



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 4872

Projet de loi concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle

Date de dépôt : 29-11-2001

Date de l'avis du Conseil d'État : 18-06-2002

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
29-11-2001	Déposé	4872/00	<u>3</u>
21-01-2002	Avis de la Chambre d'Agriculture - Dépêche du Président de la Chambre d'Agriculture au Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale (21.1.2002)	4872/02	<u>5</u>
29-01-2002	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (29.1.2002)	4872/01	<u>8</u>
07-03-2002	Avis de la Chambre de Travail (7.3.2002)	4872/03	<u>11</u>
19-03-2002	Avis de la Chambre des Employés Privés (19.3.2002)	4872/04	<u>16</u>
18-06-2002	Avis du Conseil d'Etat (18.6.2002)	4872/05	<u>32</u>
02-07-2002	Avis complémentaire du Conseil d'Etat (2.7.2002)	4872/06	<u>43</u>
08-07-2002	Rapport de commission(s) : Commission de la Santé et de la Sécurité sociale Rapporteur(s) :	4872/07	<u>46</u>
19-07-2002	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (19-07-2002) Evacué par dispense du second vote (19-07-2002)	4872/09	<u>69</u>
01-08-2002	Avis commun de la la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (1.7.2002) - Dépêche du Ministre aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (8.7.2002)	4872/08	<u>72</u>
10-07-2002	Informations destinées aux pensionnaires concernant la composition et le mode de calcul de leurs pensions	Document écrit de dépôt	<u>85</u>
31-12-2002	Publié au Mémorial A n°76 en page 1668	4872	<u>87</u>

4872/00

Chambre d'Agriculture
B.P. 81 L-8001 Strassen
Siège:
261, route d'Arlon
L-8011 Strassen
Tél.: 31 38 76-1
Fax: 31 38 75
E-mail: chaagri@pt.lu
www.produitsduterroir.lu

CHAMBRE DES DEPUTES

Entrée 10:

7 Fév. 2002

4872/2



Chambre d'Agriculture

Chambre Professionnelle
des Agriculteurs, Viticulteurs
et Horticulteurs Luxembourgeois

À Monsieur le Ministre de la
Sécurité Sociale et de la Santé

N.réf.: RL/TW/01-24

Strassen, le 21 janvier 2002

Avis
sur le projet de loi concernant l'incapacité du travail et la réinsertion
professionnelle

Monsieur le Ministre,

La Chambre d'Agriculture a analysé le projet de loi sous rubrique en séance plénière.

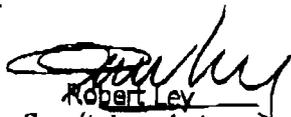
Le projet de loi en question a pour objet d'une part, d'améliorer le système d'assurance invalidité et d'autre part, la réinsertion sur la marché du travail des personnes n'étant plus capables d'exercer leur dernière profession.

Ce projet de loi est l'aboutissement d'un accord entre partenaires sociaux dans le cadre du comité tripartite. Les dispositions s'appliquent aux travailleurs salariés. C'est dans le cadre du comité tripartite que la Chambre d'Agriculture a pu faire ses remarques sur l'avant-projet de loi concernant la matière sous examen. La Chambre d'Agriculture a notamment rappelé le fait qu'il existe des différences fondamentales en cas de concours d'une pension d'invalidité avec une activité professionnelle dans la mesure où cette activité est de nature salariée ou non-salariée. Aussi l'aspect de la réinsertion professionnelle n'est pas du tout le même.

Il y a donc lieu de traiter de façon distincte les dispositions légales relatives à l'incapacité du travail et la réinsertion professionnelle pour les non-salariés.

C'est ainsi que la Chambre d'Agriculture est actuellement en train de faire ses réflexions au sujet de l'invalidité des personnes exerçant la profession d'agriculteur et ceci en étroite collaboration avec la Casse de maladie et de pension agricoles. Elle les transmettra au Ministre de la Sécurité Sociale dans les meilleurs délais.

Veuillez croire, Monsieur le Ministre, à l'expression de nos sentiments distingués.


Robert Ley
Secrétaire général


Marco Gaasch
Président

Transmis en copie pour information

- aux Membres de la Commission de la Santé et de la Sécurité sociale
- aux Membres de la Conférence des Présidents

Luxembourg, le 7 février 2002.

4872/02

N° 4872²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2001-2002

PROJET DE LOI

concernant l'incapacité du travail et la réinsertion professionnelle

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE D'AGRICULTURE**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE D'AGRICULTURE
AU MINISTRE DE LA SANTE ET DE LA SECURITE SOCIALE**

(21.1.2002)

Monsieur le Ministre,

La Chambre d'Agriculture a analysé le projet de loi sous rubrique en séance plénière.

Le projet de loi en question a pour objet d'une part, d'améliorer le système d'assurance invalidité et d'autre part, la réinsertion sur le marché du travail des personnes n'étant plus capables d'exercer leur dernière profession.

Ce projet de loi est l'aboutissement d'un accord entre partenaires sociaux dans le cadre du comité tripartite. Les dispositions s'appliquent aux travailleurs salariés. C'est dans le cadre du comité tripartite que la Chambre d'Agriculture a pu faire ses remarques sur l'avant-projet de loi concernant la matière sous examen. La Chambre d'Agriculture a notamment rappelé le fait qu'il existe des différences fondamentales en cas de concours d'une pension d'invalidité avec une activité professionnelle dans la mesure où cette activité est de nature salariée ou non salariée. Aussi l'aspect de la réinsertion professionnelle n'est-il pas du tout le même.

Il y a donc lieu de traiter de façon distincte les dispositions légales relatives à l'incapacité du travail et la réinsertion professionnelle pour les non-salariés.

C'est ainsi que la Chambre d'Agriculture est actuellement en train de faire ses réflexions au sujet de l'invalidité des personnes exerçant la profession d'agriculteur et ceci en étroite collaboration avec la Caisse de maladie et de pension agricoles. Elle les transmettra au Ministre de la Sécurité Sociale dans les meilleurs délais.

Veillez croire, Monsieur le Ministre, à l'expression de nos sentiments distingués.

Le Secrétaire général,

Robert LEY

Le Président,

Marco GAASCH

Service Central des Imprimés de l'Etat

4872 - Dossier consolidé : 7

4872/01

N° 4872¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2001-2002

PROJET DE LOI

concernant l'incapacité du travail et la réinsertion professionnelle

* * *

**AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES
ET EMPLOYES PUBLICS**

(29.1.2002)

Par dépêche du 19 novembre 2001, Monsieur le Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale a demandé l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Le projet en question a pour but de combler une lacune dans notre système de sécurité sociale: il prévoit des mesures de protection pour les travailleurs qui sont incapables de reprendre leur travail pour raisons de santé après avoir épuisé leur droit aux indemnités pécuniaires de maladie et auxquels la pension d'invalidité est refusée au motif qu'ils ne seraient pas à considérer comme invalides au sens de la loi. Aux termes du code des assurances sociales, confirmés par une jurisprudence bien établie, le droit à la pension d'invalidité ne s'ouvre en effet pas par suite d'une incapacité de travail pour la profession exercée en dernier lieu, mais présuppose une incapacité de travail sur le marché général de l'emploi. Cette prescription légale a pourtant pour conséquence que les assurés risquent, en cas d'incapacité de travail prolongée les empêchant de reprendre leur dernier poste de travail, d'être exclus de toute protection sociale, de voir leur contrat de travail résilié une fois la période de protection légale révolue et de dépendre finalement de la solidarité nationale.

Pour remédier à cet état de choses, le projet sous avis prévoit un système de protection basé sur des mesures de reclassement et de réinsertion professionnels interne/externe s'opérant en différentes étapes, l'une assurant la continuité de l'autre, le tout étant de la compétence d'une commission mixte composée de représentants des partenaires sociaux et de délégués des instances publiques concernées.

Accessoirement, le projet de loi prévoit encore certaines mesures pour accélérer les procédures prévues en matière de sécurité sociale et de droit au travail en fixant, d'une part, des délais légaux dans lesquels les décisions doivent être prises et, d'autre part, en prévoyant le renforcement en personnel des différents services intervenant dans les nouvelles procédures. Les modifications y relatives du code des assurances sociales, de la législation sur le contrat de travail, de la législation fiscale et de celle sur le chômage font partie intégrante du projet sous avis.

Reste à souligner que les partenaires sociaux étaient associés dès le début à l'élaboration du projet de loi, après qu'une première initiative gouvernementale prévoyant une invalidité à double degré n'avait pas trouvé de consensus.

Le Comité de coordination tripartite, dans ses réunions des 23 mai et 25 juin 2001, a approuvé dans ses grandes lignes l'avant-projet de loi qui, compte tenu de différents amendements proposés par la suite, a abouti au projet de loi sous avis qui n'appelle pas de remarques particulières de la part de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics.

(Avis émis conformément aux dispositions de l'article 3, alinéa 2, du règlement d'ordre interne de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics)

Luxembourg, le 29 janvier 2002.

Le Directeur,
G. MULLER

Le Président,
E. HAAG

Service Central des Imprimés de l'Etat

4872/03

N° 4872³

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2001-2002

PROJET DE LOI

concernant l'incapacité du travail et la réinsertion professionnelle

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL

(7.3.2002)

Par lettre en date du 19 novembre 2001, notre chambre a été saisie pour avis du projet de loi concernant l'incapacité du travail et la réinsertion professionnelle, tel qu'il a été adopté par le Gouvernement en Conseil lors de sa séance du 16 novembre 2001.

Le présent projet de loi a pour objet de réformer la procédure en vue de l'obtention d'une pension d'invalidité telle qu'elle existait jusqu'à présent en vertu de l'article 187 du CAS. Le projet de loi est le résultat des négociations du groupe de travail „tripartite“ lesquelles ont eu pour objet d'une part, de permettre de maintenir un maximum de salariés sur le marché du travail moyennant le reclassement sur un autre poste de travail ou dans une autre entreprise et d'autre part, de garantir une protection sociale adéquate des salariés concernés durant chaque étape de la procédure.

Bien que le texte du projet ait pris en considération un certain nombre de revendications de la part des syndicats, notre Chambre se doit néanmoins de formuler moult observations.

Ad article 2(1)

Cette obligation de reclassement doit exister également pour l'employeur qui occupe régulièrement au moins cinquante travailleurs lorsque le travailleur occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise est déclaré inapte pour un poste de sécurité, un poste qui l'expose aux risques d'une maladie professionnelle ou à des radiations ionisantes.

Le seuil de vingt-cinq salariés étant quelque peu choisi à l'improviste, notre chambre se demande pourquoi l'auteur n'a pas adapté ce seuil à celui nécessaire à l'établissement des délégués du personnel, qui est de 15 salariés.

Ad article 2(2)

Il ne ressort pas du texte par qui la notification à l'employeur de la décision de l'obligation de procéder au reclassement interne doit être faite. Notre chambre propose de modifier le texte et de lui donner la teneur suivante:

Sont à considérer nuls et sans effet le licenciement notifié par l'employeur, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable du travailleur, à partir du jour où l'assurance pension a notifié à l'employeur la décision du Contrôle médical de la sécurité sociale laquelle oblige l'employeur à procéder au reclassement interne jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit.

Du moment que le Contrôle médical de la sécurité sociale décide un reclassement sur avis du médecin du travail, il doit notifier sa décision à la caisse de pension compétente afin que celle-ci notifie la décision du Contrôle médical, susceptible de recours, à l'assuré.

A partir de la notification de la décision par la caisse de pension compétente jusqu'à la décision de la commission mixte concernant l'orientation du reclassement, l'assuré doit continuer à percevoir l'indemnité de maladie.

Si un reclassement interne aura lieu, l'assuré touchera l'indemnité compensatoire.

Si un reclassement interne n'est pas possible, l'assuré sera inscrit d'office comme demandeur d'emploi et touchera les indemnités de chômage.

Ad article 2(3) in fine

Notre chambre demande, dans un but de transparence et d'efficacité, que l'indemnité compensatoire, qui constitue la différence entre l'ancienne rémunération et la nouvelle rémunération, soit payée directement par l'employeur lequel sera remboursé par le Fonds pour l'emploi.

Ad article 5(2)

Notre chambre propose de remplacer l'expression „indemnité d'attente“ par celle de „pension d'invalidité“, terme générique utilisé dans le règlement communautaire 1408/71, afin d'éviter qu'en cas de proratisation, la période prestée au Luxembourg ne soit pas prise en compte dans le calcul d'une pension d'invalidité accordée à l'étranger.

Notre chambre ne peut accepter la proposition faite par d'aucuns consistant à allouer une indemnité d'attente au bénéficiaire qui est égale au taux le plus élevé de l'indemnité de chômage, parce qu'un tel mode de calcul générerait de nouveaux problèmes, à savoir que:

- 1) le bénéficiaire d'une indemnité d'attente obtiendrait, dans la plupart des cas, une indemnité largement supérieure à celui qui touche, ab initio, une pension d'invalidité; ceci créerait une inégalité de traitement ostensible entre ces deux catégories d'invalides;
- 2) le bénéficiaire d'une telle indemnité obtiendrait – du fait qu'il payerait des cotisations sur une indemnité de même nature que celle du chômage – une pension de vieillesse supérieure à celui qui, ab initio, touche une rente d'invalidité;
- 3) les organismes de sécurité sociale étrangers ne contribueraient pas au paiement de l'indemnité d'attente pour les périodes de stage que le bénéficiaire a prestées à l'étranger.

Ad article 6

Notre chambre propose de compléter le texte et de lui donner la teneur suivante:

Il ne peut être procédé à un nouveau reclassement d'un travailleur endéans l'année suivant la décision d'un premier reclassement que s'il y a survenance d'un nouveau fait.

On pourrait très bien imaginer le cas où une entreprise, après avoir reclassé un travailleur, tombe en faillite.

Ad article 7

Notre chambre ne voit pas l'intérêt d'accorder une bonification d'impôt à un employeur qui reclasse un travailleur capable de prêter son travail comme tout autre travailleur dans l'entreprise exécutant le même travail. Cette personne est une main-d'oeuvre qui est à 100% disponible pour l'employeur. Ce dernier ne subit donc aucun préjudice. Le préjudice potentiel du travailleur reclassé est réparé par le remboursement par le Fonds pour l'emploi à l'employeur de l'indemnité compensatoire qui correspond à la différence entre sa rémunération avant le reclassement et celle postérieure au reclassement.

Subsidiairement, et pour autant qu'une bonification d'impôt se justifierait, elle revendique que l'employeur prouve le bien-fondé d'une charge réelle du poste de travail.

Notre chambre propose d'ajouter à la fin du paragraphe 2 le texte suivant:

L'Administration de l'Emploi est chargée de contrôler que les entreprises respectent les quotas leur imposés par la loi modifiée du 12 novembre 1991 précitée.

Ad article 10

Notre chambre demande d'étendre les missions de la cellule administrative en ajoutant in fine le texte suivant:

Elle peut contrôler dans l'entreprise si les mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement du travailleur que la commission mixte a prescrites ont été transposées et peut s'adjoindre d'experts dans l'accomplissement de ses missions.

Ad article 11

Note chambre exige que la commission mixte soit saisie par la caisse de pension compétente et non par le médecin du travail, qui n'a pas de pouvoir décisionnel.

Notre chambre juge nécessaire de compléter l'alinéa 2 par la phrase suivante:

Elle doit le faire sur base d'un avis d'experts qui évaluent non seulement l'état de santé de l'assuré, mais aussi les chances de réinsertion sur le marché de l'emploi en fonction de ses capacités intellectuelles et physiques.

Comme le texte ne souffle mot sur l'auteur du financement des mesures de réhabilitation ou de reconversion, notre chambre propose d'ajouter le texte suivant:

Les mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement d'un travailleur sont financées par l'assurance pension en vertu de l'article 189 du CAS.

Ad article 13

Notre chambre tient à souligner que la caisse de maladie doit faire procéder à l'expiration du délai comprenant le mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents à un examen médical de l'assuré et non pas, comme indiqué dans le texte, dans le délai prémentionné.

Ad article 14

Entre la notification de la décision de la commission mixte et le reclassement peut s'écouler un laps de temps pendant lequel l'assuré ne toucherait plus d'indemnité, lorsque p. ex. le patron fait un recours contre la décision de la commission mixte. Voilà pourquoi notre chambre exige que l'assuré doive toucher l'indemnité pécuniaire de maladie aussi longtemps qu'il n'est pas effectivement reclassé dans l'entreprise. L'indemnité prend fin au moment où l'employeur affiliera l'assuré auprès des organismes de sécurité sociale.

Ad article 15 b)

Notre chambre se doit de constater qu'il n'y a pas de délai imposé au président et au vice-président pour prendre leur décision conjointe. Etant donné que l'assuré se trouve dans une situation précaire au moment où son indemnité pécuniaire de maladie est réduite, suspendue voire supprimée, notre chambre demande que la décision conjointe du président et du vice-président soit prise endéans la huitaine à partir de leur saisine.

Par ailleurs elle est d'avis que le recours judiciaire contre la décision conjointe du président et du vice-président devant le Conseil arbitral des assurances sociales et devant le Conseil supérieur des assurances sociales doit être étendu à 30 jours pour permettre à l'assuré de compléter son dossier par les pièces qui peuvent servir de fondement à l'appui de sa requête (certificat médical, expertise etc.).

Si le Conseil arbitral respectivement le Conseil supérieur ne statuent pas endéans le délai leur imposé de 30 jours, notre chambre demande que l'indemnité pécuniaire de maladie doive être maintenue aussi longtemps que les deux juridictions n'ont pas statué.

Notre chambre tient à soulever que, compte tenu de la pratique actuelle, les syndicats ont souvent du mal à agir endéans les délais pour le compte de leurs affiliés parce qu'ils n'arrivent pas à obtenir en temps utile une procuration écrite de leurs mandants. Cette condition supplémentaire pour avoir qualité d'agir a eu pour conséquence jusqu'à l'heure actuelle que les syndicats étaient souvent forclos pour agir. Voilà pourquoi notre chambre demande la suppression de l'exigence d'une procuration écrite, cette dernière n'étant de toute façon pas non plus nécessaire pour les autres mandataires agissant en justice comme pour les avocats.

Ad article 16

Notre chambre s'oppose énergiquement contre la façon de procéder du Gouvernement consistant à préciser les critères pour l'appréciation médicale de l'état d'invalidité par règlement grand-ducal.

Elle exige impérativement que ces critères, vu leur importance dans la détermination de l'état d'invalidité, doivent figurer dans la loi et non dans un règlement grand-ducal qui permet au Gouvernement de changer à sa guise les critères en fonction d'une situation donnée.

Notre chambre est d'avis que, pour accélérer la procédure, il serait opportun de déterminer la nature de l'incapacité de travail déjà au moment où le Contrôle médical procède à l'examen. Ceci facilitera par la suite le travail du médecin du travail dans son évaluation concernant l'incapacité de travail de l'assuré d'occuper son dernier poste.

Il ne ressort pas clairement du texte qui, parmi le Contrôle médical de la sécurité sociale et le médecin du travail, constate et décide si l'assuré a une incapacité de travail d'occuper son dernier poste? Notre

chambre demande de reprendre la formulation de l'article 1, à savoir que le Contrôle médical décide seul sur proposition du médecin du travail s'il y a incapacité de travail ou non.

Notre chambre constate qu'il n'est pas précisé dans le texte par qui la décision sur l'incapacité de travail est notifiée. Elle estime qu'il incombe à la caisse de pension compétente de notifier cette décision.

Sous réserve des observations formulées ci-dessus ainsi que de celles faisant l'objet de l'avis 32/2001 relatif au projet de loi concernant la situation de revenu des travailleurs handicapés, notre chambre a l'honneur de vous communiquer qu'elle marque son accord au projet de loi élargé.

Luxembourg, le 7 mars 2002.

Le Directeur,
Marcel DETAILLE

Le Président,
Henri BOSSI

4872/04

N° 4872⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2001-2002

PROJET DE LOI

concernant l'incapacité du travail et la réinsertion professionnelle

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES

(19.3.2002)

PREFACE

Par lettre du 19 novembre 2001, Monsieur Carlo Wagner, Ministre de la Sécurité Sociale, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des Employés Privés.

La Chambre des Employés Privés est d'avis que le présent projet constitue une amélioration par rapport à la situation actuelle dans le sens qu'il comble le vide juridique suite à un refus d'une pension d'invalidité.

En dehors d'une série d'observations et de propositions spécifiques, la Chambre des Employés Privés regrette que les salariés déclarés inaptes pour le dernier poste de travail selon la loi de 1994 sur les services de santé au travail ne soient pas considérés par la nouvelle procédure de reclassement.

Le présent avis a été adopté à l'unanimité par l'assemblée plénière du 19 mars 2002.

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur,
Théo WILTGEN

Le Président,
Jos KRATOCHWIL

*

SOMMAIRE

Chapitre 1 – *Objectifs du projet: éviter la précarité en cas de refus de la pension d’invalidité*

Chapitre 2 – *Nouvelle procédure en quatre étapes*

1. 1ère étape: examen du Contrôle médical
2. 2e étape: procédure d’invalidation
3. 3e étape: saisine du médecin du travail
4. 4e étape: reclassement par la commission mixte
5. Nécessaire liaison avec la loi de 1994 sur les services de santé au travail
6. Suspension du contrat de travail: pour une définition claire
7. Indemnités de maladie: garantir une couverture continue

Chapitre 3 – *Reclassement interne*

1. Descriptif
2. Observations relatives au reclassement interne
 - 2.1. Salarié reclassé: qui fixe le nouveau salaire?
 - 2.2. Protection spéciale contre le licenciement: mesure à renforcer
3. Refus du reclassement interne: procédure peu compréhensible
 - 3.1. Licenciement avec effet immédiat?
 - 3.2. Commun accord forcé?
 - 3.3. Quelles indemnités à payer en cas de nouvel emploi?
4. Refus du reclassement interne: essai d’interprétation

Chapitre 4 – *Reclassement externe*

1. Descriptif
2. Indemnité d’attente: prise en compte pour la pension?

Chapitre 5 – *Propositions complémentaires*

1. Pour l’extension de la période de protection contre le licenciement
2. Pour un reclassement en cas de refus d’une pension d’invalidité temporaire
3. Pour la prise en compte de l’incapacité intellectuelle et psychique

Chapitre 6 – *Conclusion: amélioration, mais solution incomplète*

Fiches

Fiche 1: Procédure d’examen par le Contrôle médical

Fiche 2: Demande/refus pour l’obtention d’une pension d’invalidité

Fiche 3: Procédure en vue de constater capacité/incapacité pour le dernier poste

Fiche 4: Procédure devant la commission mixte

Fiche 5: Procédure prévue après une absence prolongée pour cause de maladie

Tableau

Tableau 1: Demande et refus de pension d’invalidité

*

Chapitre 1 – Objectifs du projet: éviter la précarité en cas de refus de la pension d'invalidité

1. Ledit projet a pour objet d'améliorer la protection sociale des travailleurs reconnus incapables d'occuper leur dernier poste de travail pour des raisons de santé, d'infirmité ou d'usure sans que ceux-ci n'aient toutefois le statut d'invalidité au sens de la loi.

Par ce biais les autorités publiques visent à maintenir un maximum de salariés sur le marché du travail en recourant à un reclassement à un autre poste de travail.

2. Selon l'article 187 du Code des assurances sociales (CAS), „est considéré comme atteint d'invalidité l'assuré qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure, a subi une perte de sa capacité telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ou une autre profession correspondant à ses forces et aptitudes“.

Aussi, pour être déclaré invalide au sens de la loi, l'incapacité de travail doit-elle porter sur l'ensemble du marché de l'emploi. Il ne suffit donc pas d'être „seulement“ inapte à exercer son dernier poste de travail.

3. Le présent projet tient à pallier le fait qu'une personne à qui l'on refuse la pension d'invalidité risque actuellement de ne plus être couverte par le système de protection sociale et de se retrouver dans une situation de précarité potentielle.

En effet, si le refus d'invalidation est prononcé, différents cas de figure peuvent se présenter pour le salarié.

Citons par exemple que lors d'un recours contre le refus de l'octroi de la pension d'invalidité, un travailleur sans emploi manifeste son indisponibilité et son inaptitude pour le marché du travail. Si son droit aux indemnités pécuniaires de maladie est épuisé, il ne peut de ce fait bénéficier des indemnités de chômage et doit par conséquent souvent recourir immédiatement au seul revenu minimum garanti (RMG).

4. Notre Chambre est d'avis qu'il était nécessaire de remédier à cette situation, vu le nombre toujours croissant de refus de pension d'invalidité exprimés par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Le ministère de la Sécurité Sociale relate dans son *Rapport d'activité 2001* que le nombre de refus a plus que doublé de 1996 à 2000 (avec un saut de + 57,3% entre 1996 et 1997) pendant que le nombre de pensions d'invalidité permanente s'est réduit de plus de 50%.

En dépit d'un léger recul en 2001, il apparaît donc une tendance qui voit le Contrôle médical débouter de plus en plus de demandes en invalidation.

Le tableau suivant révèle que, si seulement 10,3% des demandes pour l'obtention d'une pension d'invalidité ont été refusées en 1996, ce pourcentage est passé à 31,3% en 2001.

Tableau 1: Demande et refus de pension d'invalidité

	Total de demandes	Pourcentage de refus
1996	3.562	10,3%
1997	3.154	18,3%
1998	2.480	24,9%
1999	2.442	27,0%
2000	2.204	33,8%
2001	2.080	31,3%

Source: CEP•L

5. Après une première initiative de réforme avortée en 1999, le Gouvernement a décidé de reprendre le dossier vers la fin 2000. Il a soumis un avant-projet de loi au Comité de coordination tripartite en collaboration avec les partenaires sociaux.

Cet avant-projet a pour souci principal „d’une part, de permettre de maintenir un maximum de salariés sur le marché du travail moyennant le reclassement sur un autre poste de travail ou dans une autre entreprise et, d’autre part, de garantir une protection sociale adéquate des salariés concernés durant chaque étape de la procédure“ prévue en cas de maladie prolongée et d’invalidité des salariés.

En juin 2001, le Comité de coordination tripartite a approuvé les grandes lignes de l’avant-projet de loi tout en proposant une série d’amendements dans le cadre de son avis.

6. La CEP•L approuve par conséquent l’initiative du Gouvernement qui a pour objet d’améliorer la protection des travailleurs à capacité réduite. Celle-ci essaie en effet de combler le vide juridique concernant la situation des salariés incapables d’occuper leur dernier poste de travail et qui ne sont pas reconnus invalides.

A des fins de coordination, le projet modifie différents textes en matière de sécurité sociale et de législation du travail.

La Chambre des Employés Privés regrette toutefois que le Gouvernement n’ait pas intégré dans ses efforts de coordination la loi du 17 juin 1994 relative aux services de santé au travail.

En sus, notre Chambre tient à relever, dans le cadre de cet avis, certains points qui pourraient mener à des difficultés d’application du présent projet de loi.

Chapitre 2 – Nouvelle procédure en quatre étapes

7. Le système mis en place par le présent projet de loi se caractérise par un cheminement en quatre étapes qui sont à visualiser sous forme de schémas dans le présent avis:

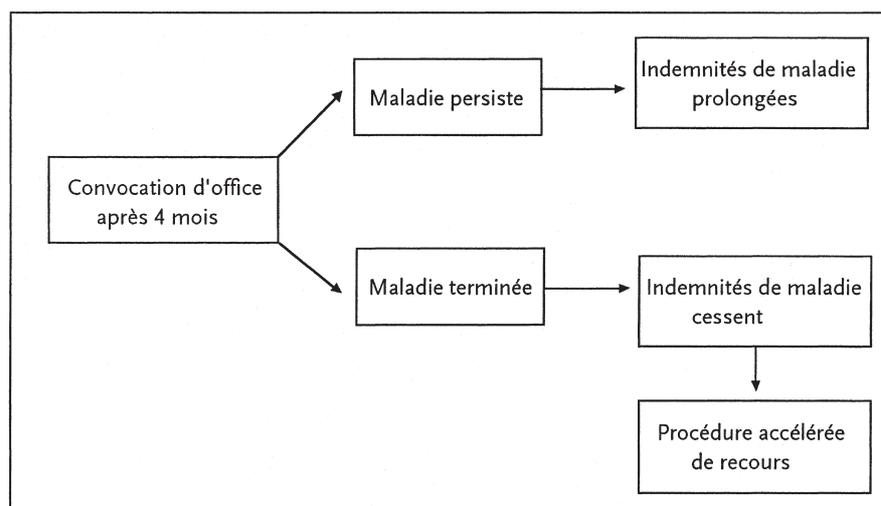
1. 1ère étape: examen du Contrôle médical

8. La première étape est la convocation d’office, quatre mois au plus tard après le début de l’incapacité de travail, à un examen par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Si la maladie persiste, l’indemnité pécuniaire est prolongée.

En revanche, si le Contrôle médical constate que le travailleur n’est plus malade, il doit reprendre son travail et le versement de l’indemnité de maladie cesse.

Fiche 1: Procédure d’examen par le Contrôle médical



Source: CEP•L

Le présent projet prévoit une procédure accélérée de recours contre toute décision de suspension, de réduction ou de suppression de l’indemnité pécuniaire de maladie.

2. 2e étape: procédure d'invalidation

9. Le travailleur introduit une demande de pension d'invalidité (voir fiche 2):

- soit le Contrôle médical de la sécurité sociale confirme l'invalidité pour le marché du travail et le contrat de travail cesse de plein droit,
- soit le Contrôle médical de la sécurité sociale refuse d'accorder la pension d'invalidité.

En cas de refus de l'invalidation, le recours est évidemment toujours possible. Le requérant pourra toutefois désormais bénéficier, le cas échéant, des indemnités de chômage, au contraire de la situation actuelle.

Le recours n'étant pas suspensif, le reclassement pourrait très bien avoir lieu avant que le recours contre le refus d'invalidation ne soit vidé. Dans ce cas, si le Conseil arbitral casse la décision du Contrôle médical et accorde la pension d'invalidité, il se peut que, entre-temps, le salarié ait déjà été reclassé et qu'il ait commencé à travailler à son nouveau poste.

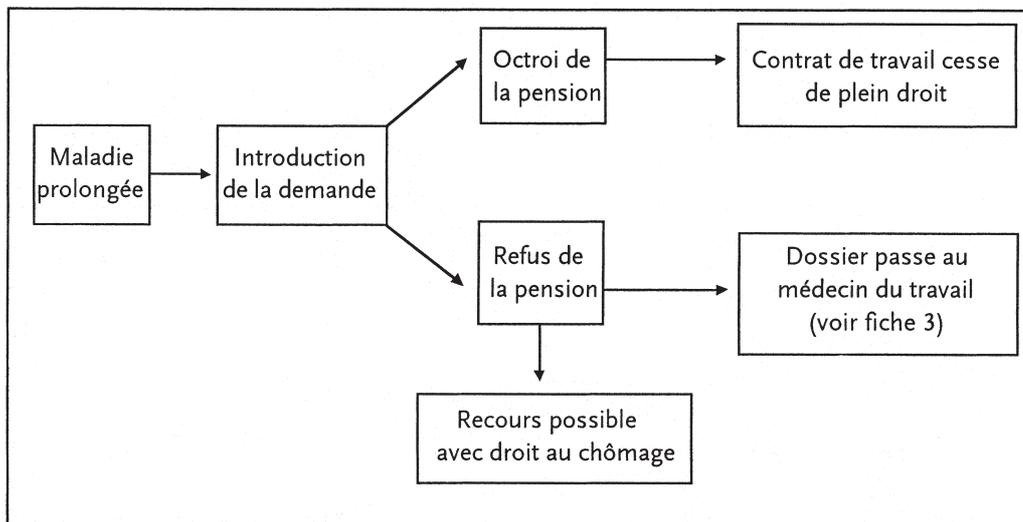
3. 3e étape: saisine du médecin du travail

10. Indépendamment d'un recours éventuel contre le refus d'invalidation, le Contrôle médical saisit automatiquement le médecin du travail qui constate dans les quinze jours:

- soit que le travailleur est capable de reprendre son dernier poste. Il retourne alors le dossier au Contrôle médical qui ordonne la cessation des indemnités de maladie,
- soit qu'il y a incapacité réelle de travail pour le dernier poste ce qui déclenche la procédure de reclassement à un autre poste ou à un autre régime du travail. Le reclassement pourra être interne (dans l'entreprise d'origine) ou externe (sur le marché du travail). L'orientation du reclassement est décidée par la commission mixte, instituée par la présente loi, qui est saisie du dossier.

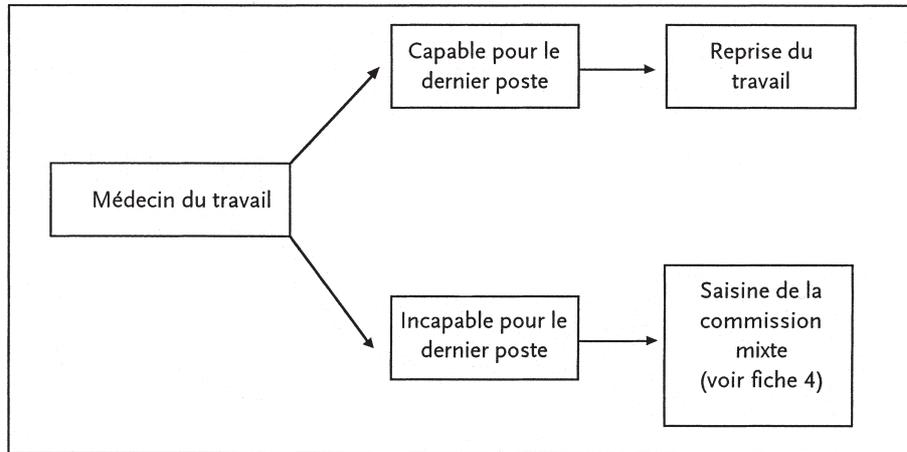
Ainsi un travailleur salarié à qui l'on refuse la pension d'invalidité, mais qui est néanmoins incapable d'exercer son dernier poste de travail par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure, bénéficiera-t-il désormais d'un reclassement.

Fiche 2: Demande/refus pour l'obtention d'une pension d'invalidité



Source: CEP•L

Fiche 3: Procédure en vue de constater capacité/incapacité pour le dernier poste



Source: CEP•L

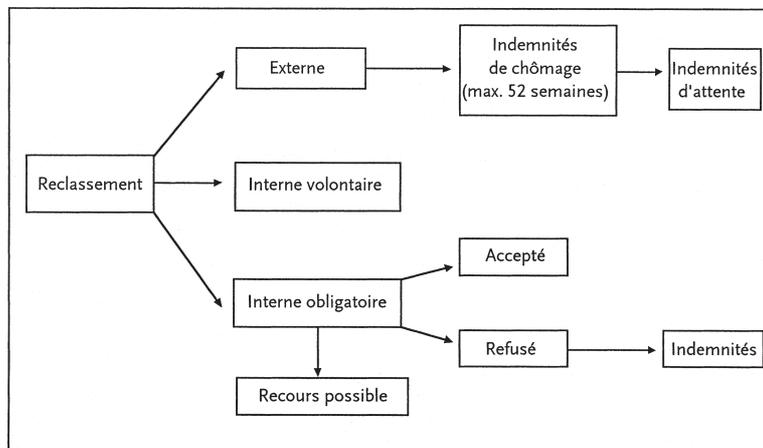
11. La CEP•L estime souhaitable que, par analogie à la loi de 1994 relative aux services de santé au travail, les salariés puissent, dans le cadre de la nouvelle procédure, introduire un recours contre la décision du médecin du travail, tant en ce qui concerne un constat d'aptitude qu'un constat d'inaptitude pour le dernier poste de travail.

4. 4e étape: reclassement par la commission mixte

12. Pour mener à bien le reclassement, une commission mixte est instituée par la présente loi auprès du Ministre du Travail et de l'Emploi. Elle se compose:

- de deux délégués représentant les assurés;
- de deux délégués des employeurs;
- d'un délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale;
- d'un délégué de la Direction de la santé, division de la santé du travail;
- d'un délégué du Ministre du Travail et de l'Emploi;
- d'un délégué de l'Administration de l'emploi.

Fiche 4: Procédure devant la commission mixte



Source: CEP•L

Elle statue dans les trente jours de la saisine sur le reclassement interne ou externe et peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement du travailleur.

13. Considérant le nombre croissant de refus d'octroi de la pension d'invalidité, la Chambre des Employés Privés se demande si la commission mixte sera capable d'assumer matériellement ses responsabilités.

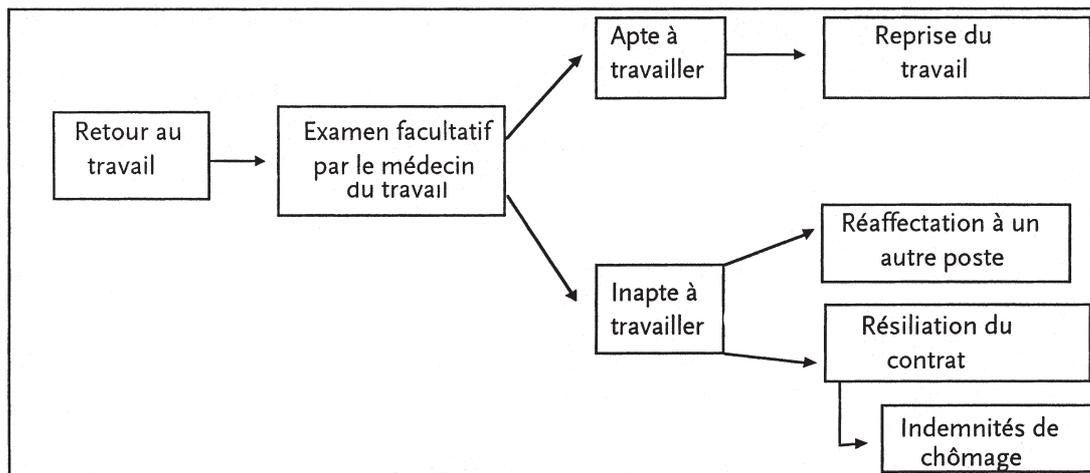
Bien que le projet de loi prévoit que la commission sera assistée dans sa mission par une cellule administrative, il ne précise pas les modalités de fonctionnement de celle-ci.

La CEP•L juge opportun de prévoir par règlement grand-ducal des dispositions assurant le support administratif nécessaire et garantissant la disponibilité des membres de la commission.

5. Nécessaire liaison avec la loi de 1994 sur les services de santé au travail

14. Si la procédure de reclassement constitue un nouveau filet de sécurité d'importance pour les salariés à capacité réduite, la CEP•L tient toutefois à rappeler que la loi du 17 juin 1994 relative aux services de santé au travail prévoit déjà des mesures de réaffectation de salariés faisant suite au constat par le médecin du travail de l'incapacité de ceux-ci à occuper leur dernier poste de travail.

Fiche 5: Procédure prévue après une absence prolongée pour cause de maladie



Source: CEP•L

Selon les dispositions actuelles, le médecin du travail peut procéder à un examen médical après le retour du salarié suite à une absence ininterrompue supérieure à six semaines pour cause de maladie ou d'accident.

Si ce salarié est déclaré inapte à occuper son dernier poste de travail notamment du fait de risques de maladie professionnelle, l'employeur n'est tenu de le reclasser à un autre poste que dans l'éventualité où l'entreprise occupe au moins 50 travailleurs et que le salarié concerné a dix ans d'ancienneté.

Dans l'hypothèse d'une réaffectation du salarié, celui-ci ne percevra cependant pas les indemnités compensatoires prévues par la nouvelle procédure. La remarque vaut également pour un emploi auprès d'un nouvel employeur.

En cas d'impossibilité de réaffectation interne à un autre poste, le salarié aura certes droit aux indemnités de chômage mais pas au soutien du Service des travailleurs à capacité réduite qui est instauré auprès de l'ADEM.

Par ailleurs, à l'expiration de son droit au chômage, le salarié relevant de la loi de 1994 ne pourra pas non plus prétendre à l'indemnité d'attente attribuée aux personnes en voie de reclassement.

15. Dès lors, la CEP•L regrette que le projet soumis pour avis n'établisse aucune passerelle avec la loi du 17 juin 1994 relative aux services de santé au travail et que, d'autre part, le reclassement ne soit déclenché qu'après la notification du refus de l'octroi de la pension d'invalidité.

C'est pourquoi la CEP•L propose, à des fins de coordination et afin de garantir une protection maximale à tous les salariés, de rendre obligatoire l'examen prévu par la loi de 1994 sur les services de santé au travail, suite à une absence prolongée du salarié pour cause de maladie.

En cas de constat d'incapacité de travail pour le dernier poste, il reviendrait au médecin du travail de saisir la commission mixte pour déclencher la procédure de reclassement sans que celle-ci ne soit obligatoirement liée à une demande préalable de pension d'invalidité.

Ceci ne devrait cependant pas interdire au salarié d'introduire une demande d'obtention du statut d'invalidé.

16. De plus la CEP•L considère que, outre la nécessaire liaison avec la loi de 1994, il importe également d'intégrer, le cas échéant, les salariés relevant de l'assurance accident (accident de travail, maladie professionnelle, accident de trajet) dans la nouvelle procédure.

6. Suspension du contrat de travail: pour une définition claire

17. Le contrat de travail est suspendu entre le jour de la saisine de la commission mixte et le jour de la notification de la décision de celle-ci, afin d'éviter tout licenciement. En cas de recours contre la décision de la commission mixte, le contrat de travail reste suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.

La CEP•L estime que la notion de „suspension de contrat“ est juridiquement floue.

C'est pourquoi la CEP•L souhaiterait l'élaboration par le législateur d'une définition précise du terme „suspension du contrat de travail“ dans le cadre du droit du travail.

Plusieurs questions se posent quant aux implications de la suspension du contrat de travail en termes juridiques et financiers: calcul au prorata de la gratification, calcul au prorata de la période de congé, ancienneté du salarié, possibilité de licenciement, etc.

La CEP•L souhaite de toute façon que soit introduite dans le texte de loi l'interdiction de licenciement pendant la procédure de reclassement.

18. D'autre part, la CEP•L propose que la suspension du contrat commence, le cas échéant, dès la notification du refus d'invalidité.

En effet, les 15 jours dont dispose le médecin du travail pour rendre son avis ne sont pas couverts par le texte de loi. Ce laps de temps pourrait être mis à profit par l'employeur pour opérer un licenciement abusif qui lui reviendrait moins cher qu'un refus de procéder au reclassement interne imposé par la commission mixte.

19. Par ailleurs la CEP•L croit comprendre à la lecture du texte que le salarié aura droit aux indemnités de chômage pendant la suspension du contrat de travail découlant de l'éventuel recours de l'employeur contre la décision de la commission mixte.

Elle souhaite vivement que le texte de la loi prévoie explicitement une telle disposition.

7. Indemnités de maladie: garantir une couverture continue

20. Le présent projet prévoit que l'indemnité pécuniaire de maladie prend fin le jour de la notification de la décision de la commission mixte.

Actuellement, il est possible qu'un refus d'octroi de la pension d'invalidité entraîne la suppression des indemnités de maladie.

Faut-il par conséquent déduire du texte que les indemnités de maladie seront toujours garanties sans interruption jusqu'à la décision de la commission mixte?

En effet, suite à l'avis du médecin du travail, deux cas de figure se présentent pour le salarié qui s'est vu refuser la pension d'invalidité et à qui les indemnités ont été supprimées:

- le médecin constate une incapacité pour le dernier poste. Le reclassement est enclenché et les indemnités sont effectivement garanties jusqu'à la décision de la commission;

– le médecin constate l'aptitude du salarié à reprendre ses fonctions. Si les indemnités ne sont pas garanties, le salarié reste sans revenu entre le refus de l'octroi de la pension et la décision du médecin du travail (15 jours), respectivement la saisine de la commission mixte.

Bien que l'idée soit soulevée dans l'exposé des motifs, la Chambre des Employés Privés demande que les indemnités de maladie soient aussi expressément garanties dans le texte de loi pour le deuxième cas de figure.

Chapitre 3 – Reclassement interne

1. Descriptif

21. Le reclassement interne est obligatoire pour les entreprises employant plus de 25 salariés et ne répondant pas aux obligations prévues à l'article 5 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés. Cet article 5 fixe le nombre minimum de travailleurs handicapés qu'une entreprise doit embaucher. Ce minimum varie en fonction du nombre total de salariés employés.

Les salariés embauchés suite à un reclassement sont assimilés aux travailleurs handicapés au sens de l'article 5 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, c'est-à-dire pour le compte du quota de travailleurs handicapés à employer. L'employeur bénéficie des aides prévues dans ce cas: participation au salaire, participation aux frais de formation, prime d'encouragement ou de rééducation, aménagement du poste de travail ou des accès au lieu de travail ou la mise à disposition d'équipements professionnels adaptés.

L'employeur profite également de la bonification d'impôt sur le revenu normalement prévue en cas d'embauche de chômeurs.

22. Les entreprises qui ne doivent pas procéder au reclassement interne obligatoire peuvent néanmoins opérer un reclassement interne volontaire.

La commission mixte peut dispenser une entreprise du reclassement obligatoire si cette entreprise peut prouver que le reclassement lui causerait un préjudice grave.

La décision de la commission mixte peut faire l'objet d'un recours devant le Conseil arbitral des assurances sociales dans un délai de quarante jours à partir de la notification de la décision et d'un recours en appel devant le Conseil supérieur des assurances sociales.

2. Observations relatives au reclassement interne

2.1. Salarié reclassé: qui fixe le nouveau salaire?

23. Il est prévu que la moins-value éventuelle entre l'ancienne et la nouvelle rémunération du travailleur reclassé lui sera versée sous forme d'une indemnité compensatoire. Celle-ci est prise en charge par le Fonds pour l'emploi, aussi bien en cas de reclassements externe qu'interne, et est soumise aux charges sociales et fiscales. L'ancienne rémunération prise en compte est plafonnée à un montant représentant cinq fois le salaire social minimum.

Peut-on comprendre du texte de la loi que l'employeur pourrait pousser le salarié à accepter une rémunération au niveau du salaire social minimum puisque de toute façon le salarié se verrait rembourser le manque à gagner par le Fonds pour l'emploi? Ce dernier devrait alors prendre en charge cette différence pour le reste de la vie professionnelle du salarié reclassé.

Ou est-il sous-entendu que la commission mixte s'exprimera sur le salaire et fixera le pourcentage de compensation dû au handicap?

Cette question devrait être abordée dans le règlement grand-ducal prévu par le projet de loi prévu pour déterminer les règles de fonctionnement de la commission mixte.

En outre la CEP•L tient à souligner la nécessité de garantir le versement immédiat de l'indemnité compensatoire et d'éviter que le début de ce versement ne soit retardé pour des raisons administratives.

2.2. Protection spéciale contre le licenciement: mesure à renforcer

24. Si le reclassement opéré a été imposé, le salarié bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement pour une période d'une année.

En cas de licenciement, le travailleur bénéficiant d'une mesure de reclassement peut, dans les quinze jours, demander au Président de la juridiction du travail de constater la nullité du licenciement. L'ordonnance est exécutoire par provision et susceptible d'appel.

Cette protection spéciale peut tout de même donner lieu à des licenciements pour faute grave. La CEP•L est d'avis que l'employeur pourrait abuser de cette possibilité s'il veut vraiment se défaire du salarié à capacité réduite.

Il n'existe en effet pas de définition claire du terme faute grave. Même si le Tribunal du Travail qualifie par la suite ce licenciement d'abusif, les indemnités à payer seront toujours inférieures qu'en cas de refus d'opérer le reclassement interne.

Afin d'éviter des abus, notre Chambre suggère de prévoir une protection spéciale similaire à celle des délégués du personnel et des femmes enceintes. En cas de faute grave, l'employeur aurait la faculté de prononcer la mise à pied immédiate du salarié en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail.

3. Refus du reclassement interne: procédure peu compréhensible

25. La Chambre des Employés Privés est d'avis que la procédure de reclassement devrait se dérouler sans problèmes si les deux parties acceptent la décision de la commission mixte.

Il est à observer que le projet de loi ne précise pas du tout le mode opératoire en cas de refus de la décision de la commission mixte par le salarié.

La CEP•L se limite dans le cadre de cet avis à analyser le cas de figure où l'employeur refuse d'opérer un reclassement interne et, éventuellement, introduit un recours contre la décision de la commission mixte.

Pour cette hypothèse, notre Chambre tient à souligner qu'il existe un manque de clarté et quelques incohérences dans le projet de loi qui rendent difficile, voire impossible, l'interprétation de l'article 3.

3.1. Licenciement avec effet immédiat?

26. Ainsi, l'article 3, §2 stipule que l'employeur qui, sans y être autorisé par la commission mixte, refuse d'opérer le reclassement interne, est tenu de verser une taxe de compensation et est soumis aux obligations prévues par la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Ce paragraphe de l'article 3 suscite plusieurs questions:

- La CEP•L se demande si le refus d'opérer un reclassement interne est à assimiler à un licenciement avec effet immédiat sur initiative de l'employeur qui donnerait toutefois droit au salarié de toucher des indemnités de chômage.
- La taxe de compensation versée au Fonds pour l'emploi serait à comprendre comme compensation pour le versement des indemnités de chômage par le Fonds pour l'emploi.
- Dans le cas d'un recours introduit par l'employeur, le contrat de travail reste-t-il suspendu alors que l'employeur aurait en fin de compte payé des indemnités de licenciement et que le salarié toucherait déjà le chômage?
- Si l'employeur introduit un recours, pourquoi doit-il déjà payer des indemnités de licenciement, alors qu'il pourrait être reconnu dans son droit?
- La CEP•L est d'avis que le législateur devrait qualifier la nature juridique du refus d'opérer un reclassement interne (licenciement avec effet immédiat ou abusif).
- La seule référence, imprécise, à la loi de 1989 sur le contrat de travail ne suffit pas à la bonne compréhension du texte.
- La Chambre des Employés Privés se demande également s'il faut comprendre que la taxe de compensation est versée mensuellement aussi longtemps que nécessaire sur une durée maximale de 24 mois pour compenser les frais du Fonds pour l'emploi.

3.2. Commun accord forcé?

27. L'article 3, §3 prévoit qu'en cas de refus de reclasser le travailleur concerné, le contrat de travail peut être résilié d'un commun accord si le travailleur est tenu de suivre des mesures de réhabilitation ou

de reconversion pendant la période de protection contre le licenciement suite au refus de l'employeur d'opérer le reclassement interne sur base d'une décision coulée en force de chose jugée.

- La CEP•L s'interroge sur le sens de l'expression „sur base d'une décision coulée en force de chose jugée“. Cette expression se rapporte-t-elle au commun accord signé par les parties pour résoudre le contentieux ou signifie-t-elle que tous les recours sont vidés?
- La CEP•L se demande pourquoi le législateur a introduit explicitement la possibilité de résiliation du contrat de travail d'un commun accord, qui de toute façon n'est jamais interdite.
- Dans le cas d'une résiliation d'un commun accord, l'article 3, §3 prévoit que l'employeur est tenu au versement d'une indemnité correspondant aux salaires du travailleur pendant la période de protection contre le licenciement restant à courir tout comme au versement d'une prime correspondant aux indemnités prévues par la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. En outre, l'employeur doit verser la taxe de compensation.
- La totalité des indemnités à verser est beaucoup plus élevée que lors d'un simple refus d'opérer le reclassement interne (cf. 26 supra). Quel serait dès lors l'intérêt de l'employeur à accepter la résiliation d'un commun accord?
- Est-ce que cette résiliation d'un commun accord et les indemnités qui en découlent sont uniquement prévues si le travailleur est tenu de suivre des mesures de réhabilitation ou de reconversion pendant la période de protection contre le licenciement restant à courir?
- La taxe de compensation est-elle due mensuellement jusqu'à la résiliation d'un commun accord ou est-elle à comprendre comme une amende unique correspondant à une durée maximale de 24 mois?

3.3. Quelles indemnités à payer en cas de nouvel emploi?

28. L'article 3, §3, alinéa 4 stipule que, en cas de reprise par le travailleur d'un emploi auprès d'un nouvel employeur, une indemnité unique équivalente à douze mois de salaire ou, le cas échéant, à la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir est versée au travailleur.

- Il n'est pas précisé dans quel cas l'ancien employeur est obligé d'effectuer le versement unique dont question à l'alinéa 4 du paragraphe 3. S'agit-il toujours bien d'un reclassement externe et d'indemnités versées suite au refus de l'employeur de procéder à un reclassement interne?

4. Refus du reclassement interne: essai d'interprétation

29. Une lecture possible de cet article serait que l'employeur, en cas de refus, n'a pas le pouvoir de décider des différentes options d'action qui sont imposées par le degré de capacité du salarié de reprendre un emploi externe.

Doit-on alors comprendre de cet article que le paragraphe 2 règle les cas généraux de refus en prévoyant une taxe de compensation et les obligations de la loi de 1989 sur le contrat de travail? Le salarié serait ici à même d'intégrer le marché du travail sans mesures de réhabilitation.

Dans ce cas, le paragraphe 3 réglerait alors deux cas plus spécifiques:

- le cas où le salarié doit suivre des mesures de reconversion pour espérer retrouver un emploi. Le projet prévoit la résiliation du contrat d'un commun accord avec des garanties financières pour le salarié.

Il reste à éclaircir si le commun accord découle obligatoirement de la nécessité de mesures de reconversion;

- le cas où le salarié est repris par un nouvel employeur. Le salarié reçoit alors une indemnité unique équivalente à douze mois de salaire ou, le cas échéant, à la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir.

La reprise d'un travail auprès du nouvel employeur est-elle immédiate? Dans ce cas pourquoi prévoir un dédommagement pour la période de protection contre le licenciement restant à courir? Si elle n'est pas immédiate, ne tombe-t-on pas alors sous le coup du paragraphe 2?

Dans cette interprétation, la CEP•L pense que les salariés relevant du paragraphe 2 se trouvent lésés par rapport aux autres cas de figure pour lesquels des indemnités complémentaires sont prévues.

De plus, il n'est pas précisé si les salariés „refusés“ au paragraphe 2 sont automatiquement intégrés dans la procédure de reclassement externe et s'ils bénéficieront du chômage.

La CEP•L est de toute façon d'avis que, en cas de refus de reclassement interne, le déclenchement du reclassement externe s'impose dans l'immédiat, sans attendre l'introduction éventuelle d'un recours par l'employeur. Le salarié concerné se trouverait en effet dans l'incertitude quant à la durée de la suspension de son contrat et quant à ses revenus.

30. La CEP•L estime que l'homogénéité thématique de l'article 3 est loin d'être évidente. Les modalités prévues en cas de refus de l'employeur sont incompréhensibles, voire contradictoires, ce qui impose une nouvelle formulation de cet article.

La CEP•L aurait espéré des clarifications au niveau du commentaire des articles, mais force est de constater que le commentaire de l'article 3 n'apporte aucune solution d'interprétation.

Chapitre 4 – Reclassement externe

1. Descriptif

31. Dans les cas où le reclassement interne s'est avéré impossible, la commission mixte procède au reclassement externe du travailleur. Le contrat de travail cesse de plein droit le jour de la notification de la décision de la commission mixte.

Le travailleur en question est alors inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Administration de l'emploi (ADEM) et touche l'indemnité de chômage.

Une section spéciale, le „Service des travailleurs à capacité réduite“, est créée auprès de l'ADEM, afin de prendre en charge les personnes concernées qui peuvent être affectées à des mesures actives d'emploi.

Ce Service aura pour mission d'assurer l'orientation, la formation, le placement, la rééducation, le reclassement externe des travailleurs à capacité de travail réduite.

Dans le cadre de l'assignation d'un nouvel emploi à ces personnes, il tient compte de leurs compétences et aptitudes réduites.

Le travailleur qui a subi un reclassement externe bénéficie d'une indemnité compensatoire dans les mêmes conditions qu'en cas de reclassement interne. Le nouvel employeur a quant à lui également droit aux aides prévues et à la bonification d'impôt.

32. Si après l'écoulement de la période de paiement des indemnités de chômage le travailleur n'a toujours pas pu être reclassé, il aura droit au paiement d'une indemnité d'attente dont le montant correspond à la pension d'invalidité (voir page 4).

L'indemnité d'attente ne sera versée que pendant le temps où un emploi approprié n'a pu être trouvé. Elle est à charge de l'organisme d'assurance pension compétent.

2. Indemnité d'attente: prise en compte pour la pension?

33. L'indemnité d'attente est soumise aux mêmes conditions de retrait et aux mêmes dispositions anticumul que la pension d'invalidité (interdiction d'exercer une activité professionnelle rémunérée, suspension de l'indemnité d'attente en cas d'activité professionnelle exercée par quelqu'un d'autre pour le compte de l'assuré, mesures de réhabilitation et de reconversion, conversion en pension de vieillesse, règles de recalcul).

La question se pose cependant de savoir si cette indemnité est toujours considérée comme une indemnité de chômage ou si elle est assimilée automatiquement et juridiquement à la pension d'invalidité. Auquel cas, la période d'attente ne serait pas prise en compte pour le calcul de la majoration proportionnelle de la pension de vieillesse et, a fortiori, pour celui de l'augmentation échelonnée.

La personne concernée se verrait donc lésée: alors qu'elle n'a pas été reconnue invalide et qu'elle est considérée comme demandeur d'emploi actif mais à capacité réduite, elle ne voit pas ses revenus mis en compte pour le calcul de sa majoration proportionnelle, comme c'est le cas pour les chômeurs réguliers.

34. La CEP•L se demande en outre:

- si l'indemnité d'attente est à comprendre comme une mesure sui generis, qui cesse dès la reprise d'un emploi rémunéré et est automatiquement remplacée par un salaire et une indemnité compensatoire. Celle-ci ne tombe alors logiquement pas sous les dispositions anticumul de la pension d'invalidité tel que le prévoit le projet de loi;
- ou encore si elle constitue une pension d'invalidité réelle, auquel cas elle est soumise aux dispositions anticumul et l'indemnité compensatoire perd alors sa raison d'être.

La CEP•L tient également à relever que l'indemnité d'attente, non limitée dans le temps, oblige le bénéficiaire à rester indéfiniment disponible pour le marché de l'emploi luxembourgeois et restreint de ce fait sa mobilité.

Chapitre 5 – Propositions complémentaires

1. Pour l'extension de la période de protection contre le licenciement

35. La CEP•L note avec satisfaction que le présent projet prolonge la période de protection des employés privés contre le licenciement à six mois. Cette période est ainsi adaptée au régime ouvrier. L'auteur du projet justifie cette extension par l'argument qu'il faut éviter que les employés puissent être licenciés avant même que la procédure de reclassement ait pu être déclenchée.

La CEP•L tient toutefois à relever qu'il est tout à fait possible que la procédure de reclassement soit déclenchée une fois la période de protection contre le licenciement expirée, suite à une requête tardive pour l'obtention de la pension d'invalidité.

C'est pourquoi, il serait peut-être souhaitable de prévoir une extension de la protection contre le licenciement au-delà des 6 mois, aussi bien pour les employés privés que pour les ouvriers.

2. Pour un reclassement en cas de refus d'une pension d'invalidité temporaire

36. La Chambre des Employés Privés tient à soulever la problématique de l'invalidité temporaire.

Entre 1997 et 2000, 20%-30% des pensions d'invalidité n'ont été accordées qu'à titre temporaire. En 2001 une pension d'invalidité sur cinq était temporaire (source: Ministère de la Sécurité Sociale).

D'après le CAS, la pension d'invalidité temporaire ne commence à être versée qu'après 52 semaines d'incapacité de travail, c'est-à-dire après que le contrat de travail a cessé de plein droit.

Dans ce cas, le salarié qui n'obtient pas la pension d'invalidité temporaire pourra-t-il bénéficier de la procédure de reclassement?

D'une manière générale, il apparaît souhaitable que la non-prolongation de la pension d'invalidité temporaire soit assimilée à un refus de la pension d'invalidité en ce qui concerne le déclenchement de la procédure de reclassement.

La CEP•L est d'avis qu'il est d'autant plus nécessaire d'inclure ces personnes puisqu'elles n'auront éventuellement pas droit aux indemnités de chômage.

3. Pour la prise en compte de l'incapacité intellectuelle et psychique

37. Dans le contexte de la pension d'invalidité on a souvent tendance à considérer uniquement des incapacités physiques.

La Chambre des Employés Privés tient à relever la nécessité d'élargir au champ intellectuel et psychique les notions de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure prévues à l'article 1er du projet.

Une capacité réduite de travail ne doit pas nécessairement résulter d'un travail manuel, mais peut également provenir d'une situation de stress permanente, de mauvaises conditions ergonomiques, d'une dépression due à la pression ou au mobbing sur le lieu de travail, etc.

Chapitre 6 – Conclusion: amélioration, mais solution incomplète

38. La Chambre des Employés Privés accueille favorablement le projet de loi concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle. Elle considère qu'il constitue une amélioration au niveau de la protection sociale des travailleurs à capacité de travail réduite par rapport à la situation actuelle.

Notre Chambre salue également que les travailleurs frontaliers soient assimilés aux travailleurs résidents aux fins de l'application de la nouvelle loi.

39. La CEP•L regrette fondamentalement que le projet ne représente qu'une solution partielle en matière de capacité réduite au travail.

En effet, seuls les salariés auxquels on a refusé la pension d'invalidité peuvent prétendre à cette nouvelle forme de protection sociale au travers de la procédure de reclassement.

Les salariés qui relèvent de l'assurance accident ou de la loi de 1994 sur les services de santé au travail sont les perdants de la réforme puisque ceux-ci ne peuvent pas, en l'état actuel du projet, bénéficier des nouvelles dispositions de protection offertes par le reclassement.

40. La CEP•L réclame avec insistance que les mêmes droits à la réinsertion professionnelle soient garantis à tous les salariés par la mise en conformité des diverses législations relatives à l'incapacité du salarié d'occuper son dernier poste de travail.

41. La CEP•L déplore que le système reste caractérisé par une grande complexité qui résulte notamment de l'interaction de trois législations différentes se rapportant à la pension d'invalidité, à l'indemnité de maladie et à la loi de 1989 sur le contrat de travail.

42. En outre, la CEP•L renvoie dans son avis à une série d'observations et de propositions spécifiques qui sont souvent liées à l'imprécision de la formulation de certains articles du projet de loi.

Luxembourg, le 19 mars 2002

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur,
Théo WILTGEN

Le Président,
Jos KRATOCHWIL

Service Central des Imprimés de l'Etat

4872/05

N° 4872⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2001-2002

PROJET DE LOI

concernant l'incapacité du travail et la réinsertion professionnelle

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(18.6.2002)

Par dépêche du 28 novembre 2001, le Premier Ministre, Ministre d'Etat, a saisi le Conseil d'Etat du projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre de la Sécurité sociale.

Au texte du projet étaient joints un exposé des motifs ainsi que le commentaire des articles.

Les avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics et de la Chambre d'agriculture furent communiqués au Conseil d'Etat en date du 4 février 2002, suivis de l'avis de la Chambre de travail en date du 13 mars 2002 et de celui de la Chambre des employés privés en date du 9 avril 2002.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet sous avis a pour but de pallier un certain nombre de problèmes issus de l'application du texte actuel définissant l'invalidité au travail, tel qu'il est prévu par l'article 187, alinéa 1 du Code des assurances sociales, conçu comme suit:

„Est considéré comme atteint d'invalidité l'assuré qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure a subi une perte de sa capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes.“

L'interprétation jurisprudentielle de cet article, qui est devenue textuelle, a eu pour conséquence que pour être déclarée „au sens de la loi“, l'incapacité de travail doit porter sur l'ensemble du marché de l'emploi. Une simple incapacité professionnelle ou une inaptitude à l'exercice du dernier emploi ne suffisent pas pour être admis comme invalide au travail.

Deux cas de figure peuvent se présenter en cas d'invalidité professionnelle. Soit, après examen par le Contrôle médical, le salarié est déclaré invalide au sens de la loi, auquel cas il touche sa pension d'invalidité. Soit le salarié n'est pas déclaré invalide au sens de la loi, auquel cas, vu son inaptitude, il risque de perdre son emploi et ne touche aucune pension d'invalidité. Il risque même de ne pas être admis aux indemnités de chômage, alors que pour aboutir dans un éventuel recours judiciaire contre le refus de son invalidation, il devra arguer de son incapacité au travail et sera de ce fait indisponible pour le marché de l'emploi.

Pendant la durée du recours judiciaire, le salarié ne touche aucune indemnisation, à part éventuellement le revenu minimum garanti. La durée de la procédure, longue et fastidieuse, risque d'être financièrement fatale pour le salarié qui, en fin de parcours, pourrait avoir gain de cause. La décision judiciaire tardive aura eu raison de ses économies. Pire encore pour le salarié qui, finalement, verra l'analyse du contrôle médical confirmée suite au recours exercé. Il aura perdu son emploi et ne sera nullement indemnisé. La réorientation professionnelle est pratiquement impossible et ce tant en raison de l'état médical que de l'âge du travailleur.

Les auteurs du projet sous avis ont reconnu la nécessité de l'action, notamment dans l'intérêt des travailleurs jusqu'alors nullement indemnisés en cas d'invalidité professionnelle. Il faut rendre finan-

cièrement possible au travailleur, et un recours judiciaire contre le refus de la reconnaissance de son inaptitude au travail, et une éventuelle réinsertion professionnelle. Il est entendu que le projet de loi ne modifie pas la teneur des dispositions existantes de l'article 187 du Code des assurances sociales, mais que les critères de l'invalidation seront étendus par ailleurs, notamment en vue du reclassement des personnes incapables d'occuper leur dernier poste de travail.

Le projet sous avis prévoit un système qualifié de protection en quatre étapes, dont l'une prend le relais de la précédente, suivant le degré d'invalidité du salarié.

– La première étape consiste à déterminer la durée d'un congé de maladie d'un salarié. D'après le texte du projet, le salarié est convoqué pour un examen par le Contrôle médical de la sécurité sociale, au plus tard le quatrième mois suivant le début de son incapacité de travail. L'on y statue sur l'éventuelle prolongation de l'indemnisation de maladie ou la reprise du travail, sous réserve d'un recours judiciaire.

Le Conseil d'Etat estime le délai de convocation devant le Contrôle médical, fixé au quatrième mois de maladie au plus tard, extrêmement long. La date choisie constitue la fin de l'indemnisation de la maladie par l'employeur, pour l'employé privé. Le Conseil d'Etat est d'avis qu'une maladie prolongée, jusqu'au deuxième mois au plus tard, devrait déjà être soumise au contrôle, alors que les employeurs devraient être protégés contre d'éventuels abus au même titre que les caisses de maladie. Il s'agira à la même occasion de fixer le salarié quant à la nature de sa maladie, et d'évaluer si, au-delà du deuxième mois de maladie, il ne pourrait pas déjà être tombé en état d'invalidité. Le dossier pourrait être orienté en conséquence.

– D'après les auteurs du projet, le Contrôle médical peut lors de son examen constater un éventuel état d'invalidité, et inciter la deuxième étape, celle de la demande en obtention d'une pension d'invalidité. C'est à ce moment que les lignes directrices du projet sous avis entrent en ligne de compte.

Deux possibilités sont offertes au Contrôle médical de la sécurité sociale qui sera saisi du dossier. Soit l'invalidité du point de vue médical pour le marché de l'emploi est constatée, auquel cas le contrat de travail cesse de plein droit et le requérant touche une pension-invalidité. Soit l'invalidité pour le marché de l'emploi n'est pas constatée, auquel cas le dossier est adressé au médecin du travail pour déterminer l'éventuelle incapacité médicale pour le dernier poste de travail.

Si le médecin du travail déclare le requérant apte pour le dernier poste de travail, il retourne le dossier muni d'un avis motivé au Contrôle médical qui saisit la caisse de maladie en vue de la cessation des indemnités pécuniaires de maladie. Aux yeux du Conseil d'Etat, et pour peu que cette procédure soit terminée avant la fin du quatrième mois de la période de maladie, l'employeur de l'employé privé devra en être informé en vue de la cessation éventuelle du règlement des salaires.

Au cas où le médecin du travail constate l'incapacité du travailleur pour le dernier poste de travail, la procédure nouvellement créée du reclassement est déclenchée.

Le Conseil d'Etat se pose à ce stade une question de principe, celle de l'opportunité de la dualité du contrôle sinon de l'examen médical, et met en garde contre le danger inhérent au système.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale pourrait dans le cadre de son examen déterminer non seulement l'aptitude du travailleur pour le marché global de l'emploi, mais également celle pour le dernier poste de travail. Non seulement la procédure se trouverait accélérée, mais encore le risque d'une éventuelle contradiction au niveau du constat médical serait diminué.

Le texte du projet sous avis poursuit la logique des examens médicaux par le système de la pyramide, où chaque médecin d'une étape subséquente se base sur les constats précédents et détaille son analyse.

D'abord, l'aptitude pour le marché global est soumise à analyse, ensuite celle pour le dernier poste de travail, concrètement. Si le médecin du travail, lors de son examen, vient à la conclusion, en contradiction avec le Contrôle médical de la sécurité sociale, d'une inaptitude pour le marché global du travail, le projet sous avis ne prévoit pas de solution applicable. Il ne resterait au travailleur que la possibilité d'un recours judiciaire, dont l'issue dépendrait encore d'un constat médical et serait donc aléatoire. De toute évidence, un reclassement ne serait pas possible, et à la lecture du projet sous avis une indemnisation, même temporaire, non plus.

Le Conseil d'Etat serait amené à proposer de ce fait qu'un seul examen médical oriente le dossier, soit en vue d'une reprise du travail, soit en vue d'un reclassement, soit en vue d'une mise en invalidité. Le tout évidemment sous réserve des recours judiciaires prévus.

– La troisième étape constitue une nouveauté, dans la mesure où est prévue la constitution d’une commission mixte qui est saisie au cas où le médecin du travail constate l’incapacité du travail pour le dernier poste de travail. Jusqu’alors, le travailleur en pareille situation était réduit au pire au revenu minimum garanti, dans la mesure où un réemploi était souvent impossible, et l’invalidité non accordée.

Il s’agit donc de procéder au reclassement du requérant, qui consiste dans l’affectation soit à un autre poste de travail, soit à un autre régime de travail.

Le projet prévoit un reclassement interne dans l’entreprise, obligatoire, si l’entreprise a sous contrat plus de 25 salariés, et n’a pas encore suffi à son obligation légale en matière d’embauche de travailleurs handicapés. Il prévoit un reclassement volontaire pour les autres entreprises.

La mesure est accompagnée d’aides dont notamment l’indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l’emploi, et qui représente la moins-value entre l’ancienne et la nouvelle rémunération, et ce jusqu’à un plafond de cinq fois le salaire social minimum.

En cas de reclassement interne du travailleur, l’employeur a droit aux aides prévues pour l’embauche de travailleurs handicapés et à une bonification fiscale. A vrai dire, cette aide paraît peu pertinente au Conseil d’Etat, dans la mesure où finalement, même si l’effort de l’employeur n’est pas à considérer comme négligeable, il a le droit quand même de modifier le contrat de travail et de verser un salaire assorti d’une moins-value au cas où le salarié accomplit un travail de valeur amoindrie. Le salaire répond en pareil cas à la prestation de travail, de sorte que les bonifications prévues pour l’employeur n’ont pas de vraie raison d’être. Le Conseil d’Etat propose la suppression de la disposition sous avis.

Au cas où le reclassement interne n’est pas possible, et ce pour des raisons dûment motivées, la commission mixte décide le reclassement externe. En attendant, le salarié est inscrit comme demandeur d’emploi et touche les indemnités de chômage. Il est traité comme tout autre demandeur d’emploi, même si le „Service des travailleurs à capacité de travail réduite“ auprès de l’Administration de l’emploi aura pour mission de lui trouver un travail approprié.

Le texte sous avis prévoit qu’au cas où le reclassement externe aboutit, les mêmes avantages financiers sont accordés tant au salarié qu’au nouvel employeur. Ici se pose encore la question de l’opportunité des aides à l’employeur.

Le Conseil d’Etat ne perçoit par ailleurs pas comment l’Administration de l’emploi pourra enregistrer le salarié sous la qualification générale de demandeur d’emploi, alors qu’avant toute autre analyse médicale, le travailleur n’est certainement pas à considérer comme disponible pour le marché de l’emploi, vu que par définition, il est inapte pour son dernier poste accompli. Le choix devra donc être orienté en conséquence, et le traitement par la suite également.

– La quatrième étape constitue en son essence une nouveauté, alors qu’elle consiste à accorder une aide additionnelle au salarié inapte pour le dernier poste de travail et qui n’a pu être reclassé, pendant la durée légale du paiement de l’indemnité de chômage complet, sur le marché global de l’emploi, à une fonction répondant à ses capacités.

Le salarié touchera une indemnité d’attente dont le montant correspond à la pension d’invalidité à laquelle il aurait eu droit. Le bénéficiaire doit rester disponible pour le marché de l’emploi, et l’indemnité ne lui sera versée que pendant la durée où un emploi approprié n’a pu lui être trouvé.

Le texte sous avis présente l’avantage que désormais, sauf cas exceptionnel sur lequel il y a lieu de revenir, tout salarié atteint d’une incapacité ponctuelle, qui ne s’identifie pas en une invalidité générale, sera financièrement soutenu.

Le Conseil d’Etat concède que le texte est le résultat d’un consensus trouvé au sein du comité de coordination tripartite et constitue ce qu’il est communément admis de qualifier un compromis. Il est considéré comme tel par le Conseil d’Etat qui ne met en cause ni la structure du texte, ni le contenu, alors que les avantages du projet sous avis prévalent certainement aux inconvénients, qui pourront être soumis à révision à l’avenir.

*

EXAMEN DES TEXTES

Intitulé

A l'intitulé du projet de loi, il convient d'écrire „incapacité de travail“ au lieu de „incapacité du travail“.

Article 1er

Cet article prévoit les conditions à remplir par un salarié pour pouvoir bénéficier des avantages prévus par la loi, donc le champ d'application personnel, notamment le reclassement interne ou le reclassement externe en cas d'incapacité pour exercer le dernier poste de travail. Afin de pouvoir bénéficier des dispositions de la loi, il faut que le travailleur ait exercé en dernier lieu une occupation salariée pendant une année au cours des trois dernières années sans qu'il soit toutefois reconnu invalide au sens de la loi. Le Conseil d'Etat ne méconnaît pas l'utilité des conditions de stage, et approuve le choix de l'article 186 même si, par essence, le travailleur n'est pas reconnu invalide au sens de l'article 187 du Code des assurances sociales. Il s'avère cependant que le principe de l'invalidité ne peut en aucun cas être exclu, de sorte qu'en pareille situation les conditions de stage de l'article 186 s'appliqueront de toute évidence.

Le Conseil d'Etat propose de faire abstraction dans le cadre de l'article 1er de dispositions ayant trait à la procédure, ceci surtout qu'elles risquent d'être partiellement en contradiction avec celles prévues à l'article 16. Il échet partant d'arrêter le texte au bout de phrase „dernier poste de travail“, et de procéder à la suppression du surplus de l'alinéa 1.

Au cas où le salarié est jugé inapte à l'exercice du dernier poste de travail, le texte prévoit un reclassement interne au sein de l'entreprise, soit à un autre poste, soit à un autre régime de travail. Un éventuel reclassement externe consiste dans un reclassement professionnel sur le marché du travail.

Article 2

Le reclassement interne du salarié jugé inapte à l'exercice de son dernier poste de travail est obligatoire pour l'employeur qui occupe régulièrement plus de 25 salariés, et qui ne répond pas aux obligations prévues à l'article 5 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.

Le texte prévoit la nullité du licenciement, ou la convocation à l'entretien préalable du travailleur, notifiés par l'employeur, à partir du jour de la notification de la décision de l'obligation de procéder à un reclassement interne du salarié, jusqu'à l'expiration du douzième mois qui la suit.

En cas de résiliation du contrat, à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'un recours judiciaire devant le président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence, en vue du constat de la nullité du licenciement et pour ordonner le maintien ou la réintégration au travail, conformément aux dispositions prévues par l'article 29(4) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Un licenciement pour motifs graves reste possible.

Au cas où le reclassement interne comporte une diminution de la rémunération, le travailleur aura droit à une indemnité compensatoire, constituée entre la différence de l'ancienne et de la nouvelle rémunération, avec un maximum cotisable tel que prévu à l'article 241, alinéa 3 du Code des assurances sociales. L'indemnité est à charge du Fonds pour l'emploi.

Article 3

Cet article détaille les cas de figure où un employeur ne procède pas au reclassement interne décidé par la commission mixte, prévue à l'article 10.

La commission peut dispenser l'employeur s'il rapporte la preuve qu'un reclassement interne causerait des préjudices graves. Le Conseil d'Etat ne peut que constater que le critère choisi est des plus vagues. Le commentaire des articles annexé au projet sous avis ne donne guère de précisions additionnelles, de sorte qu'un ajustement du texte semble de mise.

Le projet sous avis précise les dispositions prévues au cas où un employeur refuse d'opérer le reclassement interne sans y être autorisé par la commission mixte. Une taxe de compensation équivalant à cinquante pour cent du salaire social minimum pendant une durée maximale de 24 mois doit être versée au Fonds pour l'emploi.

Le paragraphe 3 de l'article 3 prévoit la possibilité de la résiliation du contrat de travail d'un commun accord si le travailleur est tenu de suivre des mesures de réhabilitation ou de reconversion pendant la période de protection contre le licenciement suite au refus de l'employeur d'opérer le reclassement interne. Le Conseil d'Etat donne à considérer qu'une résiliation d'un commun accord n'aurait pas besoin d'être expressément prévue, dans la mesure où elle est toujours possible. Il échet également de procéder à la suppression, à la fin de l'alinéa 1 du paragraphe en question, du bout de phrase „sur base d'une décision coulée en force de chose jugée“, et d'arrêter le texte au „reclassement interne“, dans la mesure où aucune décision judiciaire n'est prise.

Le texte prévoit que l'employeur est tenu de verser une indemnité correspondant aux salaires du travailleur pendant la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir ainsi que les indemnités éventuellement dues – en application de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Le Conseil d'Etat propose de faire abstraction du versement prévu en pareil cas, de la taxe de compensation prévue au paragraphe 2 de cet article, dans la mesure où le paquet équilibré des dispositions prévues par ailleurs ne justifie pas cette pénalité additionnelle. Aucun accord à l'amiable ne serait plus possible entre employeur et salarié, en cas de sanctions disproportionnées.

Le paragraphe 2 est par conséquent à supprimer et le paragraphe 3 devient dès lors le paragraphe 2.

Article 4

Sans observation.

Article 5

L'article 5 envisage l'impossibilité constatée d'un reclassement interne dans l'entreprise.

Le travailleur est en pareil cas inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès du Service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'Administration de l'emploi, conformément aux dispositions de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, et ce dans l'optique d'un reclassement externe.

Le travailleur en question est donc mis sur un pied d'égalité avec tout autre demandeur d'emploi, indemnisé d'après les dispositions prévues par la loi de 1976, bien qu'il soit par définition dans l'incapacité ponctuelle d'exercer son dernier poste de travail. Il n'est donc pas disponible pour le marché *global* de l'emploi.

Au cas où le reclassement externe est opéré, l'indemnité compensatoire prévue par l'article 2, paragraphe 3, est également due.

Au paragraphe 2, l'article sous avis réglemente le cas de figure du travailleur qui, au terme de la durée légale du paiement de l'indemnité de chômage, n'a pu être reclassé sur le marché de l'emploi ordinaire. Il est à craindre que cette hypothèse ne soit pas forcément une exception. Le travailleur touchera en pareil cas une indemnité d'attente, égale à la pension d'invalidité à laquelle il aurait eu droit. Le travailleur doit rester, pendant la durée du bénéfice de l'indemnité en question, inscrit comme demandeur d'emploi et être disponible pour le marché de l'emploi.

Le texte sous avis relève que les articles 187, alinéa 5, 188, 189, 192, 193 et 194 et pour autant que de besoin les autres dispositions du livre III du Code des assurances sociales sont applicables à l'indemnité d'attente.

Le Conseil d'Etat suggère de modifier cette énumération, en n'y faisant pas figurer l'article 193 en tant que tel, mais uniquement l'article 193, alinéa 2, alors que l'alinéa 1 de l'article en question prévoit le cas du retrait de la pension si le bénéficiaire n'est plus à considérer comme invalide au sens de la loi, ce que, par définition, il n'a pas été au départ de la procédure. L'article 193, alinéa 1, n'est donc pas applicable.

Article 6

Sans observation.

Article 7

Le Conseil d'Etat ne partage pas l'avis des auteurs du projet qu'il y a lieu d'appliquer les dispositions de la loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs pour les employeurs ayant procédé au reclassement interne d'un travailleur

ou ayant embauché un bénéficiaire d'un reclassement externe. L'employeur bénéficie de divers avantages, consistant notamment en un salaire adapté aux prestations le cas échéant limitées du travailleur, de sorte que de l'avis du Conseil d'Etat un avantage fiscal ne se justifie guère.

Article 8

L'article 8 régit les voies de recours prévues pour le travailleur, et qui sont identiques à celles prévues pour l'article 187 du Code des assurances sociales. Il est expressément retenu dans l'article sous avis que le recours basé éventuellement sur une argumentation médicale d'une invalidité au sens de la loi n'empêche pas le travailleur de pouvoir bénéficier des indemnités de chômage prévues par les dispositions du projet sous examen.

A toutes fins utiles, le Conseil d'Etat signale une coquille s'étant glissée dans le texte reproduit au document parlementaire 4872 qui, dans le renvoi à la loi de 1976, parle de „fonds pour emploi“.

Article 9

Contrairement aux dispositions communautaires actuelles, qui prévoient que les indemnités de chômage ne sont pas exportables du pays d'emploi au pays de résidence éventuellement différent, les indemnités prévues par le projet sous avis sont également retenues pour les travailleurs frontaliers. Il s'agit de mesures de réinsertion, de sorte qu'une exclusion des travailleurs frontaliers ne serait guère concevable.

Article 10

Pour assurer matériellement la mission lui dévolue, il est important que la commission mixte dispose d'un support administratif adéquat.

Tant l'élargissement des compétences de l'Administration de l'emploi que le recrutement de personnel supplémentaire, prévus respectivement par les articles 25 et 26 du présent projet, devraient aider à dissiper les craintes exprimées par certains quant au bon fonctionnement de la cellule administrative.

Conformément à ses observations émises dans son avis du 14 mai 2002 (Doc. parl. 4827) relatif à la situation de revenu des personnes handicapées, le Conseil d'Etat s'interroge une fois de plus sur l'opportunité de la multiplication des commissions instaurées auprès de l'Administration de l'emploi en vue d'un reclassement professionnel.

Le Conseil d'Etat tient aussi à faire remarquer que si les membres de ladite commission touchent une indemnité, ce mode d'indemnisation sera à fixer par un règlement grand-ducal de sorte qu'il convient d'écrire à l'alinéa 3 de l'article 10:

„Le mode de désignation et d'*indemnisation* des membres ...“

Article 11

Le Conseil d'Etat renvoie à ses considérations générales en ce qui concerne la dualité de l'examen médical. La saisine de la commission mixte devra être faite par le médecin procédant à l'examen de l'aptitude du travailleur pour le dernier poste de travail. Le texte semble exclure la possibilité pour l'assuré de solliciter lui-même, directement, un reclassement dans le cadre d'une incapacité de travail pour le dernier poste s'il n'a pas fait de demande pour une pension d'invalidité.

Le Conseil d'Etat déplore qu'aucun lien n'ait été fait entre le présent projet de loi et la loi du 17 juin 1994 relative aux services de santé au travail qui, dans certains cas, prévoit déjà des mesures de réaffectation des salariés déclarés inaptes par le médecin de travail à occuper leur dernier poste.

D'autre part, le texte reste muet sur le financement des mesures de réhabilitation ou de reconversion que la commission mixte peut prescrire en vue du reclassement d'un travailleur. Le Conseil d'Etat estime que ces mesures qui apparemment devront exister parallèlement aux mesures prescrites par la caisse de pension compétente sur proposition du Contrôle médical conformément à l'article 189 du même code, et qui sont à charge de la caisse de pension compétente, devraient être à charge de l'Administration de l'emploi.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat se demande s'il n'aurait pas été approprié d'élargir les compétences de la commission mixte en lui confiant un contrôle de la transposition dans les entreprises des mesures de réhabilitation ou de reconversion prescrites par elle.

Article 12

L'article sous avis ne précise pas la personne qui pourra introduire un recours contre la décision de la commission mixte. Ce droit devrait appartenir à toutes les personnes concernées par la décision, donc *a fortiori* également à l'employeur qui devra collaborer aux mesures de reclassement. De même, la décision de la commission devra être notifiée à toutes les parties dont l'intervention deviendra obligatoire en cas de recours.

Articles 13 et 16

Compte tenu de ses observations émises dans le cadre des considérations générales quant à l'opportunité de la dualité du contrôle sinon de l'examen médical, le Conseil d'Etat estime que l'examen médical du Contrôle médical de la sécurité sociale, tel que prévu par le nouvel alinéa 2 de l'article 14 du Code des assurances sociales, devrait non seulement déterminer si l'incapacité de travail pour cause de maladie persiste, mais devrait également se prononcer sur l'aptitude du travailleur pour le marché global de l'emploi, ainsi que sur celle pour le dernier poste de travail.

Par l'introduction d'un alinéa 2 nouveau à l'article 187 du Code des assurances sociales, les auteurs du projet sous avis envisagent la possibilité de faire préciser les critères pour l'appréciation médicale de l'état d'invalidité par règlement grand-ducal. Il faut espérer qu'une définition plus précise des critères d'invalidation aiderait à résoudre les difficultés d'interprétation de la notion d'invalidité qui pourraient se poser malgré la prise en charge de l'inaptitude au dernier poste de travail prévue par le présent projet de loi.

Article 14

Cet article prévoit que l'indemnité pécuniaire cesserait le jour de la notification de la décision de la commission mixte sur le reclassement. Le Conseil d'Etat estime qu'il serait opportun de prévoir le paiement de l'indemnité pécuniaire jusqu'au jour où la décision de la commission mixte sera devenue définitive, afin d'éviter que des difficultés ne surgissent dans le laps de temps s'écoulant entre la notification de la décision et l'épuisement des voies de recours, notamment en cas de recours de l'employeur contre la décision de la commission mixte.

Il recommande la formulation suivante pour le nouvel alinéa 3 de l'article 15 du Code des assurances sociales:

„L'indemnité pécuniaire découlant d'une activité exercée avant la constatation de l'incapacité d'exercer le dernier poste de travail prend fin le jour où sera définitive la décision de la commission mixte sur le reclassement en application de la loi du ... concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.“

Article 15

Le Conseil d'Etat comprend le souci des auteurs du projet de vouloir introduire des délais assez brefs tant pour la présentation que pour l'examen des recours, alors que du moment où l'assuré verra son indemnité pécuniaire de maladie suspendue, réduite ou supprimée, il se trouvera dans une situation extrêmement précaire. Néanmoins, il faudra laisser un laps de temps suffisamment long et au requérant afin qu'il puisse préparer sa défense et réunir ses pièces et au tribunal pour examiner le dossier, de sorte que les délais actuellement prévus par le projet de loi semblent insuffisants au Conseil d'Etat qui recommande de les augmenter. Quel serait d'ailleurs la sanction si le comité directeur, le Conseil arbitral ou le Conseil supérieur des assurances sociales ne statuaient pas dans le délai leur imparti?

Article 17

Par l'introduction d'un nouvel article 218*bis* au Code des assurances sociales les décisions concernant l'incapacité de travail du travailleur seront désormais toujours communiquées en copie à l'employeur. Le Conseil d'Etat recommande de préciser dans le texte de la loi par qui cette communication devra être faite. Il échet de souligner que, malgré cette communication, le travailleur restera obligé d'avertir personnellement son employeur de son incapacité de travailler.

Article 18

Suivant l'article sous examen, le contrat de travail cesserait de plein droit le jour où le travailleur qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail se verra notifier la décision de la commis-

sion mixte retenant un reclassement externe. En cas de recours contre cette décision, le contrat cessera le jour de la confirmation de la décision de la commission mixte. Le Conseil d'Etat estime que tant que le délai pour introduire un recours contre la décision de la commission mixte, soit quarante jours à partir de la notification, ne sera pas révolu, le contrat de travail devrait être maintenu. Il propose partant de modifier cet article en retenant que le contrat de travail cessera de plein droit dès que la décision de la commission mixte sera devenue définitive.

Le texte de cet article se lira comme suit:

„3) pour le travailleur qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour où la décision de la commission mixte sera devenue définitive.“

Article 19

Comme le Conseil d'Etat a toujours préconisé le rapprochement des niveaux de protection accordés aux ouvriers et aux employés privés et l'abolition des différences difficilement justifiables de nos jours, il approuve actuellement l'extension de la période de protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail pour l'employé privé à six mois, conformément aux dispositions prévues dans le régime des ouvriers.

Article 20

Le Conseil d'Etat recommande de faire débiter la suspension du contrat de travail à partir du moment où le Contrôle médical constate que la personne concernée n'est pas invalide. La période de suspension devra cesser dès que la décision de la commission mixte sera devenue définitive.

Le Conseil d'Etat propose donc la reformulation suivante de l'article sous avis:

„**Art. 20.** Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant la période se situant entre le jour où le Contrôle médical aura constaté que les conditions prévues à l'alinéa 1 de l'article 187 du Code des assurances sociales ne sont pas remplies et le jour où la décision de la commission mixte sera devenue définitive.“

Article 21

Sans observation.

Article 22

En cas de procédure de reclassement externe, le travailleur bénéficie de la protection contre le licenciement telle que prévue à l'article 35 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail et sera soumis aux obligations prévues par cet article. Le Conseil d'Etat renvoie à ses observations émises à l'endroit de l'article 17 du présent projet.

Article 23

Le Conseil d'Etat renvoie à ses développements faits sous l'article 7 du présent avis et demande la suppression du présent article.

Article 24 (23 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observations à formuler quant au paragraphe 1er du présent article.

Il marque son approbation à l'abrogation du paragraphe 2 de l'article 25 de la loi modifiée du 30 juin 1976 en ce qu'elle réinstaura le caractère personnel du droit à l'indemnité de chômage. Par voie de conséquence, il convient d'adapter le paragraphe 3 du même article 25 qui opère un renvoi au paragraphe 2 précédemment abrogé. Dès lors, le paragraphe 2 de l'article sous examen se lira de la façon suivante:

„2. A l'article 25 de la même loi, le paragraphe 2 est abrogé et au paragraphe 3, le bout de phrase „des dispositions des paragraphes 1. et 2.“ est à remplacer par: „des dispositions du paragraphe 1er.““

Article 25 (24 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat renvoie à ses observations faites relativement à l'article 10 du présent projet.

Article 26 (25 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat estime l'augmentation des effectifs prévue tant au niveau du Contrôle médical que du Conseil arbitral et de l'Administration de l'emploi indispensable à la mise en œuvre optimale du présent projet de loi.

Article 27 (26 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat ne s'oppose pas à une entrée en vigueur après un délai de trois mois afin de permettre la mise en place des organes et services prévus par la loi. Il recommande cependant d'accorder le bénéfice des prestations prévues par cette loi à toutes les personnes s'étant vu refuser la pension d'invalidité et dont la décision de refus n'est pas encore coulée en force de chose jugée.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 18 juin 2002.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Pour le Président,
Le Vice-Président,
Pierre MORES

Service Central des Imprimés de l'Etat

4872/06

N° 4872⁶

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2001-2002

PROJET DE LOI

concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(2.7.2002)

Par dépêche du 28 juin 2002, le Président de la Chambre des députés a soumis, en se référant à l'article 19(2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, différents amendements au projet de loi concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, adoptés par la Commission de la Santé et de la Sécurité sociale de la Chambre des députés dans sa réunion du 27 juin 2002.

Un *premier amendement* d'ordre technique a pour objet de compléter l'article 16, en y insérant la précision relative à l'application de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail à la compétence du médecin de travail. Sur proposition du Conseil d'Etat ces termes ne figurent plus à l'article 1er, qui désormais fera abstraction de toute disposition se rapportant à la procédure.

Un *deuxième amendement* comble la lacune signalée par le Conseil d'Etat dans son avis du 18 juin 2002 concernant le financement des mesures de réhabilitation ou de reconversion envisagées par le projet de loi en prévoyant que ces mesures sont à charge du fonds pour l'emploi.

Dans un *troisième amendement*, la commission parlementaire, en se basant sur la proposition afférente du Conseil d'Etat, prévoit d'étendre le bénéfice des prestations prévues par le projet aux personnes qui, dans l'année précédant la mise en vigueur de la loi, se sont vu refuser le bénéfice d'une pension d'invalidité, tout en présentant une incapacité de travail par rapport à leur dernière occupation professionnelle. La solution préconisée permet de régler la situation des personnes qui, du fait des dispositions de l'article 279 du Code des assurances sociales, seraient dans l'impossibilité d'entamer une nouvelle procédure en obtention de la pension d'invalidité, alors que la disposition en question impose un délai d'attente d'une année entre deux demandes.

Les amendements en question ne donnent pas lieu à observation.

*

Par ailleurs, le Conseil d'Etat a pris note que la suppression envisagée à l'endroit de l'article 1er ne porte pas sur les termes „bénéficiaire soit d'un reclassement interne, soit d'un reclassement externe“.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 2 juillet 2002.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Marcel SAUBER

Service Central des Imprimés de l'Etat

4872/07

N° 4872⁷**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2001-2002

PROJET DE LOI**concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle**

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA SANTE
ET DE LA SECURITE SOCIALE**

(8.7.2002)

La Commission se compose de: M. Niki BETTENDORF, Président-Rapporteur; MM. François BAUSCH, Mars DI BARTOLOMEO, Gast GIBERYEN, Marcel GLESENER, Jean-Marie HALSDORF, Alexandre KRIEPS, Lucien LUX, Paul-Henri MEYERS, Mme Marie-Josée MEYERS-FRANK, MM. Marco SCHROELL et Serge URBANY, Membres.

*

1. REMARQUES PRELIMINAIRES

Le projet de loi 4872 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle a été déposé le 29 novembre 2001 à la Chambre des Députés par le Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale. A noter que dans une réunion jointe de la Commission de la Santé et de la Sécurité sociale et de la Commission du Travail et de l'Emploi du 2 juillet 2001, le Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale et le Ministre du Travail et de l'Emploi avaient auparavant déjà présenté aux membres des deux commissions parlementaires l'accord obtenu au Comité de coordination tripartite en matière de réforme de la législation sur les pensions d'invalidité.

Dans une réunion du 6 février 2002, la Commission de la Santé et de la Sécurité sociale a désigné son président M. Niki Bettendorf comme rapporteur du projet de loi 4872 et elle a procédé à un premier examen général du texte proposé.

Les avis des chambres professionnelles et du Conseil d'Etat ont été émis aux dates suivantes:

- le 21 janvier 2002 par la Chambre d'Agriculture
- le 29 janvier 2002 par la Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics
- le 7 mars 2002 par la Chambre de Travail
- le 19 mars 2002 par la Chambre des Employés Privés

Le Conseil d'Etat a émis son avis le 18 juin 2002. Dans sa réunion du 27 juin 2002, la Commission de la Santé et de la Sécurité sociale a procédé à l'examen détaillé du projet de loi et de l'avis du Conseil d'Etat et elle a adopté des amendements. Le Conseil d'Etat a émis son avis complémentaire sur ces amendements le 2 juillet 2002, ce qui a permis à la Commission d'adopter le présent rapport dans sa réunion du 8 juillet 2002.

*

2. OBJET DU PROJET DE LOI

2.1. Antécédents

Les problèmes actuels en matière d'assurance invalidité trouvent leur origine dans un revirement de jurisprudence intervenu par l'arrêt de la Cour de cassation du 28 novembre 1996 dans l'affaire THILL c/ EVI suivant lequel l'invalidité ne doit plus s'apprécier par rapport au dernier emploi occupé dans une entreprise déterminée, mais par rapport au marché du travail en général.

Ce changement a évidemment entraîné que les demandes sont appréciées de façon beaucoup plus restrictive. Il en résulte que dans beaucoup de cas, les demandeurs doivent être pris en charge par les caisses de maladie pendant la durée maximum de 52 semaines. Si, à l'issue de cette période, l'invalidité des demandeurs n'est toujours pas reconnue (p. ex. recours devant le Conseil arbitral), les personnes en question risquent de se trouver dans une situation inextricable caractérisée par le fait que plus aucune protection sociale ne leur est applicable (incapacité de travail certifiée par le médecin personnel, d'une part, et impossibilité de s'inscrire à l'Administration de l'Emploi pour toucher des indemnités de chômage en raison de leur inaptitude au travail, d'autre part). Il en résulte également un coût supplémentaire annuel pour l'Union des caisses de maladie de l'ordre de 7.436.800 € (300 millions de francs).

Il y a lieu de rappeler que suivant l'article 187 du Code des assurances sociales (CAS) est considéré comme atteint d'une invalidité l'assuré qui „*par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure a subi une perte de sa capacité de travail, tel qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes*“.

La législation luxembourgeoise ne connaît donc pas le concept d'invalidité professionnelle. Toutefois, le revirement de jurisprudence intervenu en 1996 exige à présent une invalidité complète qui n'est pas seulement appréciée par rapport au dernier emploi occupé, mais par rapport au marché du travail en général. Cette jurisprudence a fait que le nombre de pensions d'invalidité attribuées depuis cette date a sensiblement diminué.

Ainsi en 1998, on a enregistré une baisse de 15% par rapport à l'année précédente et en 1999 une baisse supplémentaire de 18% a encore été constatée par rapport à l'année 1998. Si les instances européennes avancent donc le nombre élevé de bénéficiaires de pensions d'invalidité comme un des facteurs expliquant le faible taux d'occupation au Luxembourg des personnes âgées entre 55 et 60 ans, il y a lieu de nuancer ce reproche dans la mesure où depuis 1997 les pensions d'invalidité sont attribuées de manière extrêmement restrictive et que cette pratique entraîne même des problèmes sociaux graves dans le chef de ceux qui se voient refuser la pension.

Afin de remédier à cet état de choses, une première initiative d'adaptation du cadre législatif avait été prise dans le projet de loi 4340 qui est devenu la loi du 6 avril 1999 adaptant le régime général d'assurance pension. Ce projet de loi prévoyait dans sa version initiale l'introduction d'une invalidité à double degré, l'une générale (art. 187 CAS) et l'autre professionnelle. Cette distinction aurait eu pour but de donner aux personnes qui ne sont pas invalides au sens de l'article 187 la possibilité de continuer à travailler selon leurs possibilités tout en touchant une pension d'invalidité partielle assortie d'une disposition anticumul plus favorable.

Au cours de la procédure législative, ces modifications ont été retirées du projet et un groupe de travail tripartite a été chargé d'élaborer un rapport contenant, le cas échéant, un consensus sur les modifications à apporter au système en vigueur.

Même si ce groupe de travail n'a pas réussi à se mettre d'accord en 1999 sur la teneur de son rapport définitif, quelques principes de base repris aujourd'hui ont déjà pu être retenus. Ainsi, lors de la réunion du groupe en question en date du 3 mai 1998, le Premier ministre s'est prononcé en faveur de l'octroi d'une indemnité de réinsertion à toute personne inapte à continuer à occuper son poste de travail et ne pouvant être reclassée à l'intérieur de l'entreprise.

Vers la fin de l'année 2000, les responsables des ministères et administrations concernés ont repris le dossier. Les partenaires sociaux ont été pleinement associés aux travaux. A cet effet, une nouvelle version du projet a été élaborée, qui avait pour souci principal, d'une part, de permettre de maintenir un maximum de salariés sur le marché du travail moyennant le reclassement sur un autre poste de travail ou dans une autre entreprise, et, d'autre part, de garantir une protection sociale adéquate des salariés concernés durant chaque étape de la procédure.

Le 12 février 2001, le Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale et le Ministre du Travail et de l'Emploi ont pu saisir le Conseil de Gouvernement d'un avant-projet de loi. Suite à différentes adaptations, ce projet a été soumis le 11 avril 2001 aux partenaires sociaux dans le cadre de la réunion du Comité de coordination tripartite. Lors des réunions subséquentes du 23 mai 2001 et du 25 juin 2001, le Comité de coordination tripartite a approuvé dans ses grandes lignes l'avant-projet de loi tout en proposant encore différents amendements dans le cadre de son avis.

2.2. Les solutions envisagées par le projet de loi

Le projet de réforme auquel les partenaires sociaux ont donné leur accord vise à améliorer le système de protection des travailleurs incapables de travailler pour des raisons de santé, d'infirmité ou d'usure en le complétant notamment par des mesures visant à réinsérer les travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail. A l'effet de mieux coordonner les différents instruments juridiques entrant en ligne de compte, le projet entreprend la modification de différents textes en matière de sécurité sociale et en matière de législation du travail.

Les mesures envisagées pour remédier à cet état des choses visent d'un côté à accélérer les procédures prévues en matière de sécurité sociale en les coordonnant avec les règles protectrices du droit du travail et de compléter, d'un autre côté, le dispositif de protection actuelle par des mesures de réinsertion professionnelle au profit des travailleurs qui se voient refuser la pension d'invalidité, tout en présentant une incapacité de travail pour exercer leur dernier poste de travail.

Le système de protection qu'il est proposé de mettre en place se déroule d'après différentes étapes, l'une prenant le relais de la précédente:

1^{ère} étape

Le travailleur se trouvant en congé de maladie est convoqué au plus tard le quatrième mois suivant le début de son incapacité de travail pour un examen par le Contrôle médical de la sécurité sociale. Ce délai a été choisi afin de permettre un traitement identique des ouvriers et des employés privés. Lors de cet examen les constatations suivantes sont possibles:

- Le travailleur est malade de sorte que son indemnité de maladie est prolongée; il sera convoqué à nouveau à une date ultérieure à fixer par le Contrôle médical.
- Le Contrôle médical constate que le travailleur n'est plus malade et qu'il devra reprendre son travail; la caisse de maladie lui notifiera une décision lui signifiant l'arrêt des indemnités pécuniaires. Afin de fixer le travailleur rapidement sur sa situation, une procédure accélérée est instituée pour les recours devant les juridictions de sécurité sociale.
- L'assuré introduit une demande en obtention de la pension d'invalidité.

2^{ème} étape

L'examen de la demande en obtention de la pension d'invalidité peut donner lieu:

- à la constatation de l'état d'invalidité; l'assuré obtient sa pension d'invalidité; son contrat de travail cesse de plein droit.
- à la constatation que l'intéressé n'est pas invalide; dans ce cas le Contrôle médical adresse le dossier au médecin du travail pour examiner s'il y a une incapacité pour le dernier poste de travail.

Si le médecin du travail ne constate pas l'incapacité du travailleur pour le dernier poste de travail, il retourne le dossier avec son avis motivé au Contrôle médical qui saisit en principe la caisse de maladie en vue de la cessation des indemnités pécuniaires de maladie.

Si par contre le médecin du travail constate l'incapacité du travailleur pour le dernier poste de travail, il déclenche la procédure de reclassement par la saisine de la Commission mixte.

3^{ème} étape

Cette Commission mixte qu'il est proposé d'instituer, est composée par des représentants des partenaires sociaux et des instances publiques concernées. La composition détaillée de la Commission mixte sera la suivante:

- deux délégués représentant les assurés;
- deux délégués des employeurs;

- délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale;
- délégué de la Direction de la santé, division de la santé au travail;
- délégué du ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi;
- délégué de l'Administration de l'Emploi.

La Commission mixte, saisie par le médecin de travail compétent, statue endéans les trente jours de sa saisine sur les demandes qui lui sont présentées en vue du reclassement soit interne, soit externe d'un travailleur. Elle a pour mission de décider le reclassement, soit interne dans l'entreprise, soit externe sur le marché de l'emploi.

Le reclassement consiste dans l'affectation soit à un autre poste de travail, soit à un autre régime de travail.

La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement d'un travailleur.

La décision de la Commission mixte est susceptible d'un recours devant le Conseil arbitral des assurances sociales dans un délai de quarante jours à partir de la notification de la décision. La création de la Commission mixte en tant que nouvel organe de la Sécurité sociale n'affecte pas les droits de recours de droit commun prévus par le Code des Assurances Sociales et n'aura par ailleurs pas de répercussions négatives sur le respect de la protection des données des patients.

Pour le reclassement interne le projet prévoit:

- un reclassement obligatoire auquel sont soumises toutes les entreprises ayant plus de 25 salariés et qui n'ont pas encore suffi à leur obligation légale en matière d'embauche de travailleurs handicapés. Il est toutefois prévu que l'entreprise est admise à fournir la preuve de son impossibilité matérielle à réaffecter le salarié au plan interne. Dans cette hypothèse, la Commission mixte déclenche la procédure de reclassement externe.
- un reclassement volontaire pour les autres entreprises.

En cas de reclassement interne le travailleur a droit, par le biais du Fonds pour l'Emploi, à une indemnité compensatoire représentant la moins-value entre l'ancienne et la nouvelle rémunération. La prise en compte de l'ancienne rémunération est cependant plafonnée à un montant représentant cinq fois le salaire social minimum.

Dans le cadre du reclassement obligatoire, le salarié bénéficie encore d'une protection spéciale contre le licenciement pendant une année. Si au terme de cette période de protection contre le licenciement, l'employeur n'entend pas poursuivre le reclassement interne du salarié, (en d'autres termes, s'il procède au licenciement du salarié à l'issue de cette période), il est astreint au paiement d'une taxe de compensation équivalente à 50% du salaire social minimum à verser mensuellement au Trésor public pendant une durée maximale de 24 mois.

Cette taxe constitue en quelque sorte la contribution obligatoire de l'employeur aux frais de reclassement externe du salarié que l'ADEM devra poursuivre dans cette hypothèse. Une taxe analogue est d'ailleurs déjà prévue à l'article 10 de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, à charge des employeurs refusant d'embaucher le nombre prescrit de travailleurs handicapés.

L'employeur qui opère le reclassement interne a droit aux aides prévues en matière d'embauche de travailleurs handicapés ou d'une bonification d'impôt. En cas d'un reclassement volontaire, il peut cumuler les deux mesures.

Si un reclassement interne ne peut être opéré, la Commission mixte décide le reclassement externe. Le travailleur est inscrit d'office comme demandeur d'emploi et touche les indemnités de chômage.

A cette fin il est créé une section spéciale intitulée „Service des travailleurs à capacité de travail réduite“ auprès de l'Administration de l'Emploi. Bien entendu, sans que le texte ne doive le préciser, le demandeur pourra être affecté à une mesure active d'emploi, tout en gardant son indemnité de chômage. Il reste sous-entendu qu'une attention particulière sera apportée pour fournir au travailleur un emploi approprié. Il ne sera donc pas assigné à toutes sortes d'emploi, mais seulement à ceux correspondant à ses aptitudes et compétences.

Si le reclassement externe aboutit à un reclassement du travailleur sur le marché général de l'emploi, il a droit à l'indemnité compensatoire dans les mêmes conditions qu'en cas de reclassement interne et l'employeur a droit aux aides et bonifications fiscales. Dans ce cas l'indemnité sera calculée sur base de

l'ancienne rémunération plafonnée du travailleur sans prise en compte du montant des indemnités de chômage touchées entre-temps.

4ième étape

Si le travailleur n'a pu être reclassé pendant la durée légale du paiement de l'indemnité de chômage complet sur le marché général de l'emploi, il a droit à une indemnité d'attente dont le montant correspond à la pension d'invalidité. Pendant la durée du bénéfice de l'indemnité d'attente, le travailleur doit rester disponible pour le marché de l'emploi et l'indemnité ne lui est versée que pendant le temps où un emploi approprié n'a pu être trouvé. L'indemnité d'attente est soumise aux mêmes conditions de retrait et aux mêmes dispositions anticumul que la pension d'invalidité.

En revanche, à l'avenir la pension d'invalidité une fois attribuée aura un caractère définitif. Elle ne sera donc plus susceptible d'être remise en question par le Contrôle médical. Sous l'empire de l'ancienne législation, cette remise en question est souvent intervenue après une longue période de jouissance de la pension et était ainsi souvent à l'origine de situations sociales particulièrement dramatiques.

*

En fin de compte il y a lieu de préciser que l'indemnité compensatoire est prise en charge par le Fonds pour l'emploi tandis que l'indemnité d'attente est prise en charge par l'assurance pension.

La Commission tient à préciser que le projet de réforme ne concerne que les salariés du secteur privé; la législation afférente de la fonction publique reste inchangée.

Au niveau des institutions de la Sécurité sociale, il sera proposé de procéder à l'engagement:

- de trois fonctionnaires dans la carrière du médecin-conseil et d'un fonctionnaire dans la carrière du rédacteur pour les besoins du Contrôle médical de la sécurité sociale;
- d'un juge, de trois fonctionnaires dans la carrière du médecin-conseil et d'un fonctionnaire dans la carrière du rédacteur pour les besoins du Conseil arbitral des assurances sociales.

Il est encore précisé que les différentes mesures d'encouragement pour le maintien à l'emploi du salarié peuvent être cumulées. Ceci devrait également motiver les employeurs comptant moins de 25 salariés et ne tombant donc pas sous l'obligation de reclassement interne à réaffecter le salarié dans l'entreprise. Par ailleurs, dans les petites entreprises, les relations entre patron et salarié sont souvent empreintes de confiance et de fidélité réciproques développées au cours de longues années. Ceci pourrait favoriser le reclassement interne du salarié, même en l'absence d'obligation formelle incombant à l'employeur.

*

3. LES AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

En soulignant que la Commission parlementaire a tenu compte dans le cadre de ses discussions des avis des chambres professionnelles et du Conseil d'Etat, la Commission se limite à résumer succinctement les différents avis. En ce qui concerne les principales observations émises par les différentes instances consultées, le lecteur les trouvera dans le chapitre consacré au commentaire des articles. Par ailleurs, le lecteur pourra toujours consulter la documentation parlementaire afin de se renseigner sur l'ensemble des opinions exprimées.

3.1. Chambre d'Agriculture

En donnant son consentement au projet de loi dans son avis du 21 janvier 2001, la Chambre d'Agriculture a rappelé le fait qu'il existe des différences fondamentales en cas de concours d'une pension d'invalidité avec une activité professionnelle dans la mesure où cette activité est de nature salariée ou non salariée. Aussi l'aspect de la réinsertion professionnelle n'est-il pas le même.

La Chambre d'Agriculture a finalement rappelé qu'elle est en train de faire ses réflexions au sujet de l'invalidité des personnes exerçant la profession d'agriculteur et ceci en étroite collaboration avec la Caisse de maladie et de pension agricoles, réflexions qu'elle transmettra au Ministre de la Sécurité sociale.

3.2. Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics

Dans son avis du 29 janvier 2002, la chambre professionnelle a approuvé le projet de loi qui n'appelle par de remarques particulières de sa part.

3.3. Chambre de Travail

Dans son avis du 7 mars 2002 par lequel la chambre professionnelle apporte son soutien au projet de loi qui prend *„en considération un certain nombre de revendications de la part des syndicats“*, la Chambre de Travail a néanmoins formulé un certain nombre d'observations.

Ainsi, à l'endroit de l'article 5 (2) (projet de loi initial), la chambre professionnelle déclare qu'elle *„ne peut accepter la proposition faite par d'aucuns consistant à allouer une indemnité d'attente au bénéficiaire qui est égale au taux le plus élevé de l'indemnité de chômage, parce qu'un tel mode de calcul générerait de nouveaux problèmes“*. Ainsi, la chambre professionnelle rend attentif à ce que:

- „1) le bénéficiaire d'une indemnité d'attente obtiendrait, dans la plupart des cas, une indemnité largement supérieure à celui qui touche, ab initio, une pension d'invalidité; ceci créerait une inégalité de traitement ostensible entre ces deux catégories d'invalides;*
- 2) le bénéficiaire d'une telle indemnité obtiendrait – du fait qu'il payerait des cotisations sur une indemnité de même nature que celle du chômage – une pension de vieillesse supérieure à celui qui, ab initio, touche une rente d'invalidité;*
- 3) les organismes de sécurité sociale étrangers ne contribueraient pas au paiement de l'indemnité d'attente pour les périodes de stage que le bénéficiaire a prestées à l'étranger.“*

En ce qui concerne la précision des critères pour l'appréciation médicale de l'état d'invalidité par règlement grand-ducal (article 16 du projet initial), la chambre professionnelle s'y oppose catégoriquement. La Chambre de Travail *„exige impérativement que ces critères, vu leur importance dans la détermination de l'état d'invalidité, doivent figurer dans la loi et non dans un règlement grand-ducal qui permet au Gouvernement de changer à sa guise les critères en fonction d'une situation donnée“*.

Afin d'accélérer la procédure, la chambre professionnelle estime opportun de déterminer la nature de l'incapacité de travail *„déjà au moment où le Contrôle médical procède à l'examen. Ceci facilitera par la suite le travail du médecin du travail dans son évaluation concernant l'incapacité de travail de l'assuré d'occuper son dernier poste“*.

3.4. Chambre des Employés Privés

Dans son avis du 19 mars 2002, la Chambre des Employés Privés accueille favorablement le projet de loi en soulignant que le présent projet constitue une amélioration par rapport à la situation actuelle dans le sens qu'il comble le vide juridique suite à un refus d'une pension d'invalidité. Il est également salué que les travailleurs frontaliers soient assimilés aux travailleurs résidents aux fins de l'application de la nouvelle loi.

Le regret principal de la chambre professionnelle porte sur le fait que les salariés déclarés inaptes pour le dernier poste de travail selon la loi du 17 juin 1994 relatives aux services de santé au travail ne soient pas considérés par la nouvelle procédure de reclassement.

Ainsi, la CEP•L regrette que le projet n'établisse aucune passerelle avec la loi du 17 juin 1994 élargée et que, d'autre part, le reclassement ne soit déclenché qu'après la notification du refus de l'octroi de la pension d'invalidité. Pour ces raisons, la CEP•L propose, *„à des fins de coordination et afin de garantir une protection maximale à tous les salariés, de rendre obligatoire l'examen prévu par la loi de 1994 sur les services de santé au travail, suite à une absence prolongée du salarié pour cause de maladie“*.

En cas de constat d'incapacité de travail pour le dernier poste, le médecin du travail devrait pouvoir saisir la Commission mixte pour déclencher la procédure de reclassement sans que celle-ci ne soit obligatoirement liée à une demande préalable de pension d'invalidité. Le salarié devrait également pouvoir introduire une demande d'obtention du statut d'invalidité.

En ce qui concerne la procédure de reclassement interne d'un assuré et, plus particulièrement le refus de reclassement interne par l'employeur concerné, la Chambre des Employés Privés regrette l'absence d'homogénéité thématique de l'article 3 et avançant que *„les modalités prévues en cas de refus de*

l'employeur sont incompréhensibles, voire contradictoires, ce qui impose une nouvelle formulation de cet article“.

Au sujet de l'indemnité d'attente, versée par l'organisme d'assurance compétent à l'assuré qui n'a pas pu être reclassé sur le marché de l'emploi, la chambre professionnelle se demande „*si cette indemnité est toujours considérée comme une indemnité de chômage ou si elle est assimilée automatiquement et juridiquement à la pension d'invalidité. Auquel cas, la période d'attente ne serait pas prise en compte pour le calcul de la majoration proportionnelle de la pension de vieillesse et, a fortiori, pour celui de l'augmentation échelonnée.*

La personne concernée se verrait donc lésée: alors qu'elle n'a pas été reconnue invalide et qu'elle est considérée comme demandeur d'emploi actif mais à capacité réduite, elle ne voit pas ses revenus mis en compte pour le calcul de sa majoration proportionnelle, comme c'est le cas pour les chômeurs réguliers“.

La CEP•L déplore que le système reste caractérisé par une grande complexité qui résulte notamment de l'interaction de trois législations différentes se rapportant à la pension d'invalidité, à l'indemnité de maladie et à la loi de 1989 sur le contrat de travail.

Dans ses considérations finales, la Chambre des Employés Privés soulève encore la problématique des pensions d'invalidité temporaire et demande la prise en compte de l'incapacité intellectuelle et psychique.

*

4. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Intitulé

Le Conseil d'Etat remarque qu'à l'intitulé du projet de loi, il convient d'écrire „incapacité de travail“ au lieu de „incapacité du travail“.

La Commission se rallie à cette observation.

Article 1er

Cet article définit le champ d'application personnel du projet ayant pour objet de permettre au travailleur salarié d'être reclassé à un autre poste de travail dans les cas où une pension d'invalidité (article 187 CAS) lui a été refusée.

Le texte prévoit les conditions à remplir par un salarié pour pouvoir bénéficier des avantages prévus par la loi, notamment le reclassement interne ou le reclassement externe en cas d'incapacité pour exercer le dernier poste de travail. Afin de pouvoir bénéficier des dispositions de la loi, il faut que le travailleur ait exercé en dernier lieu une occupation salariée pendant une année au cours des trois dernières années sans qu'il soit toutefois reconnu invalide au sens de la loi.

Le Conseil d'Etat propose de faire abstraction dans le cadre de l'article 1er de dispositions ayant trait à la procédure, ceci surtout qu'elles risquent d'être partiellement en contradiction avec celles prévues à l'article 16. Le Conseil d'Etat propose partant d'arrêter le texte au bout de phrase „dernier poste de travail“, et de procéder à la suppression du surplus de l'alinéa 1.

La Commission entend suivre le Conseil d'Etat. Toutefois, elle retient que la suppression doit porter uniquement sur les termes „constatée par le contrôle médical de la sécurité sociale sur proposition du médecin du travail, compétent en application de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail“, le dernier bout de phrase devant être maintenu. En même temps, elle propose par voie d'amendement de reprendre dans le cadre de l'article 16 la précision concernant le médecin de travail compétent, supprimée à l'article 1er.

A l'article 16, l'alinéa 3 nouveau de l'article 187 du Code des assurances sociales est donc complété à la suite des termes „le médecin de travail compétent“ par les termes „en application de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail“.

Dans son avis complémentaire du 2 juillet 2002, le Conseil d'Etat a approuvé cet amendement.

Au cas où le salarié est jugé inapte à l'exercice du dernier poste de travail, le texte prévoit un reclassement interne au sein de l'entreprise, soit à un autre poste, soit à un autre régime de travail. Un éventuel reclassement externe consiste dans un reclassement professionnel sur le marché du travail.

Article 2

Cet article détermine les modalités du reclassement du travailleur.

Le reclassement interne du salarié jugé inapte à l'exercice de son dernier poste de travail est obligatoire pour l'employeur qui occupe régulièrement plus de 25 salariés, et qui ne répond pas aux obligations prévues à l'article 5 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.

Le texte prévoit la nullité du licenciement ou, le cas échéant, de la convocation à l'entretien préalable du travailleur, notifiés par l'employeur, à partir du jour de la notification de la décision de l'obligation de procéder à un reclassement interne du salarié, jusqu'à l'expiration du douzième mois qui la suit.

En cas de résiliation du contrat, à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'un recours judiciaire devant le président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence, en vue du constat de la nullité du licenciement et pour ordonner le maintien ou la réintégration au travail, conformément aux dispositions prévues par l'article 29(4) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Un licenciement pour motifs graves reste possible.

Au cas où le reclassement interne comporte une diminution de la rémunération, le travailleur aura droit à une indemnité compensatoire, constituée entre la différence de l'ancienne et de la nouvelle rémunération, avec un maximum cotisable tel que prévu à l'article 241, alinéa 3 du Code des assurances sociales. L'indemnité est à charge du Fonds pour l'emploi.

La Commission adopte cet article tel que proposé au texte gouvernemental.

Article 3

Cet article détaille les cas de figure où un employeur ne procède pas au reclassement interne décidé par la Commission mixte prévue à l'article 10.

La Commission mixte peut dispenser l'employeur du reclassement interne s'il rapporte la preuve que ce reclassement lui causerait des préjudices graves.

Le Conseil d'Etat estime que le critère choisi est des plus vagues.

La Commission de la Santé et de la Sécurité sociale ne partage pas cette appréhension du Conseil d'Etat, alors qu'elle considère que cette disposition doit être lue à la lumière et dans l'économie générale du texte et des procédures qu'il met en place. De toute façon, la décision de la Commission mixte est susceptible de recours. En conséquence, la Commission décide de maintenir le texte gouvernemental sur ce point.

Le projet précise les dispositions prévues au cas où un employeur refuse d'opérer le reclassement interne sans y être autorisé par la Commission mixte. Une taxe de compensation équivalant à cinquante pour cent du salaire social minimum pendant une durée maximale de 24 mois doit être versée au Fonds pour l'emploi.

Le paragraphe 3 de l'article 3 prévoit la possibilité de la résiliation du contrat de travail d'un commun accord si le travailleur est tenu de suivre des mesures de réhabilitation ou de reconversion pendant la période de protection contre le licenciement suite au refus de l'employeur d'opérer le reclassement interne. Le Conseil d'Etat propose la suppression, à la fin de l'alinéa 1er du paragraphe en question, du bout de phrase „sur base d'une décision coulée en force de chose jugée“, et d'arrêter le texte au „reclassement interne“, dans la mesure où aucune décision judiciaire n'est prise.

La Commission se rallie à cette proposition.

Le texte prévoit que l'employeur est tenu de verser une indemnité correspondant aux salaires du travailleur pendant la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir ainsi que les indemnités éventuellement dues en application de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Le Conseil d'Etat propose de faire abstraction en pareil cas du versement de la taxe de compensation prévue au paragraphe 2 de cet article, dans la mesure où le paquet équilibré des dispositions prévues par ailleurs ne justifie pas cette pénalité additionnelle. Le Conseil d'Etat estime qu'aucun accord à l'amiable ne serait plus possible entre employeur et salarié, en cas de sanctions disproportionnées.

Par conséquent, le Conseil d'Etat propose de supprimer le paragraphe 2 de l'article 3.

Compte tenu du fait que l'introduction de la taxe de compensation a constitué un élément important dans les négociations entre partenaires sociaux, la Commission de la Santé et de la Sécurité sociale estime qu'il n'y a pas lieu de remettre en question le consensus trouvé au comité de coordination tripar-

tite à ce sujet et qu'il y a donc lieu de maintenir les modalités prévues au texte gouvernemental dans leur intégralité.

La Commission remarque d'ailleurs que dans la logique de ses développements, le Conseil d'Etat aurait plutôt dû viser la suppression du troisième alinéa du paragraphe (3), étant entendu que la suppression du paragraphe (2) de l'article 3, tel que proposée par le Conseil d'Etat, serait de toute façon inacceptable alors que ce texte introduit le principe même de la taxe de compensation.

Article 4

Sans observation.

Article 5

L'article 5 envisage l'impossibilité constatée d'un reclassement interne dans l'entreprise.

Le travailleur est en pareil cas inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès du Service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'Administration de l'emploi, conformément aux dispositions de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, et ce dans l'optique d'un reclassement externe.

Le travailleur en question est donc mis sur un pied d'égalité avec tout autre demandeur d'emploi, indemnisé d'après les dispositions prévues par la loi de 1976, bien qu'il soit par définition dans l'incapacité ponctuelle d'exercer son dernier poste de travail. Il n'est donc pas disponible pour le marché global de l'emploi.

Au cas où le reclassement externe est opéré, l'indemnité compensatoire prévue par l'article 2, paragraphe 3, est également due.

Le paragraphe 2 régleme le cas de figure du travailleur qui, au terme de la durée légale du paiement de l'indemnité de chômage, n'a pu être reclassé sur le marché de l'emploi ordinaire. Le travailleur touchera en pareil cas une indemnité d'attente, égale à la pension d'invalidité à laquelle il aurait eu droit. Le travailleur doit rester, pendant la durée du bénéfice de l'indemnité en question, inscrit comme demandeur d'emploi et être disponible pour le marché de l'emploi.

Le texte gouvernemental prévoit que les articles 187, alinéa 5, 188, 189, 192, 193 et 194 et pour autant que de besoin les autres dispositions du livre III du Code des assurances sociales sont applicables à l'indemnité d'attente.

Le Conseil d'Etat suggère de modifier cette énumération, en n'y faisant pas figurer l'article 193 en tant que tel, mais uniquement l'article 193, alinéa 2, alors que l'alinéa 1 de l'article en question prévoit le cas du retrait de la pension si le bénéficiaire n'est plus à considérer comme invalide au sens de la loi, ce que, par définition, il n'a pas été au départ de la procédure. L'article 193, alinéa 1, n'est donc pas applicable.

La Commission reprend cette proposition du Conseil d'Etat.

Article 6

Cet article précise qu'il faut au moins un délai d'une année avant qu'un nouveau reclassement puisse avoir lieu, ceci afin d'éviter une répétition de procédures dans des délais rapprochés.

La Commission adopte cet article dans la teneur du projet gouvernemental.

Article 7

Le texte gouvernemental prévoit l'application des dispositions de la loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs pour les employeurs ayant procédé au reclassement interne d'un travailleur ou ayant embauché un bénéficiaire d'un reclassement externe.

Le Conseil d'Etat se prononce contre cette disposition au motif que l'employeur bénéficie déjà de divers avantages, consistant notamment en un salaire adapté aux prestations le cas échéant limitées du travailleur, de sorte qu'il estime qu'un avantage fiscal ne se justifie guère.

La Commission ne partage pas cette appréciation du Conseil d'Etat. Elle constate à cet endroit encore que les avantages prévus par cet article au profit des employeurs font partie intégrante de l'accord entre partenaires sociaux. Les bonifications et avantages fiscaux sont à concevoir essentiellement comme

mesures incitatives au maintien de l'emploi. C'est dans cet esprit que la Commission opte pour le maintien du texte gouvernemental.

Article 8

L'article 8 régit les voies de recours prévues pour le travailleur, et qui sont identiques à celles prévues pour l'article 187 du Code des assurances sociales. Il est expressément retenu dans le texte que le recours basé éventuellement sur une argumentation médicale d'une invalidité au sens de la loi n'empêche pas le travailleur de pouvoir bénéficier des indemnités de chômage prévues par les dispositions du projet sous examen.

La Commission redresse la coquille signalée par le Conseil d'Etat et adopte cet article tel que proposé par le Gouvernement.

Article 9

Contrairement aux dispositions communautaires actuelles, qui prévoient que les indemnités de chômage ne sont pas exportables du pays d'emploi au pays de résidence éventuellement différent, les indemnités prévues par le présent projet sont également retenues pour les travailleurs frontaliers. Il s'agit de mesures de réinsertion, de sorte qu'une exclusion des travailleurs frontaliers ne serait guère concevable.

La Commission reprend cet article tel que proposé par le Gouvernement.

Article 10

L'article 10 prévoit la mise en place d'une Commission mixte constituée sur une base tripartite auprès du Ministre du Travail et de l'Emploi. Cette Commission est compétente aussi bien pour procéder à un reclassement interne qu'externe des travailleurs concernés par le présent projet. Elle est censée être impartiale lors de la prise de décision.

La Commission de la Santé et de la Sécurité sociale souligne que pour assurer matériellement la mission lui dévolue, il est important que la Commission mixte dispose d'un support administratif adéquat.

Tout comme le Conseil d'Etat, elle considère que tant l'élargissement des compétences de l'Administration de l'emploi que le recrutement de personnel supplémentaire, prévus respectivement par les articles 25 et 26 du présent projet, devraient aider à dissiper les craintes exprimées par certains quant au bon fonctionnement de la cellule administrative.

Le Conseil d'Etat s'interroge sur l'opportunité de la multiplication des commissions instaurées auprès de l'Administration de l'emploi en vue d'un reclassement professionnel.

La Commission de la Santé et de la Sécurité sociale remarque que l'idée sous-jacente à cette interrogation du Conseil d'Etat est celle de conférer les compétences prévues par la présente loi à la Commission à instituer dans le cadre du projet de loi 4827 concernant la situation de revenu des personnes handicapées.

Cependant la Commission de la Santé et de la Sécurité sociale ne saurait se rallier à cette idée. En effet, les catégories d'assurés à prendre à charge dans les deux hypothèses diffèrent fondamentalement en ce que l'une comprend des personnes souffrant a priori d'un handicap hypothéquant plus ou moins lourdement leur aptitude à l'emploi, alors que l'autre est composée de travailleurs ayant, partiellement ou totalement, perdu cette aptitude, le plus souvent vers la fin de leur activité professionnelle. L'approche de la prise en charge des deux catégories de personnes diffère donc fortement, ce qui justifie la création de deux commissions spécifiques.

Le Conseil d'Etat tient aussi à faire remarquer que si les membres de ladite commission touchent une indemnité, ce mode d'indemnisation sera à fixer par un règlement grand-ducal de sorte qu'il convient d'écrire à l'alinéa 3 de l'article 10:

„Le mode de désignation et d'indemnisation des membres ...“

La Commission reprend cette proposition.

Article 11

Cet article fixe les critères essentiels de la procédure et les délais qui sont impartis à la Commission en vue de statuer.

La saisine de la Commission mixte devra être faite par le médecin procédant à l'examen de l'aptitude du travailleur pour le dernier poste de travail.

Le Conseil d'Etat déplore qu'aucun lien n'ait été fait entre le présent projet de loi et la loi du 17 juin 1994 relative aux services de santé au travail qui, dans certains cas, prévoit déjà des mesures de réaffectation des salariés déclarés inaptes par le médecin de travail à occuper leur dernier poste.

La Commission de la Santé et de la Sécurité sociale remarque que la loi précitée de 1994 ne prévoit pas de reclassement ni interne ni externe et que sa finalité ne s'identifie ni même ne s'apparente à celle du présent projet. Une harmonisation telle que préconisée par le Conseil d'Etat n'est donc pas possible.

Le Conseil d'Etat constate que le texte reste muet sur le financement des mesures de réhabilitation ou de reconversion que la Commission mixte peut prescrire en vue du reclassement d'un travailleur. Le Conseil d'Etat estime que ces mesures qui apparemment devront exister parallèlement aux mesures prescrites par la caisse de pension compétente sur proposition du Contrôle médical conformément à l'article 189 du même code, et qui sont à charge de la caisse de pension compétente, devraient être à charge de l'Administration de l'emploi.

La Commission a proposé un amendement en ce sens à l'article 24 du projet de loi.

Article 12

La Commission précise que le droit d'introduire un recours contre la décision de la Commission mixte appartient à toutes les personnes concernées par la décision, donc a fortiori également à l'employeur qui devra collaborer aux mesures de reclassement. De même, la décision de la Commission devra être notifiée à toutes les parties dont l'intervention deviendra obligatoire en cas de recours.

Article 13

L'article 13 est complété afin de préciser qu'après une incapacité de travail persistant au-delà du mois en cours et des trois mois subséquents, c'est-à-dire au maximum quatre mois après la survenance de la maladie, la caisse de maladie fait procéder à un examen par le contrôle médical.

La Commission se rallie à l'avis du Conseil d'Etat que l'examen médical du Contrôle médical de la sécurité sociale, tel que prévu par le nouvel alinéa 2 de l'article 14 du Code des assurances sociales, devrait non seulement déterminer si l'incapacité de travail pour cause de maladie persiste, mais devrait également se prononcer sur l'aptitude du travailleur pour le marché global de l'emploi, ainsi que sur celle pour le dernier poste de travail.

La Commission adopte cet article tel que proposé par le projet gouvernemental.

Dans le cadre de cet article, la Commission a également procédé à un échange de vues sur la notion d'invalidité provisoire. Jusqu'à présent l'invalidité provisoire était un statut particulier censé tenir compte de la situation des personnes ayant épuisé, à l'issue de 52 semaines, l'indemnité de maladie et dont l'état de santé ne permettait toujours pas une reprise de l'activité professionnelle.

Il est retenu que les nouvelles procédures introduites par le présent projet devraient avoir pour conséquences que les cas de rigueur qui auparavant étaient liés à cette situation d'invalidité provisoire soient réduits à un strict minimum. Ainsi, dans le cas de figure d'un travailleur qui se voit enlever après un certain délai le statut d'invalidité provisoire, la procédure à suivre sera nécessairement la suivante: l'intéressé sera repris dans la procédure de reclassement – nécessairement externe dans cette hypothèse – et il sera enregistré comme demandeur d'emploi. L'Administration de l'emploi prendra donc le relais de l'indemnisation.

Il est également souligné que dans le cas d'invalidités temporaires dues à des traitements médicaux lourds suite à des pathologies graves (p. ex. traitement de cancers), les nouvelles dispositions prévoient également la possibilité de changer non seulement de poste, mais également de régime de travail (p.ex. travail à temps partiel).

Article 14

Le texte gouvernemental prévoit que l'indemnité pécuniaire cesse le jour de la notification de la décision de la Commission mixte sur le reclassement.

Le Conseil d'Etat estime qu'il serait opportun de prévoir le paiement de l'indemnité pécuniaire jusqu'au jour où la décision de la Commission mixte sera devenue définitive, afin d'éviter que des difficultés ne surgissent dans le laps de temps s'écoulant entre la notification de la décision et l'épuisement

des voies de recours, notamment en cas de recours de l'employeur contre la décision de la Commission mixte.

Il propose un nouveau texte en ce sens.

La Commission décide de ne pas suivre le Conseil d'Etat sur ce point et de maintenir le texte gouvernemental.

En effet, la commission, dans sa majorité, considère que le système proposé par le Conseil d'Etat, sans motif plausible, innoverait par rapport à ce qui est traditionnellement prévu dans d'autres matières de la sécurité sociale. A la limite, il donnerait à l'assuré la possibilité d'utiliser toutes sortes de moyens dilatoires par le biais des voies de recours pour prolonger le paiement des prestations et de différer en fait ainsi indéfiniment le début des mesures de reconversion. La solution préconisée par le Conseil d'Etat pourrait même se retourner contre l'assuré si les délais de sa protection étaient à nouveau dépassés.

Une partie minoritaire de la Commission considère que ce texte confère une protection insuffisante au salarié dans le cas de figure où c'est l'employeur qui fait usage d'un recours et que par ailleurs les recours exercés par les salariés risquent de s'avérer inefficaces en pratique.

Article 15

L'article 15 adopte l'article 55 CAS à la nouvelle hypothèse de réinsertion des travailleurs incapables.

Le Conseil d'Etat dit comprendre le souci des auteurs du projet de vouloir introduire des délais assez brefs tant pour la présentation que pour l'examen des recours, alors que du moment où l'assuré verra son indemnité pécuniaire de maladie suspendue, réduite ou supprimée, il se trouvera dans une situation extrêmement précaire. Néanmoins, le Conseil d'Etat estime qu'il faudra laisser un laps de temps suffisamment long et au requérant afin qu'il puisse préparer sa défense et réunir ses pièces et au tribunal pour examiner le dossier, de sorte que les délais actuellement prévus par le projet de loi semblent insuffisants au Conseil d'Etat qui recommande de les augmenter.

La Commission décide de maintenir les délais tels que prévus au texte gouvernemental. Les délais doivent être perçus comme étant dans l'intérêt de la protection de l'assuré, de sorte que les prolonger risquerait de fragiliser cette protection.

Article 16

Par l'introduction d'un alinéa 2 nouveau à l'article 187 du Code des assurances sociales le projet prévoit la possibilité de faire préciser les critères pour l'appréciation médicale de l'état d'invalidité par règlement grand-ducal.

Le Conseil d'Etat espère qu'une définition plus précise des critères d'invalidation aiderait à résoudre les difficultés d'interprétation de la notion d'invalidité qui pourraient se poser malgré la prise en charge de l'incapacité au dernier poste de travail prévue par le présent projet de loi.

La Commission de la Santé et de la Sécurité sociale ajoute que le nouveau texte est destiné à amener le Contrôle médical à fonder ses décisions et avis sur des appréciations médicales précises et de ne pas se limiter dans ses motivations à une argumentation formaliste et juridique. Il est sous-entendu que le règlement grand-ducal ne pourra ni étendre ni restreindre la définition de l'invalidité prévue à l'article 187 CAS, mais qu'il pourra fournir les critères indispensables pour une appréciation objective, le cas-échéant en différencierait suivant les pathologies en cause. Il est encore précisé que le règlement grand-ducal ne pourra en aucun cas revenir à l'ancienne définition de l'invalidité en termes de pourcentages déterminés.

C'est à bon escient que le texte dit que les critères pour l'appréciation médicale de l'état d'invalidité peuvent être précisés par règlement grand-ducal. Prévoir une formulation carrément affirmative („sont précisés“) obligerait en effet le pouvoir exécutif à préciser ces critères pour toutes sortes de pathologies, ce qui serait strictement impossible.

La Commission adopte cet article dans la teneur du texte gouvernemental.

Article 17

Par l'introduction d'un nouvel article 218bis au Code des assurances sociales les décisions concernant l'incapacité de travail du travailleur seront désormais toujours communiquées en copie à l'employeur.

Le Conseil d'Etat recommande de préciser dans le texte de la loi par qui cette communication devra être faite.

La Commission de la Santé et de la Sécurité sociale relève que l'obligation de notification incombe à l'organisme ayant pris la décision. Cette obligation se dégage logiquement de l'économie générale des textes du Code des assurances sociales. Il va de soi que le travailleur restera obligé d'avertir personnellement son employeur de son incapacité de travailler.

Article 18

Suivant l'article sous examen, le contrat de travail cesserait de plein droit le jour où le travailleur qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail se verra notifier la décision de la Commission mixte retenant un reclassement externe. En cas de recours contre cette décision, le contrat cessera le jour de la confirmation de la décision de la Commission mixte.

Le Conseil d'Etat estime que tant que le délai pour introduire un recours contre la décision de la Commission mixte, soit quarante jours à partir de la notification, ne sera pas révolu, le contrat de travail devrait être maintenu. Il propose partant de modifier cet article en retenant que le contrat de travail cessera de plein droit dès que la décision de la Commission mixte sera devenue définitive.

Dès lors, le Conseil d'Etat propose de donner au texte la teneur suivante:

„3) pour le travailleur qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour où la décision de la Commission mixte sera devenue définitive.“

Après un examen approfondi, la Commission de la Santé et de la Sécurité sociale se prononce pour le maintien du texte gouvernemental.

Cette décision est essentiellement justifiée par les arguments suivants:

- la nécessité d'assurer la cohérence avec la décision prise à l'article 14 concernant la cessation du paiement de l'indemnité pécuniaire de maladie. Il ne serait en effet guère défendable d'adopter dans le cadre du droit au travail une solution différant de celle prévue en matière de sécurité sociale.
- le souci de ne pas remettre en question le compromis délicat obtenu entre partenaires sociaux dans le cadre des négociations tripartites. Or, ce risque serait réel si on retenait des solutions divergeantes suivant qu'il s'agit du bénéfice de l'indemnité pécuniaire de maladie par le salarié (art. 14) respectivement d'obligations incombant à l'employeur (art. 18 et 20).

Par ailleurs, la Commission rend attentif au fait que dans son commentaire de l'article 18 le Conseil d'Etat estime que tant que le délai pour introduire un recours contre la décision de la Commission mixte, soit quarante jours à partir de la notification, ne sera pas révolu, le contrat de travail devrait être maintenu. Or, dans son texte proposé le Conseil d'Etat va au-delà de cette suggestion en proposant le libellé „... le jour où la décision de la Commission mixte sera devenue définitive“.

En d'autres termes, le texte du Conseil d'Etat ne cadre donc pas juridiquement avec ses propres réflexions.

Compte tenu de l'ensemble de ces considérations, la Commission décide de maintenir le texte gouvernemental.

Article 19

D'une façon générale, la Commission de la Santé et de la Sécurité sociale approuve le rapprochement des niveaux de protection accordés aux ouvriers et aux employés privés et l'abolition des différences existant encore de nos jours. Elle approuve donc la mesure prévue par le projet consistant à étendre la période de protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail pour l'employé privé à six mois, conformément aux dispositions prévues dans le régime des ouvriers.

Article 20

Le Conseil d'Etat recommande de faire débiter la suspension du contrat de travail à partir du moment où le Contrôle médical constate que la personne concernée n'est pas invalide. Selon le Conseil d'Etat, la période de suspension devrait cesser dès que la décision de la Commission mixte sera devenue définitive.

Pour les raisons explicitées à l'article 18, la Commission se prononce pour le maintien du texte gouvernemental.

Article 21

Sans observation.

Article 22

En cas de procédure de reclassement externe, le travailleur bénéficie de la protection contre le licenciement telle que prévue à l'article 35 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail et sera soumis aux obligations prévues par cet article.

La Commission adopte cet article dans la teneur du projet gouvernemental.

Article 23

Cet article étend les bonifications d'impôt pour l'employeur qui engage des chômeurs au reclassement d'un travailleur tel que défini par le présent projet.

Dans la logique de sa décision prise à l'article 7, la Commission se prononce pour le maintien de cet article tel que proposé par le Gouvernement.

Article 24

Cet article met à charge du fonds pour l'emploi les prestations résultant de la présente loi.

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observations à formuler quant au paragraphe 1er du présent article.

Il marque son approbation à l'abrogation du paragraphe 2 de l'article 25 de la loi modifiée du 30 juin 1976 en ce qu'elle réinstaura le caractère personnel du droit à l'indemnité de chômage. Le Conseil d'Etat signale qu'il convient d'adapter le paragraphe 3 du même article 25 qui opère un renvoi au paragraphe 2 précédemment abrogé. Dès lors, le paragraphe 2 de l'article sous examen se lira de la façon suivante:

„2. A l'article 25 de la même loi, le paragraphe 2 est abrogé et au paragraphe 3, le bout de phrase „des dispositions des paragraphes 1. et 2.“ est à remplacer par: „des dispositions du paragraphe 1er“.

La Commission reprend cette proposition du Conseil d'Etat.

Par voie d'amendement, la Commission propose de compléter l'article 2, paragraphe (1) de la loi modifiée du 30 juin 1976 par un numéro 37 libellé comme suit:

„37. la prise en charge des frais résultant de l'application des mesures de réhabilitation ou de reconversion prévues à l'article 11 de la loi du ... concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.“

Tenant compte de l'observation formulée par le Conseil d'Etat dans le cadre de son examen de l'article 11 du projet où il critique le fait que „le texte reste muet sur le financement des mesures de réhabilitation ou de reconversion“, l'amendement complète l'article 24,1° du projet en prévoyant que les mesures de réhabilitation et de reconversion prévues par l'article 11 sont à charge du fonds pour l'emploi.

Dans son avis complémentaire du 2 juillet 2002, le Conseil d'Etat marque son accord avec cet amendement parlementaire.

Article 25

Cet article élargit les compétences de l'Administration de l'emploi au reclassement interne.

Article 26

La Commission approuve l'augmentation des effectifs prévue tant au niveau du Contrôle médical que du Conseil arbitral et de l'Administration de l'emploi, indispensable à la mise en œuvre optimale du présent projet de loi.

La Commission exprime le souhait que les médecins-conseils puissent se prévaloir d'une certaine spécialisation, notamment dans le domaine de la réhabilitation.

Article 27

Le texte gouvernemental prévoit l'entrée en vigueur du projet le premier jour du troisième mois suivant celui de la publication au Mémorial.

Le Conseil d'Etat ne s'oppose pas à une entrée en vigueur après un délai de trois mois afin de permettre la mise en place des organes et services prévus par la loi. Il recommande toutefois d'accorder le bénéfice des prestations prévues à toutes les personnes s'étant vu refuser la pension d'invalidité et dont la décision de refus n'est pas encore coulée en force de chose jugée.

La Commission peut se rallier à cette recommandation du Conseil d'Etat et propose à cet effet de compléter l'article 27 du projet par le texte proposé ci-après. Cet amendement permet aux personnes auxquelles le bénéfice d'une pension d'invalidité a été refusé sur base de l'article 187 du Code des assurances sociales d'entrer dans le bénéfice des prestations prévues par le présent projet de loi, si elles présentent une incapacité de travail par rapport à leur dernière occupation professionnelle, sans devoir attendre le terme du délai entre deux demandes prévu par le droit commun. Toutefois, le bénéfice des prestations n'est ouvert qu'au moment de l'entrée en vigueur prévue à l'alinéa 1 de l'article 27. Reprenant la proposition du Conseil d'Etat, l'application se limite dans les cas visés aux prestations dues, compte tenu de la situation de l'intéressé et ne porte pas, pour des raisons de sécurité juridique évidentes sur les dispositions relatives au droit du travail.

Compte tenu de ces considérations, la Commission propose de compléter l'article 27 par un alinéa 2 libellé comme suit:

„Toutefois, les travailleurs visés à l'article 1er, auxquels le bénéfice de la pension d'invalidité a été refusé dans l'année précédant la date de la mise en vigueur de la présente loi, peuvent bénéficier à partir de cette mise en vigueur des dispositions des articles 2, paragraphe (3), 4, 5 et 8 d'après les conditions et modalités y prévues; l'article 7 est applicable.“

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat précise que „la solution préconisée permet de régler la situation des personnes qui, du fait des dispositions de l'article 279 du Code des assurances sociales, seraient dans l'impossibilité d'entamer une nouvelle procédure en obtention de la pension d'invalidité, alors que la disposition en question impose un délai d'attente d'une année entre deux demandes“. La Commission se rallie à ces considérations du Conseil d'Etat.

*

Avant de conclure le présent rapport, la Commission voudrait encore rappeler que le présent projet de loi règle la situation des travailleurs incapables de travailler et leur réinsertion professionnelle pour autant qu'ils sont engagés sous le statut de salarié. Le Comité de coordination tripartite a cependant retenu que la situation des travailleurs indépendants, donc non-salariés, par rapport à cette même problématique doit également être approfondie. Il s'agit de voir de quelle façon les principes prévus par le présent projet pour les salariés peuvent être, mutatis mutandis, transposés aux non-salariés. A cet effet, les chambres professionnelles et la Fédération des travailleurs intellectuels indépendants ont été officiellement priées de prendre position sur cette problématique.

Le Ministère de la Sécurité sociale vient d'obtenir communication des avis en question. Un projet de loi à part sera élaboré pour régler la situation de cette catégorie d'assurés.

*

Sous le bénéfice des observations qui précèdent, la Commission de la Santé et de la Sécurité Sociale recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi dans la teneur qui suit:

*

TEXTE COORDONNE

proposé par la Commission de la Santé et de la Sécurité sociale

PROJET DE LOI

concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle

**Chapitre 1. – Le reclassement des travailleurs incapables
à exercer leur dernier poste de travail**

Art. 1er. Le travailleur salarié, affilié au titre de l'article 171, alinéa 1, sous 1), 5), 8), 11) et 12) du Code des assurances sociales et remplissant les conditions de stage prévues à l'article 186 du même code, qui n'a pas été reconnu invalide au sens de l'article 187 du Code des assurances sociales mais qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure présente une incapacité pour exercer son dernier poste de travail, bénéficie soit d'un reclassement interne, soit d'un reclassement externe.

Le reclassement interne consiste dans un reclassement au sein de l'entreprise, éventuellement à un autre poste ou à un autre régime de travail. Le reclassement externe consiste dans un reclassement sur le marché du travail.

Art. 2. (1) A l'obligation de reclasser le travailleur visé à l'article 1er, l'employeur qui occupe régulièrement plus de vingt-cinq salariés et qui ne répond pas aux obligations prévues à l'article 5 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.

(2) Sont à considérer comme nuls et sans effet le licenciement notifié par l'employeur, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable du travailleur, à partir du jour de la notification à l'employeur de la décision de l'obligation de procéder au reclassement interne jusqu'à l'expiration du douzième mois qui la suit.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article 29, paragraphe (4) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Toutefois, les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

(3) Au cas où le reclassement interne comporte une diminution de la rémunération, l'assuré a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre l'ancienne rémunération et la nouvelle rémunération. Doivent être compris dans l'ancienne rémunération servant au calcul de l'indemnité compensatoire, les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et les suppléments courants, à l'exclusion toutefois des rémunérations pour heures supplémentaires et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés. La gratification et le treizième mois sont mis en compte à raison d'un douzième par mois. L'ancienne rémunération prise en compte ne peut dépasser le maximum cotisable prévu à l'article 241, alinéa 3 du Code des assurances sociales.

L'indemnité compensatoire est payée par le Fonds pour l'emploi. L'indemnité compensatoire est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.

Art. 3. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article 2 paragraphe (1), la commission mixte, prévue à l'article 10, peut dispenser l'employeur du reclassement interne s'il rapporte la preuve qu'un tel reclassement lui causerait des préjudices graves.

(2) L'employeur qui, sans y être autorisé par la commission mixte, refuse d'opérer le reclassement interne, est tenu à verser une taxe de compensation équivalant à cinquante pour cent du salaire social minimum pendant une durée maximale de vingt quatre mois au fonds pour l'emploi. Le paiement de la taxe ne relève pas l'employeur de ses obligations prévues par la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

(3) Toutefois, le contrat de travail peut être résilié d'un commun accord si le travailleur est tenu de suivre des mesures de réhabilitation ou de reconversion pendant la période de protection contre le licenciement suite au refus de l'employeur d'opérer le reclassement interne.

Dans ce cas, l'employeur est tenu au versement d'une indemnité correspondant aux salaires du travailleur pendant la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir tout comme au versement d'une prime correspondant aux indemnités prévues par la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

En outre, l'employeur est tenu de verser la taxe de compensation prévue au paragraphe (2) ci-dessus.

En cas de reprise par le travailleur d'un emploi auprès d'un nouvel employeur, l'ancien employeur est tenu au versement unique d'une indemnité équivalant à douze mois de salaire au travailleur ou, le cas échéant, à la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir.

Art. 4. Si un employeur, qui ne relève pas de l'obligation de reclassement prévue à l'article 2, paragraphe (1), procède au reclassement interne d'un travailleur visé à l'article 1er, l'indemnité compensatoire est due d'après les modalités prévues par l'article 2, paragraphe (3).

Art. 5. (1) Lorsqu'un reclassement interne s'avère impossible, le travailleur visé à l'article 1er est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès du Service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'Administration de l'Emploi, conformément aux dispositions de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; (2) réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet en vue de d'un reclassement externe.

En cas de reclassement externe, opéré par le Service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'Administration de l'emploi, l'indemnité compensatoire est due d'après les modalités prévues par l'article 2, paragraphe (3). Toutefois, les indemnités de chômage éventuellement versées avant le reclassement externe ne sont pas prises en considération pour le calcul de l'ancienne rémunération.

(2) Si, au terme de la durée légale du paiement de l'indemnité de chômage, le travailleur visé à l'article 1er n'a pu être reclassé sur le marché du travail ordinaire, il bénéficie d'une indemnité d'attente, dont le montant correspond à la pension d'invalidité à laquelle il aurait eu droit. L'indemnité d'attente est à charge de l'organisme d'assurance pension compétent.

Pendant la durée du bénéfice de l'indemnité d'attente, le bénéficiaire doit rester inscrit comme demandeur d'emploi auprès du Service des travailleurs à capacité réduite de l'Administration de l'emploi et être disponible pour le marché du travail.

Les articles 187, alinéa 5, 188, 189, 192, 193, alinéa 2 et 194 et pour autant que de besoin les autres dispositions du livre III du Code des assurances sociales sont applicables à l'indemnité d'attente.

Art. 6. Il ne peut être procédé à un nouveau reclassement d'un travailleur endéans l'année suivant la décision d'un premier reclassement.

Art. 7. (1) Les bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe sont assimilés aux travailleurs handicapés aux fins de l'obligation prévue à l'article 5 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.

(2) Les mesures prévues par la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés sont applicables aux bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe.

(3) Les dispositions de la loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs s'appliquent aux contribuables qui ont procédé au reclassement interne d'un travailleur ou embauché dans leur entreprise un bénéficiaire d'un reclassement externe.

Art. 8. L'assuré peut, sans préjudice de l'application des mesures prévues dans le cadre de la présente loi exercer les voies de recours contre la décision prise sur base de l'article 187 du Code des assurances sociales. L'exercice d'un tel recours ne cause pas préjudice en ce qui concerne son aptitude au travail ou sa disponibilité pour le marché du travail au regard de l'article 13 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet ou de la loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit au revenu minimum garanti et au regard de l'article 6 b) de la loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

Art. 9. Aux fins de l'application des articles 1 à 8 de la présente loi, les travailleurs frontaliers sont assimilés aux travailleurs résidents.

Chapitre 2. – La commission mixte

Art. 10. Il est institué une commission mixte auprès du ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi. Elle décide le reclassement interne ou externe des travailleurs.

La commission mixte se compose:

- de deux délégués représentant les assurés;
- de deux délégués des employeurs;
- d'un délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale;
- d'un délégué de la Direction de la santé, division de la santé au travail;
- d'un délégué du ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi;
- d'un délégué de l'Administration de l'emploi.

Le mode de désignation et d'indemnisation des membres, les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission sont déterminés par règlement grand-ducal.

La commission mixte peut s'adjoindre des experts.

La commission est assistée dans sa mission par une cellule administrative.

Art. 11. La commission mixte, saisie par le médecin de travail compétent statue endéans les trente jours de sa saisine sur les demandes qui lui sont présentées en vue du reclassement soit interne, soit externe d'un travailleur.

La commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement d'un travailleur.

Art. 12. La décision de la commission mixte est susceptible d'un recours devant le Conseil arbitral des assurances sociales dans un délai de quarante jours à partir de la notification de la décision. Les articles 293 et 294 du Code des assurances sociales sont applicables par analogie.

Chapitre 3. – Modifications du Code des assurances sociales

Art. 13. L'article 14 du Code des assurances sociales est complété par l'alinéa 2 libellé comme suit:

„La caisse de maladie doit faire procéder au plus tard dans un délai comprenant le mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents à un examen médical de l'assuré par le Contrôle médical de la sécurité sociale qui détermine si l'incapacité de travail pour cause de maladie persiste.“

Les alinéas 2 et 3 actuels deviennent les alinéas 3 et 4 nouveaux.

Art. 14. L'article 15 du Code des assurances sociales est complété par un alinéa 3:

„L'indemnité pécuniaire découlant d'une activité exercée avant la constatation de l'incapacité d'exercer le dernier poste de travail prend fin le jour de la notification de la décision de la commission mixte sur le reclassement en application de la loi du ... concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.“

Art. 15. L'article 55 du Code des assurances sociales est modifié comme suit:

a) L'alinéa 2, deuxième tiret prend la teneur suivante:

„– de prendre les décisions individuelles, sans préjudice de l'article 55, alinéas 4 et 5 en matière de prestations à l'exclusion de celles concernant les prestations prises directement en charge par l'Union des caisses de maladie;“

b) A la suite de l'alinéa 4 actuel, il est inséré un alinéa 5 nouveau ayant la teneur suivante:

„Toute décision de suspension, de réduction ou de suppression de l'indemnité pécuniaire de maladie fait l'objet d'une décision conjointe du président et du vice-président du comité. En cas de désaccord entre le président et le vice-président, le comité directeur statuera endéans la huitaine. Cette décision est acquise à défaut d'un recours introduit par l'intéressé devant le Conseil arbitral des assurances sociales endéans les quinze jours à partir de la notification de la décision. Le Conseil arbitral statue endéans les trente jours de la saisine. Le jugement est exécutoire par provision. Il est susceptible d'appel endéans les quinze jours à partir de la notification du jugement. Le Conseil supérieur des assurances sociales statue endéans les trente jours de la saisine. Les articles 83, 293 et 294 sont applicables par analogie.“

Les alinéas 5 et 6 actuels deviennent les alinéas 6 et 7 nouveaux.

Art. 16. L'article 187 du Code des assurances sociales est complété par les alinéas 2 à 4 nouveaux libellés comme suit:

„Les critères pour l'appréciation médicale de l'état d'invalidité peuvent être précisés par règlement grand-ducal, le Collège médical, le Contrôle médical de la sécurité sociale et la Direction de la santé, service de la santé au travail, demandés en leurs avis.

Si le Contrôle médical de la sécurité sociale constate que les conditions prévues à l'alinéa 1 du présent article ne sont pas remplies, il saisit le médecin du travail compétent en application de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail, qui apprécie endéans les quinze jours si l'assuré est incapable d'exercer son dernier poste de travail, auquel cas, l'assuré peut bénéficier des mesures prévues au chapitre 1 de la loi du ... concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.

Si le médecin du travail estime que l'intéressé est capable d'exercer son dernier poste ou régime de travail, il retourne le dossier avec son avis motivé au Contrôle médical de la sécurité sociale.“

L'alinéa 2 actuel devient l'alinéa 5 nouveau.

Art. 17. A la suite de l'article 318, le Code des assurances sociales est complété par un article 318bis ayant la teneur suivante:

„**Art. 318bis.** Les décisions prises en application des articles 9 à 16, 97, alinéa 2, sous 2° et 3°, 187 du présent code ainsi que celles prises en application de la loi du ... concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle sont communiquées en copies à l'employeur par simple lettre à la poste.“

Chapitre 4. – Modifications de la législation sur le contrat de travail

Art. 18. A l'article 32 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, il est ajouté un nouveau point 3) qui prend la teneur suivante:

„3) pour le travailleur qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement externe ou en cas de recours introduit par le travailleur conformément à l'article 12 de la loi du ... concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, le jour de la confirmation de la décision de la commission mixte.“

Art. 19. L'article 35, paragraphe (3), point 2) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail est modifié comme suit:

„2) pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail de l'employé privé; l'employé privé a droit, pour la fraction du mois de la survenance

de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents, au maintien intégral de son traitement et des autres avantages résultant de son contrat de travail.“

Art. 20. Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant la période se situant entre le jour de la saisine de la commission mixte par le médecin du travail en application de l'article 11 de la loi du ... concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle et le jour de la notification de la décision de la commission mixte. En cas de recours introduit par le travailleur conformément à l'article 12 de la présente loi, le contrat de travail reste suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.

Art. 21. Les dispositions de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne au sens de la présente loi.

Art. 22. Les procédures en cas de reclassement externe au sens de la présente loi ne sauraient porter préjudice à l'application de l'article 35 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat du travail.

Chapitre 5. – Modification de la législation fiscale

Art. 23. L'article 3 de la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs est complété par un quatrième alinéa nouveau qui prend la teneur suivante:

„Par dérogation à l'alinéa qui précède, l'employeur qui a procédé à un reclassement du travailleur au titre de la loi du ... concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle peut bénéficier du cumul de la bonification d'impôt et d'une des mesures prévues par la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.“

Chapitre 6. – Modifications de la législation sur le chômage

Art. 24. 1° L'article 2, paragraphe (1) de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est complété par les numéros suivants:

- „35. de l'octroi d'une indemnité compensatoire visée à l'article 2, paragraphe (3) de la loi du ... concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle
- 36. de l'octroi aux employeurs des aides prévues à l'article 7, paragraphes (2) et (3) de la loi du ... concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle
- 37. la prise en charge des frais résultant de l'application des mesures de réhabilitation ou de reconversion prévues à l'article 11 de la loi du ... concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.“

2° A l'article 25 de la même loi, le paragraphe 2 est abrogé et au paragraphe 3, le bout de phrase „des dispositions des paragraphes 1. et 2.“ est à remplacer par: „des dispositions du paragraphe 1er“.

Chapitre 7. – Modifications de la législation portant sur l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi

Art. 25. (1) L'article 2 paragraphe (2) de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi est complété par le point i) suivant:

„i) assurer l'orientation, la formation, le placement, la rééducation, le reclassement externe des travailleurs à capacité de travail réduite.“

(2) Est ajouté un nouvel article 28bis qui prend la teneur suivante:

„**Art. 28bis** (1) Le Service des travailleurs à capacité de travail réduite est intégré comme service à l'Administration de l'emploi.

(2) L'orientation, la formation, le placement, la rééducation, le reclassement externe sont assurés par le service des travailleurs à capacité de travail réduite.“

Chapitre 8. – Dispositions transitoires et finales

Art. 26. Par dérogation aux nombres limites inscrits dans la loi budgétaire pour l'exercice 2002, il peut être procédé à l'engagement:

- de trois fonctionnaires dans la carrière du médecin-conseil et d'un fonctionnaire dans la carrière du rédacteur pour les besoins du Contrôle médical de la sécurité sociale;
- d'un juge, de trois fonctionnaires dans la carrière du médecin-conseil et de deux fonctionnaires dans la carrière du rédacteur pour les besoins du Conseil arbitral des assurances sociales;
- d'un médecin du travail, de deux psychologues, de deux assistants sociaux, de deux éducateurs diplômés et de huit fonctionnaires dans la carrière du rédacteur pour les besoins de l'Administration de l'emploi.

Art. 27. (1) La présente loi entre en vigueur le premier jour du troisième mois suivant celui de sa publication au Mémorial.

(2) Toutefois, les travailleurs visés à l'article 1er, auxquels le bénéfice de la pension d'invalidité a été refusé dans l'année précédant la date de la mise en vigueur de la présente loi, peuvent bénéficier à partir de cette mise en vigueur des dispositions des articles 2, paragraphe (3), 4, 5 et 8 d'après les conditions et modalités y prévues; l'article 7 est applicable.

Luxembourg, le 8 juillet 2002

Le Président-Rapporteur,
Niki BETTENDORF

Service Central des Imprimés de l'Etat

4872/09

N° 4872⁹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2001-2002

PROJET DE LOI

concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle

* * *

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL
PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(19.7.2002)

Le Conseil d'Etat,

appelé par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat, du 12 juillet 2002 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 10 juillet 2002 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'Etat en ses séances des 18 juin 2002 et 2 juillet 2002;

se déclare d'accord

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique du 19 juillet 2002.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Marcel SAUBER

Service Central des Imprimés de l'Etat

4872/08

N° 4872⁸

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2001-2002

PROJET DE LOI

concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle

* * *

**AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE
ET DE LA CHAMBRE DES METIERS****DEPECHE DU MINISTRE AUX RELATIONS AVEC LE PARLEMENT
AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

(8.7.2002)

Monsieur le Président,

Comme suite à ma lettre du 28 novembre 2001, j'ai l'honneur de vous faire parvenir en annexe *l'avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers* sur le projet de loi sous rubrique.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

*Pour le Ministre aux Relations
avec le Parlement,*

Daniel ANDRICH

Conseiller de Gouvernement 1re classe

*

**AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE
ET DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(1.7.2002)

Par sa lettre du 19 novembre 2001, Monsieur le Ministre de la Sécurité Sociale a bien voulu saisir la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers pour avis du projet de loi concernant l'incapacité du travail et la réinsertion professionnelle.

Au regard de l'importance du projet de loi sous avis et de ses répercussions sur l'ensemble des entreprises, les deux chambres professionnelles ont estimé utile et nécessaire de prendre position dans un avis commun.

1. Considérations générales

Le „phénomène“ des pensions d'invalidité au Luxembourg a été caractérisé les dernières années par une sortie massive de la vie active des travailleurs à partir de l'âge de 50 ans environ. Ainsi le nombre de pensions d'invalidité allouées annuellement au cours de la dernière décennie dépasse largement le nombre des pensions de vieillesse anticipée et constitue un multiple du nombre des pensions de vieillesse. Il est vrai qu'une certaine atténuation du nombre des pensions d'invalidité attribuées a pu être constatée depuis quelques années et qui découle sans doute des effets d'une décision de la Cour de Cassation (Thill c/ EVI) qui a fait jurisprudence en la matière.

Il s'en est suivi qu'au fil des années la pension d'invalidité est devenue une sorte d'issue banalisée de la vie active à un moment où le travailleur ne peut pas encore faire valoir ses droits à une pension de vieillesse anticipée ou à une préretraite.

A la suite du susdit revirement de jurisprudence, qui exclut désormais du statut d'invalides les personnes qui sont „simplement“ inaptes par rapport à leur dernier poste de travail, s'est fait sentir le besoin de créer une institution ou un régime qui pourra éviter que ces travailleurs ne quittent la vie active et ne tombent à travers les mailles du soi-disant filet social.

Après une première initiative de réforme lancée et avortée en 1999, qui prévoyait l'introduction d'une invalidité à double degré, l'une générale (article 187 du CAS) et l'autre professionnelle, le Gouvernement, qui avait décidé de relancer le dossier fin 2000, a soumis un avant-projet de loi au Comité de coordination tripartite en vue d'un consensus sur les grandes lignes de la réforme à engager.

Le projet de loi sous avis reprend dès lors dans les grandes lignes les conclusions du Comité de coordination tripartite, qui avait approuvé l'esprit de l'avant-projet de loi tout en proposant une série d'amendements dans le cadre de son avis.

Le projet de loi qui vise à „maintenir un maximum de salariés sur le marché du travail moyennant le reclassement sur un autre poste de travail ou dans une autre entreprise“, et qui par ailleurs „vise à garantir une protection sociale adéquate des salariés concernés durant chaque étape de la procédure“, se subdivise en huit chapitres à savoir:

1. Le reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail
2. La commission mixte
3. Modifications du Code des assurances sociales
4. Modifications de la législation sur le contrat de travail
5. Modification de la législation fiscale
6. Modifications de la législation sur le chômage
7. Modifications de la législation portant sur l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi
8. Dispositions transitoires et finales.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers approuvent l'initiative du Gouvernement visant „à améliorer le système de protection des travailleurs incapables de travailler pour des raisons de santé, d'infirmité ou d'usure en le complétant notamment par des mesures visant à réinsérer les travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail et à assurer le maintien de l'emploi“.

Ainsi le projet de loi sous rubrique distingue les étapes suivantes, l'une prenant le relais de l'autre:

1ère étape	Examen du contrôle médical de la sécurité sociale
2ème étape	Attribution d'une pension d'invalidité
3ème étape	Saisine du médecin de travail
4ème étape	Reclassement par la commission mixte

Toutefois, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à relever en général que le projet de loi, tout en modifiant différentes dispositions surtout en matière de sécurité sociale et de législation du travail, présente certaines contradictions et lacunes juridiques qui risquent de rendre difficile la mise en œuvre du modèle d'incapacité de travail et de réinsertion professionnelle.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont conscientes que la réussite de cette réforme, qui constitue en même temps une gageure, nécessite le concours de toutes les parties concernées et tiennent de ce fait à relever un certain nombre de remarques fondamentales qui pointent à suffisance que le système tel qu'il est préconisé à l'état actuel est à préciser et à adapter sur certains points.

1.1. Coexistence entre la procédure d'invalidation normale et la nouvelle procédure de reclassement

La procédure actuelle d'octroi d'une pension d'invalidité reste inchangée. Celle-ci est déclenchée par une demande de l'assuré et il appartient au contrôle médical de la sécurité sociale de se prononcer sur l'état d'invalidité par référence à l'article 187 du CAS.

Cependant, la coexistence de la procédure d'invalidation normale et de la nouvelle procédure de reclassement sera problématique dans l'hypothèse où le demandeur de pension exerce ses voies de recours contre la décision de la caisse de pension refusant de reconnaître l'état d'invalidité. Tant que ce recours ne sera pas vidé, toute tentative de reclassement sera vouée inévitablement à l'échec. Il importe par ailleurs de signaler que la solution indiquée à l'article 8 du projet de loi n'est pas susceptible de résoudre ce problème.

**1.2. Reclassement interne: Distribution des charges entre
l'employeur, le travailleur frappé d'une inaptitude et les institutions responsables
en vue d'un reclassement externe éventuel**

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers approuvent une réforme de la législation concernant les pensions d'invalidité à condition que les tâches et les charges afférentes soient réparties de façon équitable entre les différents acteurs. Il est un fait qu'au stade actuel, nombreuses sont les entreprises qui sont disposées à reclasser prioritairement dans leurs propres services leurs travailleurs frappés d'une inaptitude, soit par le biais de mutations internes, soit, le cas échéant, par des aménagements de postes de travail.

Ces efforts vont requérir à l'avenir également le concours du chef d'entreprise et du médecin du travail compétent, qui, en fonction des capacités physiques ou mentales résiduelles du travailleur, doivent essayer de trouver un emploi approprié au sein de l'entreprise en question.

En dépit de cette volonté et malgré les mesures incitatives qu'il convient d'instituer tant à l'égard des entreprises que des travailleurs concernés, ces efforts peuvent néanmoins s'avérer infructueux. Le reclassement externe constitue dès lors une alternative indispensable à laquelle il convient d'apporter une attention particulière.

1.3. Accélération de la décision au sujet d'une incapacité de travail

La pension d'invalidité est attribuée dans la grande majorité des cas après les 52 semaines indemniées par l'assurance maladie.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers préconisent dès lors la mise en place de procédures opérationnelles permettant d'accélérer les processus décisionnels au niveau de toutes les instances impliquées et ce au profit de l'employeur et du salarié, tout en réduisant davantage encore les délais en cause.

Une telle façon de procéder permettra d'amener rapidement une décision du contrôle médical respectivement du médecin du travail compétent, ce qui augmentera l'employabilité des personnes concernées soit par un reclassement interne ou externe, voire leur disponibilité pour le marché du travail.

1.4. La nature et le financement de l'indemnité d'attente

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à souligner qu'elles approuvent la procédure relative au reclassement externe telle qu'elle a été arrêtée par le Comité de coordination tripartite, y compris l'octroi d'une indemnité d'attente.

Les deux chambres professionnelles tiennent seulement à mettre en évidence un certain nombre d'éléments à clarifier en vue d'engendrer par là une meilleure mise en pratique des modalités d'attribution de l'indemnité d'attente.

Si, au terme de la durée légale du paiement de l'indemnité de chômage, le travailleur n'a pu être reclassé sur le marché du travail ordinaire, il bénéficie de l'indemnité d'attente, dont le montant, tel qu'il a été précisé à l'article 5 du projet de loi, correspond à la pension d'invalidité à laquelle le travailleur aurait eu droit. Les auteurs du projet précisent que l'indemnité d'attente est à charge de l'organisme d'assurance pension compétent. Par ailleurs, il est prévu que, pendant la durée du bénéfice de l'indemnité d'attente, le bénéficiaire doit rester inscrit comme demandeur d'emploi auprès du „Service des travailleurs à capacité réduite“ de l'ADEM et être disponible pour le marché du travail.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que plusieurs remarques s'imposent:

- D'abord, il semble que, même si le montant de cette indemnité correspond à la pension d'invalidité, l'indemnité d'attente ne puisse pourtant pas être assimilée à une pension d'invalidité, étant donné

qu'elle n'est attribuée qu'à un travailleur qui précisément n'a pas été considéré comme invalide au sens de l'article 187.

- Ensuite, l'indemnité d'attente se situe dans le prolongement d'une situation où le travailleur doit rester inscrit comme demandeur d'emploi et être disponible pour le marché du travail, et couvre partant un risque de chômage ou de non-intégration sur le marché du travail.
- Par ailleurs, le système préconisé risque de ne pas indemniser à due concurrence les travailleurs frontaliers et ce dans le contexte des instruments internationaux et plus particulièrement du règlement (CEE) 1408/71. En effet, les organismes de pension des autres Etats membres de l'UE ne vont certainement pas accepter d'accorder une pension au titre de leur législation à un travailleur reconnu uniquement incapable d'exercer son dernier poste de travail sans être atteint d'invalidité. La définition actuelle de l'indemnité d'attente désavantage partant les travailleurs frontaliers, qui se verront attribuer des indemnités d'attente découlant des seules périodes d'assurance accomplies au Luxembourg.

Par référence aux remarques critiques formulées ci-devant, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que l'indemnité d'attente doit être redéfinie pour répondre valablement à son objet de base, à savoir l'indemnisation d'un risque chômage.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à relever que pour un certain nombre de requérants faiblement qualifiés ou atteignant un certain âge, le reclassement externe sur le marché général du travail sera difficile et de ce fait la durée légale du paiement de l'indemnité de chômage risquera d'être dépassée.

Par conséquent, les deux chambres professionnelles plaident pour un fonctionnement efficace de la procédure externe, qui jouera un rôle important en vue d'une intégration des requérants.

Etant donné que le problème du reclassement externe sera lié à la situation de demande sur le marché du travail, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'attendent à un coût de financement élevé.

Pour toutes ces raisons, il est proposé que l'indemnité d'attente revêt le caractère d'une prestation de chômage, comme c'est le cas pour l'indemnité de compensation.

Par ailleurs, une procédure efficace de reclassement externe présuppose une responsabilisation accrue du requérant en vue de réaliser un effort de réinsertion sur le marché général de l'emploi.

1.5. La désresponsabilisation du travailleur demandeur d'un reclassement interne ou externe

Malgré l'objectif principal du présent projet de loi, à savoir la réinsertion par divers moyens sur le marché de l'emploi des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers doutent de l'efficacité du système à mettre en place, étant donné que le travailleur demandeur reste peu impliqué d'un point de vue personnel et sera largement désresponsabilisé dans tout ce qui touche à sa réinsertion professionnelle.

Dans le même ordre d'idées, toute la responsabilité en vue d'une réussite des procédures de reclassement interne ou externe incombe aux employeurs concernés, suite à l'appréciation des instances médicales, tout comme à la commission mixte, dont le fonctionnement reste encore à être précisé dans un règlement grand-ducal.

A cela doit être ajouté le fait que, malgré une soi-disant accélération des procédures voire un raccourcissement des délais de recours, les candidats retenus en vue d'un reclassement externe risquent à la longue de se trouver dans une position d'attente passive face aux propositions de reclassement externes et aux mesures de reconversion professionnelles faites par la commission mixte.

Une telle perspective pourrait rapidement faire échouer une réforme qui risquerait en pareil cas d'engendrer un accroissement rapide de personnes se voyant attribuer une indemnité d'attente.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers mettent également en garde dans ce contexte à ce que le critère médical à la base de toute décision d'incapacité de travail et donc de reclassement ne soit remplacé par un critère de plaçabilité sur le marché général de l'emploi.

1.6. Introduction d'une nouvelle procédure de reclassement pour indépendants

Les travailleurs indépendants frappés d'une invalidité ou d'une inaptitude par rapport à leur travail se trouvent dans une situation difficile non seulement en ce qui concerne leur propre condition, mais

encore en ce qui concerne leur entreprise alors qu'ils sont à la tête d'une entreprise artisanale ou commerciale ou agricole, d'un cabinet médical, d'une étude d'avocat, d'un bureau d'architecte etc., dont la survie dépend le plus souvent de leur activité professionnelle.

Sous la législation actuelle, l'indépendant qui pour des raisons médicales ne peut plus exécuter toutes les fonctions dans son entreprise, notamment certains travaux physiques, et qui veut dès lors centrer son activité professionnelle uniquement sur l'exécution de fonctions de management dans son entreprise, se retrouve dans une situation peu enviable qui ne lui laisse guère de choix, étant donné que le cadre légal actuel ne lui permet pas d'exécuter partiellement sa fonction de chef d'entreprise indépendant.

Dès lors deux situations peuvent se présenter:

- Soit il réalise une transmission de son entreprise à une personne ayant les qualifications requises et il termine son activité professionnelle de chef d'entreprise indépendant (sans présenter une demande en invalidité).
- Soit il se verra octroyer une „pension d'invalidité“ sur la base d'une décision favorable du Contrôle médical de la Sécurité Sociale et il devra en pareil cas également mettre un terme à son activité professionnelle d'indépendant.

Les raisons inhérentes à cette situation paradoxale se trouvent dans les dispositions du CAS.

Ainsi le CAS, par le biais de son article 187, dispose: „Est considéré comme atteint d'invalidité l'assuré qui, par la suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure, a subi une perte de sa capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes. L'octroi de la pension d'invalidité est subordonné à la condition que l'intéressé renonce au Luxembourg ou à l'étranger à toute activité non salariée soumise à l'assurance.“

Etant donné que le régime de la „pension d'invalidité“ ne sera pas réformé dans le cadre du projet de loi concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, la condition essentielle liée au fait de renoncer à toute activité non salariée soumise à l'assurance (c'est-à-dire celle dont le revenu professionnel dépasse un tiers du salaire social minimum par an) s'appliquera également à l'avenir à l'indépendant bénéficiaire d'une pension d'invalidité.

Par ailleurs, l'article 188 du CAS précise que: „la pension est suspendue si l'activité professionnelle est exercée par autrui pour le compte de l'assuré.“ Dès lors, en cas d'octroi d'une pension d'invalidité à l'indépendant, celui-ci ne peut engager une autre personne qui exécuterait l'activité professionnelle pour le compte du bénéficiaire de l'invalidité.

Finalement, le retrait de la pension d'invalidité est défini à l'article 193 du CAS qui dispose comme suit: „La pension d'invalidité est retirée si le bénéficiaire ne remplit plus les conditions prévues à l'article 187, ou s'il bénéficie de rémunérations provenant d'une activité salariée exercée au Luxembourg ou à l'étranger qui dépassent le plafond prévu à l'article 226, alinéa 1.“ L'alinéa 1 de l'article 226 se lit comme suit: „En cas de concours d'une pension de vieillesse anticipée allouée en vertu de l'article 184, alinéa 4 ou d'une pension d'invalidité avec des salaires, traitements ou indemnités pécuniaires versées au titre de l'assurance maladie-maternité et de l'assurance accidents, réalisés ou obtenus au Luxembourg ou à l'étranger, la pension est réduite dans la mesure où ces revenus dépassent ensemble avec la pension un plafond fixé à la moyenne des cinq salaires, traitements ou revenus annuels cotisables les plus élevés de la carrière d'assurance, si la pension est inférieure à ce plafond, et elle est réduite du montant de ces revenus si la pension est supérieure à ce plafond. Ce plafond ne peut être inférieur au montant de référence prévu à l'article 222 augmenté de vingt pour cent.“

Sur la base de la situation existante en matière de sécurité sociale et au vu du projet de loi concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle des salariés, il importe de traiter à l'avenir les questions suivantes:

- Par quel régime spécifique les chefs d'entreprises indépendants, à savoir surtout les patrons d'entreprises individuelles familiales, pourraient-ils être soutenus („incapacité de travail partielle“) en vue de leur permettre d'exécuter certaines fonctions managériales dans l'entreprise, tout en leur permettant de se retirer graduellement, en l'espace de plusieurs années de l'entreprise, et en transmettant ainsi certaines des fonctions de gestion à d'autres collaborateurs?
- Est-ce qu'un tel régime pourrait être institué par voie d'adaptation, voire d'extension des nouvelles dispositions contenues dans le projet de loi destiné aux salariés et prévoyant un reclassement interne et externe?

Il y a lieu de constater qu'un reclassement du non-salarié dans sa propre entreprise à une autre fonction se réduit à une hypothèse des plus théoriques. Les non-salariés doivent être admissibles à des prestations équivalentes à celles ouvertes aux salariés, mais contrairement aux précités, ils ne pourront quitter la profession exercée en dernier lieu, mais doivent y être maintenus, tout en l'exerçant à un degré moindre, avec des revenus professionnels réduits en conséquence, ces pertes étant à compenser.

Les solutions à mettre en œuvre en faveur des personnes frappées d'une invalidité ou d'une inaptitude doivent partant tenir compte de cette particularité qui les distingue des autres assurés de la sécurité sociale, en particulier des salariés. Il importe donc de permettre à ces personnes d'organiser le transfert de leur entreprise au bénéfice de l'ensemble de l'économie nationale et ce dans des conditions acceptables tant pour elles-mêmes que pour leur personnel.

Un tel régime spécifique à l'égard des chefs d'entreprise indépendants devrait par ailleurs respecter les dispositions du droit d'établissement, qui seraient à adapter le cas échéant pour tenir compte du cas exceptionnel d'incapacité partielle de l'indépendant sur la base d'une décision du contrôle médical de la sécurité sociale.

2. Commentaire des articles

2.1. Chapitre 1. – *Le reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail*

Concernant l'article 1

L'article sous rubrique définit le champ d'application du projet de loi sous avis.

Un reclassement à un autre poste de travail est prévu pour un travailleur salarié, au cas où ce dernier n'a pas été reconnu invalide au sens de l'article 187 du CAS. En pareil cas, l'incapacité pour exercer le dernier poste de travail est constatée par le contrôle médical de la sécurité sociale sur proposition du médecin du travail compétent. Le travailleur concerné peut soit bénéficier d'un reclassement interne, au sein de l'entreprise, soit d'un reclassement externe sur le marché du travail.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers peuvent approuver l'orientation telle qu'elle est proposée par la présente disposition.

Concernant l'article 2

Cet article, qui précise les modalités du reclassement, prévoit l'obligation de reclassement interne pour le cas où l'employeur concerné occupe régulièrement au moins 25 salariés et n'occupe pas déjà un (ou plusieurs) travailleur(s) handicapé(s) en vertu de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.

Par ailleurs, il est précisé que l'employeur ne peut pas licencier le salarié qui bénéficie d'une mesure de reclassement interne, à moins que l'employeur ne rapporte la preuve de l'impossibilité d'un reclassement interne.

Au cas où le reclassement interne comporte une diminution de la rémunération, l'assuré concerné a droit à une indemnité compensatoire, payée par le fonds pour l'emploi.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à mettre en évidence que le présent article doit être mis en relation avec la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail telle qu'elle a été réformée.

Celle-ci prévoit entre autres à l'article 19 que „le médecin (du travail) peut soumettre le travailleur à un examen médical ayant pour but d'apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi ou de déterminer l'opportunité d'une mutation, d'une réadaptation ou d'une adaptation du poste de travail“. Ladite loi précise également à l'article 22 que: „L'étude du poste doit porter sur les possibilités de mutation et de transformation du poste, justifiée par des considérations relatives notamment à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs et comporte des propositions pour l'adaptation du poste que l'employeur devra prendre en considération, le tout dans la mesure du possible. L'employeur ne pourra continuer à employer un travailleur à un poste pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin du travail. (...), l'employeur devra dans la mesure du possible affecter le travailleur déclaré inapte pour un poste à un autre poste de travail.“

Dès lors, il importe que le présent projet de loi tienne compte des efforts de réaffectation des salariés réalisés par l'employeur concerné dans le cadre de la loi modifiée du 17 juin 1994 sur les services de

santé au travail, faisant suite dans le contexte de ladite loi au constat fait par le médecin du travail de l'incapacité de certains salariés à occuper leur dernier poste de travail. Il va de soi que ces réaffectations devraient être assimilées à des reclassements internes tels que prévus par le présent projet de loi.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers approuvent le fait que le fonds pour l'emploi preste les indemnités compensatoires, ce qui limitera l'intervention des caisses de pension dans le cadre du présent projet de loi.

Tout en approuvant cette façon de procéder, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers suggèrent d'insérer, pour des raisons de clarté, le mot „interne“ à la suite du mot „reclassement“ au paragraphe (2), 2e alinéa, première phrase. Le texte serait ainsi libellé comme suit: „Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement *interne* peut demander, par simple requête ...“

Au paragraphe (2), 3e alinéa, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers suggèrent de libeller le texte comme suit: „Toutefois, les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'*expiration de plein droit* du contrat de travail à durée déterminée ...“

Au paragraphe (3), 1er alinéa, 2e phrase, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers suggèrent de libeller le texte comme suit: „Doivent être compris *dans les ancienne et nouvelle* rémunérations servant au calcul ...“

Concernant l'article 3

L'article sous rubrique définit les droits et obligations de l'employeur en cas de reclassement interne d'un travailleur incapable d'exercer son dernier poste de travail.

La commission mixte peut dispenser l'employeur du reclassement interne si ce dernier rapporte la preuve qu'un tel reclassement lui causerait des „préjudices graves“.

Au lieu d'employer le terme de „préjudices graves“, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers proposent de reformuler le paragraphe (1) comme suit: „*Nonobstant* les dispositions de l'article 2 paragraphe (1), la commission mixte, prévue à l'article 10, peut dispenser l'employeur du reclassement interne s'il rapporte la preuve qu'un tel reclassement *ne peut pas être réalisé pour des raisons économiques ou techniques*.“ Les deux chambres professionnelles sont d'avis qu'il s'agit de considérer les possibilités de reclassement interne en relation avec l'existence de postes disponibles dans l'entreprise devant correspondre aux capacités et aptitudes des salariés concernés.

Il va de soi que la procédure de reclassement est tributaire de la coopération entre le chef d'entreprise et le médecin du travail compétent. Ceci devrait permettre une appréciation circonstanciée du terme „raisons économiques ou techniques“.

Par ailleurs, l'employeur qui, sans avoir rapporté la preuve dont question ci-dessus, ne procède pas au reclassement interne, doit obligatoirement verser une taxe de compensation équivalente à 50% du salaire social minimum pendant une durée maximale de 24 mois au fonds pour l'emploi. En plus, le paiement de la taxe ne relève pas l'employeur de ses obligations prévues par la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Le contrat de travail peut être résilié d'un commun accord, si le travailleur est tenu de suivre des mesures de réhabilitation ou de reconversion pendant la période de protection contre le licenciement; dans ce cas, l'employeur est tenu au versement d'une indemnité correspondant aux salaires du travailleur pendant la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir, au versement d'une prime de départ ainsi que de la taxe de compensation.

Si pendant la période de protection contre le licenciement, le travailleur trouve un emploi auprès d'un autre employeur, l'ancien employeur est tenu au versement unique d'une indemnité équivalente à 12 mois de salaire au travailleur ou, le cas échéant, à la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à relever que le dernier alinéa du paragraphe (3) prévoit soit un versement unique d'une indemnité équivalente à 12 mois de salaire au travailleur, soit une indemnité correspondant à la période de protection contre le licenciement.

Concernant l'article 4

Cet article concerne les employeurs occupant moins de 25 salariés qui procèdent volontairement au reclassement interne et n'appelle pas de commentaires de la part des deux chambres professionnelles.

Il va de soi que les possibilités de reclassement interne restent toujours tributaires de l'existence de postes disponibles dans l'entreprise correspondant aux capacités et aptitudes des salariés concernés.

Concernant l'article 5

Le présent article précise que lorsque le reclassement interne est impossible, le reclassement se fait en externe sur le marché général du travail et le demandeur est inscrit obligatoirement auprès de l'ADEM („Service des travailleurs à capacité de travail réduite“). En pareil cas, une indemnité compensatoire est due.

Si, à la fin de la durée légale du paiement de l'indemnité de chômage, le travailleur concerné n'a pas pu être reclassé sur le marché général du travail, il touche une indemnité d'attente qui équivaut au montant de la pension d'invalidité à laquelle le salarié aurait normalement droit. L'indemnité d'attente est payée par l'organisme d'assurance pension.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se demandent pourquoi le financement de l'indemnité d'attente ne se fait en définitive pas par le fonds pour l'emploi plutôt que par les caisses de pension compétentes, étant donné que le reclassement externe est une mesure qui vise l'intégration de l'intéressé sur le marché général de l'emploi. Dans cet ordre d'idées, il aurait par ailleurs mieux valu de faire intervenir la solidarité nationale plutôt que de transférer la charge financière sur les caisses de pension.

Considérant le „consensus“ trouvé dans le cadre de l'accord tripartite, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers peuvent accepter la formule préconisée par les auteurs du présent projet de loi.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers renvoient par ailleurs aux remarques faites précédemment en rapport avec la définition et l'application de l'indemnité d'attente.

Concernant l'article 6

L'article sous rubrique indique qu'il faut au moins un délai d'une année avant qu'un nouveau reclassement interne puisse avoir lieu.

Cette disposition ayant pour but d'éviter une répétition des procédures dans des délais rapprochés n'appelle pas de commentaires spécifiques de la part de la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers.

Concernant l'article 7

Sont assimilés aux travailleurs handicapés, tels que définis dans la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, les salariés maintenus ou engagés dans l'entreprise à la suite de la procédure de reclassement interne ou externe.

La disposition prévoit par ailleurs que les employeurs peuvent bénéficier d'une bonification d'impôt sur le revenu lorsqu'ils emploient dans leur entreprise au moins une personne qui a fait l'objet d'un reclassement externe et interne.

A cet endroit, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à rappeler leur remarque faite à l'article 2 proposant de mettre en relation également l'article sous rubrique avec la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail telle qu'elle a été réformée.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers approuvent cet article qui tient compte des efforts de reclassement de l'employeur et qui définit en contrepartie un avantage en terme de bonification d'impôt qui a constitué un élément important du consensus trouvé au sein du Comité de coordination tripartite en 2001.

Concernant l'article 8

L'article en question donne au travailleur la possibilité d'engager les voies de recours en vue de l'obtention d'une pension d'invalidité telle que définie à l'article 187 du CAS.

L'article n'appelle pas de commentaires particuliers à part le fait que la deuxième phrase de l'article en question pourrait bénéficier d'une formulation plus claire.

Concernant l'article 9

Le champ d'application de la procédure et des modalités de reclassement du chapitre 1 est étendu par le biais de cette disposition aux travailleurs frontaliers.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers rappellent que la mesure proposée va au-delà de la réglementation communautaire actuelle, qui définit les prestations de chômage du pays d'emploi comme n'étant pas exportables dans le pays de résidence du travailleur.

2.2. Chapitre 2. – La commission mixte

Concernant l'article 10

L'article sous rubrique définit la composition et le domaine de compétence de la commission mixte, constituée sur une base tripartite auprès du Ministère du Travail et de l'Emploi.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que, pour des raisons de transparence, le règlement grand-ducal fixant le mode de désignation des membres, les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission mixte aurait dû être déposé par le Gouvernement en même temps que le présent projet de loi.

Concernant l'article 11

La commission mixte, saisie par le médecin du travail compétent, statue endéans les trente jours de la saisine sur les demandes présentées en vue d'un reclassement soit interne soit externe.

L'article sous rubrique précise par ailleurs que la commission mixte „peut“ prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement du travailleur.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment qu'il y a lieu de fixer au niveau du présent article, d'une façon exemplative, les critères qui doivent guider la commission mixte dans son appréciation quant à l'impossibilité pour une entreprise de reclasser un de ses travailleurs, tels que l'inexistence de postes de travail répondant à la capacité de travail résiduelle du travailleur, le coût élevé pour aménager un poste de travail en fonction de la capacité résiduelle etc.

Par ailleurs, le texte devrait souligner l'effort conjoint que sont appelés à faire le médecin du travail, d'une part, pour définir au cas par cas le poste correspondant à ladite capacité résiduelle de travail et le chef d'entreprise, d'autre part, qui est tenu de procéder à des investigations au sein de son entreprise afin de trouver un poste répondant à ce profil.

Concernant l'article 12

La décision de la commission mixte peut faire l'objet d'un recours devant le Conseil arbitral des assurances sociales et en appel devant le Conseil supérieur des assurances sociales.

L'article n'appelle pas de commentaires de la part de la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers.

2.3. Chapitre 3. – Modification du Code des assurances sociales

Concernant l'article 13

La disposition sous rubrique complète l'article 14 du CAS par un deuxième alinéa précisant qu'après une incapacité de travail persistant au-delà du mois en cours et des trois mois subséquents, c'est-à-dire au maximum quatre mois après la survenance de la maladie, la caisse de maladie fait procéder à un examen par le contrôle médical.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers suggèrent de libeller le texte comme suit: „... doit faire procéder au plus tard à l'expiration d'un délai comprenant ...“

Concernant l'article 14

La disposition sous rubrique complète l'article 15 du CAS par un nouvel alinéa 3 précisant que si, pour la pension d'invalidité, l'indemnité pécuniaire prend fin au moment où elle n'a plus de raison d'être, dans le cas du reclassement, l'indemnité pécuniaire de maladie prend fin le jour de la notification de la décision de la commission mixte.

L'article n'appelle pas de commentaires de la part de la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers.

Concernant l'article 15

L'article en question adapte l'article 55 du CAS à la nouvelle hypothèse de réinsertion des travailleurs présentant une incapacité de travail au niveau de leur dernier poste de travail.

Au paragraphe b), un alinéa 5 nouveau est ajouté, qui commence avec la phrase suivante: „Toute décision de suspension, de réduction ou de suppression de l’indemnité pécuniaire de maladie fait l’objet d’une décision conjointe du président et du vice-président du comité (...)“ de la caisse de maladie concernée.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d’avis qu’il s’agit en l’occurrence d’une formule tout à fait superfétatoire, étant donné les compétences liées du président et du vice-président du comité.

Concernant l’article 16

L’article sous rubrique complète l’article 187 du CAS par trois nouveaux alinéas, prévoyant, entre autres, à l’alinéa 2 que les critères pour l’appréciation médicale de l’état d’invalidité peuvent être précisés par règlement grand-ducal.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d’avis qu’il s’agit-là d’un instrument important en vue de garantir la maîtrise des critères de base, à savoir les aspects médicaux, qui devront constituer le fondement de l’ensemble de la procédure déterminant soit un état d’invalidité, soit un état d’incapacité de travail au dernier poste de travail.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers demandent aux autorités compétentes de formuler rapidement le projet de règlement grand-ducal requis en vue d’une entrée en vigueur concomitante avec le présent projet de loi.

Concernant l’article 17

L’article sous rubrique introduit un nouvel article 318bis du CAS qui prévoit que les décisions en matière d’incapacité de travail (maladie, accident invalidité) sont toujours communiquées à l’employeur.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers approuvent cette nouvelle procédure d’information au profit de l’employeur concerné, qui augmentera la transparence de la nouvelle procédure relative à l’invalidité ou au reclassement interne et externe.

2.4. Chapitre 4. – Modifications de la législation sur le contrat de travail

Concernant l’article 18

L’article en question modifie l’article 32 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail déterminant les cas dans lesquels le contrat de travail cesse de plein droit. La modification prévue y ajoute sous un nouveau point 3) „le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement externe“ ou, si l’intéressé a introduit un recours devant les juridictions sociales, „le jour de la confirmation de la décision de la commission mixte“ par les juridictions sociales.

La Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers se rallient au point de vue adopté par les auteurs du projet sous rubrique qui ne prévoit le dégageant de l’employeur de ses obligations en matière de contrat de travail qu’en cas de décision en vue d’un reclassement externe.

Toutefois les deux chambres professionnelles proposent par ailleurs qu’au lieu du „jour de la notification de la décision de la commission mixte“ il soit plutôt tenu compte du „jour de la prise d’effet de la décision de la commission mixte“.

Concernant l’article 19

L’article en question modifie l’article 35, paragraphe (3), point 2) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail en étendant la période de protection contre le licenciement en cas d’incapacité de travail pour l’employé privé à vingt-six semaines.

Cette modification de l’article sous rubrique entraîne sur ce point une harmonisation avec le régime ouvrier et attribue les mêmes garanties pour les deux catégories socioprofessionnelles, la procédure de réinsertion professionnelle devant se dérouler dans les mêmes conditions.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers acceptent cette extension de la période de protection qui évite que des employés se voient confrontés à des licenciements avant que la procédure de reclassement n’ait pu être déclenchée.

Concernant l'article 20

L'article sous rubrique précise que le contrat de travail du salarié est suspendu pendant la période se situant entre le jour de la saisine de la commission mixte par le médecin du travail et le jour de la notification de la décision de la commission mixte. Pour le cas où le travailleur introduit un recours devant les juridictions, le contrat de travail reste suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.

L'article sous rubrique ne donne pas lieu à des commentaires des deux chambres professionnelles.

Concernant l'article 21

L'article en question prévoit que les dispositions de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne.

Les auteurs du projet sous avis expliquent cette dérogation au droit commun par le fait que le reclassement interne présuppose un changement du poste de travail ou du régime de travail.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers proposent aux auteurs du projet sous rubrique de conserver également cette disposition dérogatoire dans un nouvel alinéa de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Concernant l'article 22

L'article sous rubrique dispose que les procédures en cas de reclassement externe du travailleur ne pourront pas porter préjudice à l'application de l'article 35 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail visant à régler la protection du travailleur contre le licenciement en cas d'incapacité de travail du salarié.

L'article ne donne pas lieu à des commentaires particuliers, sauf à relever le caractère incohérent du commentaire gouvernemental de cet article 22 qui parle de reclassement interne.

2.5. Chapitre 5. – Modification de la législation fiscale

Concernant l'article 23

L'article sous rubrique qui précise la possibilité pour l'employeur procédant à un reclassement interne de bénéficier du cumul de la bonification d'impôt et d'une des mesures prévues par la législation en matière de travailleurs handicapés ne donne pas lieu à des commentaires des deux chambres professionnelles.

2.6. Chapitre 6. – Modification de la législation sur le chômage

Concernant l'article 24

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers approuvent la présente disposition qui met à charge du fonds pour l'emploi et donc de la solidarité nationale les prestations attribuées aux travailleurs bénéficiaires reclassés, à savoir l'indemnité compensatoire ainsi que celles accordées sous la forme d'aides à l'employeur ayant procédé au reclassement.

La disposition sous rubrique abroge par ailleurs, pour des raisons de caractère personnel du droit, le paragraphe (2) de l'article 25 de loi modifiée du 30 juin 1976 prévoyant une réduction de l'indemnité de chômage, si le conjoint du bénéficiaire ou la personne avec laquelle il vit en communauté domestique dispose d'un revenu supérieur à 2,5 fois le salaire social minimum.

2.7. Chapitre 7. – Modification de la législation portant sur l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi

Concernant l'article 25

Les compétences de l'ADEM sont élargies au reclassement externe. Le nouveau service dénommé „Service des travailleurs à capacité de travail réduite“, qui remplit les fonctions d'orientation, de formation, de placement, de rééducation et de reclassement externe, sera intégré à l'ADEM.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à rappeler les critiques formulées à maintes reprises à l'égard du fonctionnement de l'ADEM, qui voit accroître ses responsabilités dans le contexte du présent projet de loi.

2.8. Chapitre 8. – Dispositions transitoires et finales

Concernant l'article 26

L'article sous rubrique permettra le recrutement de plusieurs magistrats et fonctionnaires au profit du contrôle médical de la sécurité sociale, du Conseil arbitral des assurances sociales et de l'ADEM.

L'article ne donne pas lieu à des commentaires particuliers.

Concernant l'article 27

Le présent projet de loi devra entrer en vigueur au plus tôt le premier jour du troisième mois suivant celui de la publication de la loi au Mémorial.

Ce délai semble très court vu les problèmes techniques que les institutions compétentes auront à résoudre à court terme pour mettre en place le système de reclassement interne et externe.

3. Conclusions

Après consultation de leurs ressortissants et sous réserve de la prise en considération des observations formulées dans le présent avis commun, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers marquent leur accord au projet de loi sous rubrique.

Document écrit de dépôt



Auteur : Aly Jaerling

Dag : 10. am Heemount 2002

Zil : Informatioun vun de Rentner

Motioun

D'Deputéiertechamber,

stellt fest, datt d'Pensiounen vum Juli mat deenen de 5. Juni gestëmmt
Augmentatiounen ausbezuelt goufen ;

stellt fest, datt dës Pensiounen ouni weider Explicatioun ausbezuelt goufen ;

stellt fest, datt dëse Mangel un Transparenz eng Onmass – berechtigt –
Nofroen mat sech gezunn huet ;

iwwerzeegt dovun, datt de Bierger e Recht op objektiv an novollzéibar
Informatiounen huet, wat d'Zesummesëtzong vu senger Rent ugeet ;

fuerdert d'Regierong op

de Rentner, mat all Ännerong vun hire Renten, e Blad mat détailléierten a
verständlechen Informatiounen iwwert d'Zesummesëtzong vun der jeweiliger
Rent an hirem Berechnungsmodus zoukommen ze loossen.

JAERLING

J. COLOMBERA

R. REBLEN

J. P. KROPP

F. REISEN

4872

MEMORIAL

**Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg**



MEMORIAL

**Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg**

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N°76

30 juillet 2002

Sommaire

INCAPACITÉ DE TRAVAIL ET RÉINSERTION PROFESSIONNELLE

Loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle . . . page 1668

Loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 10 juillet 2002 et celle du Conseil d'Etat du 19 juillet 2002 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons :

Chapitre 1. - Le reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail

Art. 1^{er}. Le travailleur salarié, affilié au titre de l'article 171, alinéa 1, sous 1), 5), 8), 11) et 12) du Code des assurances sociales et remplissant les conditions de stage prévues à l'article 186 du même code, qui n'a pas été reconnu invalide au sens de l'article 187 du Code des assurances sociales mais qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure présente une incapacité pour exercer son dernier poste de travail, bénéficie soit d'un reclassement interne, soit d'un reclassement externe.

Le reclassement interne consiste dans un reclassement au sein de l'entreprise, éventuellement à un autre poste ou à un autre régime de travail. Le reclassement externe consiste dans un reclassement sur le marché du travail.

Art. 2. (1) A l'obligation de reclasser le travailleur visé à l'article 1^{er}, l'employeur qui occupe régulièrement plus de vingt-cinq salariés et qui ne répond pas aux obligations prévues à l'article 5 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.

(2) Sont à considérer nuls et sans effet le licenciement notifié par l'employeur, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable du travailleur, à partir du jour de la notification à l'employeur de la décision de l'obligation de procéder au reclassement interne jusqu'à l'expiration du douzième mois qui la suit.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article 29, paragraphe (4) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Toutefois, les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

(3) Au cas où le reclassement interne comporte une diminution de la rémunération, l'assuré a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre l'ancienne rémunération et la nouvelle rémunération. Doivent être compris dans l'ancienne rémunération servant au calcul de l'indemnité compensatoire, les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et les suppléments courants, à l'exclusion toutefois des rémunérations pour heures supplémentaires et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés. La gratification et le treizième mois sont mis en compte à raison d'un douzième par mois. L'ancienne rémunération prise en compte ne peut dépasser le maximum cotisable prévu à l'article 241, alinéa 3 du Code des assurances sociales.

L'indemnité compensatoire est payée par le Fonds pour l'emploi. L'indemnité compensatoire est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.

Art. 3. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article 2 paragraphe (1), la commission mixte, prévue à l'article 10, peut dispenser l'employeur du reclassement interne s'il rapporte la preuve qu'un tel reclassement lui causerait des préjudices graves.

(2) L'employeur qui, sans y être autorisé par la commission mixte, refuse d'opérer le reclassement interne, est tenu à verser une taxe de compensation équivalant à cinquante pour cent du salaire social minimum pendant une durée maximale de vingt quatre mois au fonds pour l'emploi. Le paiement de la taxe ne relève pas l'employeur de ses obligations prévues par la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

(3) Toutefois, le contrat de travail peut être résilié d'un commun accord si le travailleur est tenu de suivre des mesures de réhabilitation ou de reconversion pendant la période de protection contre le licenciement suite au refus de l'employeur d'opérer le reclassement interne.

Dans ce cas, l'employeur est tenu au versement d'une indemnité correspondant aux salaires du travailleur pendant la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir tout comme au versement d'une prime correspondant aux indemnités prévues par la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

En outre, l'employeur est tenu de verser la taxe de compensation prévue au paragraphe (2) ci-dessus.

En cas de reprise par le travailleur d'un emploi auprès d'un nouvel employeur, l'ancien employeur est tenu au versement unique d'une indemnité équivalant à douze mois de salaire au travailleur ou, le cas échéant, à la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir.

Art. 4. Si un employeur, qui ne relève pas de l'obligation de reclassement prévue à l'article 2, paragraphe (1), procède au reclassement interne d'un travailleur visé à l'article 1er, l'indemnité compensatoire est due d'après les modalités prévues par l'article 2, paragraphe (3).

Art. 5. (1) Lorsqu'un reclassement interne s'avère impossible, le travailleur visé à l'article 1er est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès du Service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'Administration de l'Emploi, conformément aux dispositions de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; (2) réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet en vue d'un reclassement externe.

En cas de reclassement externe, opéré par le Service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'Administration de l'emploi, l'indemnité compensatoire est due d'après les modalités prévues par l'article 2, paragraphe (3). Toutefois, les indemnités de chômage éventuellement versées avant le reclassement externe ne sont pas prises en considération pour le calcul de l'ancienne rémunération.

(2) Si, au terme de la durée légale du paiement de l'indemnité de chômage, le travailleur visé à l'article 1er n'a pu être reclassé sur le marché du travail ordinaire, il bénéficie d'une indemnité d'attente, dont le montant correspond à la pension d'invalidité à laquelle il aurait eu droit. L'indemnité d'attente est à charge de l'organisme d'assurance pension compétent.

Pendant la durée du bénéfice de l'indemnité d'attente, le bénéficiaire doit rester inscrit comme demandeur d'emploi auprès du Service des travailleurs à capacité réduite de l'Administration de l'emploi et être disponible pour le marché du travail.

Les articles 187, alinéa 5, 188, 189, 192, 193, alinéa 2 et 194 et pour autant que de besoin les autres dispositions du livre III du Code des assurances sociales sont applicables à l'indemnité d'attente.

Art. 6. Il ne peut être procédé à un nouveau reclassement d'un travailleur endéans l'année suivant la décision d'un premier reclassement.

Art. 7. (1) Les bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe sont assimilés aux travailleurs handicapés aux fins de l'obligation prévue à l'article 5 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.

(2) Les mesures prévues par la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés sont applicables aux bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe.

(3) Les dispositions de la loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs s'appliquent aux contribuables qui ont procédé au reclassement interne d'un travailleur ou embauché dans leur entreprise un bénéficiaire d'un reclassement externe.

Art. 8. L'assuré peut, sans préjudice de l'application des mesures prévues dans le cadre de la présente loi, exercer les voies de recours contre la décision prise sur base de l'article 187 du Code des assurances sociales. L'exercice d'un tel recours ne cause pas préjudice en ce qui concerne son aptitude au travail ou sa disponibilité pour le marché du travail au regard de l'article 13 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet ou de la loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit au revenu minimum garanti et au regard de l'article 6 b) de la loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

Art. 9. Aux fins de l'application des articles 1 à 8 de la présente loi, les travailleurs frontaliers sont assimilés aux travailleurs résidents.

Chapitre 2. - La commission mixte

Art. 10. Il est institué une commission mixte auprès du ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi. Elle décide le reclassement interne ou externe des travailleurs.

La commission mixte se compose :

- de deux délégués représentant les assurés;
- de deux délégués des employeurs;
- d'un délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale;
- d'un délégué de la Direction de la santé, division de la santé au travail;
- d'un délégué du ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi;
- d'un délégué de l'Administration de l'emploi.

Le mode de désignation et d'indemnisation des membres, les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission sont déterminés par règlement grand-ducal.

La commission mixte peut s'adjoindre des experts.

La commission est assistée dans sa mission par une cellule administrative.

Art. 11. La commission mixte, saisie par le médecin de travail compétent statue endéans les trente jours de sa saisine sur les demandes qui lui sont présentées en vue du reclassement soit interne, soit externe d'un travailleur.

La commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement d'un travailleur.

Art. 12. La décision de la commission mixte est susceptible d'un recours devant le Conseil arbitral des assurances sociales dans un délai de quarante jours à partir de la notification de la décision. Les articles 293 et 294 du Code des assurances sociales sont applicables par analogie.

Chapitre 3. - Modifications du Code des assurances sociales

Art. 13. L'article 14 du Code des assurances sociales est complété par l'alinéa 2 libellé comme suit :

« La caisse de maladie doit faire procéder au plus tard dans un délai comprenant le mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents à un examen médical de l'assuré par le Contrôle médical de la sécurité sociale qui détermine si l'incapacité de travail pour cause de maladie persiste. »

Les alinéas 2 et 3 actuels deviennent les alinéas 3 et 4 nouveaux.

Art. 14. L'article 15 du Code des assurances sociales est complété par un alinéa 3 :

« L'indemnité pécuniaire découlant d'une activité exercée avant la constatation de l'incapacité d'exercer le dernier poste de travail prend fin le jour de la notification de la décision de la commission mixte sur le reclassement en application de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle. »

Art. 15. L'article 55 du Code des assurances sociales est modifié comme suit :

a) L'alinéa 2, deuxième tiret prend la teneur suivante :

« - de prendre les décisions individuelles, sans préjudice de l'article 55, alinéas 4 et 5 en matière de prestations à l'exclusion de celles concernant les prestations prises directement en charge par l'Union des caisses de maladie; »

b) A la suite de l'alinéa 4 actuel, il est inséré un alinéa 5 nouveau ayant la teneur suivante :

« Toute décision de suspension, de réduction ou de suppression de l'indemnité pécuniaire de maladie fait l'objet d'une décision conjointe du président et du vice-président du comité. En cas de désaccord entre le président et le vice-président, le comité directeur statuera endéans la huitaine. Cette décision est acquise à défaut d'un recours introduit par l'intéressé devant le Conseil arbitral des assurances sociales endéans les quinze jours à partir de la notification de la décision. Le Conseil arbitral statue endéans les trente jours de la saisine. Le jugement est exécutoire par provision. Il est susceptible d'appel endéans les quinze jours à partir de la notification du jugement. Le Conseil supérieur des assurances sociales statue endéans les trente jours de la saisine. Les articles 83, 293 et 294 sont applicables par analogie ».

Les alinéas 5 et 6 actuels deviennent les alinéas 6 et 7 nouveaux.

Art. 16. L'article 187 du Code des assurances sociales est complété par les alinéas 2 à 4 nouveaux libellés comme suit :

« Les critères pour l'appréciation médicale de l'état d'invalidité peuvent être précisés par règlement grand-ducal, le Collège médical, le Contrôle médical de la sécurité sociale et la Direction de la santé, service de la santé au travail, demandés en leurs avis.

Si le Contrôle médical de la sécurité sociale constate que les conditions prévues à l'alinéa 1 du présent article ne sont pas remplies, il saisit le médecin du travail compétent en application de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail, qui apprécie endéans les quinze jours si l'assuré est incapable d'exercer son dernier poste de travail, auquel cas, l'assuré peut bénéficier des mesures prévues au chapitre 1 de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.

Si le médecin du travail estime que l'intéressé est capable d'exercer son dernier poste ou régime de travail, il retourne le dossier avec son avis motivé au Contrôle médical de la sécurité sociale.»

L'alinéa 2 actuel devient l'alinéa 5 nouveau.

Art. 17. A la suite de l'article 318, le Code des assurances sociales est complété par un article 318 bis ayant la teneur suivante :

« **Art. 318 bis.** Les décisions prises en application des articles 9 à 16, 97, alinéa 2, sous 2° et 3°, 187 du présent code ainsi que celles prises en application de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle sont communiquées en copies à l'employeur par simple lettre à la poste. »

Chapitre 4. - Modifications de la législation sur le contrat de travail

Art. 18. A l'article 32 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, il est ajouté un nouveau point 3) qui prend la teneur suivante:

« 3) pour le travailleur qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement externe ou en cas de recours introduit par le travailleur conformément à l'article 12 de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, le jour de la confirmation de la décision de la commission mixte ».

Art. 19. L'article 35, paragraphe (3), point 2) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail est modifié comme suit :

« 2) pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail de l'employé privé; l'employé privé a droit, pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents, au maintien intégral de son traitement et des autres avantages résultant de son contrat de travail. »

Art. 20. Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant la période se situant entre le jour de la saisine de la commission mixte par le médecin du travail en application de l'article 11 de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle et le jour de la notification de la décision de la commission mixte. En cas de recours introduit par le travailleur conformément à l'article 12 de la présente loi, le contrat de travail reste suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.

Art. 21. Les dispositions de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne au sens de la présente loi.

Art. 22. Les procédures en cas de reclassement externe au sens de la présente loi ne sauraient porter préjudice à l'application de l'article 35 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Chapitre 5. - Modifications de la législation fiscale

Art. 23. L'article 3 de la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs est complété par un quatrième alinéa nouveau qui prend la teneur suivante:

« Par dérogation à l'alinéa qui précède, l'employeur qui a procédé à un reclassement du travailleur au titre de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle peut bénéficier du cumul de la bonification d'impôt et d'une des mesures prévues par la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.»

Chapitre 6. - Modifications de la législation sur le chômage

Art. 24. 1° L'article 2, paragraphe (1) de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est complété par les numéros suivants :

« 35. de l'octroi d'une indemnité compensatoire visée à l'article 2, paragraphe (3) de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle

36. de l'octroi aux employeurs des aides prévues à l'article 7, paragraphes (2) et (3) de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle

37. la prise en charge des frais résultant de l'application des mesures de réhabilitation ou de reconversion prévues à l'article 11 de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle. »

2° A l'article 25 de la même loi, le paragraphe 2 est abrogé et au paragraphe 3, le bout de phrase » des dispositions des paragraphes 1. et 2. « est à remplacer par : « des dispositions du paragraphe 1er ».

Chapitre 7. - Modifications de la législation portant sur l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi

Art. 25. (1) L'article 2 paragraphe (2) de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi est complété par le point i) suivant :

«i) assurer l'orientation, la formation, le placement, la rééducation, le reclassement externe des travailleurs à capacité de travail réduite.»

(2) Est ajouté un nouvel article 28 bis qui prend la teneur suivante:

« **Article 28 bis:** (1) Le Service des travailleurs à capacité de travail réduite est intégré comme service à l'Administration de l'emploi.

(2) L'orientation, la formation, le placement, la rééducation, le reclassement externe sont assurés par le service des travailleurs à capacité de travail réduite. »

Chapitre 8. - Dispositions transitoires et finales

Art. 26. Par dérogation aux nombres limites inscrits dans la loi budgétaire pour l'exercice 2002, il peut être procédé à l'engagement :

- de trois fonctionnaires dans la carrière du médecin-conseil et d'un fonctionnaire dans la carrière du rédacteur pour les besoins du Contrôle médical de la sécurité sociale;
- d'un juge, de trois fonctionnaires dans la carrière du médecin-conseil et de deux fonctionnaires dans la carrière du rédacteur pour les besoins du Conseil arbitral des assurances sociales;
- d'un médecin du travail, de deux psychologues, de deux assistants sociaux, de deux éducateurs gradués et de huit fonctionnaires dans la carrière du rédacteur pour les besoins de l'Administration de l'emploi.

Art. 27. La présente loi entre en vigueur le premier jour du troisième mois suivant celui de sa publication au Mémorial.

Toutefois, les travailleurs visés à l'article 1er, auxquels le bénéfice de la pension d'invalidité a été refusé dans l'année précédant la date de la mise en vigueur de la présente loi, peuvent bénéficier à partir de cette mise en vigueur des dispositions des articles 2, paragraphe (3), 4, 5 et 8 d'après les conditions et modalités y prévues; l'article 7 est applicable.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre de la Santé
et de la Sécurité sociale,*
Carlo Wagner

*Le Ministre du Travail
et de l'Emploi,*
François Biltgen

Le Ministre des Finances,
Jean-Claude Juncker

*Le Ministre du Trésor,
et du Budget,*
Luc Frieden

Cabasson, le 25 juillet 2002.
Henri

Doc. parl. 4872; sess. ord. 2001-2002.