**N° 7309**

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

**Projet de loi portant modification   
1**° **du Code du travail ;   
2**° **du Code de la sécurité sociale ;   
3**° **de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe**

**Résumé**

Le présent projet de loi vise à modifier le dispositif du reclassement professionnel suite à de nombreuses réunions avec les différents acteurs concernés.

Les nouvelles améliorations prévues par le présent projet de loi visent à optimiser les procédures en matière de reclassement professionnel en vigueur, à améliorer la situation financière des personnes en reclassement professionnel et à tenir compte des critiques et suggestions formulées par les bénéficiaires du reclassement professionnel, les syndicats et les employeurs.

Ainsi, les médecins du travail compétents, qui actuellement n’ont la possibilité de saisir la Commission mixte qu’en vue d’un reclassement interne, pourront désormais saisir directement la Commission mixte en vue d’un reclassement externe.

Les médecins du travail de l’Agence pour le développement de l’emploi (Adem) seront compétents pour examiner les personnes en procédure de reclassement sans contrat de travail. A l’heure actuelle, ces examens médicaux sont encore effectués par le Service de santé au travail multisectoriel.

Le projet de loi 7309 prévoit par ailleurs d’abroger la disposition qui prescrit qu’un salarié a dû occuper un poste à risque afin de pouvoir bénéficier d’un reclassement professionnel.

Le projet de loi réintroduit également la disposition selon laquelle les salariés en reclassement professionnel faisant partie de l’effectif de l’entreprise sont pris en compte pour le calcul des quotas relatifs aux personnes ayant le statut de salarié handicapé. Dès lors, il sera possible qu’un salarié qui devrait bénéficier d’un reclassement interne ne l’obtient pas si le quota est dépassé et il sera reclassé en externe. Les employeurs étaient demandeurs pour réintroduire ce concept dans la législation sur le reclassement professionnel.

Pour les entreprises dont l’effectif dépasse 25 salariés, le salarié qui n’est pas reclassé en interne pour des raisons dûment motivées aura droit à une indemnisation de la part de l’employeur. Pour les entreprises dont l’effectif est égal ou inférieur à 25 salariés, les salariés reclassés en externe recevront aussi une indemnisation de la part de l’employeur et ce dernier se verra remboursé par le Fonds pour l’Emploi.

Actuellement, la réduction de tâche d’un salarié reclassé en interne peut atteindre 50 pour cent d’un temps plein. Or, dans bon nombre de cas, cette réduction de tâche est le résultat d’un arrangement entre le salarié concerné et son employeur, ce qui, dans certains cas, maximise indûment l’indemnité compensatoire à prendre en charge par le Fonds pour l’Emploi. Le présent projet de loi vise à remédier à de telles situations abusives en redéfinissant les modalités de la réduction de tâche.

En cas de réévaluation médicale constatant qu’une réduction du temps de travail n’est plus adaptée, la décision de la Commission mixte ne prendra désormais effet qu’après un délai de douze mois.

Le projet de loi prévoit que les décisions relatives à l’indemnité professionnelle d’attente et l’indemnité compensatoire relèvent désormais de la compétence de l’Agence pour le développement de l’emploi.

L’Adem deviendra également compétente pour organiser et, le cas échéant, pour imposer une formation professionnelle continue destinée aux salariés en reclassement.

Les contrats concernant les travaux d’utilité publique effectués par des salariés en reclassement peuvent être désormais annulés pour des motifs graves.

L’actuelle ancienneté de 10 ans avant qu’un salarié puisse être reclassé sera ramenée à trois ans. Les syndicats ont particulièrement insisté sur cette disposition, étant donné qu’elle limitait fortement l’accès au reclassement.

Finalement, le projet de loi règle différemment le calcul de l’indemnité compensatoire. A l’heure actuelle, celle-ci est diminuée des avantages financiers accordés par l’entreprise à ses salariés, de sorte que le salarié reclassé n’en bénéficie pas et reste toujours au même niveau de rémunération. Désormais, le niveau de l’indemnité compensatoire sera fixé une fois pour toutes et le salarié concerné saura bénéficier des avantages financiers accordés par l’employeur.

À l’état actuel des choses, tant les employeurs que les syndicats revendiquent avec insistance que le compromis qui s’est matérialisé dans l’actuel projet de loi soit évacué au plus vite, tout en attendant que d’autres aspects importants soient solutionnés dans une étape ultérieure.