directeur à la Formation professionnelle est responsable du contrôle général et de l'organisation de la formation professionnelle et sollicitera les services du SCRIPT en cas de besoin.

## **Chapitre II. De la formation professionnelle de base**

### **Ad article 13 (article 7 de la loi modifiée 2008)**

**56.** Notre chambre professionnelle propose de reformuler la première phrase de l'article 7 comme suit, afin de rester cohérent avec les dispositions de l'article 8 : « La formation professionnelle de base se fait par alternance sous contrat d'apprentissage ou sous convention de formation et est organisée sous forme d'unités capitalisables. »

**57.** Elle salue l'introduction d'une possibilité de pouvoir réduire la durée de formation à deux ans et approuve également la précision apportée par le projet sous avis quant à l'élaboration des documents curriculaires par les mêmes équipes curriculaires que celles prévues pour la formation professionnelle initiale.

## **Chapitre III. De la formation professionnelle initiale**

### **Ad article 21 (article 29 de la loi modifiée de 2008)**

**58.** A l'article 29 modifié sont définies les types d'alternance, les voies de formation, leurs durées et les divisions sur lesquelles peuvent porter la formation professionnelle initiale.

Elle regrette que l'occasion n'ait pas été saisie pour intégrer la formation menant au brevet de technicien supérieur (BTS) parmi les formations susceptibles d'être apprises en alternance sous contrat d'apprentissage, la protection de l'apprenant sous contrat d'apprentissage étant beaucoup plus grande qu'en matière de stages. L'apprentissage présente l'avantage d'un système bien établi et est déjà appliqué dans le cadre d'un projet transfrontalier qui autorise la conclusion de contrats d'apprentissage luxembourgeois dans le contexte de formations BTS français.

**59.** Par ailleurs, notre chambre professionnelle estime judicieux de reformuler les deux phrases concernant la durée des formations de manière à faire ressortir plus clairement que la durée normale d'une formation menant à un DAP est de trois ans et que la durée normale d'une formation menant à un DT est de 4 ans. Elle ne s'oppose pas à ce qu'une formation DAP puisse être portée à un, voire à quatre ans ou qu'une formation DT puisse être portée à deux ou à trois ans, si la procédure de consultation des chambres professionnelles est respectée et que la dérogation à la durée normale est justifiée.

60. En outre, concernant le certificat de réussite de cinq années d'enseignement secondaire et les conditions de son obtention, notre chambre professionnelle demande que la précision apportée par le commentaire des articles soit reprise dans le texte, à savoir, que l'apprenant en formation DAP ou DT doit avoir atteint quatre-vingt pour cent des modules obligatoires à la fin des deux premières années de formation afin de se voir délivrer ce certificat.

#### **Ad article 23 (article 31 de la loi modifiée 2008)**

61. L'article 31 a été retravaillé dans le sens de rendre plus claire les missions des équipes curriculaires. Il a notamment été précisé qu'elles doivent élaborer un carnet d'apprentissage pour chaque formation et qu'elles doivent veiller à assurer des passerelles entre les différents niveaux de qualification, ce que notre chambre professionnelle soutient vivement.

62. Elle approuve également que les équipes d'évaluation ne sont plus liées aux équipes curriculaires, ce qui facilite la gestion de celles-ci.

#### **Ad article 24 (article 33 de la loi modifiée 2008)**

63. Cet article introduit une évaluation chiffrée par compétence, censée apporter plus de transparence pour les élèves et leurs parents et destinée, en parallèle, à faciliter l'évaluation en organisme de formation. En plus, un deuxième modèle de projet intégré est proposé.

64. Ces changements trouvent à priori notre accord. Notre chambre professionnelle renvoie cependant à son avis relatif au projet de règlement grand-ducal portant modification du règlement grand-ducal portant sur l'évaluation et la promotion des élèves de la formation professionnelle pour ce qui concerne les réflexions plus détaillées de la CSL par rapport à ces changements.

65. Notre chambre professionnelle soutient évidemment l'idée de vouloir mettre de l'ordre dans les programmes de la formation professionnelle, ce qui est réalisé à travers une analyse globale de tous les programmes par la Cellule de compétence pour la Conception curriculaire de la formation professionnelle et par la mise en place d'un cadre de travail plus stricte pour les équipes curriculaires. Ce cadre comprend la définition d'un nombre minimal et maximal de compétences et de modules et un système de pondération harmonisé.

66. Elle critique néanmoins que les travaux de la Cellule de compétence et les travaux des équipes curriculaires sur l'évaluation chiffrée sont déphasés, ce qui risque de générer un double travail de révision pour les équipes curriculaires.

67. En ce qui concerne les projets intégrés, les chambres professionnelles ont soumis au ministère de l'Education nationale une proposition qui consistait à réorganiser les sessions des projets : à organiser les projets intégrés intermédiaires après la première année de formation et des sessions de rattrapage et de repêchage pour toutes les formations et non seulement certaines d'entre elles et ceci pour des raisons d'équité. Elle regrette qu'aucun consensus à ce sujet n'ait pu être trouvé avec le ministère, étant donné que les textes de loi et de règlement grand-ducal sous avis auraient pu en tenir compte.

## **Chapitre IV. De la formation professionnelle continue, de la formation de reconversion professionnelle et de la formation professionnelle de base et initiale en cours d'emploi**

### **Ad article 31 (article 42 de la loi modifiée 2008)**

68. L'instauration d'un nouveau mode d'acquisition d'une qualification trouve évidemment l'approbation de notre chambre professionnelle. La formation en cours d'emploi profitera aux personnes qui travaillent sous un contrat de travail dans une entreprise, sans qualification dans le domaine, qui veulent se former et obtenir un diplôme, sans être forcés de résilier leur contrat de travail pour pouvoir conclure un contrat d'apprentissage.

### **Dispositions à ajouter**

69. La CSL est d'avis qu'il serait judicieux de préciser dans la loi modifiée de 2008 que :

1. 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 ;
2. Le patron formateur est tenu de mettre à disposition de l'apprenti, 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 ;
3. Un jour d'école équivaut à 8 heures de travail et un demi-jour d'école équivaut à 4 heures de travail, dans le but de compléter l'article L.341-3 (3) du Code du travail qui dit que « *Le temps consacré à l'enseignement et à la formation par le jeune qui travaille dans le cadre d'une école technique ou professionnelle, dans le cadre d'un système de formation théorique ou pratique en alternance ou de stage en entreprise ou dans le cadre de services domestiques privés occasionnels ou de courte durée, est compris dans la durée de travail, rémunéré s'il y a lieu.* » et d'éviter les interprétations divergentes, voir même un non-respect des dispositions de l'article L.344-7, paragraphe (1), qui dispose que « La durée de travail des adolescents ne doit pas dépasser huit heures par jour et quarante heures par semaine » .

### **3. Conclusion**

70. Notre chambre professionnelle estime que les modifications proposées par le projet sous avis sont susceptibles d'améliorer la qualité et l'image de la formation professionnelle.

71. La clarté apportée au niveau des définitions, au niveau du droit de former (identique pour l'apprentissage, les stages et les conventions de lieux pluriels) et au niveau de la durée du contrat d'apprentissage désormais liée à la durée de la formation, constitue indéniablement un atout par rapport à la situation actuelle.

72. Elle félicite les auteurs du texte d'avoir respecté dans une large mesure les propositions consensuelles des chambres professionnelles et d'avoir revu la procédure et les motifs de résiliation, d'avoir rendu le carnet d'apprentissage obligatoire, d'avoir donné une base légale au groupe de pilotage à la formation professionnelle, au projet d'innovation pédagogique et à la formation en cours d'emploi.

73. Elle regrette néanmoins que les différentes étapes de la macro-réforme, à savoir, l'introduction d'une évaluation chiffrée et la révision générale des programmes, ne s'effectuent pas en parallèle, ce qui aurait considérablement facilité la tâche des équipes curriculaires.

**74.** Elle invite vivement à la modification des passages accordant un pouvoir décisionnel en matière de documents curriculaires et de définition d'un modèle de projet intégré aux équipes curriculaires ou au groupe de pilotage. Ces attributions doivent rester réservées aux chambres professionnelles et à la direction du SFP.

**75.** Elle espère que le transfert dans le Code du travail des dispositions concernant le contrat d'apprentissage, le droit de former et la convention de stage ne génère pas plus d'insécurité juridique qu'à l'heure actuelle et insiste pour cela sur une ajoute spécifiant qu'en l'absence d'une disposition spécifique, le droit commun s'applique.

**76.** En outre, elle demande d'être saisie dans les meilleurs délais des projets de règlements grand-ducaux qui nécessitent une révision suite aux modifications législatives et souhaite que les discussions sur une réorganisation et une meilleure valorisation des projets intégrés puissent être poursuivies.

**77.** Par conséquent, elle pressent que le projet de réforme sous avis ne constituera pas la fin de la série des réformes en matière de la formation professionnelle.

\* \* \*

Sous réserve des observations qui précèdent, la CSL marque son accord au projet de loi sous avis.

---

Luxembourg, le 24 avril 2018

Pour la Chambre des salariés,



Norbert TREMUTH  
Directeur



Jean-Claude REDING  
Président

L'avis a été adopté à l'unanimité.