Projet de loi 6555

portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale

concernant le dispositif du reclassement interne et externe

Le présent projet de loi vise à parfaire le système et la procédure de reclassement par une série de modifications des lois en vigueur.

Le projet de loi ouvre une nouvelle voie d’accès au reclassement professionnel, parallèle aux voies d’accès actuelles, dans le cadre des examens médicaux du médecin du travail.

En effet, jusqu’à présent l’article L. 326-9 du Code du travail prévoit pour l’employeur d’au moins cinquante salariés l’obligation de réaffecter un salarié déclaré inapte à un poste à risques occupé pendant au moins dix ans par l’entreprise. La modification proposée transforme cette obligation en obligation de reclassement professionnel interne et ceci à partir du seuil de 25 salariés.

Cette disposition est en concordance avec les nouvelles dispositions régissant la procédure de reclassement interne.

En effet, le nombre des entreprises éligibles pour le reclassement interne est élargi : l'obligation d'un reclassement interne s'appliquera désormais aux entreprises occupant au moins 25 salariés et la prise en compte du quorum des travailleurs handicapés est supprimé - ce lien s'étant trop souvent exprimé aux dépens des travailleurs handicapés. Parallèlement, la taxe compensatoire prévue en tant que sanction patronale est renforcée.

La saisine parallèle du service de santé au travail et de la Commission mixte permettra l’analyse des conditions d’ouverture du reclassement professionnel en avançant le moment de la prise de décision par la Commission mixte.

La Commission mixte prend les décisions de reclassement (interne ou externe) ou de non-reclassement. Par ailleurs, elle est désormais compétente pour les décisions relatives au statut des personnes en reclassement professionnel externe.

Toutes ces décisions sont susceptibles d’une procédure de recours uniforme devant les juridictions sociales.

Dans le but de mieux protéger le salarié en procédure de reclassement professionnel externe, un statut spécifique de salarié en reclassement professionnel externe lui est attribué, qui lui garantit le maintien des droits liés à la décision de reclassement professionnel et enlève le risque lié actuellement à la cessation d’un nouveau contrat de travail. Le statut est attribué à partir de la décision de reclassement professionnel externe et prend fin dès la récupération des capacités de travail nécessaires ou dès l’attribution d’une pension, d’une rente ou d’une indemnité de préretraite.

A noter qu’un amendement parlementaire a modifié les conditions d’accès au reclassement professionnel externe de la personne en reclassement professionnel interne perdant son emploi. En effet, le texte initial du point 21 de l’article I du projet de loi (modifiant le premier alinéa du paragraphe 2 de l’article L. 551-6 du Code du travail), prévoyait que « le salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi pour une raison indépendante de sa volonté » pourra saisir la Commission mixte endéans un délai de vingt jours en vue d’un reclassement professionnel externe et pour avoir accès au statut spécifique de salarié en reclassement professionnel externe prémentionné. Pour éviter d’éventuels abus, le texte précisera dorénavant que « le salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi en raison de la cessation de l’activité de l’employeur ou suite à un licenciement collectif » sera en droit de saisir la Commission mixte en vue d’un reclassement professionnel externe avec accès éventuel au statut spécifique du reclassé professionnel externe.

A l’avenir, le médecin du travail devra obligatoirement procéder à des réévaluations périodiques de la situation du salarié reclassé avec une appréciation sur son temps de travail aménagé et sur ses capacités de travail, qui pourra avoir des effets éventuels sur l’indemnité compensatoire, sur l’indemnité professionnelle d’attente, sur le temps de travail et sur le bénéfice du statut spécifique. Cette réévaluation peut en particulier intervenir dans les cas où l'inaptitude du salarié provient de maladies d'origine psycho-sociale. Si la cause du reclassement n'est plus donnée, le salarié reclassé redevient un salarié de droit commun disponible pour le marché de l'emploi.

Une simplification du mode de calcul de l’indemnité compensatoire, en le liant à l’assiette cotisable en matière d’assurance pension, permet le calcul informatisé par l’intermédiaire du Centre commun de la sécurité sociale.

En remplacement de l’ancienne indemnité d’attente, une pension d’invalidité attribuée en tant que prestation spécifique pour des salariés déclarés valides, et qui a toujours posé problème, notamment sur le plan international, il est créé une indemnité professionnelle d’attente. Le salarié en fin de procédure qui n’a pas pu être reclassé, ni au sein de son ancienne entreprise, ni sur le marché de l’emploi et qui peut se prévaloir d’une aptitude d’au moins dix ans au dernier poste de travail, se verra attribuer, au terme du paiement de l’indemnité de chômage, une indemnité professionnelle d’attente, correspondant à quatre-vingts pour cent de l’ancien revenu professionnel mensuel moyen cotisable au titre de l’assurance pension, avec application du même plafond qu’en matière de chômage. Cette indemnité s’inscrit dorénavant dans la logique de réinsertion professionnelle sur le marché de l’emploi. Elle n’est pas une avance en attendant une prestation future du régime de pension, mais un revenu de remplacement dans le cadre d’un chômage prolongé suite à la perte d’un emploi.

Cette indemnité professionnelle d’attente sera d’ailleurs soumise aux charges sociales et fiscales applicables en matière de salaires et sera ainsi prise en considération ultérieurement lors du calcul de la pension.

Le financement y relatif est pour moitié à charge de l’organisme de pension et pour moitié à charge du Fonds pour l’emploi.

Finalement, la réforme prévoit que le demandeur d’emploi en reclassement professionnel externe peut être affecté à des travaux d’utilité publique auprès de l’État, des communes et des syndicats communaux, des établissements publics et des fondations pour une durée de quatre mois au moins. Les promoteurs doivent fournir une description précise de la nature des travaux envisagés et prévoir la désignation d’un tuteur devant assister et encadrer le demandeur d’emploi en question.

Cette nouvelle mesure est largement inspirée par l’occupation temporaire indemnisée (OTI) (article L. 523-1 du Code du travail) et vise à procurer une occupation valorisante au demandeur d’emploi ayant le statut de personne en reclassement professionnel et qui, du fait de son statut, perçoit une indemnité pendant sa période d’inactivité.

\*

A noter que les nouvelles dispositions ne s'appliquent en principe qu'aux reclassés futurs, hormis la possibilité d'une réévaluation qui peut également intervenir à l'égard des salariés actuellement en procédure de reclassement.