

CONVENTION

du 2 mai 2003 relative à l'

ACCES INDIVIDUEL À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE



CONVENTION

L'UNION DES ENTREPRISES LUXEMBOURGEOISES, en abrégé UEL
ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,
représentée par MM. Joseph KINSCH, Président et
Pierre BLEY, Secrétaire général

dûment mandatée aux fins de la présente par

l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL), ayant son siège à L-2346
Luxembourg, 20, rue de la Poste,

la Confédération Luxembourgeoise du Commerce (clc), ayant son siège à L-1615
Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

la Fédération des Artisans (FDA), ayant son siège à L-1347 Luxembourg, 2, circuit de la
Foire Internationale,

la Fédération des Industriels Luxembourgeois (FEDIL), ayant son siège à L-1615
Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

la Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers (HORESCA), ayant son siège
à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

d'une part,

et

le ONOFHÄNGEGEN GEWERKSCHAFTSBOND LËTZEBUERG, en abrégé OGB*L
représenté par MM. John CASTEGNARO, Président et
Jean-Claude REDING, Secrétaire général

et

le LËTZEBUERGER CHRËSCHTLECHE GEWERKSCHAFTS-BOND, en abrégé LCGB
représenté par MM. Robert WEBER, Président et
Marc SPAUTZ, Secrétaire général

d'autre part,

considérant que le Conseil économique et social a dans un avis triptyque datant du 8 décembre 1993 formulé des recommandations portant sur la formation professionnelle ; que la loi du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue a instauré un régime légal à l'accès collectif des travailleurs,

considérant que le Comité consultatif à la formation professionnelle à caractère tripartite a en date du 21 février 2001 mandaté les parties contractantes pour définir un régime d'accès individuel à la formation professionnelle ;

ont conclu la présente convention :

A) Préambule

Conscientes de la nécessité de promouvoir la formation professionnelle continue et désireuses tant de créer un cadre légal, réglementaire et conventionnel favorable à l'accès individuel des salariés à une telle formation que de contribuer à encourager les travailleurs à s'y investir, les parties à la présente conviennent de porter les aménagements appropriés - tant pour les entreprises que pour les travailleurs - aux institutions juridiques auxquelles peuvent prendre recours les travailleurs désireux de suivre des cours de formation et de faciliter ainsi l'accès à la formation.

Les moyens devant faciliter l'accès individuel à la formation sont les suivants:

- l'aménagement personnel du temps de travail dans le cadre de l'horaire mobile,
- le congé sans solde,
- le congé individuel de formation,
- le travail à temps partiel,
- le système de compte épargne-temps.

De la volonté des parties contractantes, ces différents moyens ne sont pas exclusifs les uns des autres, mais complémentaires et partant cumulatifs ; leur utilisation est conditionnée par le type de formation et par les contraintes personnelles du salarié et celles de l'entreprise.

Ces instruments sont regroupés au sein de la présente en deux chapitres, un premier reprenant les solutions que les partenaires sociaux se proposent de faire introduire en droit positif par le biais d'une convention déclarée d'obligation générale en vertu des dispositions du projet de loi concernant les relations collectives de travail. Il s'agit en l'occurrence des aménagements des règlements d'horaires mobiles et de l'introduction d'un congé sans solde spécifique. Un second chapitre traite des adaptations de la législation existante concernant le congé éducation ainsi que de certaines dispositions ponctuelles que les parties contractantes invitent le législateur à introduire en droit social par la voie législative. Enfin, le concept de compte épargne-temps est à l'étude au sein du Conseil économique et social et la redéfinition du contrat de travail à temps partiel fera l'objet d'un accord bilatéral séparé entre partenaires sociaux.

B) Stipulations portant introduction d'un régime d'accès individuel à la formation professionnelle continue

Chapitre 1^{er} Stipulations susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale

Section 1^{ère} : L'aménagement personnel du temps de travail dans le cadre d'un règlement d'horaire mobile

Considérations générales

Parmi les différentes institutions facilitant le suivi de cours de formation et énumérées ci-dessus, l'organisation flexible du temps de travail individuel peut constituer un atout important pour les personnes en question. Ce type d'organisation du travail ne constitue bien évidemment qu'un avantage dans la mesure où les travailleurs en formation relèvent d'une entreprise ou d'une section d'entreprise qui dispose d'une telle organisation ou qui permet la mise en place d'un tel mode d'organisation du travail. D'où le bien-fondé d'encourager les entreprises et les représentants des travailleurs à instituer, dans la mesure du possible, ce type d'organisation du travail.

Conformément à la définition élaborée par les partenaires sociaux et reprise par loi du 8 mars 2002 portant révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, l'horaire mobile est un «*système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect tant des limites légales de la durée du travail que des règles à préétabli dans le cadre du règlement de l'horaire mobile. Sauf exceptions légales, la durée de travail ne peut excéder 10 heures par jour ni 48 heures par semaine.*

Ce type d'organisation du travail réserve la faculté au salarié d'aménager l'horaire et la durée du travail journalier selon ses convenances personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

Si en fin de période de référence, le décompte des heures de travail prestées indique - le cas échéant après déduction d'un nombre d'heures de travail excédentaires déterminée par le règlement de l'horaire mobile et pouvant être reportées à la période de référence suivante - un excédent d'heures par rapport à la durée légale ou conventionnelle, cet excédent constitue du travail supplémentaire au sens des dispositions respectivement de l'article 11 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie respectivement de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés, pour autant que la prestation d'heures excédentaires puisse être justifiée par des raisons de service.

Si le décompte indique un déficit d'heures, ce débit doit être régularisé dans un délai à définir par le règlement de l'organisation mobile du temps de travail par dépassement du temps de travail normal au cours de la période de référence suivante, sans donner lieu à des majorations pour heures de travail supplémentaires, ceci dans le respect des limites imposées par la loi, à savoir 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

La délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation. »

Recommandations aux partenaires impliqués dans la gestion des règlements d'horaire mobile

Pour répondre de façon plus efficace aux besoins des apprenants, les parties contractantes constatent que plusieurs aménagements aux règlements des horaires mobiles existants peuvent être envisagés pour faciliter la participation à une formation :

1. Le règlement de l'horaire mobile peut ainsi prévoir que :
 - la gestion des déficits d'heures de travail constatées dans le chef des apprenants en fin de période de référence sera soumise à des solutions spécifiques, en l'occurrence que le montant maximum du déficit par période de référence sera augmenté au bénéfice de ces travailleurs de même que le délai dans lequel les déficits doivent être résorbés pourra être allongé ;
 - les plages fixes dans lesquelles les travailleurs doivent obligatoirement être présents à leur poste de travail pourront être modulées sur une base individuelle selon les contraintes spécifiques de ces travailleurs ;
 - l'amplitude totale (début et fin des heures de travail) comprenant les plages fixes et mobiles pourra être étendue au-delà des limites normales ;
2. Il peut être envisagé par ailleurs au sein des entreprises que celles qui, soit refusent d'introduire un aménagement flexible du temps de travail au bénéfice d'un apprenant, soit refusent d'aménager l'horaire dans le sens voulu ci-avant, doivent motiver leur refus par des besoins de service ou par des impératifs d'organisation rationnelle de l'entreprise. Une instance interne à l'entreprise peut être instituée de concert avec les représentants du personnel en vue de trancher d'éventuels désaccords concernant l'appréciation des moyens invoqués dans le cadre de l'horaire mobile.
3. Les parties à la présente conviennent en guise de conclusion que le travailleur en formation n'est pas investi d'un droit absolu de bénéficier à titre individuel ou collectif d'un régime d'horaire mobile, des besoins de service et des impératifs d'organisation rationnelle de l'entreprise pouvant être opposés à la demande du salarié ou des représentants des travailleurs.

Section 2 : Le congé sans solde

Considérations générales

Le congé sans solde constitue un moyen facilitant l'accès individuel à la formation professionnelle continue en ce qu'il agit sur le volume du temps de travail. Cet instrument implique pour le salarié une perte de revenu et témoigne donc de sa détermination à s'investir dans une amélioration de ses compétences et qualifications.

Régime du congé sans solde

Un travailleur désireux de suivre à titre individuel une formation éligible au titre de la présente section de la convention pourra prétendre à un congé sans solde dont les conditions et modalités d'octroi sont régies par ce qui suit :

1. L'introduction d'une demande de congé sans solde dans le cadre de la présente section de la convention au titre d'une formation professionnelle continue ne peut se faire que par le salarié justifiant d'une ancienneté de 2 ans au minimum auprès de son employeur quel que soit le type de contrat de travail liant le salarié à son entreprise.

Sont éligibles tant au Luxembourg qu'à l'étranger les formations offertes par les institutions qui bénéficient du statut d'école publique ou privée (lycée, université, institut d'enseignement supérieur) reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités. Sont également éligibles au Luxembourg les formations offertes par les organismes visés par les dispositions de l'article 47 de la loi du 4 septembre 1990 et sanctionnées soit par un diplôme, soit par un certificat de participation.

2. La demande de congé sans solde pour des besoins de formation doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres avec accusé de réception. La demande doit contenir une indication du type de formation, de la durée de la formation, de l'organisme de formation et de la ou des périodes de congé sollicitées ainsi qu'une mention que la non-réponse endéans 30 jours par l'employeur vaut acceptation de la demande.

La réponse de l'employeur doit intervenir endéans les 30 jours par écrit avec accusé de réception. L'absence de réponse vaut acceptation de la demande en ce qui concerne la première période sollicitée en cas de pluralité de périodes de congé sollicités.

3. Le demandeur du congé doit respecter un préavis de 2 mois pour un congé dont la durée est inférieure à 3 mois. Cette période de notification est de 4 mois pour un congé de 3 mois et plus.

4. Acceptation de la demande de congé sans solde

- 4.1 La demande peut être refusée par l'employeur :

- si le demandeur est un cadre supérieur ;
- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés.

- 4.2 L'employeur peut encore refuser le congé sollicité et le reporter au-delà d'une période ne pouvant excéder 1 an lorsque la durée du congé sollicité est inférieure ou égale à 3 mois. Ce report ne peut excéder 2 ans lorsque la durée du congé sollicité dépasse 3 mois.

Ce report peut se faire

- lorsqu'une proportion significative des salariés d'un département serait absente pendant la période de congé sollicitée pour une durée étendue et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée ;

- lorsque le remplacement de la personne demandant le congé ne peut être organisé pendant la période de notification (de préavis) en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche ou la profession visée ;
 - lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.
5. En cas de pluralité de demandes de congé sans solde par département ou par entreprise et lorsque cette pluralité fait que toutes les demandes ne peuvent être accordées simultanément pour les motifs évoqués sub. pt. 4.2., priorité sera donnée, à défaut d'accord entre les salariés concernés, à la demande émanant du salarié justifiant de l'ancienneté la plus importante auprès de l'entreprise.
 6. L'acquiescement par l'employeur à la demande dans la forme prédécrite conclut un accord qui est irrévocable tant pour le salarié que pour l'employeur. En cas de survenance toutefois d'un événement de force majeure, le retrait de l'acquiescement ou de l'engagement peut se faire sauf si un engagement concernant l'embauchage d'un travailleur à contrat à durée déterminée a été pris par l'employeur. Si ce retrait émane de l'employeur, celui-ci est tenu de dédommager le salarié des frais déjà engagés et non récupérables pour sa formation.

Après le début du congé, la cessation du congé par le salarié n'est en tout cas possible qu'avec l'acquiescement de l'employeur. Le fait de tomber malade durant le congé sans solde ne donne pas droit au report de la durée autorisée résiduelle du congé sans solde. En cas de maladie s'étalant sur une période de plus de 25% de la durée du congé ou de force majeure qui rendrait impossible, en tout ou en partie, la participation à la formation pour laquelle le congé a été demandé, le salarié peut solliciter la cessation de son congé et l'employeur donne suite à cette demande à moins que des raisons d'organisation de travail impérieuses ne permettent pas de réintégrer le salarié avant la fin de la période de congé demandée et accordée.

7. La durée cumulée des congés sans solde par salarié est fixée à 2 années par employeur au maximum. La durée minimale d'un congé au titre de la présente est de 4 semaines de calendrier consécutives. La durée maximale d'un congé est de 6 mois consécutifs. La durée du congé est toujours exprimée en semaines ou mois entiers et doit être proportionnelle par rapport à la formation en question. Sur demande de l'employeur, le travailleur doit produire un certificat de participation à la formation au titre de laquelle il a bénéficié d'un congé sans solde.
8. Pendant la durée du congé sans solde pour formation, le contrat de travail est suspendu. La durée du congé est neutralisée pour la détermination des droits liés à l'ancienneté avec maintien de l'ancienneté acquise avant le début du congé, sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires.
9. Pendant la durée dudit congé, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié en congé, celui-ci recouvrant à sa rentrée tous les avantages acquis avant le début du congé ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses

qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente et des mêmes avantages acquis.

10. Il appartient au travailleur de s'affilier pour la durée du congé sans solde à titre volontaire le cas échéant à l'assurance-maladie et à l'assurance-pension. L'employeur est obligé d'informer le salarié à ce sujet.
11. Les organisations signataires - estimant que la durée du congé sans solde doit être mise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet et que le calcul du montant de l'indemnité de chômage doit s'effectuer sur base du salaire gagné avant le début du congé sans solde - invitent le législateur à modifier en ce sens les dispositions légales afférentes.

Il en est de même pour la computation de la période de stage prévue par l'article 25 du code des assurances sociales qui devrait prendre en compte la durée du congé sans solde.

Ces stipulations requérant l'intervention du législateur, elles sont reproduites en appendice au chapitre 2 sub. pt.2.

Chapitre 2 Stipulations susceptibles d'être transposées en droit positif par la voie législative

Section 1^{ère} : Le congé individuel de formation

Considérations générales

Tout en suivant la trame des travaux arrêtée entre partenaires sociaux et mentionnée ci-avant, les parties à la présente se proposent de formuler des recommandations à l'adresse du législateur à l'effet d'instituer un congé individuel de formation.

Ainsi il est préconisé d'amender la législation existante en matière de congé éducation, en l'occurrence la loi modifiée du 4 octobre 1973 concernant l'institution d'un congé éducation, pour l'adapter aux besoins spécifiques des apprenants qui se trouvent engagés dans des relations de travail.

Les parties suggèrent soit de scinder cette loi en deux chapitres, l'un se consacrant aux activités de jeunesse, l'autre traitant de l'accès individuel à la formation professionnelle continue (ainsi qu'à l'enseignement officiel par la voie dite de «2^{ème} qualification»), soit de reprendre les stipulations qui suivent dans une nouvelle loi. L'exécution de ces mesures doit relever selon l'appréciation des parties signataires du Ministre qui a la Formation professionnelle continue dans ses compétences.

Régime du congé individuel de formation

Les conditions d'attribution et l'étendue du congé de formation devront être, selon les visées des parties soussignées, définies comme suit :

1. Le nombre total de jours de congé ne pourra excéder 80 jours pour chaque salarié au cours de sa carrière professionnelle. Cette limite n'exclut toutefois pas la possibilité de cumuler ces jours dits « jours de congé formation » avec des jours de congé éducation éligibles au titre d'activités de jeunesse.

Le nombre maximal de jours de congé formation auquel peut prétendre un salarié au cours d'une période de deux ans est de 20 jours, chaque période bi-annuelle commençant avec l'année de la première prise de congé.

2. Le nombre total de jours de congé formation auquel peut prétendre le salarié par formation est fonction du nombre d'heures de cours dispensés au cours de la formation à laquelle il s'inscrit, ce nombre d'heures est soit défini par l'organisme de formation, soit déterminable sur base des plans de cours des écoles et instituts de formation. Le nombre total des jours de congé formation est déterminé comme suit :

Le nombre d'heures de cours est converti en nombre de journées de travail en divisant le nombre d'heures de cours par 8. Le nombre de jours de congé de formation est obtenu en divisant le quotient ainsi obtenu par 3. Le résultat est arrondi, le cas échéant, vers le bas. Il s'ensuit que pour être éligible à du congé individuel, un apprenant doit s'inscrire à une formation comprenant au moins 24 heures de cours.

Ces jours sont destinés à être utilisés pour la participation aux cours, la préparation d'examens, les examens mêmes, les travaux en relation avec la formation, les mémoires éventuels, etc. Ils doivent être pris en jours entiers.

Exemple numérique : une formation de 240 heures de formation donne droit à $(240 : 8 = 30 \text{ jours de travail}) : 3 = 10 \text{ jours de congé individuel de formation}$.

3. Les apprenants ont l'obligation de prouver par les moyens appropriés qu'ils ont bien utilisé le congé à la finalité pour laquelle il a été sollicité. Afin de documenter plus particulièrement la participation aux cours et examens, les apprenants devront produire des certificats d'inscription et des certificats de présence.

Sans préjudice de ce qui est stipulé sub point C, il sera institué une instance de recours, composée paritairement par l'Etat et les chambres professionnelles patronales et salariales, afin de trancher les litiges pouvant survenir dans le cadre de l'exécution du présent chapitre traitant du congé individuel de formation.

En cas de non-prise en charge par le Ministère ayant la formation professionnelle dans ses compétences d'un congé individuel de formation en raison notamment du chômage par l'apprenant des cours, les jours de congé déjà pris seront considérés comme des jours de congé sans solde ou, le cas échéant, imputés sur le congé de récréation.

4. Pour faire valoir ses droits à un congé formation, le travailleur doit justifier d'une affiliation minimale de deux ans à la sécurité sociale luxembourgeoise et d'une ancienneté de six mois auprès de l'employeur avec lequel il se trouve en relation de travail au moment de la sollicitation du congé et dont l'entreprise doit être établie et opérationnelle au Grand-Duché de Luxembourg, sous réserve de dispositions légales et réglementaires ou stipulations conventionnelles plus favorables. Le salarié ne doit

suffire ni à une condition d'âge, ni à une condition de résidence. Des droits au congé résultant le cas échéant d'une législation étrangère ne sont pas opposables à l'employeur luxembourgeois en vertu du principe de territorialité des lois en matière de droit du travail.

5. Les types de formation qui ouvrent droit à un congé formation sont ceux éligibles dans le cadre du congé sans solde mentionné ci-dessus sub chapitre «1^{er}», section 2, point 1, 2e alinéa.
6. Le préavis qui doit être respecté par le postulant est de deux mois. Il lui incombe à cette occasion de dresser un plan prévisionnel des congés qu'il entend solliciter au cours de sa formation. Le salarié doit communiquer à son employeur dès qu'il en aura connaissance les jours d'examen et l'informer de son désir d'être libéré du service les jours en question au titre d'un congé individuel de formation. Dans ce cas l'employeur est tenu d'une obligation de moyens pour libérer le salarié du service les jours d'examen.
7. Le congé individuel de formation peut être différé si l'absence sollicitée risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

La durée du congé individuel de formation est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée dudit congé les dispositions législatives en matière de sécurité sociale et de protection du travail resteront applicables aux bénéficiaires.

Les bénéficiaires du congé individuel de formation toucheront pour chaque journée de congé une indemnité compensatoire égale au salaire journalier moyen tel qu'il est défini par la législation en vigueur portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé. L'employeur avancera cette indemnité laquelle lui sera remboursée par l'Etat.

Les parties contractantes estiment que ce régime pourrait également s'appliquer aux fonctionnaires et employés publics ainsi qu'aux travailleurs indépendants.

8. En ce qui concerne les salariés travaillant à temps partiel, les jours de congé par formation sont dus au prorata temporis.
9. Les autres conditions et modalités de l'octroi du congé éducation sont applicables au congé individuel de formation, sauf en ce qui concerne le rattachement du congé individuel de formation à d'autres formes de congé qui est possible.

Section 2 : Clauses tendant à modifier certaines dispositions des législations sociale et fiscale

1. En ce qui concerne la computation de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet, la durée du congé sans solde tel que spécifié ci-avant sub chapitre 1^{er}, section 2, doit être prise en compte et le calcul du montant de l'indemnité

2. de chômage doit s'effectuer sur base du salaire gagné avant le début du congé sans solde.

Il en est de même pour ce qui concerne la computation de la période de stage prévue par l'article 25 du code des assurances sociales, la durée du congé sans solde doit être prise en compte d'après les visées convergentes des parties contractantes.

3. Les signataires de la présente invitent par ailleurs le Gouvernement à rendre déductibles les frais incombant aux travailleurs et résultant de la participation à la formation professionnelle continue au sens du chapitre 1^{er}, section 2, point 1, 2^e alinéa, dans le cadre de l'article 105 LIR et ce même lorsqu'ils ne répondent pas aux « dépenses de perfectionnement professionnel » telles qu'elles ont été définies par la circulaire L.I.R. n° 105/1 du 16 août 1991 .

C) Interprétation du présent accord

Toute question d'interprétation de nature collective résultant de l'application de la présente convention sera portée devant une commission ad hoc qui sera constituée et composée de façon paritaire par les parties à la présente. Cette commission assumera également le rôle d'observatoire de la mise en œuvre et des effets des mesures contenues dans la présente et procédera le cas échéant aux adaptations qui s'imposent.

D) Durée du présent accord

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans. Elle sera reconduite tacitement au-delà de ce terme à moins qu'elle n'ait été dénoncée par l'une des parties à la présente moyennant un préavis d'un an.

Fait en autant d'exemplaires que de parties à Luxembourg, le 2 mai 2003.

OGB-L

LCGB

UEL