

La formation professionnelle dans le dialogue social

A l'heure actuelle, il n'existe au Luxembourg aucune réglementation contraignante mettant à charge de l'employeur une obligation de formation de ses salariés. Depuis plusieurs années cependant, la promotion de la formation professionnelle continue figure en bonne place à l'ordre du jour du dialogue social.

Cette convention a été conclue dans le cadre des accords en matière de dialogue social interprofessionnel, consacrés en tant que nouvelle norme juridique régissant les relations de travail par la récente loi du 30 juin 2004 sur les relations collectives de travail. Déjà applicable aux entreprises membres des fédérations patronales signataires, elle pourra être déclarée d'obligation générale à l'ensemble des entreprises luxembourgeoises par règlement grand-ducal.

La convention du 2 mai 2003 comporte principalement trois mesures :

- Une première mesure marquante vise à donner aux salariés, sous certaines conditions, un droit à un congé sans solde en vue de leur permettre de poursuivre une formation. La durée de ce congé sans solde varie entre un et six mois, avec un maximum de deux ans auprès d'un même employeur. Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu, le salarié bénéficiant par ailleurs de la garantie de retrouver son emploi à l'issue du congé.
- La convention recommande ensuite aux partenaires sociaux impliqués dans la gestion des règlements d'horaire mobile d'y introduire certains aménagements en faveur des salariés destinés à leur faciliter le suivi d'une formation professionnelle
- Une troisième mesure consiste à recommander au législateur l'introduction d'un congé individuel de formation.

Sur cette base, le gouvernement a déposé en date du 18 mai 2004 un projet de loi (n°5337) visant à instaurer un congé-formation en faveur des salariés affiliés depuis deux années au moins au régime luxembourgeois de sécurité sociale. La durée maximale de ce congé sera de 20 jours par période de deux ans, et de 80 jours sur l'ensemble de la carrière. Le nombre d'heures de congé-formation représentera une fraction du temps de formation investi par le salarié. Le congé-formation sera assimilé à une période de travail effectif et le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération. De son côté, l'employeur y trouvera également son compte puisque les jours de congé-formation payés seront remboursés par l'Etat, en ce compris la part patronale des cotisations sociales.

Il est à prévoir que d'autres initiatives seront prises en la matière, comme en témoignent notamment certains points du programme gouvernemental 2004.

Me Marielle Stevenot
Noble & Scheidecker
Avocats à la Cour
<http://www.mnks.com>



Dans le contexte d'un environnement de travail en constante évolution, tant le gouvernement luxembourgeois que les partenaires sociaux ont depuis plusieurs années pris conscience de la nécessité de promouvoir la formation professionnelle continue et ont adopté diverses initiatives en la matière.

A l'instigation du Conseil Economique et Social, une première initiative marquante est venue du législateur qui, en date du 22 juin 1999, a adopté une loi visant, par le biais d'incitations fiscales, à encourager la mise en place au sein des entreprises de plans de formation professionnelle continue.

De leur côté, les partenaires sociaux, à savoir l'Union des Entreprises Luxembourgeoises, mandatée par les principales fédérations patronales, et les syndicats OGBL et LCGB, ont signé en date du 2 mai 2003 une convention relative à l'accès individuel à la formation professionnelle continue.