



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 6555

Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

Date de dépôt : 14-03-2013

Date de l'avis du Conseil d'État : 26-03-2014

Auteur(s) : Monsieur Mars Di Bartolomeo, Ministre de la Sécurité sociale

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
29-07-2015	Résumé du dossier	Résumé	<u>4</u>
14-03-2013	Déposé	6555/00	<u>7</u>
30-05-2013	1) Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (17.5.2013) 2) Avis de la Chambre des Salariés (16.5.2013)	6555/01	<u>40</u>
27-09-2013	1) Avis de la Chambre des Métiers (11.9.2013) 2) Avis de la Chambre Commerce (11.9.2013)	6555/02	<u>81</u>
26-03-2014	Avis du Conseil d'Etat (25.3.2014)	6555/03	<u>108</u>
11-07-2014	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale	6555/04	<u>119</u>
03-11-2014	Avis complémentaire de la Chambre des Salariés (15.10.2014)	6555/05	<u>147</u>
12-11-2014	Avis complémentaire du Conseil d'Etat (11.11.2014)	6555/06	<u>190</u>
01-07-2015	Rapport de commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Rapporteur(s) :	6555/07	<u>195</u>
09-07-2015	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°46 Une demande de dispense du second vote a été introduite	6555	<u>236</u>
21-07-2015	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (21-07-2015) Evacué par dispense du second vote (21-07-2015)	6555/08	<u>239</u>
29-06-2015	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (25) de la reunion du 29 juin 2015	25	<u>242</u>
11-05-2015	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (20) de la reunion du 11 mai 2015	20	<u>245</u>
01-04-2015	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (16) de la reunion du 1 avril 2015	16	<u>286</u>
09-07-2014	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (11) de la reunion du 9 juillet 2014	11	<u>296</u>
30-06-2014	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (10) de la reunion du 30 juin 2014	10	<u>301</u>
25-06-2014	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (09) de la reunion du 25 juin 2014	09	<u>315</u>
28-05-2014	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (08) de la reunion du 28 mai 2014	08	<u>328</u>
09-07-2015	Etablissement d'un bilan sur les dispositions contenues dans la nouvelle loi relative au	Document écrit de dépôt	<u>345</u>

Date	Description	Nom du document	Page
	reclassement et introduction d'un projet de loi prévoyant le maintien du contrat de travail en cas de maladie p [...]		
09-07-2015	Etablissement d'un bilan sur les dispositions contenues dans la nouvelle loi relative au reclassement et introduction d'un projet de loi prévoyant le maintien du contrat de travail en cas de maladie p [...]	Document écrit de dépôt	<u>347</u>
27-07-2015	Publié au Mémorial A n°143 en page 2946	6555	<u>349</u>

Résumé

Projet de loi 6555
portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale
concernant le dispositif du reclassement interne et externe

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

en droit de saisir la Commission mixte en vue d'un reclassement professionnel externe avec accès éventuel au statut spécifique du reclassé professionnel externe.

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

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

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

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

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

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

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

*

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

6555/00

N° 6555

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

PROJET DE LOI

**portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale
concernant le dispositif du reclassement interne et externe**

* * *

(Dépôt: le 14.3.2013)

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (8.3.2013).....	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi.....	10
4) Commentaire des articles.....	20

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration et de Notre Ministre de la Sécurité Sociale et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique.— Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration et de Notre Ministre de la Sécurité Sociale sont autorisés à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe.

Palais de Luxembourg, le 8 mars 2013

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Immigration,*

Nicolas SCHMIT

HENRI

Le Ministre de la Sécurité Sociale,

Mars DI BARTOLOMEO

*

EXPOSE DES MOTIFS

1. INTRODUCTION

A la suite d'un arrêt de la Cour de cassation du 28 novembre 1996 qui a mis en place une interprétation restrictive des conditions d'attribution de la pension d'invalidité en exigeant une incapacité pour toute occupation sur le marché général de l'emploi, le législateur a, dans le double but d'améliorer la protection sociale des assurés incapables d'exercer la profession qu'ils ont exercé en dernier lieu et de maintenir un maximum de salariés sur le marché du travail, relevé le défi de coordonner les dispositions protectrices du droit du travail avec les procédures interférentes relevant du Code de la sécurité sociale et a mis en place, par la loi du 25 juillet 2002, un dispositif nouveau de réinsertion professionnelle interne dans l'entreprise initiale ou externe sur le marché du travail.

Dans l'application pratique de ladite loi, il a dû être constaté que l'effet accélérateur escompté de la détermination du système de prise en charge approprié ne s'est pas mise en place, de sorte que le législateur a, par deux lois successives du 21 décembre 2004 et du 1er juillet 2005, procédé à une révision de la procédure de reclassement professionnel permettant une prise en charge appropriée des incapacités de travail de longue durée, une accélération et une meilleure coordination des procédures respectives.

Néanmoins, la progression faramineuse du nombre des cas, qui en fin de procédure n'ont pas pu être reclassés, est un indicateur irréfutable pour prouver que le système actuellement en place, bien que amélioré en cours de route, reste loin d'être parfait et demande à nouveau d'être révisé.

La présente loi a pour objet:

- d'accélérer les procédures relatives au reclassement professionnel, notamment par l'introduction d'une deuxième voie d'accès parallèle;
- de renforcer la protection de l'assuré, tant que l'incapacité au dernier poste de travail subsiste, par l'attribution d'un statut spécifique de personne en reclassement professionnel externe;
- de mettre en place une procédure de réévaluation périodique par le médecin du travail visant un meilleur suivi des capacités de travail de la personne en reclassement professionnel;
- de procéder à une coordination plus efficace des différents intervenants et de rendre plus transparents et rapides les procédures et processus décisionnels à parcourir par l'assuré;
- d'améliorer le placement du salarié, tout en prenant soin de ne pas exclure du marché de travail de façon prématurée les salariés encore aptes à travailler;
- de coordonner les voies de recours;
- de créer une indemnité professionnelle d'attente cotisable, en prolongement du droit aux prestations de chômage, en lieu et place de l'indemnité d'attente, prestation non reconnue à l'étranger et constituant un élément étranger, de par sa nature de pension, au système de réinsertion professionnelle dès son implémentation.

*

2. EVOLUTION DU CONTEXTE LEGAL

L'article 187 du Code de la sécurité sociale, dans sa teneur actuelle, dispose que „*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*“. L'arrêt du 28 novembre 1996 de la Cour de cassation dans l'affaire T. c/ EVI a précisé que pour être considéré comme invalide il ne suffit pas d'être inapte pour son dernier poste de travail, mais que l'appréciation doit être faite en prenant en considération les forces et aptitudes de l'intéressé sur le marché général de l'emploi. Compte tenu de la pratique administrative à la suite de cette jurisprudence le nombre des attributions de pensions d'invalidité a régressé sensiblement. Or, les personnes auxquelles la pension était refusée, alors qu'elles présentaient certes une incapacité de travail pour leur dernier poste de travail, mais non pas une incapacité sur le marché du travail, risquaient de ne plus être couvertes par le système de protection sociale.

Dans le but d'améliorer le système de protection des assurés incapables de travailler et de maintenir un maximum de personnes sur le marché du travail, la *loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité*

de travail et la réinsertion professionnelle a permis de mieux coordonner les différents instruments juridiques entrant en ligne de compte, en accélérant d'un côté 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 actuel 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.

A cet effet, les procédures de reclassement interne ou externe sont déclenchées suite au refus de la demande en invalidité introduite par l'assuré et au constat de l'incapacité de travail pour le dernier poste de travail par le médecin du travail. Une Commission mixte est chargée de diriger les concernés vers un autre poste de travail à l'intérieur de l'entreprise (reclassement interne) ou par l'intermédiaire de l'Administration de l'emploi sur le marché du travail (reclassement externe). La loi prévoit des indemnités de chômage en attendant un reclassement externe et des indemnités compensatoires pour pallier à des pertes de salaire éventuelles inhérentes à un nouvel emploi. Une indemnité d'attente, correspondant à la pension d'invalidité, est allouée à l'expiration du droit aux allocations de chômage complet.

L'application pratique de la loi du 25 juillet 2002 a révélé deux faiblesses majeures, le travailleur préfère prolonger au maximum son droit à l'indemnité pécuniaire de maladie, correspondant au montant intégral de son revenu précédent et par conséquent il n'introduit que tardivement sa demande en invalidité, ce qui le situe ainsi en dehors de la période de protection légale contre le licenciement. Non seulement l'application des dispositions de reclassement s'avère alors impossible, mais encore un coût supplémentaire annuel substantiel est généré à charge de l'assurance maladie.

Par la *loi du 21 décembre 2004 modifiant 1. le Code des assurances sociales 2. la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail* le législateur a voulu améliorer la gestion de la prise en charge de l'incapacité de travail par les différents intervenants. Afin d'écourter la procédure, la loi exige un rapport circonstancié du médecin traitant au plus tard pour la dixième semaine d'incapacité, au cours d'une période de référence de vingt semaines, permettant ainsi au Contrôle médical de la sécurité sociale d'orienter mieux l'assuré vers le système de prise en charge adéquat.

La loi du 1er juillet 2005 modifiant 1. la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle 2. le Code des assurances sociales 3. la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail 4. 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 5. la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet 6. la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs a élargi le cercle des bénéficiaires à ceux qui ne remplissent plus les conditions et qui de ce fait perdent le bénéfice d'une pension d'invalidité. En outre ont été précisés les procédures et le rôle de chaque intervenant lors des différentes étapes des reclassements interne et externe ainsi que les droits et obligations des salariés et des employeurs concernés.

*

3. APERÇU DÉTAILLÉ DES DISPOSITIONS LÉGALES DES LOIS DU 25 JUILLET 2002, DU 21 DÉCEMBRE 2004 ET DU 1^{er} JUILLET 2005

Avant l'arrêt du 28 novembre 1996 de la Cour de cassation dans l'affaire T. c/ EVI, l'interprétation de l'article 187 du Code des assurances sociales attestait l'invalidité à tout assuré qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure, n'était plus capable d'exercer la profession qu'il avait en dernier lieu ou qui était incapable d'exercer une autre profession correspondant à ses forces et aptitudes. Il suffisait que l'une de ces conditions était remplie pour donner droit à une pension d'invalidité.

L'arrêt prémentionné a retenu que le critère de l'invalidité doit requérir la double condition de l'incapacité constatée pour le dernier poste de travail et de l'incapacité d'exercer toute autre profession correspondant aux forces et aptitudes de l'assuré sur le marché général de l'emploi. Consécutivement à cette jurisprudence, le nombre des attributions de pensions d'invalidité a sensiblement régressé, les assurés tâchant d'abord à épuiser le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie avant de présenter une demande en obtention de la pension d'invalidité.

Le refus de la demande de la pension d'invalidité pouvait mettre le requérant dans une situation extrêmement précaire. En effet, la période de protection légale contre le licenciement de 26 semaines révolue, le contrat de travail a souvent été résilié. En cas de litige au sujet de l'invalidité, l'assuré n'avait pas droit aux indemnités de chômage alors que par son recours il invoquait son inaptitude pour le marché du travail. Le droit aux indemnités pécuniaires épuisé, il ne restait que le recours au revenu minimum garanti.

3.1. Dispositions de la loi du 25 juillet 2002

Les mesures mises en oeuvre par la loi du 25 juillet 2002 visent d'un côté d'accélérer les procédures prévues par le Code des assurances sociales en coordination avec les règles protectrices du Code du droit de travail et d'améliorer le dispositif de protection existant, par des mesures de réinsertion professionnelle au profit de ceux qui se voient refuser la pension d'invalidité, tout en présentant une incapacité de travail par rapport à leur dernier poste de travail.

Le système de protection mis en place connaît différentes étapes:

– *Congé de maladie de longue durée*

Le travailleur se trouvant en congé de maladie prolongé 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 (CMSS) (délai choisi initialement de manière à assurer un traitement identique des ouvriers et des employés privés).

Suite à cet examen les constatations suivantes sont possibles:

- Le CMSS constate que le travailleur est encore malade, de sorte que son indemnité de maladie est prolongée; il sera convoqué à nouveau à une date ultérieure par le CMSS.
- Le CMSS 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 de l'indemnité pécuniaire de maladie. 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 est invité d'introduire une demande en obtention d'une pension d'invalidité.

Demande en obtention de la pension d'invalidité

La caisse de pension compétente saisit le CMSS pour examen, qui peut donner lieu:

- à la constatation de l'état d'invalidité, de manière à ce que l'assuré obtienne sa pension d'invalidité et que son contrat de travail cesse de plein droit;
- à la constatation que l'intéressé n'est pas invalide et le CMSS adresse le dossier au Service de santé au travail (SST) compétent pour statuer endéans quinze jours s'il y a oui ou non une incapacité pour le dernier poste de travail.

Si le médecin du travail du SST ne constate pas l'incapacité du travailleur pour le dernier poste de travail, il retourne le dossier avec son avis motivé au CMSS qui saisit en principe la caisse de maladie en vue de la cessation de l'indemnité pécuniaire de maladie.

Si par contre l'incapacité du travailleur pour le dernier poste de travail est constatée par le médecin du travail, il saisit la Commission mixte et la procédure de reclassement proprement dite est déclenchée.

Reclassement interne/externe

La Commission mixte (CM) a été instituée auprès du ministère du Travail et de l'Emploi. Elle se compose de deux délégués des assurés; de deux délégués des employeurs; d'un délégué du CMSS; 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 et d'un délégué de l'Administration de l'emploi (ADEM). La CM peut s'adjoindre des experts. 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. Le délai endéans lequel la CM doit définitivement statuer sur les dossiers de reclassement est de 30 jours à partir de sa saisine par le médecin du travail.

Reclassement interne

Le reclassement interne révèle un caractère obligatoire pour toutes les entreprises occupant au moins 25 salariés et qui n'ont pas encore suffi à leur obligation légale en matière d'embauche de travailleurs handicapés (voir section 3.3.3).

En cas de reclassement interne, 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 CM. Le travailleur a droit à une indemnité compensatoire, représentant la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération, indemnité qui est prise en charge par le Fonds pour l'emploi. La considération de l'ancienne rémunération est plafonnée au montant de cinq fois le salaire social minimum. Dans le cadre du reclassement obligatoire, le salarié bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement pendant une année.

L'employeur qui procède à un reclassement interne a droit aux aides prévues en matière d'embauche de travailleurs handicapés et à une bonification d'impôt. Dans le cas d'un reclassement volontaire il peut même cumuler les deux mesures. L'employeur qui, malgré son obligation, ne procède pas au reclassement interne de son salarié, doit obligatoirement verser une taxe de compensation au Fonds pour l'emploi. Il sera toujours tenu compte de ses obligations telles qu'elles sont prévues par les dispositions légales en matière de contrat de travail, c'est-à-dire, le respect des délais de préavis et, le cas échéant, le paiement d'une indemnité de départ. L'employeur n'a pas besoin de procéder à un reclassement au sein de son entreprise s'il peut rapporter la preuve qu'un tel reclassement lui cause des préjudices graves. Par préjudices graves, il y a lieu d'entendre notamment des conséquences financières et économiques qui pourraient mettre en danger la survie même de l'entreprise. Il appartient à la CM d'accorder une telle dispense à l'employeur.

Le contrat de travail est suspendu durant la période se situant entre la saisine de la CM et le jour de la notification de la décision et, en cas de recours, jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.

– Reclassement externe

Si un reclassement interne ne peut être effectué au sein de l'entreprise la CM décide le reclassement externe. Le travailleur est alors inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM et a droit aux indemnités de chômage. A cette fin la loi a créé le Service des travailleurs à capacité de travail réduite (STCTR) auprès de l'ADEM qui assure l'orientation, la formation, le placement, la rééducation et le reclassement externe de l'assuré. Le STCTR oriente les assurés vers les mesures d'activation à l'emploi et essaie de leur fournir un emploi approprié, correspondant à leurs 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 est calculée sur base de l'ancienne rémunération plafonnée du travailleur sans prise en compte du montant des indemnités de chômage touchées entre-temps.

– Indemnité d'attente

Si le travailleur n'a pu être reclassé sur le marché général de l'emploi pendant la durée légale du paiement de l'indemnité de chômage complet, il a droit à une indemnité d'attente, prise en charge par l'assurance pension, 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 aussi longtemps qu'un emploi approprié ne peut lui être trouvé. L'indemnité d'attente est soumise aux mêmes conditions de retrait et aux mêmes dispositions anticumul que la pension d'invalidité.

3.2. Modifications introduites par les lois du 21 décembre 2004 et du 1er juillet 2005

Les modifications contenues dans les lois du 21 décembre 2004 et du 1er juillet 2005, qu'on ne saurait dissocier, visent le Code des assurances sociales dans ses livres I (assurance maladie), II (assu-

rance accidents) et III (assurance pension), la législation sur le contrat de travail, sur l'organisation et le fonctionnement de l'ADEM et sur les droits en matière de chômage.

Pour améliorer la gestion de l'incapacité de travail de longue durée, tout en accélérant le démarrage de la prise en charge adéquate, le législateur exige dorénavant un rapport médical circonstancié (formulaire R4) sur l'état de santé de l'assuré, à établir par le médecin traitant, au plus tard pour la dixième semaine d'incapacité de travail au cours d'une période de référence de vingt semaines. A défaut, l'indemnité pécuniaire n'est plus accordée.

En règle générale le formulaire R4 avec l'avis motivé du médecin traitant permet au CMSS d'orienter l'assuré plus vite et mieux vers le système de prise en charge approprié: la continuation de l'indemnité pécuniaire de maladie, la pension d'invalidité, la réinsertion professionnelle ou la reprise du travail dans les cas de demandes abusives.

Les anciennes dispositions légales ne mettaient pas en mesure le CMSS de déclencher la procédure de réinsertion professionnelle, s'il estimait que la personne concernée était susceptible de présenter une incapacité pour exercer son dernier poste de travail. Tout dépendait de la bonne volonté de l'assuré de solliciter au moment choisi une pension d'invalidité. La loi dissocie les conditions d'accès à la procédure de reclassement de l'introduction d'une demande en invalidité. Dorénavant, dans les cas où le CMSS estime que le travailleur présente une incapacité de travail pour exercer son dernier poste de travail, il saisit la CM, en accord avec l'intéressé, et en informe l'employeur par copie de la saisine.

Le secrétariat de la CM, assuré par le STCTR, vérifie les conditions d'ouverture de la procédure de reclassement et saisit, le cas échéant, le médecin du travail compétent. Celui-ci convoque et examine l'intéressé dans un délai de 15 jours. Le délai endéans lequel la CM doit définitivement statuer sur les dossiers de reclassement est porté de 30 à 40 jours à partir de sa saisine.

Si le médecin du travail retient une capacité de travail pour le dernier poste, la CM et le CMSS en sont informés par avis motivé et l'indemnité pécuniaire de maladie est retirée par une décision de la caisse de maladie compétente.

Si le médecin du travail retient une incapacité de travail pour le dernier poste de travail, le dossier, avec l'avis motivé, est transféré à la CM. Elle décide le reclassement interne ou externe de l'intéressé qui est pris en charge par le STCTR.

Afin de limiter la durée maximale d'indemnisation à charge de l'assurance maladie, la loi limite le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie à un total de 52 semaines pour une période de référence de 104 semaines, indépendamment de la pathologie évoquée comme motif de maladie. Pour la période maximale de prise en charge sont dorénavant pris en compte toutes les périodes d'incapacité de travail, maladie, maladie professionnelle ou accident de travail, intervenus au cours de la période de référence.

Pour éviter une indemnisation abusive d'assurés bénéficiant de contrats à durée déterminée, qui, après quelques jours de travail ou à la fin de leur contrat, se portent malades afin de bénéficier d'une indemnisation allant jusqu'à 52 semaines, le législateur a introduit une période de stage continue de six mois précédant immédiatement la désaffiliation, condition désormais exigée pour le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie.

Une harmonisation du régime de l'indemnité pécuniaire payée en matière d'assurance accident avec celui de l'assurance maladie est introduite et le droit à l'indemnité pécuniaire en cas d'accident de travail est porté à 52 semaines, conformément aux dispositions applicables en matière d'assurance maladie. Le paiement d'une rente, en cas d'incapacité totale ou partielle, commence à la fin du droit à l'indemnité pécuniaire, mais au plus tôt à partir de l'expiration de la treizième semaine consécutive à l'accident. Dans ce contexte, par analogie au paiement de l'indemnité pécuniaire de maladie, la rente plénière n'est pas payée en cas de conservation légale ou conventionnelle de la rémunération, la rente partielle peut être cumulée avec l'indemnité pécuniaire découlant d'une activité professionnelle exercée après l'accident.

Au cas où la relation d'emploi d'un travailleur bénéficiaire d'un reclassement interne prend fin, suite au refus par l'employeur de procéder au reclassement interne ou suite à la cessation de plein droit du contrat de travail, le travailleur est assimilé au bénéficiaire d'une décision de reclassement externe. De même, les personnes dont le contrat de travail a été résilié après l'écoulement de la période légale de protection contre le licenciement ou dont le contrat de travail a pris fin pour une autre cause indépendante de leur volonté peuvent, malgré la fin de leur contrat de travail, entrer dans le champ d'application de la loi et bénéficier d'un reclassement externe.

Les personnes auxquelles une pension d'invalidité provisoire a été retirée peuvent également bénéficier d'un reclassement externe.

Afin d'éviter des situations abusives une procédure de révision de l'indemnité d'attente est introduite. Ainsi l'indemnité d'attente peut être retirée, si les conditions relatives à l'état de santé ne sont plus remplies ou si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement sur un emploi approprié.

*

4. SAISINE PAR MOTION DE LA CHAMBRE DES DEPUTES

Dans sa séance du 15 décembre 2004, la Chambre des Députés a adopté la motion suivante qui invite le Gouvernement à établir un bilan sur les dispositions contenues dans les lois du 21 décembre 2004 et du 1er juillet 2005 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle:

„La Chambre des Députés,

- considérant que le projet de loi 5322 modifiant 1. le Code des assurances sociales; 2. la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail prend racine dans les débats menés au sein du Comité de coordination tripartite, de la quadripartite et de l'assemblée générale de l'UCM;*
- considérant que le projet de loi fait partie d'une action concertée des partenaires sociaux afin d'aboutir à un équilibre durable du budget des caisses de maladie;*
- considérant que le projet de loi en question tend vers une meilleure guidance de l'assuré en l'orientant rapidement vers le système de prise en charge approprié;*
- constatant que l'harmonisation du régime de l'indemnité pécuniaire payée en matière d'assurance accident avec celui de l'assurance maladie procure plusieurs avantages à l'assuré, à savoir un revenu de remplacement calculé sur base du revenu professionnel éventuellement plus élevé au moment de la nouvelle incapacité de travail que celui réalisé avant l'accident, l'affiliation à l'assurance maladie et le paiement de cotisations à l'assurance pension;*
- constatant que les dispositions contenues dans le projet de loi n'ont pas d'effet rétroactif et que la limitation de la durée maximale d'indemnisation au titre de l'assurance maladie à 52 semaines au cours d'une période de référence de 104 semaines, prévue à l'article 1er dit projet de loi 5322, sortira ses effets au plus tôt une année après la mise en vigueur de la loi;*
- considérant par ailleurs que le projet de loi 5334 modifiant plusieurs textes législatifs vise lui aussi la détermination plus rapide du système de prise en charge approprié en cas d'incapacité de travail et dans le cadre de la réinsertion professionnelle, et est donc étroitement lié au projet de loi 5322;*

invite le Gouvernement ... à établir un bilan sur les dispositions contenues dans les deux lois au plus tard 2 années après leur mise en vigueur et de procéder, le cas échéant, à des adaptations visant à éliminer d'éventuels cas de rigueur ...“.

*

5. BILAN D'EVALUATION DE L'INSPECTION GENERALE DE LA SECURITE SOCIALE

Un bilan d'évaluation de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) du 4 mars 2008, analyse les répercussions des dispositions légales sur l'efficacité des mesures de guidance et d'orientation des assurés concernés par l'incapacité de travail. Le Ministre du Travail et de l'Emploi et le Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale ont présenté le rapport à la Commission parlementaire jointe de la sécurité sociale et du travail et de l'emploi le 29 mai 2008 et le 10 juillet 2008.

Il a été constaté d'emblée que le bilan est mitigé, dans la mesure où la législation a apporté certaines améliorations, alors que certaines attentes n'ont pas été remplies. Ainsi, certaines procédures ont pu être écourtées alors que d'autres délais se sont trouvés allongés, d'où la nécessité d'accélérer les procédures relatives au reclassement, tout délai supplémentaire ne favorisant que les sorties alternatives de la vie professionnelle.

Il y a lieu de retenir que la voie du reclassement externe s'avère peu attractive tant que les personnes concernées savent qu'elles risquent de perdre tous leurs droits à la fin du nouveau contrat de travail.

D'où l'idée d'introduire un statut spécifique à l'ensemble des personnes en reclassement externe, statut qui leur permettrait de maintenir leurs droits tant que l'incapacité au dernier poste de travail subsiste.

Il a encore été retenu qu'il est indispensable de procéder à une coordination plus efficace entre les différents intervenants et de rendre plus transparents et rapides les procédures et processus décisionnels à parcourir par l'assuré, ceci notamment dans les cas d'avis médicaux divergents. Face à ce dernier problème, il y a lieu de procéder à une uniformisation de l'évaluation de la capacité de travail des assurés.

Les adaptations légales à mettre en oeuvre devront, d'une part, viser l'amélioration du placement du salarié tout en prenant soin de ne pas exclure du marché de travail de façon prématurée les salariés encore aptes à travailler.

*

6. GROUPE DE TRAVAIL INTERMINISTÉRIEL

Un groupe de travail interministériel comprenant des représentants des départements de la Sécurité sociale et du Travail et de l'Emploi était chargé en 2009 de proposer des solutions permettant d'améliorer l'efficacité des dispositions légales en la matière.

Sur base du bilan établi en concertation avec toutes les parties impliquées sur l'application de la législation relative à l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, la présente révision législative a été élaborée. Les propositions de modification, qui ont été examinées avec les partenaires sociaux, concernent les points suivants:

- accès à la procédure de reclassement professionnel;
- accélération de la procédure;
- décision de la Commission mixte;
- préférence au reclassement interne;
- création d'un statut spécifique de salarié en reclassement professionnel externe;
- réévaluation périodique par le médecin de travail;
- simplification du calcul de l'indemnité compensatoire;
- attribution d'une indemnité professionnelle d'attente.

*

7. DETAIL DES PROPOSITIONS RETENUES DANS L'AVANT-PROJET DE LOI

7.1. Accès à la procédure de reclassement professionnel

Une nouvelle voie d'accès, parallèle aux voies d'accès actuelles, est ouverte dans le cadre des examens médicaux du médecin du travail. La revue à la baisse de la taille de l'entreprise et l'abrogation des quotas introduisent une obligation de reclassement professionnel interne pour les employeurs occupant régulièrement au moins 25 salariés.

7.2. Accélération de la procédure

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

7.3. Décision de la Commission mixte

La Commission mixte peut dorénavant faire réexaminer le constat d'aptitude/d'inaptitude du médecin du travail par un médecin de la Division de la santé au travail.

Elle prend les décisions de reclassement (interne ou externe), les décisions de non-reclassement et elle est désormais compétente pour les décisions relatives au statut des personnes sous reclassement professionnel externe.

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

7.4. Préférence au reclassement interne

Le nombre des entreprises éligibles pour le reclassement interne est élargi suite à la suppression des quotas et au renforcement de la taxe compensatoire prévue en tant que sanction patronale.

7.5. Création d'un statut spécifique de salarié en reclassement professionnel externe

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

7.6. Réévaluation périodique par le médecin du travail

Le médecin du travail devra obligatoirement procéder à des évaluations périodiques de la situation du salarié reclassé avec une appréciation sur son temps de travail aménagé et sur ses capacités de travail, qui pourra avoir des effets éventuels sur l'indemnité compensatoire, sur l'indemnité professionnelle d'attente, sur le temps de travail et sur le bénéfice du statut spécifique. La même procédure de réexamen s'applique aux bénéficiaires d'une indemnité d'attente au 31 décembre 2013.

7.7. Simplification du calcul de l'indemnité compensatoire

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

7.8. Attribution d'une indemnité professionnelle d'attente

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

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

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

*

8. IMPACT FINANCIER DES NOUVELLES DISPOSITIONS

Il est supposé que la présente loi sur le reclassement professionnel entre en vigueur le 1er janvier 2014. Il est impossible de chiffrer de manière exacte, dès à présent, l'impact financier que les modifi-

cations prévues des dispositions actuelles vont produire. Il est escompté que le dédoublement de la voie d'accès et, par là, l'accélération des procédures et plus encore l'accent mis sur le reclassement professionnel interne, auront comme conséquence le maintien d'un plus grand nombre d'assurés dans l'emploi et pourront freiner ainsi l'évolution inquiétante du nombre et du coût de l'indemnité d'attente, voire de la nouvelle indemnité professionnelle d'attente qui la remplace. Dans cette hypothèse, qui consiste à mettre tout en oeuvre afin de réduire les échecs en matière de reclassements, il faudra, en cas de confirmation en pratique, compter sur une progression parallèle des indemnités compensatoires attribuées en cas de reprise d'un emploi, ce qui comporte cependant deux aspects positifs, d'un côté pour l'assuré reclassé, qui garde son emploi sans devoir encourir une perte financière et d'un autre côté pour l'Etat, qui accorde de ce fait un complément dégressif et temporaire à une personne active au lieu d'un revenu de remplacement plus élevé à une personne en attente de retraite, perdue pour le marché du travail.

Enfin, les nouvelles tâches pour les médecins du travail, notamment dans le contexte de la deuxième voie d'accès prévue et dans celui des réévaluations périodiques, ne pourront être assumées dans les délais applicables, qu'au moyen d'un renforcement en personnel du service compétent visé.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. I. Le Code du travail est modifié comme suit:

1° L'article L. 121-7, alinéa 4 est abrogé.

2° L'article L. 326-9, paragraphe 5 prend la teneur suivante:

„(5) Si l'employeur occupe régulièrement au moins vingt-cinq salariés et que le salarié occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise est déclaré inapte pour son poste de travail, étant un poste à risques, l'employeur est tenu de procéder au reclassement professionnel interne au sens de l'article L. 551-1.

Pour apprécier, le cas échéant, l'inaptitude visée à l'alinéa qui précède, le médecin du travail compétent examine l'intéressé et procède à une étude détaillée du poste comportant une visite du poste faite en présence du salarié et de l'employeur.

Le médecin du travail compétent établit un avis motivé constatant, le cas échéant, l'inaptitude du salarié pour le poste à risques occupé. Dans son avis, le médecin du travail compétent se prononce sur les capacités de travail résiduelles du salarié, sur une réduction du temps de travail éventuelle, sur les possibilités de mutation et d'adaptation éventuelle du poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de l'inaptitude et il arrête la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4. Lors de chaque réévaluation médicale le médecin du travail compétent peut modifier la périodicité arrêtée initialement. La périodicité doit être de moins de deux ans, à moins que les restrictions aient un caractère définitif.

Le médecin du travail compétent saisit la Commission mixte en lui transmettant son avis. Celle-ci se prononce sur un éventuel reclassement professionnel interne conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1er.

Le médecin du travail compétent en informe l'employeur et le salarié concernés en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine.“

3° L'article L. 326-9, paragraphe 6 est remplacé comme suit:

„(6) Si l'employeur occupe régulièrement moins de vingt-cinq salariés et que le salarié occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise est déclaré inapte pour son poste de travail, étant un poste à risques, le médecin du travail compétent peut, en accord avec le salarié et l'employeur, saisir la Commission mixte conformément au paragraphe 5, alinéas 2 à 5 ci-avant, en vue d'un éventuel reclassement professionnel interne à décider par la Commission mixte en vertu de l'article L. 551-1. L'accord du salarié et de l'employeur doit être transmis par le médecin du travail compétent à la Commission mixte au moment de la saisine.“

4° L'article L. 327-1, alinéa 1 prend la teneur suivante:

„Les constats, visés à l'article L. 326-9, à l'exception des paragraphes 5 et 6, peuvent faire l'objet, tant par le salarié que par l'employeur, d'une demande en réexamen auprès du médecin-

chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou de tout autre médecin de cette division qu'il délègue à cet effet, qui décide et qui en informe le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son remplaçant."

5° L'article L. 327-1, alinéa 2 est abrogé.

6° A l'article L. 512-4, alinéa 1, point 2) les termes „*indemnité d'attente*“ sont remplacés par les termes „*indemnité professionnelle d'attente*“.

7° L'article L. 551-1, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

„(1) Le salarié qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail, peut bénéficier, dans les conditions prévues au présent Titre, d'un reclassement professionnel interne ou d'un reclassement professionnel externe, ainsi que du statut de personne en reclassement professionnel.

Les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans ne sont éligibles pour le reclassement professionnel que sous condition qu'ils soient en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe la Commission mixte lors de la saisine.“

8° L'article L. 551-1, paragraphe 2, point 1 prend la teneur suivante:

„1. Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité résultant d'une activité salariée auquel celle-ci a été retirée en vertu de l'article 193 du Code de la sécurité sociale au motif qu'il ne remplit plus les conditions prévues à l'article 187 du même Code, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail;“

9° L'article L. 551-1, paragraphe 2, point 2 prend la teneur suivante:

„2. le bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accident du chef d'une activité assurée obligatoirement en vertu des articles 1er, alinéa 1, point 1, et 85, alinéa 1, point 1 du Code de la sécurité sociale dont le contrat de travail a été résilié après la vingt-sixième semaine d'incapacité de travail ou dont le contrat de travail a pris fin pour une autre cause indépendante de la volonté de l'assuré et qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du même code, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail.“

10° A l'article L. 551-1, paragraphe 2 est ajouté un nouveau point 3 libellé comme suit:

„3. le bénéficiaire d'une rente complète résultant d'une activité salariée allouée en vertu de l'article 102 du Code de la sécurité sociale auquel celle-ci est retirée en application de l'article 123, alinéa 5 du Code de la sécurité sociale au motif qu'il n'est plus frappé d'une incapacité de travail totale, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail.“

11° L'article L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 1 prend la teneur suivante:

„(3) Le reclassement professionnel interne consiste, en ce qui concerne le secteur privé, dans un reclassement professionnel au sein de l'entreprise et, en ce qui concerne le secteur public, dans un reclassement professionnel au sein de l'administration ou du service public d'origine de l'agent, éventuellement à un autre poste ou sous un autre régime de travail adaptés à ses capacités résiduelles. L'aptitude à ce nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent au moment de la reprise du travail, faute de quoi l'employeur est à considérer comme refusant d'opérer le reclassement professionnel interne au sens de l'article L. 551-3, paragraphe 2. Sur avis du médecin du travail compétent le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail qui ne peut être supérieure à la moitié du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel.“

12° L'article L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 3 prend la teneur suivante:

„L'employeur ou le salarié doit à cet effet introduire une demande motivée à la suite de l'émission de l'avis du médecin du travail compétent en vertu de l'article L. 552-2, paragraphe 3. La partie demanderesse doit, sous peine d'irrecevabilité, joindre à sa demande la preuve que le salarié, respectivement l'employeur, a été dûment informé de l'introduction de la demande.“

13° L'article L. 551-2, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

„(1) L'employeur qui occupe régulièrement au moins vingt-cinq salariés a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L. 551-1. Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément.“

14° L'article L. 551-2, paragraphe 2, alinéa 1 prend la teneur suivante:

„(2) Sans préjudice des dispositions des articles L. 125-1, paragraphe 1er et L. 125-4, est à considérer comme nul et sans effet le licenciement notifié par l'employeur ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable avec le salarié, à partir du jour de la saisine de la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1 jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.“

15° L'article L. 551-2, paragraphe 3 prend la teneur suivante:

„(3) Au cas où le reclassement professionnel comporte une diminution de la rémunération, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

Toutefois, si la période de référence visée à l'alinéa qui précède n'est pas entièrement couverte par l'occupation au service du dernier employeur, l'ancien revenu professionnel est obtenu en multipliant par douze la moyenne de l'assiette cotisable se rapportant aux mois de calendrier entièrement couverts. A défaut d'un mois entièrement couvert au cours de la période de douze mois, le revenu des assurés exerçant une activité pour compte d'autrui est déterminé sur base de la rémunération et, pour autant que de besoin, de l'horaire normal convenu dans le contrat de travail.

En cas de retrait d'une pension d'invalidité, respectivement d'une rente complète, l'indemnité compensatoire représente la différence entre l'ancien revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la mise en invalidité, respectivement précédant l'attribution d'une rente complète, et le montant du nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

Le revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, est adapté aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe 1er, de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète est revalorisé au niveau de vie en le divisant par le facteur de revalorisation visé à l'article 220 du Code de la sécurité sociale de l'avant-dernière année précédant la décision de reclassement et en le multipliant ensuite par le facteur de revalorisation de la quatrième année précédant le début de l'indemnité compensatoire. Ce revenu cotisable ainsi revalorisé est ensuite réajusté en le multipliant par le produit des facteurs de réajustement par année de calendrier suivant le début de l'indemnité compensatoire, mais au plus tôt à partir de l'année 2015, tels que définis à l'article 225bis, alinéas 2 et 3 du Code de la sécurité sociale.

L'indemnité compensatoire reste acquise en cas de transfert d'entreprise conformément au chapitre VII du Titre II du Livre 1er.

L'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage.

L'indemnité compensatoire est prise en compte pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite prévue à l'article L. 584-1.

Le paiement de l'indemnité compensatoire prend fin au moment de l'ouverture du droit à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée et à la pension de vieillesse.

L'indemnité compensatoire est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.

L'indemnité compensatoire est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.“

16° L'article L. 551-3, paragraphe 2 prend la teneur suivante:

„(2) L'employeur qui, sans y être autorisé par la Commission mixte, refuse d'opérer le reclassement professionnel interne, est tenu de verser une taxe de compensation équivalant au montant mensuel de l'ancien revenu cotisable au titre de l'assurance pension précédant la décision de reclassement professionnel interne, pendant une durée maximale de vingt-quatre mois au Fonds pour l'emploi. Le paiement de la taxe ne décharge pas l'employeur de ses obligations prévues par le Titre II du Livre Ier, relatif au contrat de travail.

Le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne est constaté par la Commission mixte sur rapport d'un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, délégué à cet effet par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en application de l'article L. 623-3. Dans l'exercice de cette mission les agents dûment mandatés peuvent accéder librement aux établissements, locaux ou lieux de travail.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.

En cas de refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, dûment constaté par la Commission mixte, le salarié peut demander à la Commission mixte une décision de reclassement professionnel externe.“

17° L'article L. 551-3, paragraphe 3 est abrogé.

18° L'article L. 551-5, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

„(1) Lorsque la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1 estime qu'un reclassement professionnel interne est impossible, elle décide le reclassement professionnel externe et le salarié ayant le statut de personne en reclassement professionnel est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi à partir du jour suivant la notification de la décision, conformément aux dispositions du Titre II du présent Livre, en vue d'un reclassement professionnel externe.

En cas de reclassement professionnel externe, l'indemnité compensatoire est due d'après les modalités prévues par l'article L. 551-2, paragraphe 3, à condition que la personne reclassée ait été assignée par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi et qu'elle ait été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médicale d'embauchage visé à l'article L. 326-1.

Les indemnités de chômage éventuellement versées avant le reclassement professionnel externe ne sont pas prises en considération pour le calcul de l'ancien salaire. L'indemnité compensatoire n'est due au salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel externe que si le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à la moitié du temps de travail fixé dans le dernier contrat en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. Au cas où le reclassement professionnel externe d'un salarié se rapporte à plusieurs relations de travail antérieures, le temps de travail cumulé de ces emplois antérieurs est pris en compte pour la détermination du nouveau temps de travail requis en vue de l'ouverture du droit à l'indemnité compensatoire. Le temps de travail requis peut être atteint par le cumul de plusieurs emplois. Sur demande motivée du salarié et sur avis du médecin-conseil de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin délégué à cet effet en application de l'article L. 623-2, la Commission mixte peut réduire le temps de travail requis jusqu'à vingt-cinq pour cent du temps de travail initial.“

19° L'article L. 551-5, paragraphe 2 prend la teneur suivante:

„(2) Si, au terme de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage, y compris la durée de prolongation, le salarié sous statut de personne en reclassement professionnel pouvant se prévaloir d'une aptitude d'au moins dix ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins dix ans, n'a pu être reclassé sur le marché du travail, il bénéficie, sur décision de la Commission mixte d'une indemnité professionnelle d'attente dont le montant correspond à quatre-vingt pour cent du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel, ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, sans que ce montant ne puisse dépasser le plafond visé à l'article L. 521-14,

paragraphe 1er, alinéa 5. L'indemnité professionnelle d'attente est adaptée aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 1er de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

L'indemnité professionnelle d'attente est revalorisée au niveau de vie en la divisant par le facteur de revalorisation visé à l'article 220 du Code de la sécurité sociale de l'avant-dernière année précédant la décision de reclassement et en la multipliant ensuite par le facteur de revalorisation de la quatrième année précédant le début de l'indemnité professionnelle d'attente. Cette indemnité ainsi revalorisée est ensuite réajustée en la multipliant par le produit des facteurs de réajustement par année de calendrier suivant le début de l'indemnité professionnelle d'attente, mais au plus tôt à partir de l'année 2014, tels que définis à l'article 225bis, alinéas 2 et 3 du Code de la sécurité sociale.

Les périodes d'activité professionnelle effectuées sous le statut de personne en reclassement professionnel sont mises en compte au titre de la durée minimale d'aptitude au dernier poste de travail, requise en vertu de l'alinéa 1 qui précède.

Le paiement de l'indemnité professionnelle d'attente prend fin au moment de l'ouverture du droit, au Luxembourg ou à l'étranger, à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée et à la pension de vieillesse.

L'indemnité professionnelle d'attente est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.

Pendant la durée du bénéfice de l'indemnité professionnelle d'attente, le bénéficiaire doit rester inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et être disponible pour le marché du travail.

L'octroi de l'indemnité professionnelle d'attente est subordonné à la condition que l'intéressé renonce au Luxembourg ou à l'étranger à toute activité professionnelle autre qu'insignifiant au titre de l'article 184, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale.

L'indemnité professionnelle d'attente est retirée sur décision de la Commission mixte, si les conditions ayant motivé son octroi ne sont plus remplies ou si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel. La décision qui retire l'indemnité professionnelle d'attente est applicable dès le premier jour du mois suivant immédiatement celui au cours duquel elle a été notifiée.

L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge de l'organisme d'assurance pension et pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi. Elle est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi.“

20° L'article L. 551-6 prend la teneur suivante:

„**L. 551-6.** (1) Le salarié acquiert le statut de personne en reclassement professionnel par la notification de la décision de reclassement professionnel externe prise par la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1.

Ce statut garantit au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe qui accepte un nouvel emploi, le maintien des droits résultant de la décision prise par la Commission mixte tant qu'il n'a pas récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel.

Pour la personne en reclassement professionnel externe sans emploi le maintien du statut est subordonné à la continuation de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et de sa disponibilité pour le marché de l'emploi.

(2) Le salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi pour une raison indépendante de sa volonté, est en droit de saisir la Commission mixte endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail en vue d'un reclassement professionnel externe.

La Commission mixte saisit le médecin du travail compétent qui fait parvenir à la Commission mixte son avis motivé portant sur les capacités résiduelles de la personne reclassée. Au cas où elle n'a pas récupéré les capacités nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à celui qu'elle occupait avant la décision de reclassement professionnel interne, la Commission mixte décide le reclassement professionnel externe. Si le médecin du travail compétent constate que la personne reclassée a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire

à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, la Commission mixte refuse le reclassement professionnel externe.

(3) Le salarié en reclassement professionnel externe qui perd son nouvel emploi pour une raison indépendante de sa volonté, garde son statut de personne en reclassement professionnel à condition de s'inscrire, endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail, comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi. L'article L. 551-5, paragraphe 2 s'applique.

(4) Le médecin du travail compétent procède, en fonction de la périodicité arrêtée dans l'avis visé à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéa 4, à une réévaluation médicale du salarié en reclassement professionnel.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que l'état de santé du salarié en reclassement professionnel, qui a repris le travail sur un poste adapté, nécessite une réduction du temps de travail ou une nouvelle adaptation du poste de travail, le médecin du travail compétent saisit la Commission mixte pour prendre une décision relative au temps de travail ou aux modalités d'aménagement du poste de travail.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, en partie ou dans sa totalité, il saisit la Commission mixte qui décide de l'adaptation du temps de travail. Cette décision prend effet après un préavis de six mois qui commence à courir à la date de sa notification.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que le salarié en reclassement professionnel a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit la Commission mixte qui décide la perte du statut spécifique et la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Cette décision prend effet après un préavis de douze mois qui commence à courir à la date de sa notification.

Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue ci-dessus, se voit retirer le statut prévu au paragraphe 1er et les prestations en espèces y liées, par décision de la Commission mixte saisie par le médecin du travail compétent. Cette décision prend effet à la date de sa notification.“

21° L'article L. 551-7, paragraphe 1er est abrogé.

Les paragraphes 2 et 3 actuels deviennent les paragraphes 1er et 2 nouveaux.

22° L'article L. 551-7, paragraphe 1er nouveau prend la teneur suivante:

„(1) Une participation au salaire du salarié reclassé à charge du Fonds pour l'emploi peut être allouée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi aux employeurs du secteur privé et du secteur communal, ainsi qu'aux établissements publics. Cette participation au salaire est fixée notamment en fonction de la perte de rendement du salarié due à la diminution de sa capacité de travail et peut être limitée dans le temps. Elle ne peut dépasser soixante-quinze pour cent du salaire versé au salarié, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale. Toutefois, elle peut être portée à cent pour cent pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion décidée par la Commission mixte en application de l'article L. 552-2, paragraphe 4. Le taux de participation pourra être revu périodiquement par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La rémunération prise en compte pour la participation au salaire ne peut dépasser le quintuple du salaire social minimum mensuel pour un salarié non qualifié âgé de dix-huit ans au moins. Les rémunérations pour heures supplémentaires et les indemnités pour frais accessoires exposés sont exclues de la participation au salaire.

Une prise en charge totale ou partielle des frais résultant de l'aménagement du poste de travail et des accès au travail peut être accordée à l'employeur par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution du présent paragraphe.“

23° L'article L. 551-10 prend la teneur suivante:

„**L. 551-10.** (1) En cas de recours introduit par le salarié contre la décision de reclassement professionnel interne conformément à l'article L. 552-3, le contrat de travail est suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.

(2) Les dispositions de l'article L. 121-7 ne s'appliquent pas en cas de reclassement professionnel interne résultant immédiatement d'une décision de la Commission mixte."

24° A la suite de l'article L. 551-10 il est inséré un nouvel article L. 551-11 ayant la teneur suivante:

„**L. 551-11.** (1) Le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe peut être affecté à des travaux d'utilité publique auprès de l'Etat, des Communes et des Syndicats communaux, des Etablissements publics et des Fondations.

La durée de cette affectation sera de quatre mois au moins.

Elle prendra fin dès que le demandeur d'emploi en question aura trouvé un emploi ou, sur avis du médecin du travail compétent ou, au plus tard, au moment où il perd son statut de personne en reclassement professionnel.

(2) Les promoteurs prévus au paragraphe qui précède peuvent introduire une demande motivée auprès du service des salariés à capacité de travail réduite.

La demande motivée doit contenir une description précise de la nature des travaux envisagés et prévoir la désignation d'un tuteur appelé à assister et encadrer le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe pendant la durée des travaux.

Elle est analysée par l'Agence pour le développement de l'emploi qui sélectionne des candidats potentiels parmi les demandeurs d'emploi ayant le statut de personne en reclassement professionnel.

La liste des candidats sélectionnés est transmise à la Commission mixte et au promoteur et le médecin de travail détermine la ou les personnes en reclassement professionnel externe qui peuvent être affectées aux travaux d'utilité publique en question.

L'avis du médecin du travail compétent est transmis à la Commission mixte.

(3) La décision d'affectation est prise par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, sur proposition de la Commission mixte.

(4) Une dispense de travail sera accordée par le tuteur prévu au paragraphe 2, pour permettre à la personne en reclassement professionnel externe de se présenter à des emplois qui lui sont proposés par le service compétent de l'Agence pour le développement de l'emploi."

25° L'article L. 552-1, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

„(1) Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant le Travail dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, relatives au statut de personne en reclassement professionnel et relatives à l'indemnité professionnelle d'attente. Avant de prendre sa décision sur avis du médecin du travail compétent, la Commission mixte peut saisir le médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou tout autre médecin de cette division délégué à cet effet, d'une demande en réexamen. L'avis du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé s'impose à la Commission mixte."

26° L'article L. 552-1, paragraphe 2, alinéa 1 prend la teneur suivante:

„(2) La Commission mixte se compose:

1. de deux délégués représentant les assurés;
2. de deux délégués des employeurs;
3. d'un délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale;
4. d'un délégué du ministre ayant dans ses attributions le Travail;
5. de deux délégués de l'Agence pour le développement de l'emploi."

27° L'article L. 552-2 prend la teneur suivante:

„**L. 552-2.** (1) Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail, il saisit, en accord avec l'intéressé, la Commission mixte et le médecin du travail compétent en application du Titre II du Livre III concernant les services de santé au travail.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale en informe l'employeur concerné en lui faisant parvenir une copie du document portant saisine.

En cas d'exercice simultané de plusieurs occupations, seul est saisi le médecin du travail compétent en raison de l'occupation principale.

(2) Le médecin du travail compétent convoque et examine l'intéressé.

Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste ou régime de travail, il retourne, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission mixte qui décide conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1er le reclassement professionnel interne ou externe de l'intéressé après avoir constaté que l'assuré remplit les conditions prévues pour un reclassement professionnel interne ou externe. L'existence d'un contrat de travail et le paiement d'une indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie et de l'assurance accident s'apprécient au moment de la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Le médecin du travail compétent en informe l'employeur et le salarié concernés en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine.

Le médecin du travail compétent qui estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste ou régime de travail se prononce dans son avis sur les capacités de travail résiduelles du salarié, sur une réduction du temps de travail éventuelle, sur une adaptation éventuelle du poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de l'incapacité de travail et il arrête la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4. Lors de chaque réévaluation médicale le médecin du travail compétent peut modifier la périodicité arrêtée initialement. La périodicité doit être de moins de deux ans à moins que les restrictions aient un caractère définitif.

Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est capable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail, il retourne, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission mixte qui prend, conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1er, une décision de refus de reclassement professionnel.

Une fois cette décision devenue définitive au sens de l'article L. 552-3 elle s'impose en matière de sécurité sociale et met fin automatiquement au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident et ceci avec effet au jour du constat d'aptitude par le médecin du travail compétent. La Commission mixte en informe le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Si, dans le délai imparti, l'intéressé ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent sans motif valable, il est considéré comme étant capable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le Contrôle médical de la sécurité sociale et la Commission mixte. La Commission mixte prend une décision de refus de reclassement professionnel. Une fois cette décision devenue définitive au sens de l'article L. 552-3 elle s'impose en matière de sécurité sociale et met fin automatiquement au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident et ceci avec effet au jour de la date de convocation auprès du médecin du travail compétent.

(3) Est considéré comme médecin du travail compétent, celui compétent en application du Titre II du Livre III concernant les services de santé au travail pour l'employeur auprès duquel le salarié est occupé ou a été occupé en dernier lieu ou le médecin du travail de la fonction publique prévu par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, sinon le Service de santé au travail multisectoriel.

Pour les personnes ne disposant plus d'un contrat de travail, les examens médicaux prévus au paragraphe 2 et à l'article L. 551-6, paragraphe 4 sont remboursés annuellement par l'Etat au médecin du travail compétent qui a procédé auxdits examens.

(4) La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement professionnel interne ou externe de l'intéressé. L'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte du statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte.

(5) La Commission mixte examine endéans les quarante jours les dossiers qui lui sont retournés par le médecin du travail compétent en vue de la prise d'une décision relative au reclassement professionnel.“

28° L'article L. 552-3 prend la teneur suivante:

„**L. 552-3.** Les décisions de la Commission mixte sont susceptibles d'un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de quarante jours à partir de la notification de la décision. Les articles 454 et 455 du Code de la sécurité sociale sont applicables par analogie.“

29° A la suite de l'article L. 552-3 il est inséré un nouvel article L. 552-4 libellé comme suit:

„**L. 552-4.** Si le salarié en reclassement professionnel peut réclamer, en vertu d'une disposition légale, la réparation du dommage qui lui est occasionné par un tiers, ce droit à réparation passe au Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence des prestations et pour autant qu'il concerne les éléments de préjudice couverts par le Fonds pour l'emploi dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel visée au Titre V du Livre V du Code du travail.“

30° L'article L. 631-2, paragraphe 1er est complété par un nouvel point 45 libellé comme suit:

„45° de la moitié de l'octroi d'une indemnité professionnelle d'attente visée à l'article L. 551-5, paragraphe 2 et de la prise en charge de la moitié de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.“

Art. II. Le Code de la sécurité sociale est modifié comme suit:

1° L'article 16, alinéa 1, point 2) prend la teneur suivante:

„2) tant que l'assuré se soustrait sans motif valable aux examens médicaux prévus à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéa 4 du Code du travail;“

2° L'article 95, alinéa 1 est remplacé comme suit:

„Le tableau des maladies professionnelles est déterminé par règlement grand-ducal sur proposition d'une Commission supérieure des maladies professionnelles dont l'organisation, le fonctionnement et l'indemnisation des membres et experts commis sont déterminés par un règlement grand-ducal. Les frais de fonctionnement de la commission sont entièrement à charge de l'Etat.“

3° L'article 105 est remplacé comme suit:

„**Art. 105.** L'assuré subissant une perte de revenu professionnel par suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle a droit à une rente partielle à partir de la reprise d'une activité professionnelle avant l'âge de soixante-cinq ans à condition

- qu'il justifie au moment de la consolidation d'un taux d'incapacité permanente de dix pour cent au moins au sens de l'article 119 du chef de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle en cause,
- que la perte de revenu du même chef atteigne dix pour cent au moins au cours des périodes de référence visées aux articles 107 et 108,
- que l'assuré soit reconnu, par le médecin du travail compétent, incapable d'exercer pour le compte d'autrui son dernier poste de travail ou de maintenir son dernier régime de travail ou qu'il soit, de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, incapable d'exercer sa dernière activité pour son propre compte,
- que l'incapacité prévue au tiret qui précède soit, de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, principalement imputable aux séquelles de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle.

Si la Commission mixte visée à l'article L. 552-1 du Code du travail a décidé le reclassement professionnel interne ou externe de l'assuré, cette décision initiale de reclassement s'impose à l'Association d'assurance accident sans que les conditions prévues par le Code du travail pour un tel reclassement doivent être remplies dans le chef de l'assuré.“

4° L'article 107, alinéa 3 est remplacé comme suit:

„La rente partielle remplace définitivement l'indemnité compensatoire prévue au Titre V du Livre V du Code du travail. La rente partielle est versée à titre de compensation au Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence de l'indemnité compensatoire avancée indûment. Si le montant de l'indemnité compensatoire dépasse celui de la rente partielle définitive, il n'est pas procédé à la récupération d'un trop perçu éventuel dans le chef du bénéficiaire de bonne foi.“

5° L'intitulé précédant l'article 111 prend la teneur „Rente professionnelle d'attente“ et cet article est remplacé comme suit:

„**Art. 111.** L'assuré qui justifie au moment de la consolidation d'un taux d'incapacité permanent de dix pour cent au moins au sens de l'article 119 du chef d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qui bénéficie d'un reclassement professionnel externe décidé par la Commission mixte visée à l'article L. 552-1 du Code du travail principalement imputable, de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, aux séquelles de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle en cause, est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, mais a droit, à la place de l'indemnité de chômage, à une rente professionnelle d'attente dont le montant est fixé à quatre-vingt-cinq pour cent de la rente complète.

Tant que le reclassement professionnel externe n'est pas possible, la rente professionnelle d'attente susvisée remplace l'indemnité professionnelle d'attente prévue au Titre V du Livre V du Code du travail. La rente professionnelle d'attente est versée à titre de compensation au Fonds pour l'emploi, respectivement à l'organisme d'assurance pension jusqu'à concurrence de l'indemnité de chômage ou de l'indemnité professionnelle d'attente avancées indûment.

Les modalités d'application du présent article et de l'article 107, alinéa 3 peuvent être précisées par règlement grand-ducal.“

6° L'article 112 est remplacé comme suit:

„**Art. 112.** Si de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, un assuré ayant exercé une activité professionnelle pour son propre compte au moment de la survenance de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peut plus exercer principalement à cause de cet accident ou de cette maladie son activité professionnelle sans être invalide au sens de l'article 187, il a droit à la rente professionnelle d'attente prévue à l'article 111 jusqu'à sa reconversion professionnelle à condition qu'il soit inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.“

7° La première phrase de l'article 114 est remplacée comme suit:

„L'Association d'assurance accident prend en charge les mesures de reconversion professionnelle nécessitées par les assurés qui remplissent les conditions prévues aux articles 105 ou 111.“

8° L'article 121 est complété par un alinéa 4 libellé comme suit:

„Il n'est pas alloué de rente complète au bénéficiaire d'une rente professionnelle d'attente.“

9° L'article 123, alinéa 2 est complété par la phrase suivante:

„La rente partielle et la rente professionnelle d'attente ne peuvent être demandées qu'après l'octroi de l'indemnité pour préjudice physiologique et d'agrément correspondant à un taux d'incapacité de dix pour cent aux moins.“

10° A la suite de l'article 127, alinéa 2 il est inséré un nouvel alinéa 3 libellé comme suit:

„Le Fonds pour l'emploi, le Fonds national de solidarité, l'organisme d'assurance pension ou l'Office social qui a versé des prestations à un bénéficiaire de rente pour une période pendant laquelle celui-ci avait droit à une rente a droit, sur demande présentée sous forme de simple lettre, au remboursement des arrérages de rente, réduits pour cette période et non encore versés au bénéficiaire, jusqu'à concurrence des prestations allouées durant la même période.“

Les alinéas 3 et 4 actuels deviennent les alinéas 4 et 5 nouveaux.

11° A l'article 139, alinéa 3, les termes „des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119“ sont remplacés par les termes „de facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal“.

12° A l'article 190, alinéa 1, le renvoi à l'article 105 est remplacé par celui à l'article 106.

13° L'article 240, alinéa 1, point 4 prend la teneur suivante:

„4) par parts égales aux assurés et aux institutions débitrices des prestations en cause pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, alinéa 1, point 3);“

14° A l'article 440, alinéa 1 sous 2) le bout de phrase „en vertu des articles 120 et 235“ est remplacé par les termes „en vertu des articles 127 et 235“.

Disposition additionnelle

Art. III. Dans le Code du travail et dans le Code de la sécurité sociale le terme „reclassement“ utilisé au sens de la procédure de reclassement interne ou externe visé au Titre V du Livre V relatif à

l'emploi de salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail du Code du travail est complété par le mot „professionnel“.

Dans le Code du travail et dans le Code de la sécurité sociale les termes „rente d'attente“ sont remplacés par les termes „rente professionnelle d'attente“ et les termes „indemnité d'attente“ sont remplacés par les termes „indemnité professionnelle d'attente“.

Dispositions transitoires

Art. IV. Les personnes bénéficiant d'une indemnité d'attente au 31 décembre 2013 sont soumises à l'examen de réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4 du Code du travail. Les médecins mandatés par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi sont compétents pour procéder à ces examens de réévaluation médicale.

Le médecin compétent convoque et examine l'intéressé.

Si le médecin compétent constate que l'intéressé est toujours incapable d'exercer son dernier poste ou régime de travail, l'indemnité d'attente continue à être payée. Le médecin compétent arrête dans son avis la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4 du Code du travail. La personne incapable d'exercer son dernier poste ou régime de travail acquiert le statut de personne en reclassement professionnel.

Si le médecin compétent constate que l'intéressé a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit la Commission mixte qui décide la cessation du paiement de l'indemnité d'attente. Cette décision prend effet après un préavis de douze mois qui commence à courir à la date de sa notification.

Toute personne qui se soustrait à l'examen de réévaluation médicale prévue ci-dessus, se voit retirer l'indemnité d'attente par décision de la Commission mixte saisie par le médecin compétent. Cette décision prend effet à la date de sa notification.

Les examens médicaux prévus au présent article sont remboursés annuellement par l'Etat à l'Agence pour le développement de l'emploi.

Art. V. Par dépassement des limites fixées dans la loi du xx décembre 2013 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2014, le ministre ayant la Santé dans ses attributions est autorisé à engager à titre permanent et à tâche complète au courant de l'exercice 2014, pour les besoins de la Direction de la santé, Division de la santé au travail, un médecin-chef de service et un employé de la carrière D.

Mise en vigueur

Art. VI. La présente loi entre en vigueur le 1er janvier 2014.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article I.

Cet article regroupe les modifications apportées au Code du travail.

Point 1° – article L. 121-7, alinéa 4

L'article L. 551-10, paragraphe 2 du Code du travail précisant déjà que la procédure relative à la modification d'une clause essentielle prévue à l'article L. 121-7 ne s'applique pas en cas de reclassement professionnel interne, l'alinéa 4 de l'article L. 121-7 est superfluet et peut être abrogé. Pour ce qui est du reclassement professionnel externe, il n'y a pas de modification du contrat existant parce que ce dernier cesse d'office dès la notification de la décision de la Commission mixte en application de l'article L. 125-4, point 3.

Point 2° – article L. 326-9, paragraphe 5

La présente disposition a pour objet de créer une nouvelle voie d'accès à la procédure de reclassement professionnel en partant de l'obligation patronale actuelle de l'article L. 326-9, paragraphe 5 du

Code du travail qui précise que „*Si l'employeur occupe régulièrement au moins cinquante salariés et que le salarié déclaré inapte pour un poste à risques a été occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise, l'employeur est tenu de l'affecter à un autre poste pour lequel il est trouvé apte.*“ tout en assurant un parallélisme avec les voies d'accès existantes au reclassement professionnel.

Dans le cadre de la présente modification de l'article L. 326-9, paragraphe 5, l'obligation patronale de réaffectation actuelle devient une obligation de reclassement professionnel interne au sens de la procédure de reclassement professionnel visée aux articles L. 551-1 et suivants du Code du travail.

Les salariés visés par la nouvelle voie d'accès n'étant pas en arrêt de travail, et conformément au principe directeur de la présente réforme consistant à favoriser le reclassement professionnel interne afin d'augmenter les garanties pour les salariés connaissant des difficultés relatives à la résistance physique ou à l'état de santé de pouvoir être maintenus dans l'emploi, l'obligation patronale est une obligation de reclassement professionnel interne, au sein de l'entreprise. Etant donné que cette nouvelle obligation de reclassement professionnel interne génère des prestations en espèces à charge du Fonds pour l'emploi, il est indispensable d'associer la nouvelle voie d'accès de conditions.

Afin d'exclure toute insécurité juridique pouvant être générée par des procédures non coordonnées, voir même contradictoires, il est indispensable de prévoir un parallélisme entre les différentes voies d'accès au reclassement professionnel quant à la procédure de prise de décision par la Commission mixte avec les voies de recours afférentes. Aussi bien pour les voies d'accès actuelles que pour la nouvelle voie d'accès introduite par la présente modification la procédure est la même: il appartient, dans une première étape, au médecin du travail compétent d'apprécier l'aptitude, respectivement l'inaptitude de la personne concernée et de transmettre son avis à la Commission mixte. En application de l'article L. 552-1, paragraphe 1er du Code du travail, la Commission mixte peut, par la suite, prendre sa décision en se basant sur l'avis du médecin du travail compétent, ou elle peut, avant de prendre sa décision, saisir la division de la santé au travail de la Direction de la santé d'une demande en réexamen. L'avis du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé s'impose à la Commission mixte. Dans tous les cas la Commission mixte va prendre une décision: cette décision peut être une décision de refus de reclassement professionnel suite à l'aptitude de la personne au dernier poste de travail, ou bien une décision positive de reclassement professionnel suite à l'inaptitude de la personne au dernier poste de travail. Toutes les décisions de la Commission mixte sont, en application de l'article L. 552-3, susceptibles d'un recours devant les juridictions sociales.

Point 3° – article L. 326-9, paragraphe 6

Par parallélisme avec les modifications apportées aux articles L. 551-2, paragraphe 1er et L. 551-7, paragraphe 1er relatives à la suppression des quotas, le paragraphe 6 de l'article L. 326-9 précisant que „*Pour les besoins de l'application de la législation sur les travailleurs handicapés, le poste occupé conformément aux paragraphes (4) et (5) est imputé sur le contingent des postes à réserver en vertu de ladite législation.*“ est supprimé. Le nouveau paragraphe 6 permet, en ligne avec les modifications apportées à l'article L. 326-9, paragraphe 5, que la voie au reclassement professionnel interne est de même accessible de manière volontaire pour les employeurs occupant régulièrement moins que vingt-cinq salariés et par analogie à l'article L. 551-4.

Point 4° – article L. 327-1, alinéa 1

Les constats d'inaptitude du médecin du travail compétent visés aux paragraphes 5 et 6 de l'article L. 326-9 font dorénavant l'objet d'une décision de la Commission mixte relative au reclassement professionnel, décision qui connaît ses propres voies de recours devant les juridictions sociales (art. L. 552-3), par conséquent il y a lieu de les exclure à l'article L. 327-1, afin d'éviter toute insécurité juridique liée à deux procédures de recours différentes. En ouvrant à cet endroit une nouvelle voie d'accès à la procédure de reclassement professionnel visée au Titre V du Livre V du Code du travail, il est indispensable de rendre applicable un seul et même mécanisme de voies de recours.

Point 5° – article L. 327-1, alinéa 2

L'actuel alinéa 2 de l'article L. 327-1 étant clairement lié au paragraphe 5 de l'article L. 326-9 („*remplissant les conditions de l'article L. 326-9 paragraphe (5)*“), il y a lieu, pour les mêmes motifs que ceux détaillés au commentaire de l'article I, point 3° du présent projet, de supprimer ladite disposition.

Point 6° – article L. 512-4, alinéa 1, point 2)

L'indemnité d'attente étant remplacée par l'indemnité professionnelle d'attente, il y a lieu d'adapter la terminologie à l'article L. 512-4 du Code du travail.

Point 7° – article L. 551-1, paragraphe 1er

Afin de clarifier le texte de loi, la présente modification a pour objet de préciser que l'inaptitude est à apprécier d'un point de vue médical quant aux capacités de l'intéressé de pouvoir exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail et non pas en raison d'une situation conflictuelle sur le lieu de travail.

La loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique ayant dans son article 8, paragraphe 1er remplacé le terme „travailleur“ par le terme „salarié“, il en est tenu compte dans la reproduction de l'extrait afférent. Il en est de même des dispositions du „Code des assurances sociales“ qui ont été remplacées par les dispositions du „Code de la sécurité sociale“.

La précision „sous contrat de travail“ complétant nécessairement le terme de „travailleur“ est devenue avec le terme „salarié“ superflue et de ce fait supprimée. En effet, le salarié est la personne qui s'engage, au moyen d'un contrat de travail, à mettre son activité à la disposition d'une autre personne, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

La précision que „l'existence d'un contrat de travail est appréciée au moment de la saisine de la Commission mixte en vertu de l'article L. 552-1“ est transférée à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéa 2.

L'employeur ayant l'obligation de soumettre son salarié à un examen médical d'embauche en vertu de l'article L. 326-1 du Code du travail, le certificat d'aptitude au poste de travail devient une condition d'ouverture pour les salariés engagés de moins de trois ans. Ce certificat d'aptitude doit dès lors avoir une valeur probante significative, d'où l'importance que doit être accordée audit examen d'embauche. Ce certificat ne doit pas constituer une simple formalité. Par ailleurs, le médecin du travail compétent doit informer la Commission mixte que cette condition est remplie.

Point 8° – article L. 551-1, paragraphe 2, point 1

Il convient de préciser dans ce paragraphe, qui ne mentionne pas explicitement les salariés, que les indépendants non seulement sont exclus d'une façon générale des dispositions du Code du travail, mais ne sont pas non plus couverts par les dispositions en matière de reclassement professionnel.

Point 9° – article L. 551-1, paragraphe 2, point 2

Par parallélisme aux modifications des articles L. 551-1, paragraphe 1er et paragraphe 2, points 1 et 3, la présente modification remplace les termes „pour exercer son dernier poste de travail“ par les termes „pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail“.

En outre, pour bien marquer la différence voulue par le législateur dans la loi du 1er juillet 2005 ayant modifié l'article L. 551-1 du Code du travail entre d'une part la résiliation par l'employeur du contrat de travail après la 26e semaine d'incapacité de travail en vertu du livre I, titre II, chapitre V du Code du travail et d'un autre côté la cessation du contrat de travail pour une cause indépendante de la volonté du salarié en vertu de l'article L. 125-1 du Code du travail, le terme „autre“ est ajouté avant les termes „cause indépendante“.

Point 10° – article L. 551-1, paragraphe 2, point 3

Ce cas d'ouverture au droit à un reclassement professionnel externe est à ajouter à l'article L. 551-1 du Code du travail en raison de la modification de l'article 190, alinéa 1 du Code de la sécurité sociale opérée par la loi du 12 mai 2010 portant réforme de l'assurance accident. Cet article 190 dispose depuis le 1er janvier 2011 que si l'invalidité est principalement due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle déclarée après le 31 décembre 2009, la pension d'invalidité ne prend cours qu'à partir de la consolidation. En cas d'accident professionnel grave indemnisé par l'assurance accident, l'assurance pension n'intervient donc plus pendant la phase transitoire s'étendant de l'échéance de la 52ème semaine à la consolidation, période pendant laquelle l'assuré salarié doit cependant pouvoir bénéficier d'un reclassement professionnel externe. En application de la présente modification le bénéficiaire d'une rente complète résultant d'une activité salariée auquel celle-ci est retirée en application de

l'article 123, alinéa 5 du Code de la sécurité sociale, rentre dans le champ d'application de la procédure de reclassement professionnel.

Point 11° – article L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 1

Cette modification vise à préciser que l'adaptation du poste aux capacités résiduelles doit être constatée par le médecin du travail compétent et que le cas d'inaptitude prouve que l'employeur ne respecte pas son obligation de réaffecter le salarié concerné sur un autre poste de travail adapté à ses capacités résiduelles. Par ailleurs il est précisé que la réduction du temps de travail ne peut se faire que sur avis du médecin du travail afin d'éviter le paiement d'une indemnité compensatoire non due.

Point 12° – article L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 3

La demande de porter la réduction du temps de travail jusqu'à 75 pour cent peut aussi être introduite par le salarié. La dernière phrase de cet alinéa contient une précision rendant impossible qu'une des parties puisse déclencher la procédure sans que l'autre partie n'en soit informée.

Point 13° – article L. 551-2, paragraphe 1er

Afin de renforcer l'obligation patronale du reclassement professionnel et d'assurer ainsi une amélioration quantitative du reclassement professionnel interne les quotas fixés en fonction des taux prévus à l'article L. 562-3 sont supprimés. La précision que la taille de l'entreprise s'apprécie par rapport à chaque établissement pris isolément est insérée dans l'article L. 551-2, paragraphe 1er suite à la suppression du renvoi à l'article L. 562-3 du Code du travail.

Point 14° – article L. 551-2, paragraphe 2, alinéa 1

L'idée est d'étendre la protection du salarié contre le licenciement à la période se situant entre la saisine de la Commission mixte et la notification de la décision de cette dernière.

Le début de l'alinéa „Sans préjudice des dispositions des articles L. 125-1, paragraphe 1er et L. 125-4“ reprend le début de phrase de l'actuel article L. 551-10, paragraphe 1er qui prévoit une interdiction de licencier pour l'employeur entre la date de la saisine et la notification de la décision de la Commission mixte et qui sera partiellement abrogé suite au nouvel article L. 551-2, paragraphe 2, alinéa 1.

Point 15° – article L. 551-2, paragraphe 3

La présente modification constitue une simplification du calcul de l'indemnité compensatoire en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension. Cette approche entraîne une simplification administrative non négligeable et l'indemnité compensatoire pourra être liquidée plus rapidement. Cette modification permet aussi d'harmoniser les bases de calcul de la rente partielle et de l'indemnité compensatoire (assiette cotisable de l'assurance pension), ce qui évite des trop-perçus en cas d'imputation tardive à l'assurance accident. Par contre, il n'est guère envisageable, ni même nécessaire d'harmoniser les autres éléments du calcul, tels que le point de départ de la période de référence (accident, décision de reclassement), le caractère fixe de la rente (justifié au regard du principe de l'indemnisation forfaitaire par l'assurance accident et dans l'optique, le cas échéant, du recours contre des tiers responsables) et variable de l'indemnité compensatoire ainsi que la double condition prévue par l'article 105 du Code de la sécurité sociale (perte de salaire de 10% et IPP de 10%).

Le calcul de l'indemnité compensatoire étant désormais lié au revenu cotisable au titre de l'assurance pension, les données relatives à ce revenu peuvent être fournies par le Centre commun de la sécurité sociale en vertu de l'article 413, alinéa 1, point 8) du Code de la sécurité sociale. Dans l'application pratique de cette disposition, c'est le Centre commun de la sécurité sociale qui va procéder au calcul de la prestation, mais l'opération finale de paiement, constituant l'étape finale dans la liquidation d'un droit au demandeur, doit être faite par l'administration compétente, en l'espèce l'Agence pour le développement de l'emploi.

L'indemnité compensatoire, destinée à compenser la perte de salaire du travailleur qui continue sa vie professionnelle, est subordonnée à une durée de travail d'au moins cinquante pour cent (dans des cas exceptionnels de vingt-cinq pour cent) de la durée fixée au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement. Le travailleur admis au bénéfice de la préretraite ne remplit plus cette condition de sorte qu'il y a lieu de prévoir la fin de l'indemnité compensatoire au moment de l'ouverture du droit à l'indemnité de préretraite.

Le mécanisme d'ajustement étant modifié dans le cadre du projet de loi n° 6387 portant réforme de l'assurance pension, l'alinéa 5 reprend le nouveau texte relatif au mécanisme de revalorisation et de réajustement applicable à partir du 1er janvier 2013, tout en l'harmonisant avec la nouvelle référence au revenu cotisable au titre de l'assurance pension.

Point 16° – article L. 551-3, paragraphe 2

La suppression des quotas ayant renforcé l'obligation patronale, la sanction envers l'employeur qui refuse le reclassement professionnel interne du salarié est révisée et le montant de la taxe de compensation à payer au Fonds pour l'emploi est augmenté.

Afin d'améliorer la lisibilité du texte, l'ancien alinéa 5 du paragraphe 3 devient le nouvel alinéa 2 du paragraphe 2. Le terme „chargé“ est remplacé par le terme „délégué“.

Le nouvel alinéa 3 a pour objet de respecter la constitutionnalité de la disposition donnant libre accès aux établissements, locaux ou lieux de travail.

Point 17° – article L. 551-3, paragraphe 3

Ce paragraphe, source de confusion et qui n'a jamais trouvé d'application pratique est supprimé.

(Ledit paragraphe était libellé comme suit: „(3) Toutefois, le contrat de travail peut être résilié d'un commun accord, si le salarié 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 professionnel interne.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser au salarié une indemnité correspondant aux salaires du salarié pendant la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir tout comme de lui verser une prime correspondant aux indemnités prévues par le livre Ier, titre II relatif au contrat de travail.

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

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

Le refus de l'employeur de procéder au reclassement interne décidé par la commission mixte est constaté par un agent de l'Administration de l'emploi, chargé à cet effet par le directeur de l'Administration de l'emploi en application de l'article L. 623-3.“)

Le dernier alinéa a été transféré vers l'article L. 551-3, paragraphe 2, alinéa 2.

Point 18° – article L. 551-5, paragraphe 1er

Cette légère modification du texte tient compte d'un jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale qui souligne que la notion „s'avère impossible“ n'est pas claire et qu'en fait un „constat“ ne peut être fait qu'à posteriori et non a priori comme tel est cependant le cas en l'espèce.

Les termes de „salarié visé à l'article L. 551-1“ sont remplacés par les termes de „le salarié ayant le statut de personne en reclassement professionnel“. Par ailleurs, le paiement de l'indemnité compensatoire est lié au constat d'aptitude au nouvel emploi.

Point 19° – article L. 551-5, paragraphe 2

Afin de rendre la nouvelle prestation en espèces cotisable il convient de la détacher de toute logique de pension. En effet, actuellement l'indemnité d'attente est calculée comme une pension d'invalidité.

La présente modification a pour objet de prévoir une prestation ayant les caractéristiques d'un revenu de remplacement payé en continuation du chômage. L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi et pour moitié à charge de la caisse de pension. La répartition de la charge par moitié est liée à l'objectif même de la prestation, à savoir indemniser une personne sans travail et ceci, d'un côté, pour des raisons de santé et, d'un autre côté, pour des raisons de difficultés de la reclasser sur le marché de l'emploi.

Cette nouvelle approche permet de réagir à trois reproches contre le régime actuel:

- l'inégalité liée au fait que le montant de la prestation dépend de la durée de la carrière d'assurance au Luxembourg;

- l'inégalité liée au fait que le mode de calcul actuel peut faire en sorte que le montant de l'indemnité d'attente est plus élevé que celui du salaire antérieur gagné sur le dernier poste de travail;
- la difficulté d'attribuer une qualification uniforme dans la cadre de la coordination internationale.

Ce changement de qualification a cependant comme conséquence de neutraliser le facteur régulateur du montant de la prestation par le fait d'une courte période d'activité au Luxembourg, de sorte qu'il est indispensable, afin de maintenir l'incitatif de rester sur le marché de l'emploi, de lier l'attribution de la nouvelle prestation à une condition d'aptitude professionnelle d'au moins dix ans au dernier poste de travail. Le dernier poste de travail visé est celui sur lequel porte la décision de la Commission mixte. Cette aptitude au poste de travail est à considérer au sens des articles L. 326-1 et suivants du Code du travail. Afin d'inciter l'intéressé sous statut de personne en reclassement professionnel à accepter une activité professionnelle adaptée à ses capacités de travail résiduelles, lesdites périodes d'activité professionnelles sont comptabilisées dans le calcul de la période d'aptitude minimale de dix ans.

L'indemnité professionnelle d'attente est dorénavant soumise aux charges sociales et fiscales. Elle est à considérer comme un revenu de remplacement et en ce sens la part patronale des cotisations sociales est à charge de l'institution débitrice, à savoir une moitié incombe au Fonds pour l'emploi et une moitié incombe à l'organisme d'assurance pension, et la part salariale est à charge de la personne sous statut de personne en reclassement professionnel. L'indemnité professionnelle d'attente est soumise aux mécanismes de revalorisation et de réajustement mis en place par la réforme de l'assurance pension. (doc. parl. 6387).

L'alinéa 8 intègre le texte applicable actuellement par renvoi à l'article 193, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale.

L'actuel alinéa 5 du paragraphe 2 de l'article L. 551-5 est abrogé. L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge de l'organisme d'assurance pension et pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi. Les données y relatives peuvent être fournies par le Centre commun de la sécurité sociale en vertu de l'article 413, alinéa 1, point 8) du Code de la sécurité sociale. Dans l'application pratique de cette disposition, c'est le Centre commun de la sécurité sociale qui va procéder au calcul de la prestation, mais l'opération finale de paiement, constituant l'étape finale dans la liquidation d'un droit au demandeur, doit être faite par l'administration compétente, en l'espèce l'Agence pour le développement de l'emploi.

Point 20° – article L. 551-6

Pour une meilleure lisibilité de cet article et afin de bien regrouper les différents principes, une sous-division en paragraphes a été faite.

Afin d'éviter que le salarié en reclassement professionnel externe refuse d'occuper un nouveau poste de travail au risque de perdre avec la cessation du nouveau contrat de travail les droits résultant de la décision prise par la Commission mixte, il est créé un statut spécifique de personne en reclassement professionnel. Ce statut garantit au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe le maintien des droits résultant de la décision prise par la Commission mixte tant qu'il n'a pas récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel.

En outre, le médecin du travail compétent a l'obligation de procéder à des évaluations périodiques et de signaler des changements et de proposer des adaptations au niveau du temps de travail et éventuellement au niveau de l'adaptation du poste de travail de manière à ce que la Commission mixte puisse décider assez rapidement une telle adaptation.

C'est la récupération par le salarié de ses capacités lui permettant d'occuper un poste similaire à celui qu'il occupait avant la décision de reclassement professionnel, constatée par le médecin du travail compétent, qui entraîne la perte du statut spécifique et met fin au droit à une indemnité compensatoire ou à une indemnité professionnelle d'attente. Il en est de même si la personne refuse de se soumettre à la réévaluation médicale.

Point 21° – article L. 551-7, paragraphe 1er

Par parallélisme avec la suppression des quotas de l'article L. 551-2 la précision „*les bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux travailleurs handicapés aux fins de l'obligation prévue à l'article L. 562-3.*“ est aussi supprimée.

Point 22° – article L. 551-7, paragraphe 1er nouveau

L'ancien paragraphe 2 de l'article L. 551-7 renvoie tout simplement aux mesures prévues par le Chapitre II, du Titre VI, du livre V du Code de travail relatif aux travailleurs handicapés guidés vers le marché du travail ordinaire. La présente modification spécifie ces mesures en prévoyant une participation éventuelle de l'Etat au salaire du salarié ne pouvant pas dépasser soixante-quinze pour cent du salaire versé au salarié. Elle peut être portée à cent pour cent pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion.

Afin d'éviter les abus et par alignement au paiement de l'indemnité compensatoire, la rémunération prise en compte pour la participation au salaire est limitée au quintuple du salaire social minimum mensuel pour un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins et les rémunérations pour heures supplémentaires, ainsi que les indemnités pour frais accessoires exposés sont exclues de la participation au salaire.

Point 23° – article L. 551-10

Une partie du premier paragraphe peut être supprimée parce que la période en question pendant laquelle l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail en question est dorénavant couverte par l'article L. 551-2.

Au paragraphe 2 il est précisé que la non-application des dispositions de l'article L. 121-7 se limite strictement aux modifications substantielles décidées par la Commission mixte et non pas à celle imposées ultérieurement par l'employeur.

Le paragraphe 3 peut être supprimé vu qu'il ne trouve pas d'application pratique et parce qu'il donne lieu à confusion.

Point 24° – article L. 551-11 nouveau

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

Comme pour les OTI, les promoteurs pouvant avoir recours au concours de cette catégorie particulière de demandeurs d'emploi sont énumérés limitativement et les travaux à exécuter ne peuvent être que des travaux d'utilité publique.

Point 25° – article L. 552-1, paragraphe 1er

Dorénavant la Commission mixte peut prendre des décisions positives et négatives et ceci aussi bien au moment du départ de la procédure de reclassement professionnel qu'en cours de route dans le cadre de réévaluations périodiques. Par ailleurs, pour disposer d'une possibilité de contrôle par une administration étatique neutre, indispensable afin de cantonner les demandes inopinées abusives et dès lors préjudiciables aux fonds publics, la présente modification autorise la Commission mixte, avant de prendre une décision, de saisir le médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou tout autre médecin de cette division délégué à cet effet, d'une demande en réexamen afin d'obtenir un deuxième avis qui s'impose à la Commission mixte.

Par ailleurs il y a lieu de préciser que la présente modification est liée à la recommandation du médiateur de prévoir pour toutes les situations d'aptitude ou d'inaptitude pouvant se présenter dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel des voies de recours directes et uniformes.

Point 26° – article L. 552-1, paragraphe 2, alinéa 1

En raison des modifications apportées à l'article L. 552-1, paragraphe 1er, autorisant dorénavant la Commission mixte, avant de prendre une décision, de saisir le médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé d'une demande en réexamen afin d'obtenir un deuxième avis qui s'impose à la Commission mixte, il est indispensable afin d'éviter tout conflit d'intérêts (institution chargée de l'émission d'un avis étant par la suite associée dans la prise de décision) de revoir la composition de la Commission mixte. La présente modification remplace ainsi le médecin de la Division de la santé au travail de la Direction de la santé par un représentant de l'Administration de l'emploi, nouvellement appelée Agence pour le développement de l'emploi.

Point 27° – article L. 552-2

Paragraphe 1er:

La saisine du médecin du travail compétent dans une deuxième étape par la Commission mixte est remplacée par une saisine directe par le Contrôle médical de la sécurité sociale. L'alinéa 1 est complété en ce sens et la première phrase de l'alinéa 2 est supprimée.

Paragraphe 2:

Le délai de 15 jours de la convocation et de l'examen par le médecin du travail compétent est supprimé.

Un nouveau délai de 3 semaines est prévu pour le retour du dossier par le médecin du travail compétent à la Commission mixte. Le moment du contrôle des conditions d'ouverture est transféré de la saisine initiale de la Commission mixte au moment de la prise de décision par la Commission mixte, mais le moment d'appréciation, *ratione temporis*, reste celui de la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Le médecin du travail compétent qui estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail doit se prononcer sur les capacités de travail résiduelles, sur la nécessité d'une réduction du temps de travail et sur une adaptation éventuelle du poste de travail. Il doit donner une appréciation du caractère transitoire ou définitif de l'incapacité de travail et il arrête la périodicité de la réévaluation médicale du salarié. Le renvoi à l'article L. 552-1, paragraphe 1er dans sa nouvelle teneur, fait le lien avec la nouvelle possibilité pour la Commission mixte de demander un deuxième avis auprès de la Division de la santé au travail de la Direction de la santé.

La présente modification a par ailleurs pour objet de clarifier la procédure de prise de décision par la Commission mixte et garantit de ce même fait l'unicité des voies de recours. En effet, dorénavant la Commission mixte peut prendre des décisions de non-reclassement et ceci suite au constat d'aptitude, respectivement suite au refus de l'intéressé de se soumettre au contrôle médical. Contre toutes les décisions de la Commission mixte l'intéressé dispose d'une voie de recours devant les juridictions sociales en application de l'article L. 552-3 du Code du travail. Néanmoins, ces décisions s'imposent automatiquement en matière de sécurité sociale, afin d'éviter que la question de l'aptitude au poste de travail, définitivement tranchée, puisse, sans changement des faits, à nouveau faire l'objet d'un recours dans le cadre du droit de la sécurité sociale.

Paragraphe 3:

La disposition du remboursement annuel par l'Etat est complétée par le renvoi aux examens médicaux de réévaluation visés à l'article L. 551-6, paragraphe 4.

Paragraphe 4:

Pour le cas où l'intéressé refuse de suivre les mesures de réhabilitation prescrites par la Commission mixte, le bénéfice du statut spécifique est suspendu.

Paragraphe 5:

En raison de la nouvelle procédure de prise de décision de la Commission mixte, il y a lieu d'adapter le libellé du paragraphe 5. Par ailleurs il est précisé que la Commission mixte dispose de 40 jours suite au retour du dossier par le médecin du travail pour évacuer le dossier.

Point 28° – article L. 552-3

Afin de viser toutes les décisions positives et négatives de la Commission mixte dans le cadre de la présente disposition relative aux voies de recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale et en appel devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale, le terme „la décision“ est mis au pluriel. En outre il est procédé à des modifications de toilettage de texte.

Point 29° – article L. 552-4

L'article 232 du Code de la sécurité sociale ne pouvant plus s'appliquer par renvoi, il y a lieu de prévoir une disposition de recours récursoire pour le Fonds pour l'emploi dans le Code du Travail.

Point 30° – article L. 631-2, paragraphe 1er, point 45 nouveau

L'indemnité professionnelle d'attente visée à l'article L. 551-5, paragraphe 2 du Code du travail étant pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi il y a lieu d'adapter l'article L. 631-2, paragraphe 1er du Code du travail.

Article II.

Cet article regroupe les modifications apportées au Code de la sécurité sociale.

Point 1° – article 16, alinéa 1, point 2)

La présente modification adapte un renvoi.

Point 2° – article 95, alinéa 1

Le projet de règlement grand-ducal déterminant l'organisation et le fonctionnement de la Commission supérieure des maladies professionnelles prévoyait en ses articles 6 et 7:

„Art. 6. Le président de la commission ou son délégué touche pour chaque réunion une indemnité fixée à cinquante euros. Les membres et le secrétaire touchent pour chaque réunion une indemnité fixée à vingt-cinq euros.

Les experts sont rémunérés dans la limite des crédits disponibles prévus au budget de l'Association d'assurance accident.

Art. 7. Les frais de fonctionnement de la commission sont à charge de l'Association d'assurance accident.

Dans son avis du 23 octobre 2012 sur ce projet de règlement grand-ducal, le Conseil d'Etat écrit au sujet des articles 6 et 7 précités ce qui suit: „*Le Conseil d'Etat note que les articles 6 et 7 du projet sous examen sont dénués de base légale, et sont dès lors à supprimer. En effet, l'article 95 du Code de la sécurité sociale ne prévoit pas qu'un règlement grand-ducal puisse définir les indemnités des membres de la Commission supérieure des maladies professionnelles, ni même que les frais engendrés par ladite commission soient à charge de l'Association d'assurance accident.*

Conformément à l'avis du Conseil d'Etat, les articles 6 et 7 ont été supprimés du projet de règlement grand-ducal déterminant l'organisation et le fonctionnement de la Commission supérieure des maladies professionnelles. Afin de permettre le plus rapidement possible à cette Commission de fonctionner correctement et de lui donner la possibilité de recourir au besoin à des experts, il y a lieu de compléter l'article 95 afin qu'il prévoit, à l'instar des articles 65 et 72 du Code de la sécurité sociale pour d'autres commissions, qu'un règlement grand-ducal détermine non seulement l'organisation et le fonctionnement de la Commission supérieure des maladies professionnelles, mais aussi l'indemnisation de ses membres et des experts commis. A l'instar des autres commissions prévues en matière de sécurité sociale et de l'ancienne Commission supérieure des maladies professionnelles, les frais de fonctionnement seront à charge de l'Etat.

Point 3° – article 105

Il convient de clarifier le libellé actuel de l'article 105 du Code de la sécurité sociale, alors que la troisième condition à remplir par l'assuré pour avoir droit à la rente partielle n'y est pas suffisamment clairement formulée. En effet, on peut l'interpréter de manière à ce qu'il appartienne au Contrôle médical de la sécurité sociale d'apprécier, d'une part, l'inaptitude au dernier poste de travail du salarié et, d'autre part, le lien de causalité entre cette inaptitude et un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Or, conformément aux dispositions du Code du travail, l'appréciation de l'inaptitude pour exercer un poste de travail relève clairement des compétences de la médecine du travail, le Contrôle médical de la sécurité sociale ne devant qu'apprécier si ce sont principalement les séquelles d'un accident du travail qui sont à l'origine de cette inaptitude.

Ce n'est que dans les rares cas où l'assuré exerce une activité professionnelle pour son propre compte et ne tombe partant pas dans le champ d'application de la médecine du travail que le Contrôle médical de la sécurité sociale peut également être amené à apprécier, au vu des séquelles subies lors d'un accident du travail, l'aptitude de l'assuré à poursuivre pour son propre compte sa dernière profession ou son dernier métier.

Par ailleurs, le texte proposé clarifie la solution à adopter en cas d'accidents successifs. Pour obtenir une rente partielle du chef d'un accident, il faut que l'assuré justifie d'une IPP de 10% au moins du chef de cet accident. A ce sujet, il est renvoyé à l'article 121, alinéa 2.

Enfin, si un assuré peut demander une rente partielle en dehors de la procédure de reclassement professionnel prévue par le Code du travail, le Contrôle médical devant saisir le médecin du travail

pour apprécier l'incapacité au travail lorsqu'il s'agit d'un assuré salarié, il y a toutefois lieu de préciser que lorsque l'assuré salarié bénéficie de la procédure de reclassement professionnel conformément aux articles L. 551-1 et suivants du Code du travail, ce qui est la majorité des cas, la décision initiale de reclassement professionnel prise par la Commission mixte sur base d'un avis du médecin du travail ou du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé s'impose tant à l'Association d'assurance accident qu'au Contrôle médical de la sécurité sociale sans que l'assuré n'ait à remplir les conditions d'ouverture prévues par le Code du travail (aptitude au dernier poste depuis 3, 5 ou 10 ans) pour bénéficier du reclassement professionnel. En effet, s'agissant d'indemniser les séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, on ne saurait imposer à l'assuré des conditions supplémentaires à celles prévues par l'article 105 du Code de la sécurité sociale.

Point 4° – article 107, alinéa 3

Les précisions apportées au niveau de l'article 105 permettent de simplifier l'article 107, alinéa 3. Dès lors que l'assuré remplit les conditions figurant à l'article 105 du Code de la sécurité sociale et qu'il demande une rente partielle, cette prestation vient remplacer l'indemnité compensatoire. Il y a lieu de préciser par ailleurs au niveau de l'article 107 qu'une fois que l'assuré a opté pour la rente partielle et donc pour l'indemnisation de sa perte de revenu par l'assurance accident, celle-ci remplace définitivement l'indemnité compensatoire. En effet, ces deux prestations répondent à une logique différente et pour des raisons administratives, on ne saurait admettre que l'assuré saute d'un système à l'autre pour l'indemnisation d'un même préjudice.

Pour le cas où l'indemnité compensatoire a été avancée indûment et qu'il en résulte une différence positive au bénéfice de l'assuré de bonne foi, cette différence lui reste acquise.

Il convient cependant de relever que certains assurés peuvent être amenés à rechercher eux-mêmes un nouveau travail. Ces derniers doivent pouvoir bénéficier à leur demande de la rente partielle à partir du moment où ils en remplissent les conditions exigées par l'article 105 du Code de la sécurité sociale. Il faut notamment que le médecin du travail compétent les ait reconnus incapables d'exercer leur dernier poste ou régime de travail dans le cadre des procédures prévues par le Code du travail et que le Contrôle médical de la sécurité sociale ait admis l'imputabilité de cette incapacité à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Point 5° – article 111

A l'instar des modifications apportées au niveau de l'article 105, il convient de reformuler l'article 111 afin qu'il soit clair que la décision de reclassement professionnel externe prise par la Commission mixte sur base d'un avis du médecin du travail ou du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé s'impose tant à l'Association d'assurance accident qu'au Contrôle médical de la sécurité sociale en ce qui concerne l'incapacité au dernier poste de travail, le Contrôle médical de la sécurité sociale ne faisant qu'apprécier le lien de causalité avec un accident du travail, c'est-à-dire si ce sont principalement les séquelles d'un accident du travail qui sont à l'origine de l'incapacité nécessitant un reclassement professionnel externe et qui de ce fait ouvrent droit à la rente professionnelle d'attente.

La modification proposée pallie aussi une lacune originaire de l'article 111 dans la mesure où les auteurs de la réforme de l'assurance accident avaient omis de préciser à cet endroit que l'assuré ne peut bénéficier de la rente professionnelle d'attente que s'il justifie au moment de la consolidation d'un taux d'incapacité permanente de dix pour cent au moins. Comme l'assuré doit remplir cette condition en cas de reclassement professionnel interne imputable à un accident du travail pour pouvoir bénéficier de la rente partielle, il doit remplir cette même condition lorsque le reclassement professionnel externe est décidé parce que le reclassement professionnel interne n'est pas possible. Il importe donc d'harmoniser les conditions d'octroi de la rente professionnelle d'attente et de la rente partielle pour éviter la situation absurde d'un assuré indemnisé par l'assurance accident en attendant le reclassement professionnel externe et se voyant refuser cette indemnisation le reclassement professionnel une fois opéré. La modification proposée tend à garantir que la rente professionnelle d'attente sera suivie d'une rente partielle indemnisant la perte de salaire dans la nouvelle occupation auprès d'un autre employeur.

Point 6° – article 112

Il y a lieu de simplifier l'article 112 en biffant le renvoi aux assurés travaillant pour le compte d'autrui sans entrer dans le champ d'application des articles L. 551-1 et suivants du Code du travail,

renvoi superflu dans la mesure où tous les salariés entrent dans le champ d'application de ces dispositions relatives au reclassement professionnel, y compris les fonctionnaires et employés de l'Etat.

Point 7° – article 114, première phrase

Clarification du texte: cf. commentaire des modifications des articles 105 et 111.

Point 8° – article 121, nouvel alinéa 4

L'état de l'assuré qui bénéficie d'une rente professionnelle d'attente, fixée à 85% de la rente complète, est consolidé en ce qui concerne les séquelles de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle ayant donné droit à cette prestation. Comme l'assuré bénéficie d'une indemnisation appropriée dans l'attente d'un reclassement professionnel externe éventuel, il ne serait pas justifié de l'interrompre par l'octroi de la rente complète pendant des périodes limitées d'incapacité de travail totale dues p. ex. à une intervention chirurgicale. Aussi le nouvel alinéa 4 exclut-il le bénéficiaire d'une rente professionnelle d'attente du droit à la rente complète prévue à l'article 102 du Code de la sécurité sociale.

Point 9° – article 123, alinéa 2

Vu l'harmonisation des conditions d'octroi de la rente partielle et de la rente professionnelle d'attente aux articles 105 et 111 ci-dessus en ce qui concerne notamment l'exigence d'une incapacité de travail permanente de 10% au moins au moment de la consolidation, il semble indiqué de subordonner la recevabilité des demandes pour ces deux types de rentes à l'octroi de l'indemnité afférente pour préjudice physiologique et d'agrément. De cette manière, l'on évitera d'alourdir inutilement la gestion des dossiers par des demandes prématurées qu'il est impossible de traiter parallèlement. Les demandes doivent en effet être présentées et traitées dans l'ordre suivant:

- d'abord la rente complète en cas d'incapacité de travail totale dépassant la fin du droit à l'indemnité pécuniaire ou à défaut d'un tel droit,
- ensuite, après la consolidation des lésions, les préjudices extrapatrimoniaux et notamment l'indemnité pour préjudice physiologique et d'agrément,

enfin, la rente partielle, à fixer à l'issue de la période de référence de 12 mois après la consolidation (articles 107 et 108) ou la rente professionnelle d'attente en attendant le reclassement professionnel externe. En attendant l'octroi de la rente partielle ou de la rente professionnelle d'attente, l'assuré sera indemnisé par l'Agence pour le développement de l'emploi par le versement de l'indemnité compensatoire, de l'indemnité de chômage ou de l'indemnité professionnelle d'attente, étant entendu que la rente accident une fois attribuée sera versée au Fond de l'emploi ou à l'organisme d'assurance pension à titre de compensation. De cette façon, l'indemnisation continue de l'assuré et l'imputation correcte sur l'assurance accident seront garanties.

Point 10° – article 127, nouvel alinéa 3

Cette disposition similaire à l'article 235 sera utilisée pour le versement de la rente complète ou partielle entre autres au Fonds pour l'emploi ayant payé à l'assuré l'indemnité de chômage ou l'indemnité compensatoire. Ne sont pas visées les indemnités pour préjudices extrapatrimoniaux, alors qu'elles ont un caractère personnel et partant insaisissable et incessible.

Point 11° – article 139, alinéa 3

La modification proposée pallie une lacune originaire de l'article 139 dans la mesure où en cas d'actions récursoires, l'Association d'assurance accident doit pouvoir capitaliser les prestations versées à vie, comme les indemnités pour préjudice physiologique et d'agrément, capitalisées avec les facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 du Code de la sécurité sociale, mais également des prestations qui ne sont pas viagères. Il s'agit des nouvelles rentes accident, qui sont dues jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans et qui ne peuvent donc pas être capitalisées à l'aide des facteurs prévus à l'article 119, mais qui doivent être capitalisées à l'aide de nouveaux facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal.

Point 12° – article 190, alinéa 1

Redressement d'une erreur matérielle.

Point 13° – article 240, alinéa 1, point 4

La nouvelle prestation d'indemnité professionnelle d'attente étant cotisable, il y a lieu d'adapter l'article 240 du Code de la sécurité sociale. L'article 240, alinéa 1, point 4 du Code de la sécurité sociale parlant seulement d'organismes de sécurité sociale, il y a lieu d'adapter ce texte en parlant „d'institutions débitrices des prestations en cause“, comme il est déjà prévu à l'article 32, alinéa 1, 4e tiret du Code de la sécurité sociale.

Point 14° – article 440, alinéa 1, sous 2)

L'ancien article 120 du Code de la sécurité sociale n'a pas été repris lors de la réforme de l'assurance accident. Il prévoyait qu'en cas de concomitance du droit à prestation de la part de l'assurance accident et de secours fournis par une caisse de maladie, une commune ou un établissement de bienfaisance, ce droit passait de l'assuré à ces derniers. L'article 127 est complété en ce sens par un nouvel alinéa 3 de nature à remplacer l'ancien article 120 et à l'article 440 le renvoi à l'article 120 est remplacé par celui au nouvel article 127.

Disposition additionnelle*Article III.*

La présente modification a pour objet d'adapter la terminologie utilisée dans le Code du travail et dans le Code de la sécurité sociale.

Dispositions transitoires*Article IV.*

La présente modification a pour objet de soumettre les attributaires actuels d'une indemnité d'attente aux mêmes conditions de réexamen médical périodique que les nouveaux attributaires d'une indemnité professionnelle d'attente.

Article V.

Le présent projet de loi a pour objet de modifier fondamentalement la procédure décisionnelle de la Commission mixte, en mettant en place une procédure de réexamen des personnes bénéficiaires du nouveau statut de personne en reclassement professionnel et en habilitant la Commission mixte de prendre des décisions négatives de non-reclassement professionnel suite à une aptitude au dernier poste de travail. Cette modification constitue une extension considérable du champ d'intervention de la Commission mixte. La décision de la Commission mixte est liée à un constat d'aptitude, respectivement d'inaptitude du médecin du travail compétent et il a été la volonté du législateur de mettre en place une procédure de contrôle desdits constats par une administration étatique neutre, indispensable afin de cantonner les demandes inopinées abusives et dès lors préjudiciables aux fonds publics. Ainsi le nouvel article L. 552-1, paragraphe 1er du Code de travail autorise la Commission mixte, avant de prendre une décision, de saisir le médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou tout autre médecin de cette division délégué à cet effet, d'une demande en réexamen afin d'obtenir un deuxième avis qui s'impose à la Commission mixte. Afin de pouvoir traduire ladite mesure en pratique il y a lieu de renforcer ledit service en personnel.

Entrée en vigueur*Article VI.*

L'entrée en vigueur est fixée au 1er janvier 2014.

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6555/01

N° 6555¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

PROJET DE LOI

**portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale
concernant le dispositif du reclassement interne et externe**

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (17.5.2013).....	1
2) Avis de la Chambre des Salariés (16.5.2013)	2

*

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

(17.5.2013)

Par dépêche du 28 février 2013, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration et Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale ont demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

La loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle avait pour but d'introduire une nouvelle mesure de reclassement au profit des salariés présentant une incapacité par rapport au dernier poste de travail, sans pour autant remplir les conditions pour pouvoir bénéficier d'une pension d'invalidité en application de l'article 187 du Code de la sécurité sociale.

Les modifications introduites en 2004 et 2005 ont non seulement ouvert la voie du reclassement aux salariés en dehors d'une demande en obtention d'une pension d'invalidité, mais ont en outre permis d'améliorer la gestion et la prise en charge des incapacités de travail de longue durée.

Par le projet sous avis, le législateur propose de nouvelles modifications, voire améliorations du système de reclassement actuellement en vigueur, visant notamment

- l'introduction d'une nouvelle voie d'accès supplémentaire dans le cadre des examens médicaux du médecin du travail;
- l'accélération de la procédure qui accuse actuellement des retards considérables;
- la préférence au reclassement interne par un élargissement du cercle des entreprises éligibles pour le reclassement interne et un renforcement de la taxe compensatoire prévue en tant que sanction patronale;
- la création d'un statut spécifique de salarié en reclassement professionnel externe;
- la réévaluation périodique du salarié reclassé par le médecin du travail;
- la simplification du calcul de l'indemnité compensatoire, ou encore
- l'attribution d'une indemnité professionnelle d'attente qui, aux termes de l'exposé des motifs, „*n'est pas une avance en attendant une prestation future du régime de pension, mais un revenu de remplacement dans le cadre d'un chômage prolongé suite à la perte d'un emploi.*“

La Chambre des fonctionnaires et employés publics tient d'abord à relever la précision avec laquelle les auteurs ont rédigé tant l'exposé des motifs que le texte du projet de loi et les commentaires afférents.

Elle n'a dès lors pas d'observations particulières à formuler, sauf en ce qui concerne l'article IV, qui dispose que „*les personnes bénéficiant d'une indemnité d'attente au 31 décembre 2013 sont soumises à l'examen de réévaluation médicale visée à l'article L.551-6, paragraphe 4 du Code du travail. Les médecins mandatés par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi sont compétents pour procéder à ces examens de réévaluation médicale.*“

Si ledit article IV traite de façon précise de la procédure de réévaluation médicale, des avis et décisions à rendre par les „*médecins mandatés*“ ou encore de la prise en charge des frais ainsi occasionnés, il ne dit par contre mot quant à la définition même des „*médecins mandatés*“.

S'agit-il en l'occurrence de médecins du secteur libéral? Et si oui, quelles sont les qualifications et compétences requises pour l'accomplissement de la mission leur ainsi attribuée? Ou s'agit-il tout simplement des médecins du Service de santé au travail multisectoriel ou d'un autre service de santé au travail „*entreprise*“ ou „*interentreprises*“?

Dans cette dernière hypothèse, il y a lieu de se demander si les services concernés vont pouvoir assumer cette charge de travail supplémentaire.

La Chambre n'a pu trouver de réponses à toutes ces questions pourtant essentielles et le commentaire de l'article IV sous avis reste également muet à ce sujet.

C'est donc sous la réserve de l'observation formulée ci-avant que la Chambre des fonctionnaires et employés publics se déclare d'accord avec le projet de loi lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 17 mai 2013.

Le Directeur,
G. MULLER

Le Président,
E. HAAG

*

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(16.5.2013)

Par lettre en date du 28 février 2013, Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration et Monsieur Mars Di Bartolomeo, ministre de la Sécurité sociale, ont fait parvenir à notre chambre professionnelle le projet de loi sous rubrique pour avis.

1. Selon l'exposé des motifs, un bilan d'évaluation de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) du 4 mars 2008, a analysé les répercussions des dispositions légales sur l'efficacité des mesures de guidance et d'orientation des assurés concernés par l'incapacité de travail. Le Ministre du Travail et de l'Emploi et le Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale ont présenté le rapport à la Commission parlementaire jointe de la sécurité sociale et du travail et de l'emploi le 29 mai 2008 et le 10 juillet 2008.

2. Il a été constaté d'emblée que le bilan est mitigé, dans la mesure où la législation a apporté certaines améliorations, alors que certaines attentes n'ont pas été remplies. Ainsi, certaines procédures ont pu être écourtées alors que d'autres délais se sont trouvés allongés, d'où la nécessité d'accélérer les procédures relatives au reclassement, tout délai supplémentaire ne favorisant que les sorties alternatives de la vie professionnelle.

3. Il y a lieu de retenir que la voie du reclassement externe s'avère peu attractive tant que les personnes concernées savent qu'elles risquent de perdre tous leurs droits à la fin du nouveau contrat de travail. D'où l'idée d'introduire un statut spécifique à l'ensemble des personnes en reclassement externe, statut qui leur permettrait de maintenir leurs droits tant que l'incapacité au dernier poste de travail subsiste.

4. Il a encore été retenu qu'il est indispensable de procéder à une coordination plus efficace entre les différents intervenants et de rendre plus transparents et rapides les procédures et processus décisionnels à parcourir par l'assuré, ceci notamment dans les cas d'avis médicaux divergents.

5. Face à ce dernier problème, il y a lieu de procéder à une uniformisation de l'évaluation de la capacité de travail des assurés.

6. Les adaptations légales à mettre en oeuvre devront, d'une part, viser (amélioration du placement du salarié tout en prenant soin de ne pas exclure du marché de travail de façon prématurée les salariés encore aptes à travailler.

7. Un groupe de travail interministériel comprenant des représentants des départements de la Sécurité sociale et du Travail et de l'Emploi était chargé en 2009 de proposer des solutions permettant d'améliorer l'efficacité des dispositions légales en la matière.

8. Sur base du bilan établi en concertation avec toutes les parties impliquées sur l'application de la législation relative à l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, la présente révision législative a été élaborée. Les propositions de modification, qui ont été examinées avec les partenaires sociaux, concernent les points suivants:

8bis. L'extension de l'accès à la procédure de reclassement professionnel par l'article L.326-9 du Code du travail (constat par le médecin du travail de l'inaptitude du salarié à exercer son dernier emploi et obligation de celui-ci de saisir la Commission mixte)

Une nouvelle voie d'accès (art. L.326-9), parallèle aux voies d'accès actuelles (art. L.551-2), est ouverte dans le cadre des examens médicaux du médecin du travail. La revue à la baisse de la taille de l'entreprise et l'abrogation des quotas (prise en considération des salariés reclassés dans le seuil des salariés handicapés que doivent remplir les employeurs en vertu de l'art. L.562-3) introduisent une obligation de reclassement professionnel interne pour les employeurs occupant régulièrement au moins 25 salariés pour autant que le salarié y a travaillé pendant 10 ans et y a exercé un poste à risque.

Dans le cadre de la procédure déclenchée par le médecin du travail en vertu de l'article L.326-9, paragraphe 5, alinéa 4, le médecin du travail compétent doit saisir la Commission mixte en lui transmettant son avis. Cette dernière se prononce sur un éventuel reclassement professionnel interne.

Contrairement à la situation actuelle de l'article L.326-9 où il n'existe pas d'obligation pour le médecin du travail de saisir la Commission mixte, le projet de loi permet de protéger le salarié contre le licenciement du fait que le médecin du travail est obligé de saisir la Commission mixte et que cette dernière constate une inaptitude d'exercer le dernier poste de travail.

8ter. L'accélération de la procédure de reclassement (art. L.552-2 § 1)

La saisine parallèle et simultanée du Service de santé au travail et de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale permettra l'analyse des conditions d'ouverture du reclassement professionnel en avançant le moment de la prise de décision par la Commission mixte.

8quater. La décision de la Commission mixte (art. L.552-1, § 1)

La Commission mixte peut dorénavant faire réexaminer le constat d'aptitude/d'inaptitude du médecin du travail par un médecin de la Division de la santé au travail. L'avis du médecin-chef de la division de la santé au travail de la Direction de la santé s'impose à la Commission mixte.

Elle prend les décisions de reclassement (interne ou externe), les décisions de non-reclassement et elle est désormais compétente pour les décisions relatives au statut des personnes sous reclassement professionnel externe.

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

8quinquies. La préférence au reclassement interne

Le nombre des entreprises éligibles pour le reclassement interne est élargi suite à la suppression des quotas et au renforcement de la taxe compensatoire prévue en tant que sanction patronale.

8sexies. La création d'un statut spécifique de salarié en reclassement professionnel externe (art. L.551-6)

Dans le but de protéger mieux le salarié en procédure de reclassement professionnel externe, un statut spécifique lui est attribué, qui lui garantit le maintien des droits liés à la décision de reclassement professionnel et enlève le risque lié actuellement à la cessation d'un nouveau contrat de travail. Le statut est attribué à partir de la décision de reclassement professionnel externe et prend fin dès la récu-

pération des capacités de travail nécessaires ou dès l'attribution d'une pension, d'une rente ou d'une indemnité de préretraite, la seule condition pour le bénéficiaire étant d'être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM.

8septies. La réévaluation périodique par le médecin du travail (art. L.551-6, § 4 et L.552-2, § 2, al. 4)

Le médecin du travail devra obligatoirement procéder à des évaluations périodiques de la situation du salarié reclassé avec une appréciation sur son temps de travail aménagé et sur ses capacités de travail, qui pourra avoir des effets éventuels sur l'indemnité compensatoire, sur l'indemnité professionnelle d'attente, sur le temps de travail et sur le bénéfice du statut spécifique. La même procédure de réexamen s'applique aux bénéficiaires d'une indemnité d'attente au 31 décembre 2013. S'il constate une réduction/amélioration/récupération des capacités résiduelles du salarié, il saisit la Commission mixte qui décide de l'adaptation du temps de travail/de la perte du statut spécifique/cessation du paiement de l'indemnité compensatoire/indemnité professionnelle d'attente.

8octies. La simplification du calcul de l'indemnité compensatoire (article L.551-2, paragraphe 3)

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

8nonies. L'attribution d'une indemnité professionnelle d'attente (point 19°: article L.551-5, paragraphe 2)

En remplacement de l'ancienne indemnité d'attente, une pension d'invalidité attribuée en tant que prestation spécifique pour des salariés déclarés valides, et qui a toujours posé problème, notamment sur le plan international, il est créé une indemnité professionnelle d'attente. Le salarié en fin de procédure qui n'a pas pu être reclassé après épuisement de la durée de chômage, ni au sein de son ancienne entreprise, ni sur le marché de l'emploi et qui peut se prévaloir d'une aptitude d'au moins dix ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins 10 ans, se verra attribué, au terme du paiement de l'indemnité de chômage, une indemnité professionnelle d'attente, correspondant à quatre-vingt pour cent de l'ancien revenu professionnel mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension, avec application du même plafond qu'en matière de prolongation du chômage. Cette indemnité s'inscrit dorénavant dans la logique de réinsertion professionnelle sur le marché de l'emploi. Elle n'est pas une avance en attendant une prestation future du régime de pension, mais un revenu de remplacement dans le cadre d'un chômage prolongé suite à la perte d'un emploi.

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

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

9. A titre liminaire, notre Chambre critique tout d'abord le fait que le Gouvernement n'a pas impliqué les partenaires sociaux dans l'élaboration du présent projet de loi et a ainsi bâclé le dialogue social qui aurait incontestablement contribué à une plus-value dans la rédaction du présent texte.

10. Par ailleurs, le présent projet de loi n'est pas accompagné du bilan d'évaluation de l'IGSS avec les statistiques ainsi que de la publication des données chiffrées sur le nombre de reclassements professionnels (externes et internes), des demandes formulées et adressées à la Commission mixte, des décisions de reclassement acceptées/refusées par le salarié, par l'employeur et par la commission mixte de reclassement, l'envergure des subventions par le Fonds pour l'emploi tant en ce qui concerne les indemnités compensatoires que la réadaptation des postes de travail, bref tout ce qui aurait permis de mieux juger la législation actuelle et évaluer le bien-fondé de la présente initiative législative. Un tel bilan d'évaluation aurait permis de mieux déceler les failles du système actuel et de juger de façon plus circonstanciée du présent projet de loi. A défaut d'une telle étude détaillée et chiffrée, la CSL constate, certes, que le présent projet de loi présente un

certain nombre d'avancées par rapport au texte actuel, mais ne constitue toutefois qu'une „réforme“ non achevée, truffée d'incohérences dans la mesure où d'un côté un certain nombre de lacunes et d'anomalies du reclassement professionnel actuellement en vigueur ont été éliminées, mais, d'un autre côté, de nouveaux obstacles ont été créés.

11. Finalement, la CSL déplore que le présent projet de loi n'ait pas fait l'objet d'un texte coordonné qui aurait permis de faciliter la lecture et de vérifier le bien-fondé des modifications de texte proposées ainsi que de contribuer à davantage de cohérence entre les dispositions légales actuellement en vigueur et les modifications de texte proposées par le présent projet de loi.

12. Sous réserve de la prise en considération des remarques concernant les articles du projet de loi (II), la CSL tient d'abord à se prononcer quant aux orientations générales y définies (I).

*

I. REMARQUES GENERALES

13. La CSL salue la création du statut spécifique du salarié en reclassement professionnel lequel constitue une garantie permettant au salarié reclassé de bénéficier des droits y liés, même si ce statut devait préciser davantage les droits et devoirs du salarié bénéficiant de ce statut.

13bis. Afin de renforcer l'obligation pour l'employeur de recourir au reclassement professionnel interne, elle accueille également la suppression de la prise en considération des bénéficiaires d'un reclassement pour la computation du seuil obligeant les employeurs à engager des salariés handicapés en fonction du secteur public/privé et des effectifs de l'entreprise. Ceci a pour effet que d'un côté, les bénéficiaires d'un reclassement comptent pour le nombre d'effectifs normal de l'entreprise de sorte que le seuil prévu par le projet de loi en vertu duquel l'employeur est obligé de recourir à un reclassement professionnel n'est pas réduit et de l'autre côté, du fait de la prise en considération des bénéficiaires d'un reclassement parmi le nombre d'effectifs normal de l'entreprise, l'employeur est obligé d'engager un nombre de salariés handicapés en faisant abstraction des bénéficiaires d'un reclassement.

13ter. La CSL salue la création de la deuxième voie d'accès à la procédure de reclassement par le biais du médecin du travail, même si cette voie, en raison des critères trop restrictifs, reste l'exception.

13quater. A l'instar de l'article L.552-2, paragraphe 1er, la CSL revendique que le médecin du travail ne puisse saisir la Commission mixte de reclassement qu'en accord avec l'intéressé et en tenant compte des remarques formulées sous le point 14octies.

13quinquies. En ce qui concerne les conditions de la saisine du médecin du travail, la CSL tient toutefois à rappeler que beaucoup de salariés n'ont jamais été soumis à un examen d'embauche et que peu de fonctions et postes de travail sont définis par l'employeur voire par le médecin du travail comme étant un poste/une fonction à risque.

Dans ce contexte, la CSL constate également que la définition des compétences du médecin du travail pendant la période d'incapacité de travail du salarié fait défaut dans le projet de loi.

Vu le renforcement du rôle du médecin du travail dans la procédure de reclassement, la CSL se prononce également pour un renforcement en personnel pour les services des médecins du travail voire même pour la création d'un service national unique vu l'instauration de la deuxième voie d'accès à la procédure de reclassement professionnel.

En effet, la création d'un seul service de santé au travail dans le chef du SSTM (service de santé au travail multisectoriel) est la seule issue pour garantir l'indépendance et l'impartialité à l'égard des employeurs et pour assurer à la fois une vraie prise en charge des salariés en général, et plus particulièrement des personnes reclassées tant au niveau interne qu'au niveau externe que d'aider également les employeurs à mettre en oeuvre les postes de travail correspondant aux capacités résiduelles de travail des salariés concernés.

13sexies. La CSL accueille favorablement la soumission de l'indemnité professionnelle d'attente aux charges sociales et fiscales applicables en matière de salaires, ce qui permettra sa prise en considération pour le calcul de la pension. Même si la CSL accueille la simplification du calcul de l'indemnité compensatoire, elle se doit de constater qu'il n'est pas tenu compte de l'adaptation de ladite indemnité à l'évolution des tarifs et grilles de salaires des conventions collectives. En outre, elle propose que l'employeur procède au paiement du salaire y compris de l'indemnité compensatoire et qu'il sera remboursé par le Fonds pour l'emploi. Ceci éviterait la nécessité d'une 2^{ème} fiche de retenue d'impôt au nom du salarié et réduirait les longs délais d'attente pour le paiement ainsi que pour le remboursement d'impôts trop perçus.

Toutefois, la CSL ne peut accepter les conditions d'attribution de l'indemnité professionnelle d'attente trop restrictives, notamment l'exigence d'une aptitude d'au moins 10 ans au dernier poste de travail ou d'une ancienneté de service d'au moins 10 ans. Ces conditions font en sorte que d'un côté des personnes ayant la qualité de travailleur intérimaire ou travaillant en CDD sont d'office exclues du bénéfice d'une indemnité professionnelle d'attente parce qu'elles sont dans l'impossibilité de réunir les critères d'ancienneté requis et de l'autre côté excluent également une bonne partie de personnes travaillant en CDI et ne remplissant pas non plus l'une des deux conditions d'ancienneté.

13septies. La CSL regrette qu'aucun dispositif ne soit prévu pour améliorer le placement du salarié bénéficiaire d'un reclassement externe.

Etant donné que l'Agence pour le développement de l'emploi n'arrive guère à placer les personnes en reclassement professionnel externe arrivées en fin des droits à l'indemnité au chômage sans avoir été réintégré au marché du travail, le salarié ayant le statut de personne en reclassement professionnel doit, selon la CSL, avoir le choix entre l'option de l'octroi de la pension d'invalidité ou l'option de l'attribution de l'indemnité professionnelle d'attente.

Voilà pourquoi la CSL estime que la création d'une vraie cellule pour la prise en charge des personnes détenant le statut spécifique du reclassement professionnel s'impose afin de garantir un meilleur encadrement des dites personnes. Dans ce contexte, il importerait également que la Commission mixte veille à l'application correcte des dispositions de l'article L.552-2 § 4 du projet de loi afin d'améliorer les chances de reclassement pour les personnes concernées.

13octies. La CSL revendique également la création d'une voie de saisine directe de la commission mixte par le salarié lorsque le médecin du travail ou le Contrôle médical de la sécurité sociale refusent de saisir la Commission mixte de reclassement ou restent inertes. Dans le passé, la pratique a malheureusement montré que la procédure du rapport circonstancié R4 à travers le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) s'est avérée inefficace sinon trop lente de sorte que les salariés concernés étaient souvent démunis de toutes ressources et de protection une fois la période de protection des 26 semaines contre le licenciement révolue ou le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie épuisé à l'expiration des 52 semaines.

13nonies. Voilà pourquoi la CSL réclame qu'à partir du déclenchement de la procédure de reclassement, c'est-à-dire, selon le cas, soit à partir de la date de la saisine de la Commission mixte, soit à partir de la date de la saisine du médecin du travail, soit à partir de la date de la demande de reclassement de la personne concernée dûment signée – donc antérieurement à la saisine de la Commission de reclassement – le compteur pour le calcul des 52 semaines de maladie soit remis à zéro sinon subsidiairement que les périodes de maladie qui se situent entre soit la date de la saisine du CMSS soit celle du médecin du travail soit la date de la demande de reclassement du salarié et la décision de la Commission mixte soient exclues pour le calcul de la limite des 52 semaines de maladie afin d'éviter que les personnes concernées ne viennent en fin du droit à l'indemnité pécuniaire.

13decies. Aussi est-elle d'avis que la Commission mixte doit avoir la possibilité de décider au lieu du reclassement interne un reclassement externe s'il s'avère que du point de vue médical, la personne garde ses capacités pour exercer son dernier poste de travail au sein de l'entreprise, mais est dans l'impossibilité d'exercer celui-ci en raison de relations contrariées entre la personne concernée et l'employeur ou le personnel (p. ex. ayant leur origine dans un harcèlement sexuel/moral ou un burn-out qui n'affectent pas ses capacités résiduelles en tant que telles et dûment

constatés par les autorités compétentes: le médecin du travail, l'ITM ou les juridictions du travail).

13undecies. Afin de pouvoir contrôler la transposition des décisions de reclassement par la Commission mixte dans les entreprises, la CSL insiste sur le fait que tant l'ITM que le service de santé national unique tel que proposé par notre chambre doivent recevoir les moyens matériels et personnels nécessaires afin de garantir aux personnes concernées l'emploi qui leur a été attribué par la décision de la Commission mixte. Aussi est-elle d'avis qu'en cas de non-respect de la décision de reclassement de la Commission mixte par les employeurs, l'ITM est en droit de leur infliger une amende administrative.

13duodecies. Finalement et en vertu du projet de loi réformant le dialogue social à l'intérieur de l'entreprise renforçant les pouvoirs de la délégation du personnel, la CSL revendique la mise en connaissance de cause par écrit de cette dernière à tous les niveaux de la procédure de reclassement.

*

II. L'ANALYSE DES ARTICLES CONCERNANT LE CODE DU TRAVAIL

Ad article I, point 1° abrogeant l'article L.121-7, alinéa 4 disposant que les dispositions sur la révision du contrat de travail ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne

14. L'article L.121-7, alinéa 4 est de la teneur suivante:

„Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne au sens du livre V, titre V, relatif à l'emploi des salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail.“

14bis. L'article L.551-10, paragraphe 2 du Code du travail précisant déjà que la procédure relative à la modification d'une clause essentielle prévue à l'article L.121-7 ne s'applique pas en cas de reclassement professionnel interne, l'alinéa 4 de l'article L.121-7 est superfétatoire et peut être abrogé. Pour ce qui est du reclassement professionnel externe, il n'y a pas de modification du contrat existant parce que ce dernier cesse d'office dès la notification de la décision de la Commission mixte en application de l'article L.125-4, point 3.

Ad article I, point 2° modifiant l'article L.326-9, paragraphe 5 concernant l'obligation pour l'employeur de procéder à un reclassement professionnel interne

15. L'article L.326-9, paragraphe 5 tel qu'il est actuellement en vigueur dispose que „si l'employeur occupe régulièrement au moins cinquante salariés et que le salarié déclaré inapte pour un poste à risques a été occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise, l'employeur est tenu de l'affecter à un autre poste pour lequel il est trouvé apte“.

15bis. La pratique a montré que cet article n'a que rarement trouvé application parce que les trois conditions cumulatives – un effectif de 50 salariés, une ancienneté du salarié de 10 ans dans l'entreprise et l'occupation d'un poste à risque – ont rarement été remplies, ce qui explique que cet article constituait plutôt la voie exceptionnelle d'accès à travers le médecin du travail au reclassement par rapport à la voie générale consistant pour le Contrôle médical de la sécurité sociale de saisir la Commission mixte conformément à l'article L.552-2.

15ter. Il faut également signaler que jusqu'à présent, il n'existait aucune obligation pour le médecin du travail de saisir la Commission mixte lorsqu'il constatait l'inaptitude du salarié à occuper un poste de travail, mais il lui suffisait d'en informer le salarié et l'employeur par lettre recommandée, indiquant les voie et délai de recours. Etant donné que le médecin du travail n'était pas obligé de saisir la Commission mixte de reclassement, le salarié ne disposait d'aucune protection contre le licenciement et se trouvait exposé au bon vouloir de l'employeur une fois que la période d'interdiction contre le licenciement pendant les 26 semaines consécutives était révolue.

15quater. Un premier pas pour remédier à cette situation est réalisé par l'introduction du nouvel article L.326-9, paragraphe 5 dont la teneur est la suivante:

„(5) Si l'employeur occupe régulièrement au moins vingt-cinq salariés et que le salarié occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise est déclaré inapte pour son poste de travail, étant un poste à risques, l'employeur est tenu de procéder au reclassement professionnel interne au sens de l'article L.551-1.

Pour apprécier, le cas échéant, l'inaptitude visée à l'alinéa qui précède, le médecin du travail compétent examine l'intéressé et procède à une étude détaillée du poste comportant une visite du poste faite en présence du salarié et de l'employeur.

Le médecin du travail compétent établit un avis motivé constatant, le cas échéant, l'inaptitude du salarié pour le poste à risques occupé. Dans son avis, le médecin du travail compétent se prononce sur les capacités de travail résiduelles du salarié, sur une réduction du temps de travail éventuelle, sur les possibilités de mutation et d'adaptation éventuelle du poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de l'inaptitude et il arrête la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L.551-6, paragraphe 4. Lors de chaque réévaluation médicale, le médecin du travail compétent peut modifier la périodicité arrêtée initialement. La périodicité doit être de moins de deux ans, à moins que les restrictions aient un caractère définitif.

Le médecin du travail compétent saisit la Commission mixte en lui transmettant son avis.

Celle-ci se prononce sur un éventuel reclassement professionnel interne conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1er.

Le médecin du travail compétent en informe l'employeur et le salarié concernés en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine.“

15quinquies. Il oblige l'employeur de recourir à un reclassement professionnel interne dès qu'il occupe désormais au moins 25 salariés, les deux autres conditions restant inchangées (une ancienneté du salarié de 10 ans dans l'entreprise et l'occupation d'un poste à risque). Par ailleurs, il est explicitement précisé que le médecin du travail compétent est obligé de saisir la Commission mixte en lui transmettant son avis, cette dernière se prononçant sur un éventuel reclassement professionnel interne conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1er.

15sexies. La CSL accueille à la fois l'abaissement du seuil des effectifs de 50 salariés à 25 salariés et l'obligation pour le médecin du travail de saisir la Commission mixte.

15septies. Toutefois, elle estime que la réforme du recours au reclassement professionnel interne à l'initiative du médecin du travail ne va pas assez loin et est également plus restrictive en ce qui concerne les conditions d'ouverture que la procédure de droit commun consistant dans la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale prévue à l'article L.551-2.

15octies. Si la CSL accueille favorablement la diminution du seuil des effectifs d'au moins cinquante salariés à au moins vingt-cinq salariés ainsi que la suppression de la prise en compte des salariés déclarés inaptes pour obliger l'employeur d'engager une certaine proportion de salariés handicapés par rapport à l'effectif total (*suppression de l'article L.326-9, paragraphe 6, actuellement en vigueur*), elle est d'avis que cette obligation de reclassement interne devrait jouer, de façon plus générale, pour tous les postes et indépendamment d'une condition d'ancienneté d'au moins dix ans alors que de telles conditions sont par ailleurs en contradiction avec l'article L.551-2 § 1. Cet article ne limite pas l'obligation pour l'employeur de procéder au reclassement interne aux salariés disposant de 10 ans d'ancienneté et occupant des postes à risque, mais exige seulement un seuil minimal d'effectifs d'au moins 25 salariés. La CSL est d'avis que l'obligation pour l'employeur de procéder à un reclassement interne doit exister même en deçà du seuil de 25 salariés et que les critères (d'ouverture) doivent être les mêmes pour les deux voies d'accès, la voie d'accès consistant dans la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale et celle consistant dans la saisine de la Commission mixte par le service unique de santé au travail tel que proposé par notre chambre.

A titre subsidiaire, et pour autant que le législateur ne retiendrait pas une obligation générale de reclassement interne à charge de l'employeur, la CSL demande d'entériner dans le projet de loi la jurisprudence en vertu de laquelle l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin de réaffecter un salarié sur un autre poste de travail avant de recourir à un licenciement (arrêts de la Cour d'appel du 12 juillet 2012 n° 37495 et du 14 juillet 2011 n° 35813).

15nonies. Par ailleurs, il y a lieu de préciser à l'article L.326-9, paragraphe 5, alinéa 4, à l'instar de l'article L.552-2, paragraphe 1er, que la saisine de la Commission mixte par le médecin du travail ne peut se faire qu'avec l'accord de l'intéressé.

15decies. La CSL propose de reformuler l'article L.326-9, paragraphe 5, alinéas 1 et 4 comme suit:

„L'employeur est tenu de procéder au reclassement professionnel interne du salarié déclaré inapte pour exercer son poste de travail à un autre poste pour lequel il est trouvé apte conformément à l'article L.551-1, en accord avec le salarié (...).

En accord avec le salarié, le médecin du travail compétent saisit la Commission mixte en lui transmettant son avis (...)“

15undecies. Finalement, la CSL rend attentif à d'autres dispositions liées directement ou indirectement à la procédure de reclassement qui mériteraient d'être précisées.

15duodécies. La CSL fait allusion aux articles L.326-3 et L.326-6. L'article L.326-3 qui prévoit la soumission obligatoire à des examens médicaux périodiques pour certaines catégories de salariés, mais qui ne se prononce pas sur la question de savoir qui peut demander de tels examens si le médecin du travail reste inactif: l'employeur, le salarié, le médecin traitant du salarié?

15terdecies. Il en va de même de l'article L.326-6 qui dispose que, après une absence ininterrompue de plus de six semaines pour cause de maladie ou d'accident obligeant l'employeur d'en avertir le médecin du travail, ce dernier peut soumettre le salarié 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. Cependant, aucune obligation à charge du médecin du travail n'est prévue à ce niveau. S'il y a une demande d'examen du salarié par une des parties intéressées, les dispositions actuelles ne sifflent mot non plus en ce qui concerne les délais de convocation. La CSL est d'avis qu'un tel examen devrait être obligatoire en cas de longue absence pour incapacité de travail, quel que soit le poste exercé.

Ad article I, point 3° modifiant l'article L.326-9, paragraphe 6 concernant la faculté de procéder à un reclassement professionnel interne d'un commun accord entre salarié et employeur

16. L'article L.326-9, paragraphe 6, est de la teneur suivante:

„(6) Si l'employeur occupe régulièrement moins de vingt-cinq salariés et que le salarié occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise est déclaré inapte pour son poste de travail, étant un poste à risques, le médecin du travail compétent peut, en accord avec le salarié et l'employeur, saisir la Commission mixte conformément au paragraphe 5, alinéas 2 à 5 ci-avant, en vue d'un éventuel reclassement professionnel interne à décider par la Commission mixte en vertu de l'article L.551-1. L'accord du salarié et de l'employeur doit être transmis par le médecin du travail compétent à la Commission mixte au moment de la saisine. “

16bis. Par parallélisme avec les modifications apportées aux articles L.551-2, paragraphe 1er et L.551-7, paragraphe 1er relatives à la suppression des quotas, le paragraphe 6 actuel de l'article L.326-9 précisant que *„Pour les besoins de l'application de la législation sur les travailleurs handicapés, le poste occupé conformément aux paragraphes (4) et (5) est imputé sur le contingent des postes à réserver en vertu de ladite législation. “* est supprimé.

La CSL salue la suppression de ce paragraphe laquelle rend la procédure du reclassement interne plus coercitive pour l'employeur.

16ter. Le nouveau paragraphe 6 permet, en ligne avec les modifications apportées à l'article L.326-9, paragraphe 5, que la voie au reclassement professionnel interne est de même accessible de manière

volontaire pour les employeurs occupant régulièrement moins que vingt-cinq salariés et par analogie à l'article L.551-4.

16quater. En raison de la remarque formulée au sujet de l'article I, point 2°, en vertu de laquelle l'obligation de reclassement par l'employeur doit jouer indépendamment du seuil des effectifs occupés, de l'ancienneté du salarié et de l'occupation du poste de travail, le présent texte n'a plus de raison d'être et peut être supprimé.

Ad article I, point 4°, modifiant l'article L.327-1, alinéa 1 concernant la limitation du droit à une demande de réexamen contre le constat d'inaptitude du salarié par le médecin du travail

17. L'article L.327-1, alinéa 1, est libellé comme suit:

„Les constats, visés à l'article L.326-9, à l'exception des paragraphes 5 et 6, peuvent faire l'objet, tant par le salarié que par l'employeur, d'une demande en réexamen auprès du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou de tout autre médecin de cette division qu'il délègue à cet effet, qui décide et qui en informe le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son remplaçant.“

17bis. Sous réserve de la remarque formulée ci-avant selon laquelle le médecin du travail doit être obligé de saisir la Commission mixte en cas d'inaptitude du salarié à exercer son poste de travail quel que soit le nombre d'effectifs y occupés, notre chambre tient à signaler que l'article L.327-1 tel que proposé ne prévoit pas de voies de recours pour le salarié – demande de réexamen et recours devant les juridictions sociales – lorsque le médecin du travail a constaté l'aptitude du salarié à exercer son poste de travail.

17ter. Voilà pourquoi la CSL propose de reformuler l'article L.327-1 alinéa 1 comme suit:

„Les constats d'aptitude et d'inaptitude dressés par le médecin du travail, visés à l'article L.326-9, peuvent faire l'objet, tant par le salarié que par l'employeur, d'une demande en réexamen auprès du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou de tout autre médecin de cette division qu'il délègue à cet effet, qui décide et qui en informe le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son remplaçant.“

Ad article I, point 5° abrogeant l'article L.327-1, alinéa 2 concernant les voies de recours contre le constat d'aptitude du salarié par le médecin du travail

18. Le présent article entend abroger l'article L.327-1, alinéa 2 actuel qui est de la teneur suivante:

„La même faculté appartient au salarié déclaré apte à l'occasion d'un examen effectué en vertu des articles L.326-3 à L.326-6, et qui, remplissant les conditions de l'article L.326-9 paragraphe (5) demande de voir constater son inaptitude pour le poste actuel en vue de sa réaffectation à un autre poste auprès du même employeur. Pour être recevable, la demande en réexamen doit être étayée par un certificat médical circonstancié.“

18bis. Les articles L.326-3 à L.326-6 concernent les examens périodiques, respectivement ceux après une absence ininterrompue de plus de six semaines pour cause de maladie ou d'accident. Or, l'article I point 4° susmentionné ne prévoit un recours qu'en cas de déclaration d'inaptitude, d'où la proposition de texte de notre chambre formulée à ce sujet.

18ter. Si l'on supprime la disposition actuelle, on supprime la possibilité de recours en cas de déclaration d'aptitude!

18quater. En plus, certains médecins du travail ne tiennent pas compte du travail à exécuter effectivement, mais se réfèrent à la fonction indiquée (par l'employeur) laquelle ne révèle pas forcément les contraintes y relatives (voir également ci-après, l'article 1, point 7°).

18quinquies. A titre d'exemple, une personne est engagée comme vendeuse, mais cette fonction comporte également le retrait des marchandises au dépôt où elle doit monter sur une échelle pour les récupérer. Une personne avec un problème de genou pourra difficilement effectuer ce travail, sans parler du fait qu'il est très aléatoire si un tel poste est considéré comme poste à risque.

18sexies. Dans la logique des choses, la CSL demande par conséquent le maintien de l'alinéa 2 en permettant au salarié déclaré apte à l'occasion des examens effectués en vertu des articles L.326-3 à L.326-6 d'exercer les voies de recours prévues dans cet article.

Ad article I, point 6° modifiant l'article L.512-4, alinéa 1, point 2) remplaçant le terme „indemnité d'attente“ par celui de „indemnité professionnelle d'attente“

19. A l'article L.512-4, alinéa 1, point 2), les termes „indemnité d'attente“ sont remplacés par les termes „indemnité professionnelle d'attente“.

19bis. Si la CSL n'a pas d'objection à formuler quant à l'adaptation d'un nouveau terme „indemnité professionnelle d'attente“, elle tient toutefois à soulever que, le maintien du terme „attente“ ne réglera probablement pas les problèmes concernant la reconnaissance d'une telle prestation auprès des instances étrangères.

Ad article I, point 7° modifiant l'article L.551-1, paragraphe 1er concernant le reclassement professionnel et les conditions y afférentes

20. L'article L.551-1, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

„(1) Le salarié qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail, peut bénéficier, dans les conditions prévues au présent Titre, d'un reclassement professionnel interne ou d'un reclassement professionnel externe, ainsi que du statut de personne en reclassement professionnel.

Les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans ne sont éligibles pour le reclassement professionnel que sous condition qu'ils soient en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe la Commission mixte lors de la saisine.“

20bis. La CSL se doit de constater que d'une part, le texte proposé ne fait plus de lien avec la notion de contrat de travail figurant dans l'article L.551-1, paragraphe 1er tel qu'il est actuellement en vigueur et que d'autre part, l'alinéa 2 du texte proposé introduit une nouvelle obligation à charge du salarié qui occupe son dernier poste de travail depuis moins de trois ans, à savoir, être en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail. Force est pourtant de constater qu'en pratique, un tel examen médical n'est pas effectué dans moult cas.

20ter. Aussi la CSL tient-elle à signaler que les personnes en apprentissage ou sous contrat d'insertion ou de réinsertion professionnelle ne sauront toujours pas profiter d'un reclassement malgré la suppression de la référence au contrat de travail étant donné que le texte parle toujours de „salariés“. La CSL est d'avis que les personnes en question doivent bénéficier de toutes les mesures de formation et de reconversion professionnelles disponibles et financées par le Fonds pour l'emploi afin de leur permettre d'apprendre un autre métier. En cas de reclassement externe, ces mêmes personnes devraient toucher l'indemnité de chômage et, le cas échéant, l'indemnité professionnelle d'attente aussi longtemps qu'elles n'ont pas trouvé un emploi correspondant à leur capacité de travail.

20quater. En ce qui concerne „les tâches correspondantes à son dernier poste de travail“ auxquelles il est fait référence au premier alinéa, il y a des problèmes fondamentaux qui se posent à plusieurs niveaux:

20quinquies. Tout d'abord, le Code du travail n'oblige en rien l'employeur de fournir une description exacte des tâches alors que l'article L.121-4, paragraphe 2, point 4 exige que le contrat de travail doit comporter „la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées au salarié“.

20sexies. Puis, il faut constater que l'article L.326-9 (2) n'est que rarement respecté. Il est de la teneur suivante: „Sauf dans les cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité du salarié ou celles de tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des

conditions de travail et, le cas échéant, un réexamen du salarié après deux semaines. L'étude du poste comporte une visite du poste faite en présence du salarié et de l'employeur si l'étude des conditions de travail l'exige“.

20septies. Même si cet article était respecté, quod non, le fait qu'en pratique les visites semblent souvent être annoncées d'avance, certains employeurs essaient de s'arranger lors d'une telle visite de telle façon que la personne concernée n'exécute que des tâches faciles et non contraignantes pour son état de santé et la plupart des concernés n'osent pas dire au médecin du travail ce qu'il en est vraiment en présence de l'employeur.

20octies. Etant donné qu'en cas de reclassement interne, on rencontre parfois des cas où l'employeur ne se conforme pas aux restrictions définies par le médecin du travail et où en cas de réclamation, ni les différents services de santé au travail, ni l'inspection du travail n'interviennent, la CSL exige que des possibilités de recours et des sanctions à ce niveau-là soient prévues conformément aux développements figurant sous les points 24bis et 24ter.

20nonies. Un problème analogue se pose au niveau des assignations de la part de l'ADEM et plus précisément si le poste proposé, respectivement la description des tâches communiquée par l'employeur à l'ADEM ne correspond pas à ce que l'employeur potentiel expose à la personne en reclassement externe lors de l'entretien d'embauche et que cette dernière n'accepte donc pas ledit emploi. La personne en question risque de perdre le bénéfice de l'indemnité de chômage ou de l'indemnité professionnelle d'attente. La CSL renvoie à ses développements figurant sous les points 24bis et 24ter et revendique par ailleurs de revoir dans un sens plus favorable pour la personne concernée les critères de l'emploi approprié définis dans le règlement grand-ducal du 25 août 1983 afin d'éviter par exemple qu'un employeur disposant de plusieurs établissements sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg n'affecte celle-ci sur un lieu où il lui est quasiment impossible de s'y rendre par un moyen de transport public et de concilier sa vie familiale avec sa situation professionnelle.

20decies. En ce qui concerne le statut de la personne en reclassement professionnel, il ne ressort pas clairement du texte si celui-ci se réfère tant au reclassement professionnel interne qu'au reclassement professionnel externe. L'article 1er, point 19° modifiant l'article L.551-6 dispose, quant à lui, que le salarié acquiert le statut de personne en reclassement professionnel par la notification de la décision de reclassement professionnel externe prise par la Commission mixte.

20undecies. En raisonnant par analogie au statut de travailleur handicapé qui est aussi bien accordé au chômeur qu'au salarié, la CSL est d'avis que ce statut doit exister dans les deux hypothèses (tant pour le reclassement interne que pour le reclassement externe) afin de protéger le salarié en cas de licenciement.

20duodecies. Enfin, en ce qui concerne l'examen d'embauche nécessaire pour le salarié qui occupe son poste depuis moins de trois ans afin d'obtenir le certificat d'aptitude établi par le médecin du travail en vue de bénéficier d'un reclassement interne/externe, la CSL tient à noter qu'il existe des cas fréquents où les concernés n'ont jamais passé ni un examen d'embauche, ni un examen périodique tout simplement parce que le patron ne les a pas envoyés au médecin du travail ou qu'ils n'ont pas été convoqués par ce dernier! De ce fait, la CSL juge inadmissible que le reclassement soit lié à une aptitude lors de l'embauche, tant que l'obligation y relative n'est pas mieux surveillée et sanctionnée en cas de non-respect. Le salarié ne peut pas être sanctionné pour une obligation à charge de l'employeur que celui-ci ne respecte pas. Voilà pourquoi la CSL demande la suppression pure et simple du deuxième alinéa.

20terdecies. La CSL revendique donc une adaptation des articles L.326-1 et suivants au vu des remarques formulées ci-avant.

Ad article I, point 8° complétant l'article L.551-1, paragraphe 2, point 1 ayant trait aux cas d'ouverture au reclassement externe

21. L'article L.551-1, paragraphe 2, point 1 a la teneur suivante:

„1. Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité résultant d'une activité salariée auquel celle-ci a été retirée en vertu de l'article 193 du Code de la sécurité sociale au motif qu'il ne remplit plus

les conditions prévues à l'article 187 du même Code, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail;

21bis. La CSL se doit de critiquer la restriction qui a été introduite en remplaçant „une incapacité pour exercer son dernier poste de travail“ par la formulation „une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail“. Ainsi une personne atteinte d'un syndrome de burn-out ou victime d'un harcèlement moral ou sexuel risquerait d'être exclue d'un reclassement tout simplement parce que l'incapacité ne concerne pas l'exécution des tâches proprement dites liées à son travail.

21ter. Par ailleurs elle critique également la disposition selon laquelle seul le bénéficiaire d'une pension d'invalidité résultant d'une activité salariée auquel celle-ci a été retirée (...) peut bénéficier d'un reclassement externe alors que le texte actuel ne fait pas référence à une activité salariée. Dans ce contexte, la CSL exige encore une fois qu'un tel reclassement externe doit également être ouvert aux apprentis ainsi qu'à toutes les personnes qui sont dans une mesure de travail.

21quater. En raison des remarques formulées ci-dessus, elle demande le rétablissement de la formulation „une incapacité d'exercer son dernier poste de travail“ ainsi que la radiation de l'expression „résultant d'une activité salariée“.

Ad article I, point 9° modifiant l'article L.551-1, paragraphe 2, point 2 ayant trait aux cas d'ouverture au reclassement externe

22. L'article L.551-1, paragraphe 2, point 2 s'énonce comme suit:

„2. le bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accident du chef d'une activité assurée obligatoirement en vertu des articles 1er, alinéa 1, point 1, et 85, alinéa 1, point 1 du Code de la sécurité sociale dont le contrat de travail a été résilié après la vingt-sixième semaine d'incapacité de travail ou dont le contrat de travail a pris fin pour une autre cause indépendante de la volonté de l'assuré et qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du même code, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail.“

22bis. A l'instar de la remarque concernant l'article I, point 8°, la CSL demande le rétablissement de la formulation „une incapacité pour exercer son dernier poste de travail“ ainsi que la radiation de l'expression „résultant d'une activité salariée“.

Ad article I, point 10° modifiant l'article L.551-1, paragraphe 2, ajoutant un nouveau point 3 et créant un nouveau cas d'ouverture au reclassement externe

23. L'article L.551-1, paragraphe 2, point 3 est libellé comme suit:

„3. le bénéficiaire d'une rente complète résultant d'une activité salariée allouée en vertu de l'article 102 du Code de la sécurité sociale auquel celle-ci est retirée en application de l'article 123, alinéa 5 du Code de la sécurité sociale au motif qu'il n'est plus frappé d'une incapacité de travail totale, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail.“

23bis. La CSL renvoie à sa remarque concernant les deux articles précédents.

Ad article I, point 11° modifiant l'article L.551-1, paragraphe 3, alinéa 1 déterminant le régime du reclassement professionnel interne

24. L'article L.551-1, paragraphe 3, alinéa 1, s'énonce comme suit:

„(3) Le reclassement professionnel interne consiste, en ce qui concerne le secteur privé, dans un reclassement professionnel au sein de l'entreprise et, en ce qui concerne le secteur public, dans un reclassement professionnel au sein de l'administration ou du service public d'origine de l'agent, éventuellement à un autre poste ou sous un autre régime de travail adaptés à ses capacités résiduelles.“

L'aptitude à ce nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent au moment de la reprise du travail, faute de quoi l'employeur est à considérer comme refusant d'opérer le reclassement professionnel interne au sens de l'article L.551-3, paragraphe 2. Sur avis du médecin du travail compétent le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail qui ne peut être supérieure à la moitié du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel.

24bis. La CSL salue le fait que le texte renforce le rôle du médecin du travail en précisant que „l'aptitude à ce nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent au moment de la reprise du travail, faute de quoi l'employeur est à considérer comme refusant d'opérer le reclassement professionnel interne“. En effet, ceci oblige l'employeur de contacter le médecin du travail du moment que le salarié reclassé reprend son nouveau poste de travail.

La CSL revendique cependant que le pouvoir de contrôler l'application des décisions de reclassement doive également figurer parmi les attributions de l'ITM et propose de compléter l'article L.614-4, paragraphe 1er, alinéa 1, point a), en ajoutant au bout de phrase „notamment les décisions de reclassement par la Commission mixte (...)“. Ainsi le directeur de l'ITM a la possibilité d'infliger à l'employeur une amende administrative en cas de non-respect des décisions de reclassement de la Commission mixte par l'employeur, conformément à l'article L.614-13 du Code du travail.

24ter. La CSL propose toutefois de rendre l'article plus explicite et plus contraignant en lui donnant la teneur suivante:

„(3) (al. 1) Le reclassement professionnel interne consiste, en ce qui concerne le secteur privé, dans un reclassement professionnel au sein de l'entreprise et, en ce qui concerne le secteur public, dans un reclassement professionnel au sein de l'administration ou du service public d'origine de l'agent, éventuellement à un autre poste ou sous un autre régime de travail adaptés à ses capacités résiduelles.

(al. 2) Dès réception de la décision d'un reclassement interne de la Commission mixte, l'employeur est obligé de communiquer par lettre recommandée endéans les sept jours francs le poste ou le régime de travail adapté ainsi que l'avis du médecin du travail concernant l'aptitude à ce nouveau poste au service de la Commission mixte pour travailleurs à capacité réduite et au salarié concerné. En cas de reclassement interne avec réduction du temps de travail, cette réduction ne peut être supérieure à la moitié du temps de travail fixé au contrat en vigueur avant la première décision de reclassement.

Toutefois, cette réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pour cent du temps de travail initial, par décision de la Commission mixte prévue à l'article L.552-1, sur avis du médecin-conseil de „l'Agence pour le développement de l'emploi“ ou d'un médecin chargé à cet effet en application de l'article „L.623-1“ 2.

(al. 3) Le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne est constaté par écrit par la Commission mixte sur rapport d'un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, délégué à cet effet par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en application de l'article L.623-3. Dans l'exercice de cette mission, les agents dûment mandatés peuvent accéder librement aux établissements, locaux ou lieux de travail.

En cas de refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, dûment constaté par la Commission mixte, le salarié peut demander par écrit endéans un délai de vingt jours (par analogie à l'article L.551-6, paragraphe 2) à partir du constat de refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne à la Commission mixte une décision de reclassement professionnel externe.

(al. 4) Le service de la Commission mixte est autorisé en outre à effectuer ou à faire effectuer régulièrement par les agents dûment mandatés par l'ADEM tout contrôle au sein de l'entreprise qu'il jugera nécessaire afin de s'assurer que l'employeur respecte ses obligations en vertu du reclassement professionnel interne et de l'avis du médecin du travail. Le service de la Commission mixte ou les agents de l'ADEM délégués à cet effet ne sont pas tenus d'annoncer au préalable leurs contrôles.

(al. 5) Les dispositions des alinéas 3 et 4 du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.

(al. 6) Si la Commission mixte constate le non-respect par l'employeur des dispositions du présent paragraphe, sauf en cas d'introduction d'un recours par l'employeur contre la décision de reclassement, l'employeur conformément à l'article L.552-3, est tenu à une taxe de compensation équivalent au montant de l'indemnité pécuniaire de maladie calculé sur base de l'ancien revenu à payer au Fonds pour l'emploi tant que l'inobservation perdure. Le paiement de la taxe ne décharge pas l'employeur de ses obligations prévues par le Titre II du Livre Ier, relatif au contrat de travail.

24quater. La présente proposition de texte impose un délai de 7 jours francs à l'employeur de répondre à la décision de reclassement professionnel interne de la Commission mixte en communiquant par écrit sa position tant à cette dernière qu'au salarié concerné. L'imposition d'un délai préfixe oblige l'employeur d'agir et d'éviter que celui-ci reste inerte par rapport à la décision de reclassement professionnel interne de la Commission mixte comme c'était souvent le cas jusqu'à présent.

Ad article I, point 12° modifiant l'article L.551-1, paragraphe 3, alinéa 3 concernant la possibilité tant pour l'employeur que pour le salarié de demander une réduction du temps de travail

25. L'article L.551-1, paragraphe 3, alinéa 3 a la teneur suivante:

„L'employeur ou le salarié doit à cet effet introduire une demande motivée à la suite de l'émission de l'avis du médecin du travail compétent en vertu de l'article L.552-2, paragraphe 3. La partie demanderesse doit, sous peine d'irrecevabilité, joindre à sa demande la preuve que le salarié respectivement l'employeur, a été dûment informé de l'introduction de la demande.“

25bis. En vertu de la proposition de texte faite sous l'article I, point 11°, la CSL est d'avis que le présent article peut être supprimé.

Ad article I, point 13° modifiant l'article L.551-2, paragraphe 1er concernant l'obligation pour l'employeur de procéder au reclassement s'il occupe régulièrement au moins vingt-cinq salariés

26. L'article L.551-2, paragraphe 1er a la teneur suivante:

„(1) L'employeur qui occupe régulièrement au moins vingt-cinq salariés a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1. Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément.“

26bis. A l'instar des remarques formulées au sujet de l'article I, point 2° en vertu desquelles la CSL s'est prononcée pour le recours obligatoire au reclassement quel que soit le nombre d'effectifs de l'entreprise et pour l'uniformité des critères qui devraient exister pour les deux voies d'accès au reclassement – l'une par le médecin du travail, l'autre par le Contrôle médical de la sécurité sociale – le présent article peut être supprimé.

Ad article I, point 14° modifiant l'article L.551-2, paragraphe 2, alinéa 1 déclarant nul le licenciement intervenu à partir du jour de la saisine de la Commission mixte jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel

27. L'article L.551-2, paragraphe 2, alinéa 1, est de la teneur suivante:

„(2) Sans préjudice des dispositions des articles L.125-1, paragraphe 1er et L.125-4, est à considérer comme nul et sans effet le licenciement notifié par l'employeur ou, le cas échéant la convocation à l'entretien préalable avec le salarié, à partir du jour de la saisine de la Commission mixte prévue à l'article L.552-1 jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.“

27bis. L'idée est d'étendre la protection du salarié contre le licenciement à la période se situant entre la saisine de la Commission mixte et la notification de la décision de cette dernière. Le début de l'alinéa

„Sans préjudice des dispositions des articles L.125-1, paragraphe 1er et L.125-4“ reprend le début de phrase de l’actuel article L.551-10, paragraphe 1er qui prévoit une interdiction de licencier pour l’employeur entre la date de la saisine et la notification de la décision de la Commission mixte et qui sera partiellement abrogé suite au nouvel article L.551-2, paragraphe 2, alinéa 1.

27ter. La CSL salue la prolongation de la protection contre le licenciement en avançant le point de départ qui sera non plus à partir de la notification de la décision de reclassement par la Commission mixte à l’employeur, mais à partir de la saisine de la Commission mixte.

27quater. La CSL se doit de constater toutefois que le texte proposé a omis dans le cadre de la protection contre le licenciement l’hypothèse du reclassement externe.

Aussi il y a lieu de tenir compte en ce qui concerne le point de départ de la protection contre le licenciement des différentes voies possibles de déclenchement de la procédure de reclassement:

- Saisine de la commission mixte via le contrôle médical de la sécurité sociale (articles L.551-1 et suivants du Code du travail): la protection contre le licenciement doit démarrer dès la saisine de la commission mixte
- Saisine de la commission mixte via le médecin du travail dans le cadre des articles L.326-9 (5) et (6) du Code du travail tels que proposés par les auteurs du projet de loi: la protection contre le licenciement doit démarrer dès la saisine du médecin du travail
- Saisine de la commission mixte par le salarié lui-même (revendication de la CSL): la protection contre le licenciement doit démarrer dès la demande de reclassement dûment signée du salarié.

Voilà pourquoi la CSL propose de compléter le texte et de lui donner la teneur suivante:

„(2) Sans préjudice des dispositions des articles L.125-1, paragraphe 1er et L.125-4, est à considérer comme nul et sans effet le licenciement notifié par l’employeur ou, le cas échéant, la convocation à l’entretien préalable avec le salarié, à partir soit de la date de la saisine de la Commission mixte soit de la date de saisine du médecin du travail soit de la demande de reclassement du salarié dûment signée:

- jusqu’à l’expiration du douzième mois qui suit la notification à l’employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne,
- voire en cas de reclassement externe, jusqu’à la notification de la décision par la Commission mixte.“

27quinquies. En tout état de cause, la CSL revendique que le salarié soit en droit de demander la nullité de licenciement dès qu’il bénéficie de la protection contre le licenciement. Voilà pourquoi, il y a lieu de modifier le paragraphe 2, alinéa 2 de l’article L.551-2 actuellement en vigueur en supprimant dans la première phrase derrière „le salarié“ l’expression „bénéficiant d’une mesure de reclassement“.

Ad article I, point 15° modifiant l’article L.551-2, paragraphe 3 concernant l’indemnité compensatoire au cas où le reclassement professionnel comporte une diminution de la rémunération

28. L’article L.551-2, paragraphe 3 prévoit ce qui suit:

„(3) Au cas où le reclassement professionnel comporte une diminution de la rémunération, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l’assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l’assurance pension.

Toutefois, si la période de référence visée à l’alinéa qui précède n’est pas entièrement couverte par l’occupation au service du dernier employeur, l’ancien revenu professionnel est obtenu en multipliant par douze la moyenne de l’assiette cotisable se rapportant aux mois de calendrier entièrement couverts. A défaut d’un mois entièrement couvert au cours de la période de douze mois, le revenu des assurés exerçant une activité pour compte d’autrui est déterminé sur base de la rémunération et, pour autant que de besoin, de l’horaire normal convenu dans le contrat de travail.

En cas de retrait d'une pension d'invalidité, respectivement d'une rente complète, l'indemnité compensatoire représente la différence entre l'ancien revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la mise en invalidité, respectivement précédant l'attribution d'une rente complète, et le montant du nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

Le revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, est adapté aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe 1er, de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat

Le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète est revalorisé au niveau de vie en le divisant par le facteur de revalorisation visé à l'article 220 du Code de la sécurité sociale de l'avant-dernière année précédant la décision de reclassement et en le multipliant en suite par le facteur de revalorisation de la quatrième année précédant le début de l'indemnité compensatoire. Ce revenu cotisable ainsi revalorisé est ensuite réajusté en le multipliant par le produit des facteurs de réajustement par année de calendrier suivant le début de l'indemnité compensatoire, mais au plus tôt à partir de l'année 2015, tels que définis à l'article 225bis, alinéas 2 et 3 du Code de la sécurité sociale.

L'indemnité compensatoire reste acquise en cas de transfert d'entreprise conformément au chapitre VII du Titre II du Livre 1er.

L'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage.

L'indemnité compensatoire est prise en compte pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite prévue à l'article L.584-1.

Le paiement de l'indemnité compensatoire prend fin au moment de l'ouverture du droit à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée et à la pension de vieillesse.

L'indemnité compensatoire est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.

L'indemnité compensatoire est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.“

28bis. La présente modification constitue une simplification du calcul de l'indemnité compensatoire en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension. Cette approche entraîne une simplification administrative non négligeable et l'indemnité compensatoire pourra être liquidée plus rapidement.

28ter. La CSL salue le fait que l'indemnité compensatoire est calculée sur base du revenu moyen cotisable au titre de l'assurance pension en faisant abstraction de toutes les énumérations d'éléments de rémunération inclus ou exclus ce qui garantit le maintien de l'ancien salaire calculé sur base du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des douze mois précédant la décision de reclassement et facilite considérablement la lecture du texte. L'assiette cotisable est celle prévue à l'article 33 du Code de la sécurité sociale. La CSL se prononce pour la continuation du salaire intégral par l'employeur de sorte que le salarié touchera automatiquement toutes augmentations contractuelles ou conventionnelles de salaire venant à échéance après la décision de reclassement interne.

28quater. La modification du calcul de l'indemnité compensatoire permet aussi d'harmoniser les bases de calcul de la rente partielle et de l'indemnité compensatoire (assiette cotisable de l'assurance pension), ce qui évite des trop-perçus en cas d'imputation tardive à l'assurance accident. Par contre, il n'est guère envisageable, ni même nécessaire d'harmoniser les autres éléments du calcul, tels que le point de départ de la période de référence (accident, décision de reclassement), le caractère fixe de la rente (justifié au regard du principe de l'indemnisation forfaitaire par l'assurance accident et dans

l'optique, le cas échéant, du recours contre des tiers responsables) et variable de l'indemnité compensatoire ainsi que la double condition prévue par l'article 105 du Code de la sécurité sociale (perte de salaire de 10% et IPP de 10%).

28quinquies. Le calcul de l'indemnité compensatoire étant désormais lié au revenu cotisable au titre de l'assurance pension, les données relatives à ce revenu peuvent être fournies par le Centre commun de la sécurité sociale en vertu de l'article 413, alinéa 1, point 8) du Code de la sécurité sociale. Dans l'application pratique de cette disposition, c'est le Centre commun de la sécurité sociale qui va procéder au calcul de la prestation, mais l'opération finale de paiement, constituant l'étape finale dans la liquidation d'un droit au demandeur, doit être faite par l'administration compétente, en l'espèce l'Agence pour le développement de l'emploi.

28sexies. L'indemnité compensatoire, destinée à compenser la perte de salaire du travailleur qui continue sa vie professionnelle, est subordonnée à une durée de travail d'au moins cinquante pour cent (dans des cas exceptionnels de vingt-cinq pour cent) de la durée fixée au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement. Le travailleur admis au bénéfice de la préretraite ne remplit plus cette condition de sorte qu'il y a lieu de prévoir la fin de l'indemnité compensatoire au moment de l'ouverture du droit à l'indemnité de préretraite.

28septies. Le mécanisme d'ajustement étant modifié dans le cadre du projet de loi n° 6387 portant réforme de l'assurance pension, l'alinéa 5 reprend le nouveau texte relatif au mécanisme de revalorisation et de réajustement applicable à partir du 1er janvier 2013, tout en l'harmonisant avec la nouvelle référence au revenu cotisable au titre de l'assurance pension.

28octies. La CSL propose également que l'employeur avance mensuellement l'indemnité compensatoire intégralement – ceci d'autant plus que l'employeur a la possibilité de demander une participation au salaire (voir l'article I, point 22°) – et soit remboursé par le Fonds pour l'emploi, afin d'éviter que le salarié ne soit obligé de produire une deuxième carte d'impôt ou fiche de retenue d'impôt additionnelle. En effet, la deuxième carte d'impôt provoque une perte de salaire mensuel pour le salarié malgré la possibilité de récupérer éventuellement le trop-payé d'impôts par le biais d'une déclaration fiscale ultérieure. Cette proposition éviterait également que les salariés soient obligés d'attendre plus ou moins longtemps jusqu'au paiement de l'indemnité compensatoire.

Ad article I, point 16° modifiant l'article L.551-3, paragraphe 2 concernant le refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne

29. L'article L.551-3, paragraphe 2, est de la teneur suivante:

„(2) L'employeur qui, sans y être autorisé par la Commission mixte, refuse d'opérer le reclassement professionnel interne, est tenu de verser une taxe de compensation équivalant au montant mensuel de l'ancien revenu cotisable au titre de l'assurance pension précédant la décision de reclassement professionnel interne, pendant une durée maximale de vingt-quatre mois au Fonds pour l'emploi. Le paiement de la taxe ne décharge pas l'employeur de ses obligations prévues par le Titre II du Livre Ier, relatif au contrat de travail.

Le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne est constaté par la Commission mixte sur rapport d'un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, délégué à cet effet par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en application de l'article L.623-3. Dans l'exercice de cette mission les agents dûment mandatés peuvent accéder librement aux établissements, locaux ou lieux de travail.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.

En cas de refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, dûment constaté par la Commission mixte, le salarié peut demander à la Commission mixte une décision de reclassement professionnel externe.“

29bis. En raison de la proposition de texte faite par la CSL au sujet de l'article I, point 11° modifiant l'article L.551-1, paragraphe 3, alinéa 1 et intégrant les dispositions de cet article, le présent texte n'a plus de raison d'être et peut être supprimé.

Ad article I, 17° abrogeant l'article L.551-3, paragraphe 3 prévoyant la possibilité de résilier le contrat de travail d'un commun accord si le salarié est obligé 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 professionnel interne

30. Ledit paragraphe était libellé comme suit:

„(3) Toutefois, le contrat de travail peut être résilié d'un commun accord, si le salarié 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 professionnel interne.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser au salarié une indemnité correspondant aux salaires du salarié pendant la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir tout comme de lui verser une prime correspondant aux indemnités prévues par le livre Ier, titre II relatif au contrat de travail.

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

En cas de reprise par le salarié d'un emploi auprès d'un nouvel employeur, l'ancien employeur est tenu au versement unique au salarié d'une indemnité équivalant à douze mois de salaire ou, le cas échéant, à la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir. Le refus de l'employeur de procéder au reclassement interne décidé par la Commission mixte est constaté par un agent de l'Administration de l'emploi, chargé à cet effet par le directeur de l'Administration de l'emploi en application de l'article L.623-2.“

30bis. Le dernier alinéa a été transféré vers l'article L.551-3, paragraphe 2, alinéa 2.

30ter. La CSL aurait souhaité avoir davantage de précision sur les raisons de l'abrogation du présent article plutôt que de se contenter d'affirmer lapidairement qu'il a été source de confusion et n'a jamais trouvé application.

Ad article I, point 18° modifiant l'article L.551-5, paragraphe 1er concernant la condition d'ouverture du droit à l'indemnité compensatoire

31. L'article L.551-5, paragraphe 1er dispose comme suit:

„(1) Lorsque la Commission mixte prévue à l'article L.552-1 estime qu'un reclassement professionnel interne est impossible, elle décide le reclassement professionnel externe et le salarié ayant le statut de personne en reclassement professionnel est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi à partir du jour suivant la notification de la décision, conformément aux dispositions du Titre II du présent Livre, en vue d'un reclassement professionnel externe.

En cas de reclassement professionnel externe, l'indemnité compensatoire est due d'après les modalités prévues par l'article L.551-2, paragraphe 3, à condition que la personne reclassée ait été assignée par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi et qu'elle ait été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médical d'embauchage visé à l'article L.326-1.

Les indemnités de chômage éventuellement versées avant le reclassement professionnel externe ne sont pas prises en considération pour le calcul de l'ancien salaire. L'indemnité compensatoire n'est due au salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel externe que si le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à la moitié du temps de travail fixé dans le dernier contrat en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. Au cas où le reclassement professionnel externe d'un salarié se rapporte à plusieurs relations de travail antérieures, le temps de travail cumulé de ces emplois antérieurs est pris en compte pour la détermination du nouveau temps de travail requis en vue de l'ouverture du droit à l'indemnité compensatoire. Le temps de travail requis peut être atteint par le cumul de plusieurs emplois. Sur demande motivée du salarié et sur avis du médecin-conseil de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin délégué à cet effet en application de l'article L.623-2, la Commission mixte peut réduire le temps de travail requis jusqu'à vingt-cinq pour cent du temps de travail initial.“

31bis. La CSL approuve cette légère modification du texte qui tient compte d'un jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale qui souligne que la notion „s'avère impossible“ n'est pas claire et qu'en fait un „constat“ ne peut être fait qu'a posteriori et non a priori comme tel est cependant le cas en l'espèce.

31ter. Aussi le remplacement des termes de „salarié visé à l'article L.551-1“ par les termes de „salarié ayant le statut de personne en reclassement professionnel“ contribue-t-il à davantage de clarté.

31quater. Etant donné que la plupart des examens d'embauche s'effectuent dans des délais largement postérieurs à l'engagement, la CSL ne peut approuver que le paiement de l'indemnité compensatoire soit lié au constat d'aptitude au nouvel emploi. Voilà pourquoi elle revendique un renforcement des services de santé au travail et, le cas échéant, la création du SSTM tel que proposé par notre chambre.

Ad article I, point 19° modifiant l'article L.551-5, paragraphe 2 déterminant les conditions d'ouverture à l'indemnité professionnelle d'attente

32. L'article L.551-5, paragraphe 2 s'énonce comme suit:

„(2) Si au terme de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage, y compris la durée de prolongation, le salarié sous statut de personne en reclassement professionnel pouvant se prévaloir d'une aptitude d'au moins dix ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins dix ans, n'a pu être reclassé sur le marché du travail, il bénéficie, sur décision de la Commission mixte d'une indemnité professionnelle d'attente dont le montant correspond à quatre-vingt pour cent du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel, ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, sans que ce montant ne puisse dépasser le plafond visé à l'article L.521-14 paragraphe 1er, alinéa 5. L'indemnité professionnelle d'attente est adaptée aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 1er de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

L'indemnité professionnelle d'attente est revalorisée au niveau de vie en la divisant par le facteur de revalorisation visé à l'article 220 du Code de la sécurité sociale de l'avant-dernière année précédant la décision de reclassement et en la multipliant ensuite par le facteur de revalorisation de la quatrième année précédant le début de l'indemnité professionnelle d'attente. Cette indemnité ainsi revalorisée est ensuite réajustée en la multipliant par le produit des facteurs de réajustement par année de calendrier suivant le début de l'indemnité professionnelle d'attente, mais au plus tôt à partir de l'année 2014, tels que définis à l'article 225bis, alinéas 2 et 3 du Code de la sécurité sociale.

Les périodes d'activité professionnelle effectuées sous le statut de personne en reclassement professionnel sont mises en compte au titre de la durée minimale d'aptitude au dernier poste de travail, requise en vertu de l'alinéa 1 qui précède.

Le paiement de l'indemnité professionnelle d'attente prend fin au moment de l'ouverture du droit, au Luxembourg ou à l'étranger, à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée et à la pension de vieillesse.

L'indemnité professionnelle d'attente est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.

Pendant la durée du bénéfice de l'indemnité professionnelle d'attente, le bénéficiaire doit rester inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et être disponible pour le marché du travail.

L'octroi de l'indemnité professionnelle d'attente est subordonné à la condition que l'intéressé renonce au Luxembourg ou à l'étranger à toute activité professionnelle autre qu'insignifiant au titre de l'article 184, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale.

L'indemnité professionnelle d'attente est retirée sur décision de la Commission mixte, si les conditions ayant motivé son octroi ne sont plus remplies ou si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel. La décision qui retire l'indemnité professionnelle d'attente est applicable dès le premier jour du mois suivant immédiatement celui au cours duquel elle a été notifiée.

L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge de l'organisme d'assurance pension et pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi. Elle est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi.“

32bis. Afin de rendre la nouvelle prestation en espèces cotisable il convient de la détacher de toute logique de pension. En effet, actuellement l'indemnité d'attente est calculée comme une pension d'invalidité.

32ter. La présente modification a pour objet de prévoir une prestation ayant les caractéristiques d'un revenu de remplacement payé en continuation du chômage. L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi et pour moitié à charge de la caisse de pension. La répartition de la charge par moitié est liée à l'objectif même de la prestation, à savoir indemniser une personne sans travail et ceci, d'un côté, pour des raisons de santé et, d'un autre côté, pour des raisons de difficultés de la reclasser sur le marché de l'emploi.

32quater. Cette nouvelle approche permet de réagir à trois reproches contre le régime actuel:

- l'inégalité liée au fait que le montant de la prestation dépend de la durée de la carrière d'assurance au Luxembourg;
- l'inégalité liée au fait que le mode de calcul actuel peut faire en sorte que le montant de l'indemnité d'attente est plus élevé que celui du salaire antérieur gagné sur le dernier poste de travail;
- la difficulté d'attribuer une qualification uniforme dans le cadre de la coordination internationale.

32quinquies. Ce changement de qualification a cependant comme conséquence de neutraliser le facteur régulateur du montant de la prestation par le fait d'une courte période d'activité au Luxembourg, de sorte qu'il est indispensable, afin de maintenir l'incitatif de rester sur le marché de l'emploi, de lier l'attribution de la nouvelle prestation à une condition d'aptitude professionnelle d'au moins dix ans au dernier poste de travail. Le dernier poste de travail visé est celui sur lequel porte la décision de la Commission mixte. Cette aptitude au poste de travail est à considérer au sens des articles L.326-1 et suivants du Code du travail. Afin d'inciter l'intéressé sous statut de personne en reclassement professionnel à accepter une activité professionnelle adaptée à ses capacités de travail résiduelles, lesdites périodes d'activité professionnelles sont comptabilisées dans le calcul de la période d'aptitude minimale de dix ans.

32sexies. La CSL rejette catégoriquement la condition selon laquelle le salarié sous statut de personne en reclassement professionnel afin de bénéficier d'une indemnité professionnelle d'attente doit pouvoir se prévaloir soit d'une aptitude d'au moins 10 ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent soit d'une ancienneté de service d'au moins 10 ans.

32septies. Ces deux conditions alternatives font en sorte que tout salarié qui ne bénéficie pas d'une ancienneté de service d'au moins dix ans ou d'une aptitude d'au moins dix ans au dernier poste de travail est automatiquement exclu du bénéfice d'un revenu de remplacement que constitue l'indemnité professionnelle d'attente. Qu'en est-il pour le salarié ne justifiant pas de 10 ans d'ancienneté et qui touche une indemnité d'attente avant l'entrée en vigueur de la loi?

32octies. En d'autres termes, pour une partie des personnes en reclassement externe, il ne leur reste que de demander le revenu minimum garanti dans leur pays de résidence.

32nonies. Par ailleurs, et à titre subsidiaire, même en analysant de plus près les deux conditions susmentionnées, elles sont plus que sibyllines.

32decies. La première exigeant une aptitude d'au moins dix ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent. Qu'en est-il du salarié qui a eu des périodes de maladie fréquentes? Par ailleurs, faudra-il se demander ce que le médecin du travail est capable de constater à l'échéance de dix ans d'ancienneté au dernier poste?

32undecies. La première condition semble, aux yeux de la CSL, totalement arbitraire alors que c'est le médecin du travail seul qui décide et que l'on ignore les critères lui permettant de déterminer l'aptitude du salarié.

32duodécies. La deuxième exigeant une ancienneté de service d'au moins dix ans est objective, c'est-à-dire, soit le salarié dispose d'une ancienneté de 10 ans (auprès d'un seul, du dernier ou

de tout employeur?) et il bénéficiera d'une indemnité professionnelle d'attente soit il n'en dispose pas et il ne lui reste que la possibilité de demander le revenu minimum garanti auprès du Fonds national de solidarité/Office social. Dans le même ordre d'idées, la CSL se demande dans quelle mesure les périodes d'ancienneté prestées à l'étranger sont prises en compte pour remplir la condition d'ancienneté de dix ans?

32terdecies. La CSL tient à signaler qu'abstraction faite des salariés qui ne bénéficient pas d'une ancienneté de dix ans ou d'une aptitude d'au moins dix ans sur le dernier poste et qui par conséquent sont privés de toute indemnité professionnelle d'attente, il y a des catégories de salariés qui *ab initio* risquent de ne jamais pouvoir remplir aucune des deux conditions, à savoir, les travailleurs intérimaires dans la mesure où pendant une période de dix ans, ils ont toujours des périodes creuses où ils ne travaillent pas de sorte qu'ils sont dans l'impossibilité de remplir l'une ou l'autre des deux conditions.

32quaterdecies. A part les conséquences sociales pour les travailleurs concernés, cette disposition met en question le principe des prestations universelles non liées directement à la dernière relation de travail, mais tenant compte du travail de toute une vie. Ainsi le lien avec la sécurité sociale est maintenant définitivement rompu de sorte que le calcul proposé peut, selon les circonstances, être moins favorable que le calcul actuellement en vigueur.

32quindecies. Le texte prévoit que si, au terme de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage, y compris la durée de prolongation, le salarié sous statut de personne en reclassement professionnel sous les conditions critiquées ci-avant par notre chambre n'a pu être reclassé, il bénéficie d'une indemnité professionnelle d'attente dont le montant correspond à 80% du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel, ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, sans que ce montant ne puisse dépasser le plafond visé à l'article L.521-14, paragraphe 1, alinéa 5.

32sexdecies. L'article L.551-5, paragraphe 2, actuellement en vigueur, prévoit que le montant de l'indemnité d'attente correspond à la pension d'invalidité à laquelle le salarié aurait eu droit.

32septdecies. La CSL se demande si le plafond de 250% du salaire social minimum prévu au paragraphe 1 de l'article L.521-14 et même, dans le pire des cas, le plafond de 150% du salaire social minimum trouvent application en l'espèce, hypothèses dans lesquelles le montant de l'indemnité professionnelle d'attente pourrait se situer en dessous de celui calculé sur base de la pension d'invalidité.

32octodecies. Voilà pourquoi la CSL propose que le mode de calcul le plus favorable soit appliqué pour la détermination du montant de l'indemnité d'attente soit celui correspondant à la pension d'invalidité à laquelle le salarié aurait eu droit soit celui correspondant à 80% du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois précédant la décision de reclassement professionnel. Ce choix du mode de calcul devrait être aussi applicable pour le calcul de l'indemnité compensatoire. En outre, le plafond de l'indemnité d'attente comme pour l'indemnité compensatoire devrait être égal au quintuple du salaire social minimum pour salarié non qualifié.

32novodecies. Au vu du calcul de la nouvelle indemnité d'attente correspondant à 80% du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel, la CSL se demande quel en sera le montant pour celui qui touche l'indemnité d'attente suivant le mode de calcul actuel après l'entrée en vigueur de la loi?

32vicies. L'alinéa 4 prévoit que „*le paiement de l'indemnité professionnelle d'attente prend fin au moment de l'ouverture du droit, au Luxembourg ou à l'étranger, à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée et à la pension de vieillesse*“.

32unvicies. La CSL est d'avis que le salarié en reclassement interne devrait pouvoir bénéficier jusqu'à l'entrée en préretraite ou en pension des augmentations individuelles prévues par l'appli-

cation du contrat de travail ou d'une convention collective (sans qu'une éventuelle indemnité complémentaire versée ne soit diminuée).

32duovicies. Vu la formulation de l'alinéa 4, on pourrait croire que du moment que l'on remplit les conditions pour la préretraite, la pension d'invalidité et la pension de vieillesse anticipée, le paiement de l'indemnité professionnelle d'attente cesserait automatiquement, sauf pour la pension de vieillesse où en vertu de l'article L.125-3, le contrat de travail cesse automatiquement à 65 ans.

32tervicies. L'indemnité professionnelle d'attente est dorénavant soumise aux charges sociales et fiscales. Elle est à considérer comme un revenu de remplacement et en ce sens la part patronale des cotisations sociales est à charge de l'institution débitrice, à savoir une moitié incombe au Fonds pour l'emploi et une moitié incombe à l'organisme d'assurance pension, et la part salariale est à charge de la personne sous statut de personne en reclassement professionnel. L'indemnité professionnelle d'attente est soumise aux mécanismes de revalorisation et de réajustement mis en place par la réforme de l'assurance pension (doc. parl. 6387).

32quatervicies. L'alinéa 8 intègre le texte applicable actuellement par renvoi à l'article 193, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale.

32quinvicies. L'actuel alinéa 5, du paragraphe 2 de l'article L.551-5 est abrogé. L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge de l'Organisme d'assurance pension et pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi. Les données y relatives peuvent être fournies par le Centre commun de la sécurité sociale en vertu de l'article 413, alinéa 1, point 8) du Code de la sécurité sociale. Dans l'application pratique de cette disposition, c'est le Centre commun de la sécurité sociale qui va procéder au calcul de la prestation, mais l'opération finale de paiement, constituant l'étape finale dans la liquidation d'un droit au demandeur, doit être faite par l'administration compétente, en l'espèce l'Agence pour le développement de l'emploi.

Ad article I, point 20° modifiant l'article L.551-6 concernant les droits et obligations attachés au statut de personne en reclassement professionnel

33. L'article L.551-6 est libellé comme suit:

„(1) Le salarié acquiert le statut de personne en reclassement professionnel par la notification de la décision de reclassement professionnel externe prise par la Commission mixte prévue à l'article L.552-1.

Ce statut garantit au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe qui accepte un nouvel emploi, le maintien des droits résultant de la décision prise par la Commission mixte tant qu'il n'a pas récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel.

Pour la personne en reclassement professionnel externe sans emploi le maintien du statut est subordonné à la continuation de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et de sa disponibilité pour le marché de l'emploi.

(2) Le salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi pour une raison indépendante de sa volonté, est en droit de saisir la Commission mixte endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail en vue d'un reclassement professionnel externe.

La Commission mixte saisit le médecin du travail compétent qui fait parvenir à la Commission mixte son avis motivé portant sur les capacités résiduelles de la personne reclassée. Au cas où elle n'a pas récupéré les capacités nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à celui qu'elle occupait avant la décision de reclassement professionnel interne, la Commission mixte décide le reclassement professionnel externe. Si le médecin du travail compétent constate que la personne reclassée a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, la Commission mixte refuse le reclassement professionnel externe.

(3) Le salarié en reclassement professionnel externe qui perd son nouvel emploi pour une raison indépendante de sa volonté, garde son statut de personne en reclassement professionnel à condition

de s'inscrire, endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi. L'article L.551-5 paragraphe 2 s'applique.

(4) Le médecin du travail compétent procède, en fonction de la périodicité attestée dans l'avis visé à l'article L.552-2, paragraphe 2, alinéa 4, à une réévaluation médicale du salarié en reclassement professionnel.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que l'état de santé du salarié en reclassement professionnel, qui a repris le travail sur un poste adapté, nécessite une réduction du temps de travail ou une nouvelle adaptation du poste de travail, le médecin du travail compétent saisit la Commission mixte pour prendre une décision relative au temps de travail ou aux modalités d'aménagement du poste de travail.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, en partie ou dans sa totalité, il saisit la Commission mixte qui décide de l'adaptation du temps de travail. Cette décision prend effet après un préavis de six mois qui commence à courir à la date de sa notification.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que le salarié en reclassement professionnel a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit la Commission mixte qui décide la perte du statut spécifique et la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Cette décision prend effet après un préavis de douze mois qui commence à courir à la date de sa notification.

Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue ci-dessus, se voit retirer le statut prévu au paragraphe 1er et les prestations en espèces y liées, par décision de la Commission mixte saisie par le médecin du travail compétent. Cette décision prend effet à la date de sa notification.

33bis. Pour une meilleure lisibilité de cet article et afin de bien regrouper les différents principes, une sous-division en quatre paragraphes a été faite.

33ter. Afin d'éviter que le salarié en reclassement professionnel externe refuse d'occuper un nouveau poste de travail au risque de perdre avec la cessation du nouveau contrat de travail les droits résultant de la décision prise par la Commission mixte, il est créé un statut spécifique de personne en reclassement professionnel.

33quater. Le paragraphe 1er prévoit que ce statut garantit au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe le maintien des droits résultant de la décision prise par la Commission mixte tant qu'il n'a pas récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel.

Si la CSL accueille favorablement l'introduction d'un statut de personne en reclassement professionnel, elle est toutefois d'avis que ce statut doit non seulement valoir pour le reclassement externe, mais également pour le reclassement interne, la finalité du statut étant de garantir au bénéficiaire le maintien des droits résultant de la décision de reclassement prise par la Commission mixte tant qu'il n'a pas récupéré ses capacités de travail initiales.

33quinquies. Par ailleurs la CSL note que le paragraphe 2 est en contradiction avec le paragraphe 1 dans la mesure où ce dernier garantit le maintien des droits au bénéficiaire du statut de personne en reclassement professionnel externe tant qu'il n'a pas récupéré ses capacités de travail initiales alors que le paragraphe 2, de par la limitation du statut à la personne en reclassement professionnel externe, ne garantit pas le maintien des droits pour une personne en reclassement professionnel interne. Cela viendrait à dire qu'un salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi récupérerait automatiquement les capacités de travail initiales, ce qui est une aberration. Voilà pourquoi la CSL propose qu'en cas de perte d'emploi, que ce soit en reclassement externe ou en reclassement interne, du fait que le salarié doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM, l'Agence pour le développement de l'emploi devrait adapter ses formulaires d'inscription en tenant compte également de la perte d'emploi dans l'hypothèse d'un salarié en reclassement interne.

33sexies. En ce qui concerne la mention „*qui perd son emploi pour une raison indépendante de sa volonté*“ au paragraphe 2, alinéa 1, la CSL rend attentif au fait que celle-ci pourra également créer des problèmes, alors que le salarié sera obligé de demander les motifs de licenciement et surtout de les remettre à l'ADEM, respectivement à la Commission mixte.

33septies. Ainsi la CSL se pose la question ce qui se passera si p. ex. l'employeur ne se limite pas à indiquer des raisons économiques, mais également des fautes professionnelles? Est-ce qu'ainsi tout salarié sera obligé d'entamer une procédure juridique? Très souvent, des salariés ne demandent pas de motifs parce que l'employeur a déjà indiqué dans la lettre de licenciement qu'il s'agit d'un licenciement pour raisons économiques (fermeture p. ex.) Si celui-ci indique des fautes professionnelles consécutivement à l'attestation patronale à remettre à l'ADEM, est-ce que le reclassement externe sera refusé?

33octies. Le paragraphe 2, alinéa 2, prévoit une réévaluation périodique de l'état de santé du salarié en reclassement professionnel. Que se passe-t-il en cas de déclaration d'aptitude du salarié en indemnité professionnelle d'attente? Pourra-t-il bénéficier du droit à l'allocation de chômage alors qu'il l'a déjà épuisé et qu'il n'a pas repris d'activité salariée entretemps?

33nonies. Le paragraphe 3 prévoit que le salarié en reclassement professionnel externe (selon notre chambre, il faudrait lire, en raison des remarques formulées ci-avant, „en reclassement professionnel interne ou externe“) qui perd son emploi pour une raison indépendante de sa volonté, garde son statut de personne en reclassement professionnel à condition de s'inscrire endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail, comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM.

33decies. Le paragraphe 4 prévoit que le médecin du travail compétent a l'obligation de procéder à des évaluations périodiques et de signaler des changements et de proposer des adaptations au niveau du temps de travail et éventuellement au niveau de l'adaptation du poste de travail de manière à ce que la Commission mixte puisse décider assez rapidement une telle adaptation.

33undecies. C'est la récupération par le salarié de ses capacités lui permettant d'occuper un poste similaire à celui qu'il occupait avant la décision de reclassement professionnel, constatée par le médecin du travail compétent, qui entraîne la perte du statut spécifique et met fin au droit à une indemnité compensatoire ou à une indemnité professionnelle d'attente. Il en est de même si la personne refuse de se soumettre à la réévaluation médicale.

33duodecies. La CSL exige que l'article en cause prévoit les voies de recours contre les décisions de la Commission mixte et du médecin du travail.

Ad article I, point 21°, abrogeant l'article L.551-7, paragraphe 1er concernant l'assimilation des bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe aux salariés handicapés

34. L'article L.551-7, paragraphe 1er est libellé comme suit:

Par parallélisme avec la suppression des quotas de l'article L.551-2, la précision „*les bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux travailleurs handicapés aux fins de l'obligation prévue à l'article L.562-3.*“ est aussi supprimée.

34bis. La CSL accueille favorablement la suppression de ce paragraphe pour les mêmes motifs déjà évoqués sous l'article 1, point 3° modifiant l'article L.326-9, paragraphe 6 et le point 12bis du présent avis.

Ad article I, point 22°, introduisant un nouveau paragraphe 1er à l'article L.551-7 prévoyant une participation au salaire du salarié reclassé et des frais d'aménagement du poste de travail à charge du Fonds pour l'emploi

35. L'article L.551-7, paragraphe 1, s'énonce comme suit:

„(1) Une participation au salaire du salarié reclassé à charge du Fonds pour l'emploi peut être allouée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi aux employeurs du secteur privé et du secteur communal, ainsi qu'aux établissements publics. Cette participation au salaire

est fixée notamment en fonction de la perte de rendement du salarié due à la diminution de sa capacité de travail et peut être limitée dans le temps. Elle ne peut dépasser soixante-quinze pour cent du salaire versé au salarié, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale. Toutefois, elle peut être portée à cent pour cent pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion décidée par la Commission mixte en application de l'article L.552-2, paragraphe 4. Le taux de participation pourra être revu périodiquement par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La rémunération prise en compte pour la participation au salaire ne peut dépasser le quintuple du salaire social minimum mensuel pour un salarié non qualifié âgé de dix-huit ans au moins. Les rémunérations pour heures supplémentaires et les indemnités pour frais accessoires exposés sont exclues de la participation au salaire.

Une prise en charge totale ou partielle des frais résultant de l'aménagement du poste de travail et des accès au travail peut être accordée à l'employeur par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution du présent paragraphe.“

35bis. L'ancien paragraphe 2 de l'article L.551-7 renvoie tout simplement aux mesures prévues par le Chapitre II, du Titre VI, du livre V du Code de travail relatif aux travailleurs handicapés guidés vers le marché du travail ordinaire. La présente modification spécifie ces mesures en prévoyant une participation éventuelle de l'Etat au salaire du salarié ne pouvant pas dépasser soixante-quinze pour cent du salaire versé au salarié. Elle peut être portée à cent pour cent pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion.

La CSL se demande si la Commission mixte de reclassement ne serait pas mieux placée pour allouer une participation au salaire du salarié reclassé que l'ADEM.

Contrairement à l'alinéa 2 du paragraphe 1 proposé par le présent projet de loi, la CSL tient toutefois à signaler que la législation en matière de travailleurs handicapés prévoit actuellement une participation qui ne peut être inférieure à quarante pour cent et peut être portée jusqu'à cent pour cent du salaire versé au salarié.

35ter. Afin d'éviter les abus et par alignement au paiement de l'indemnité compensatoire, la rémunération prise en compte pour la participation au salaire est limitée au quintuple du salaire social minimum mensuel pour un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins et les rémunérations pour heures supplémentaires, ainsi que les indemnités pour frais accessoires exposés sont exclues de la participation au salaire.

Ad article I, point 23°, modifiant l'article L.551-10 prévoyant un recours pour le salarié contre la décision de reclassement professionnel interne

36. L'article L.551-10 est libellé comme suit:

„(1) En cas de recours introduit par le salarié contre la décision de reclassement professionnel interne conformément à l'article L.552-3, le contrat de travail est suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.

(2) Les dispositions de l'article L.121-7 ne s'appliquent pas en cas de reclassement professionnel interne résultant immédiatement d'une décision de la Commission mixte.“

36bis. Une partie du premier paragraphe de l'article L.551-10 actuellement en vigueur peut être supprimée parce que la période en question pendant laquelle l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail en question est dorénavant couverte par l'article L.551-2 tel que proposé par le présent projet de loi.

36ter. Au paragraphe 2 de l'article L.551-10 proposé, il est précisé que la non-application des dispositions de l'article L.121-7 se limite strictement aux modifications substantielles décidées par la Commission mixte et non pas à celle imposées ultérieurement par l'employeur.

36quater. Selon le commentaire de l'article, le paragraphe 3 peut être supprimé vu qu'il ne trouve pas d'application pratique et parce qu'il donne lieu à confusion.

Ad article I, point 24° introduisant un nouvel article L.551-11 concernant l'affectation du demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe à des travaux d'utilité publique

37. L'article L.551-11 est libellé comme suit:

„(1) Le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe peut être affecté à des travaux d'utilité publique auprès de l'Etat, des Communes et des Syndicats communaux, des Etablissements publics et des Fondations.

La durée de cette affectation sera de quatre mois au moins.

Elle prendra fin dès que le demandeur d'emploi en question aura trouvé un emploi ou, sur avis du médecin du travail compétent ou, au plus tard, au moment où il perd son statut de personne en reclassement professionnel.

(2) Les promoteurs prévus au paragraphe qui précède peuvent introduire une demande motivée auprès du service des salariés à capacité de travail réduite.

La demande motivée doit contenir une description précise de la nature des travaux envisagés et prévoir la désignation d'un tuteur appelé à assister et encadrer le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe pendant la durée des travaux.

Elle est analysée par l'Agence pour le développement de l'emploi qui sélectionne des candidats potentiels parmi les demandeurs d'emploi ayant le statut de personne en reclassement professionnel.

La liste des candidats sélectionnés est transmise à la Commission mixte et au promoteur et le médecin de travail détermine la ou les personnes en reclassement professionnel externe qui peuvent être affectées aux travaux d'utilité publique en question.

L'avis du médecin du travail compétent est transmis à la Commission mixte.

(3) La décision d'affectation est prise par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, sur proposition de la Commission mixte.

(4) Une dispense de travail sera accordée par le tuteur prévu au paragraphe 2, pour permettre à la personne en reclassement professionnel externe de se présenter à des emplois qui lui sont proposés par le service compétent de l'Agence pour le développement de l'emploi.“

37bis. Cette nouvelle mesure, largement inspirée par l'occupation temporaire indemnisée (OTI) visée à l'article L.523-1 du Code du travail, est destinée à procurer une occupation valorisante au demandeur d'emploi ayant le statut de personne en reclassement professionnel et qui, du fait de son statut, perçoit une indemnité pendant sa période d'inactivité.

Si notre chambre partage la finalité de cet article soucieux de réaffecter le salarié en reclassement externe au plus vite possible à des travaux d'utilité publique, la CSL est d'avis que les postes en question doivent être pourvus par des contrats à durée déterminée voire même des contrats à durée indéterminée et que les demandeurs d'emploi en reclassement externe soient traités de la même façon que tout autre salarié travaillant dans ces entreprises tant en ce qui concerne la rémunération compte tenu de leur capacité réduite qu'en ce qui concerne les conditions de travail.

37ter. Comme pour les OTI, les promoteurs pouvant avoir recours au concours de cette catégorie particulière de demandeurs d'emploi sont énumérés limitativement et les travaux à exécuter ne peuvent être que des travaux d'utilité publique.

Ad article I, point 25° modifiant l'article L.552-1 concernant les missions de la Commission mixte

38. L'article L.552-1, paragraphe 1, dispose comme suit:

„(1) Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant le Travail dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, relatives au statut de personne en reclassement professionnel et relatives à l'indemnité professionnelle d'attente. Avant de prendre sa décision sur avis du médecin du travail compétent, la Commission mixte peut saisir le médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou tout autre médecin de cette division délégué à cet effet, d'une demande en réexamen.

L'avis du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé s'impose à la Commission mixte."

38bis. Dorénavant la Commission mixte peut prendre des décisions positives et négatives et ceci aussi bien au moment du départ de la procédure de reclassement professionnel qu'en cours de route dans le cadre de réévaluations périodiques. Par ailleurs, pour disposer d'une possibilité de contrôle par une administration étatique neutre, indispensable afin de cantonner les demandes inopinées abusives et dès lors préjudiciables aux fonds publics, la présente modification autorise la Commission mixte, avant de prendre une décision, de saisir le médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou tout autre médecin de cette division délégué à cet effet, d'une demande en réexamen afin d'obtenir un deuxième avis qui s'impose à la Commission mixte.

38ter. Par ailleurs il y a lieu de préciser que la présente modification est liée à la recommandation du médiateur de prévoir pour toutes les situations d'aptitude ou d'inaptitude pouvant se présenter dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel des voies de recours directes et uniformes.

38quater. Sur base de la remarque formulée par notre chambre au sujet de l'article 1, point 4° modifiant l'article L.327-1, alinéa 1, l'article L.552-1, paragraphe 1er devrait être complété comme suit:

„Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant le Travail dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives à l'inaptitude du salarié à exercer son poste de travail constatée par le médecin du travail, au reclassement professionnel interne ou externe des salariés et relatives à l'attribution du statut de personne en reclassement professionnel ...“

Ad article I, point 26° modifiant l'article L.552-1, paragraphe 2, alinéa 1 déterminant la composition de la Commission mixte

39. L'article L.552-1, paragraphe 2, alinéa 1, est de la teneur suivante:

- „(2) La Commission mixte se compose:*
- 1. de deux délégués représentant les assurés;*
 - 2. de deux délégués des employeurs;*
 - 3. d'un délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale;*
 - 4. d'un délégué du ministre ayant dans ses attributions le Travail;*
 - 5. de deux délégués de l'Agence pour le développement de l'emploi.“*

39bis. En raison des modifications apportées à l'article L.552-1, paragraphe 1er, autorisant dorénavant la Commission mixte, avant de prendre une décision, de saisir le médecin-chef de la division de la santé au travail de la Direction de la santé d'une demande en réexamen afin d'obtenir un deuxième avis qui s'impose à la Commission mixte, il est indispensable afin d'éviter tout conflit d'intérêts (institution chargée de l'émission d'un avis étant par la suite associée dans la prise de décision) de revoir la composition de la Commission mixte.

39ter. La présente modification remplace ainsi le médecin de la Division de la santé au travail de la Direction de la santé par un représentant de l'Administration de l'emploi, nouvellement appelée Agence pour le développement de l'emploi.

Ad article I, point 27° modifiant l'article L.552-2 concernant les compétences du CMSS, du médecin du travail et de la Commission mixte

40. L'article L.552-2 est libellé comme suit:

„(1) Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail, il saisit, en accord avec l'intéressé, la Commission mixte et le médecin du travail compétent en application du Titre II du Livre III concernant les services de santé au travail.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale en informe l'employeur concerné en lui faisant parvenir une copie du document portant saisine.

En cas d'exercice simultané de plusieurs occupations, seul est saisi le médecin du travail compétent en raison de l'occupation principale.

(2) *Le médecin du travail compétent convoque et examine l'intéressé.*

Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste ou régime de travail, il retourne, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission mixte qui décide conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1er le reclassement professionnel interne ou externe de l'intéressé après avoir constaté que l'assuré remplit les conditions prévues pour un reclassement professionnel interne ou externe. L'existence d'un contrat de travail et le paiement d'une indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie et de l'assurance accident s'apprécient au moment de la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Le médecin du travail compétent en informe l'employeur et le salarié concernés en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine.

Le médecin du travail compétent qui estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste ou régime de travail se prononce dans son avis sur les capacités de travail résiduelles du salarié, sur une réduction du temps de travail éventuelle, sur une adaptation éventuelle du poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de l'incapacité de travail et il arrête la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L.551-6, paragraphe 4. Lors de chaque réévaluation médicale le médecin du travail compétent peut modifier la périodicité arrêtée initialement. La périodicité doit être de moins de deux ans à moins que les restrictions aient un caractère définitif.

Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est capable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail, il retourne, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission mixte qui prend conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1er, une décision de refus de reclassement professionnel.

Une fois cette décision devenue définitive au sens de l'article L.552-3, elle s'impose en matière de sécurité sociale et met fin automatique au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident et ceci avec effet au jour du constat d'aptitude par le médecin du travail compétent. La Commission mixte en informe le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Si, dans le délai imparti, l'intéressé ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent sans motif valable, il est considéré comme étant capable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le Contrôle médical de la sécurité sociale et la Commission mixte. La Commission mixte prend une décision de refus de reclassement professionnel. Une fois cette décision devenue définitive au sens de l'article L.552-3 elle s'impose en matière de sécurité sociale et met fin automatique au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident et ceci avec effet au jour de la date de convocation auprès du médecin du travail compétent.

(3) *Est considéré comme médecin du travail compétent, celui compétent en application du Titre II du Livre III concernant les services de santé au travail pour l'employeur auprès duquel le salarié est occupé ou a été occupé en dernier lieu ou le médecin du travail de la fonction publique prévu par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, sinon le Service de santé au travail multisectoriel.*

Pour les personnes ne disposant plus d'un contrat de travail, les examens médicaux prévus au paragraphe 2 et à l'article L.557-6, paragraphe 4 sont remboursés annuellement par l'Etat au médecin du travail compétent qui a procédé auxdits examens.

(4) *La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement professionnel interne ou externe de l'intéressé. L'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte du statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte.*

(5) *La Commission mixte examine endéans les quarante jours les dossiers qui lui sont retournés par le médecin du travail compétent en vue de la prise d'une décision relative au reclassement professionnel.*

40bis. Le paragraphe 1er dispose que la saisine du médecin du travail compétent dans une deuxième étape par la Commission mixte est remplacée par une saisine directe par le Contrôle médical de la sécurité sociale. L'alinéa 1 est complété en ce sens et la première phrase de l'alinéa 2 est supprimée.

La CSL revendique que la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) doit se faire dans des délais préfixés que ce soit suite à une décision de refus de la pension d'invalidité par la Caisse de pension ou que ce soit sur base de la convocation de l'intéressé par le CMSS suite au dépôt du rapport médical circonstancié R4 qui est indispensable pour garantir la prise en charge de l'indemnité pécuniaire de maladie par la CNS. Voilà pourquoi la CSL propose de modifier le paragraphe 1 comme suit:

„Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale dispose soit de la décision de refus de la pension d'invalidité par la Caisse de pension soit du rapport médical circonstancié R4, celui-ci est obligé de convoquer l'intéressé à un examen médical endéans un délai de 15 jours.

Si le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail, il saisit, en accord avec l'intéressé, la Commission mixte et le médecin du travail compétent endéans un délai de 15 jours à partir de la date de l'examen médical en application du Titre II du Livre III concernant les services de santé au travail.

Si le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que l'état de santé de l'intéressé n'est pas encore consolidé, il est obligé de le reconvoquer aussi souvent qu'il le juge utile, mais en tout état de cause avant l'expiration de la période de protection contre le licenciement des 26 semaines consécutives. A moins que le CMSS ne constate entretemps la capacité de travailler de l'intéressé, il est obligé avant l'expiration de la période de protection précitée de saisir la Commission mixte de reclassement.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale en informe l'employeur concerné en lui faisant parvenir une copie du document portant saisine.

En cas d'exercice simultané de plusieurs occupations, seul est saisi le médecin du travail compétent en raison de l'occupation principale.“

40ter. La CSL se doit de constater qu'au paragraphe 2, alinéa 1, le délai de 15 jours de la convocation et de l'examen par le médecin du travail compétent est supprimé sans fournir la moindre explication. Elle demande le maintien de ce délai de 15 jours à partir de la saisine du médecin du travail par le Contrôle médical de la sécurité sociale endéans lequel le médecin du travail doit convoquer et examiner le salarié alors qu'elle estime que des délais préfixés comme celui-ci sont importants pour évacuer la procédure de reclassement dans les meilleurs délais et afin d'empêcher que le salarié concerné ne se trouve à la longue dans une situation financière et socialement précaire.

Le premier alinéa du paragraphe 2 prendra par conséquent la teneur suivante:

„Le médecin du travail compétent convoque et examine l'intéressé endéans les quinze jours à partir de la saisine par le Contrôle médical de la sécurité sociale conformément au paragraphe 1. (tel que proposé par la CSL)“

40quater. En ce qui concerne l'appréciation de l'existence du contrat de travail prévue au paragraphe 2, alinéa 2, la CSL est d'avis que celle-ci doit se faire déjà en amont de la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale, à savoir au moment où le Contrôle médical estime que le salarié est inapte à exercer son dernier poste de travail conformément au paragraphe 1 du présent article.

40quinquies. Selon le commentaire de l'article, un nouveau délai de 3 semaines est prévu pour le retour du dossier par le médecin du travail compétent à la Commission mixte. Le moment du contrôle des conditions d'ouverture est transféré de la saisine initiale de la Commission mixte au moment de la prise de décision par la Commission mixte, mais le moment d'appréciation, *ratione temporis*, reste celui de la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale. **La CSL renvoie à sa remarque figurant sous le point 12nonies.**

40sexies. Le médecin du travail compétent qui estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail doit se prononcer sur les capacités de travail

résiduelles, sur la nécessité d'une réduction du temps de travail et sur une adaptation éventuelle du poste de travail. Il doit donner une appréciation du caractère transitoire ou définitif de l'incapacité de travail et il arrête la périodicité de la réévaluation médicale du salarié. Le renvoi à l'article L.552-1, paragraphe 1er dans sa nouvelle teneur, fait le lien avec la nouvelle possibilité pour la Commission mixte de demander un deuxième avis auprès de la Division de la santé au travail de la Direction de la santé.

40septies. La présente modification a par ailleurs pour objet de clarifier la procédure de prise de décision par la Commission mixte et garantit de ce même fait l'unicité des voies de recours. En effet, dorénavant la Commission mixte peut prendre des décisions de non-reclassement et ceci suite au constat d'aptitude, respectivement suite au refus de l'intéressé de se soumettre au contrôle médical.

Contre toutes les décisions de la Commission mixte l'intéressé dispose d'une voie de recours devant les juridictions sociales en application de l'article L.552-3 du Code du travail. Néanmoins, ces décisions s'imposent automatiquement en matière de sécurité sociale, afin d'éviter que la question de l'aptitude au poste de travail, définitivement tranchée, puisse, sans changement des faits, à nouveau faire l'objet d'un recours dans le cadre du droit de la sécurité sociale.

40octies. Le paragraphe 3 prévoit que la disposition du remboursement annuel par l'Etat est complétée par le renvoi aux examens médicaux de réévaluation visés à l'article L.551-6, paragraphe 4.

40nonies. Le paragraphe 4 dispose que pour le cas où l'intéressé refuse de suivre les mesures de réhabilitation prescrites par la Commission mixte, le bénéfice du statut spécifique est suspendu.

La CSL tient toutefois à préciser que la Commission mixte qui déjà sous la législation actuelle peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion ne le fait que rarement ce qui met les salariés reclassés dans une situation souvent délicate et précaire à l'égard de l'employeur. Par ailleurs elle revendique que pendant la période de réhabilitation ou de reconversion, le salarié dispose d'une couverture d'assurance obligatoire et d'une garantie de paiement de son revenu. Finalement la CSL est-elle d'avis qu'en raison de la multiplication des tâches incombant à la Commission mixte, un renforcement du personnel de celle-ci s'impose.

40decies. Le paragraphe 5 adapte le texte en raison de la nouvelle procédure de prise de décision de la Commission mixte. Par ailleurs il est précisé que la Commission mixte dispose de 40 jours suite au retour du dossier par le médecin du travail pour évacuer le dossier.

Ad article I, point 28° modifiant l'article L.552-3 concernant les voies de recours contre la décision de la Commission mixte

41. L'article L.552-3 est libellé comme suit:

„Les décisions de la Commission mixte sont susceptibles d'un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de quarante jours à partir de la notification de la décision. Les articles 454 et 455 du Code de la sécurité sociale sont applicables par analogie.“

41bis. Afin de viser toutes les décisions positives et négatives de la Commission mixte dans le cadre de la présente disposition relative aux voies de recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale et en appel devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale, le terme „la décision“ est mis au pluriel. En outre il est procédé à des modifications de toilettage de texte.

41ter. En cas de recours introduit par le salarié contre la décision de refus de reclassement professionnel interne/externe par la Commission mixte de reclassement estimant qu'il n'existe pas d'inaptitude pour le salarié d'exercer son nouveau poste de travail, le salarié est souvent dépourvu de toutes ressources pendant une période plus ou moins longue allant de la décision de refus de reclassement jusqu'à la décision de la juridiction sociale coulée en force de chose jugée vu le caractère suspensif du recours devant les juridictions sociales. Cette situation n'est pas sans désavantager et décourager le salarié de tout recours alors qu'il se trouve dans une situation de faiblesse sans revenu pendant plusieurs mois, voire même davantage.

41quater. L'avant-projet de loi ne prévoit toujours pas de possibilité de recours dans l'hypothèse où le CMSS ne procède pas à la saisine de la Commission mixte. Or, en pratique on constate

souvent de tels refus et ce malgré la remise de certificats médicaux explicites du/des médecin/s traitant/s et/ou médecin du travail, respectivement en présence d'une mention y relative au rapport médical transmis.

Ad article I, point 29° insérant un nouvel article L.552-4 prévoyant la cession des droits du salarié au Fonds pour l'emploi en cas de dommage causé au salarié par un tiers

42. L'article L.552-4 est de la teneur suivante:

„Si le salarié en reclassement professionnel peut réclamer, en vertu d'une disposition légale, la réparation du dommage qui lui est occasionné par un tiers, ce droit à réparation passe au Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence des prestations et pour autant qu'il concerne les éléments de préjudice couverts par le Fonds pour l'emploi dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel visée au Titre V du Livre V du Code du travail.“

42bis. L'article 232 du Code de la sécurité sociale ne pouvant plus s'appliquer par renvoi, il y a lieu de prévoir une disposition de recours récursoire pour le Fonds pour l'emploi dans le Code du Travail.

La CSL se demande toutefois dans quelle hypothèse cet article pourrait trouver application respectivement quels sont les préjudices couverts par le Fonds pour l'emploi. Le texte ne souffle pas mot non plus qui est visé par la notion de tiers et qu'en est-il lorsque le dommage est causé en dehors d'un tiers.

Ad article I, point 30° complétant l'article L.631-2, paragraphe 1er par un nouveau point 45 réglant la prise en charge par le Fonds pour l'emploi de la moitié de l'indemnité professionnelle d'attente

43. Le point 45 s'énonce comme suit:

„de la moitié de l'octroi d'une indemnité professionnelle d'attente visée à l'article L.551-5, paragraphe 2 et de la prise en charge de la moitié de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.“

43bis. L'indemnité professionnelle d'attente visée à l'article L.551-5, paragraphe 2 du Code du travail étant pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi, il y a lieu d'adapter l'article L.631-2, paragraphe 1er du Code du travail.

*

III. L'ANALYSE DES ARTICLES CONCERNANT LE CODE DE LA SECURITE SOCIALE

Ad article II, point 1° modifiant l'article 16, alinéa 1, point 2) concernant l'arrêt de l'indemnité pécuniaire de maladie lorsque l'assuré se soustrait aux examens médicaux

44. Le texte dispose comme suit:

„2) tant que l'assuré se soustrait sans motif valable aux examens médicaux prévus à l'article L.552-2, paragraphe 2, alinéa 4 du Code du travail;“

44bis. La présente modification renvoie à l'article L.552-2 qui a abrogé l'article 11, paragraphe 2, dernier alinéa de la loi modifiée du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle par l'entrée en vigueur du Code du travail.

Ad article II, point 2° remplaçant l'article 95, alinéa 1 déterminant le tableau des maladies professionnelles

45. L'article 95, alinéa 1, est de la teneur suivante:

„Le tableau des maladies professionnelles est déterminé par règlement grand-ducal sur proposition d'une Commission supérieure des maladies professionnelles dont l'organisation, le fonctionnement et l'indemnisation des membres et experts commis sont déterminés par un règlement grand-ducal. Les frais de fonctionnement de la commission sont entièrement à charge de l'Etat.“

45bis. Le projet de règlement grand-ducal déterminant l'organisation et le fonctionnement de la Commission supérieure des maladies professionnelles prévoyait en ses articles 6 et 7:

„Art 6. Le président de la commission ou son délégué touche pour chaque réunion une indemnité fixée à cinquante euros. Les membres et le secrétaire touchent pour chaque réunion une indemnité fixée à vingt-cinq euros.

Les experts sont rémunérés dans la limite des crédits disponibles prévus au budget de l'Association d'assurance accident.

Art. 7. Les frais de fonctionnement de la commission sont à charge de l'Association d'assurance accident.“

45ter. Dans son avis du 23 octobre 2012 sur ce projet de règlement grand-ducal, le Conseil d'Etat écrit au sujet des articles 6 et 7 précités ce qui suit: *„Le Conseil d'Etat note que les articles 6 et 7 du projet sous examen sont dénués de base légale, et sont dès lors à supprimer. En effet, l'article 95 du Code de la sécurité sociale ne prévoit pas qu'un règlement grand-ducal puisse définir les indemnités des membres de la Commission supérieure des maladies professionnelles, ni même que les frais engendrés par ladite commission soient à charge de l'Association d'assurance accident.“*

45quater. Conformément à l'avis du Conseil d'Etat, les articles 6 et 7 ont été supprimés du projet de règlement grand-ducal déterminant l'organisation et le fonctionnement de la Commission supérieure des maladies professionnelles. Afin de permettre le plus rapidement possible à cette Commission de fonctionner correctement et de lui donner la possibilité de recourir au besoin à des experts, il y a lieu de compléter l'article 95 afin qu'il prévoise, à l'instar des articles 65 et 72 du Code de la sécurité sociale pour d'autres commissions, qu'un règlement grand-ducal détermine non seulement l'organisation et le fonctionnement de la Commission supérieure des maladies professionnelles, mais aussi l'indemnisation de ses membres et des experts commis. A l'instar des autres commissions prévues en matière de sécurité sociale et de l'ancienne Commission supérieure des maladies professionnelles, les frais de fonctionnement seront à charge de l'Etat.

Ad article II, point 3° remplaçant l'article 105 concernant l'octroi d'une rente partielle et l'opposabilité de cette décision d'octroi à l'Assurance accident

46. L'article 105 s'énonce comme suit:

„L'assuré subissant une perte de revenu professionnel par suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle a droit à une rente partielle à partir de la reprise d'une activité professionnelle avant l'âge de soixante-cinq ans à condition

- qu'il justifie au moment de la consolidation d'un taux d'incapacité permanente de dix pour cent au moins au sens de l'article 119 du chef de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle en cause,*
- que la perte de revenu du même chef atteigne dix pour cent au moins au cours des périodes de référence visées aux articles 107 et 108,*
- que l'assuré soit reconnu par le médecin du travail compétent, incapable d'exercer pour le compte d'autrui son dernier poste de travail ou de maintenir son dernier régime de travail ou qu'il soit, de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, incapable d'exercer sa dernière activité pour son propre compte,*
- que l'incapacité prévue au tiret qui précède soit, de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, principalement imputable aux séquelles de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle.*

Si la Commission mixte visée à l'article L.552-1 du Code du travail a décidé le reclassement professionnel interne ou externe de l'assuré, cette décision initiale de reclassement s'impose à l'Association d'assurance accident sans que les conditions prévues par le Code du travail pour un tel reclassement doivent être remplies dans le chef de l'assuré.“

46bis. Il convient de clarifier le libellé actuel de l'article 105 du Code de la sécurité sociale, alors que la troisième condition à remplir par l'assuré pour avoir droit à la rente partielle n'y est pas suffisamment clairement formulée. En effet, on peut l'interpréter de manière à ce qu'il appartienne au Contrôle médical de la sécurité sociale d'apprécier, d'une part, l'inaptitude au dernier poste de travail du salarié et, d'autre part, le lien de causalité entre cette inaptitude et un accident du travail ou une maladie professionnelle.

46ter. Or, conformément aux dispositions du Code du travail, l'appréciation de l'inaptitude pour exercer un poste de travail relève clairement des compétences de la médecine du travail, le Contrôle médical de la sécurité sociale ne devant qu'apprécier si ce sont principalement les séquelles d'un accident du travail qui sont à l'origine de cette inaptitude.

Ce n'est que dans les rares cas où l'assuré exerce une activité professionnelle pour son propre compte et ne tombe partant pas dans le champ d'application de la médecine du travail que le Contrôle médical de la sécurité sociale peut également être amené à apprécier, au vu des séquelles subies lors d'un accident du travail, l'aptitude de l'assuré à poursuivre pour son propre compte sa dernière profession ou son dernier métier.

46quater. Par ailleurs, le texte proposé clarifie la solution à adopter en cas d'accidents successifs. Pour obtenir une rente partielle du chef d'un accident, il faut que l'assuré justifie d'une IPP de 10% au moins du chef de cet accident. A ce sujet, il est renvoyé à l'article 121, alinéa 2.

46quinquies. Enfin, si un assuré peut demander une rente partielle en dehors de la procédure de reclassement professionnel prévue par le Code du travail, le Contrôle médical devant saisir le médecin du travail pour apprécier l'inaptitude au travail lorsqu'il s'agit d'un assuré salarié, il y a toutefois lieu de préciser que lorsque l'assuré salarié bénéficie de la procédure de reclassement professionnel conformément aux articles L.551-1 et suivants du Code du travail, ce qui est la majorité des cas, la décision initiale de reclassement professionnel prise par la Commission mixte sur base d'un avis du médecin du travail ou du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé s'impose tant à l'Association d'assurance accident qu'au Contrôle médical de la sécurité sociale sans que l'assuré n'ait à remplir les conditions d'ouverture prévues par le Code du travail (aptitude au dernier poste depuis 3, 5 ou 10 ans) pour bénéficier du reclassement professionnel. En effet, s'agissant d'indemniser les séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, on ne saurait imposer à l'assuré des conditions supplémentaires à celles prévues par l'article 105 du Code de la sécurité sociale.

Ad article II, point 4° remplaçant l'article 107, alinéa 3 prévoyant le remplacement de l'indemnité compensatoire par la rente partielle dans l'hypothèse où l'incapacité de l'assuré résulte d'un accident ou d'une maladie professionnelle

47. L'article 107, alinéa 3, est libellé comme suit:

„La rente partielle remplace définitivement l'indemnité compensatoire prévue au Titre V du Livre V du Code du travail. La rente partielle est versée à titre de compensation au Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence de l'indemnité compensatoire avancée indûment. Si le montant de l'indemnité compensatoire dépasse celui de la rente partielle définitive, il n'est pas procédé à la récupération d'un trop-perçu éventuel dans le chef du bénéficiaire de bonne foi.“

47bis. Les précisions apportées au niveau de l'article 105 permettent de simplifier l'article 107, alinéa 3. Dès lors que l'assuré remplit les conditions figurant à l'article 105 du Code de la sécurité sociale et qu'il demande une rente partielle, cette prestation vient remplacer l'indemnité compensatoire. Il y a lieu de préciser par ailleurs au niveau de l'article 107 qu'une fois que l'assuré a opté pour la rente partielle et donc pour l'indemnisation de sa perte de revenu par l'assurance accident, celle-ci remplace définitivement l'indemnité compensatoire. En effet, ces deux prestations répondent à une logique différente et pour des raisons administratives, on ne saurait admettre que l'assuré saute d'un système à l'autre pour l'indemnisation d'un même préjudice.

47ter. Pour le cas où l'indemnité compensatoire a été avancée indûment et qu'il en résulte une différence positive au bénéfice de l'assuré de bonne foi, cette différence lui reste acquise.

47quater. Il convient cependant de relever que certains assurés peuvent être amenés à rechercher eux-mêmes un nouveau travail. Ces derniers doivent pouvoir bénéficier à leur demande de la rente partielle à partir du moment où ils en remplissent les conditions exigées par l'article 105 du Code de la sécurité sociale. Il faut notamment que le médecin du travail compétent les ait reconnus incapables d'exercer leur dernier poste ou régime de travail dans le cadre des procédures prévues par le Code du travail et que le Contrôle médical de la sécurité sociale ait admis l'imputabilité de cette incapacité à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Ad article II, point 5 remplaçant l'article 111 ainsi que son intitulé actuel „Rente d'attente“ par celui de „Rente professionnelle d'attente“

48. L'article 111 dispose comme suit:

„L'assuré qui justifie au moment de la consolidation d'un taux d'incapacité permanent de dix pour cent au moins au sens de l'article 119 du chef d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qui bénéficie d'un reclassement professionnel externe décidé par la Commission mixte visée à l'article L.552-1 du Code du travail principalement imputable, de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, aux séquelles de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle en cause, est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, mais a droit, à la place de l'indemnité de chômage, à une rente professionnelle d'attente dont le montant est fixé à quatre-vingt-cinq pour cent de la rente complète.

Tant que le reclassement professionnel externe n'est pas possible, la rente professionnelle d'attente susvisée remplace l'indemnité professionnelle d'attente prévue au Titre V du Livre V du Code du travail. La rente professionnelle d'attente est versée à titre de compensation au Fonds pour l'emploi, respectivement à l'Organisme d'assurance pension jusqu'à concurrence de l'indemnité de chômage ou de l'indemnité professionnelle d'attente avancées indûment.

Les modalités d'application du présent article et de l'article 107, alinéa 3 peuvent être précisées par règlement grand-ducal.“

48bis. A l'instar des modifications apportées au niveau de l'article 105, il convient de reformuler l'article 111 afin qu'il soit clair que la décision de reclassement professionnel externe prise par la Commission mixte sur base d'un avis du médecin du travail ou du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé s'impose tant à l'Association d'assurance accident qu'au Contrôle médical de la sécurité sociale en ce qui concerne l'incapacité au dernier poste de travail, le Contrôle médical de la sécurité sociale ne faisant qu'apprécier le lien de causalité avec un accident du travail, c'est-à-dire si ce sont principalement les séquelles d'un accident du travail qui sont à l'origine de l'incapacité nécessitant un reclassement professionnel externe et qui de ce fait ouvrent droit à la rente professionnelle d'attente.

48ter. La modification proposée pallie aussi une lacune originaire de l'article 111 dans la mesure où les auteurs de la réforme de l'assurance accident avaient omis de préciser à cet endroit que l'assuré ne peut bénéficier de la rente professionnelle d'attente que s'il justifie au moment de la consolidation d'un taux d'incapacité permanente de dix pour cent au moins.

48quater. Comme l'assuré doit remplir cette condition en cas de reclassement professionnel interne imputable à un accident du travail pour pouvoir bénéficier de la rente partielle, il doit remplir cette même condition lorsque le reclassement professionnel externe est décidé parce que le reclassement professionnel interne n'est pas possible. Il importe donc d'harmoniser les conditions d'octroi de la rente professionnelle d'attente et de la rente partielle pour éviter la situation absurde d'un assuré indemnisé par l'assurance accident en attendant le reclassement professionnel externe et se voyant refuser cette indemnisation le reclassement professionnel une fois opéré. La modification proposée tend à garantir que la rente professionnelle d'attente sera suivie d'une rente partielle indemnisant la perte de salaire dans la nouvelle occupation auprès d'un autre employeur.

Ad article II, point 6° remplaçant l'article 112 prévoyant les conditions d'octroi de la rente professionnelle d'attente

49. L'article 112 est de la teneur suivante:

„Si de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, un assuré ayant exercé une activité professionnelle pour son propre compte au moment de la survenance de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peut plus exercer principalement à cause de cet accident ou de cette maladie son activité professionnelle sans être invalide au sens de l'article 187, il a droit à la rente professionnelle d'attente prévue à l'article 111 jusqu'à sa reconversion professionnelle à condition qu'il soit inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.“

49bis. Selon le commentaire de l'article, il y a lieu de simplifier l'article 112 en biffant le renvoi aux assurés travaillant pour le compte d'autrui sans entrer dans le champ d'application des

articles L.551-1 et suivants du Code du travail, renvoi superflu dans la mesure où tous les salariés entrent dans le champ d'application de ces dispositions relatives au reclassement professionnel, y compris les fonctionnaires et employés de l'Etat.

La CSL ne partage pas cette approche et revendique le maintien de l'article 112 actuellement en vigueur qui est de la teneur suivante:

„Si de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, un assuré ayant exercé une activité professionnelle pour son propre compte ou pour le compte d'autrui sans tomber dans le champ d'application des articles L.551-1 et suivants du Code du travail au moment de la survenance de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peut plus exercer principalement à cause de cet accident ou de cette maladie son activité professionnelle sans être invalide au sens de l'article 187, il a droit à la rente d'attente prévue à l'article 111 jusqu'à sa reconversion professionnelle à condition qu'il soit inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Administration de l'emploi“.

Ad article II, point 7° modifiant la première phrase de l'article 114 prévoyant la prise en charge par l'assurance accident des mesures de reconversion professionnelle des assurés touchant une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente

50. La première phrase de l'article 114 est libellée comme suit:

„L'Association d'assurance accident prend en charge les mesures de reconversion professionnelle nécessitées par les assurés qui remplissent les conditions prévues aux articles 105 ou 111.“

50bis. La modification de la première phrase s'est imposée suite aux remaniements des articles 105 et 111.

Ad article II, point 8° complétant l'article 121 par un alinéa 4 prévoyant que le bénéficiaire d'une rente professionnelle d'attente ne peut pas bénéficier d'une rente complète

51. Le texte est de la teneur suivante:

„Il n'est pas alloué de rente complète au bénéficiaire d'une rente professionnelle d'attente.“

51bis. L'état de l'assuré qui bénéficie d'une rente professionnelle d'attente, fixée à 85% de la rente complète, est consolidé en ce qui concerne les séquelles de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle ayant donné droit à cette prestation. Comme l'assuré bénéficie d'une indemnisation appropriée dans l'attente d'un reclassement professionnel externe éventuel, il ne serait pas justifié de l'interrompre par l'octroi de la rente complète pendant des périodes limitées d'incapacité de travail totale dues p. ex. à une intervention chirurgicale. Aussi le nouvel alinéa 4 exclut-il le bénéficiaire d'une rente professionnelle d'attente du droit à la rente complète prévue à l'article 102 du Code de la sécurité sociale.

Ad article II, point 9° complétant l'article 123, alinéa 2 fixant le moment de demande de la rente partielle ou de la rente professionnelle d'attente

52. Le texte s'énonce comme suit:

„La rente partielle et la rente professionnelle d'attente ne peuvent être demandées qu'après l'octroi de l'indemnité pour préjudice physiologique et d'agrément correspondant à un taux d'incapacité de dix pour cent aux moins.“

52bis. Vu l'harmonisation des conditions d'octroi de la rente partielle et de la rente professionnelle d'attente aux articles 105 et 111 ci-dessus en ce qui concerne notamment l'exigence d'une incapacité de travail permanente de 10% au moins au moment de la consolidation, il semble indiqué de subordonner la recevabilité des demandes pour ces deux types de rentes à l'octroi de l'indemnité afférente pour préjudice physiologique et d'agrément. De cette manière, l'on évitera d'alourdir inutilement la gestion des dossiers par des demandes prématurées qu'il est impossible de traiter parallèlement. Les demandes doivent en effet être présentées et traitées dans l'ordre suivant:

- d'abord la rente complète en cas d'incapacité de travail totale dépassant la fin du droit à l'indemnité pécuniaire ou à défaut d'un tel droit,
- ensuite, après la consolidation des lésions, les préjudices extrapatrimoniaux et notamment l'indemnité pour préjudice physiologique et d'agrément,

enfin, la rente partielle, à fixer à l'issue de la période de référence de 12 mois après la consolidation (articles 107 et 108) ou la rente professionnelle d'attente en attendant le reclassement professionnel externe. En attendant l'octroi de la rente partielle ou de la rente professionnelle d'attente, l'assuré sera indemnisé par l'Agence pour le développement de l'emploi par le versement de l'indemnité compensatoire, de l'indemnité de chômage ou de l'indemnité professionnelle d'attente, étant entendu que la rente accident une fois attribuée sera versée au Fonds pour l'emploi ou à l'organisme d'assurance pension à titre de compensation. De cette façon, l'indemnisation continue de l'assuré et l'imputation correcte sur l'assurance accident seront garanties.

Ad article II, point 10° complétant à l'article 127, alinéa 2 par l'introduction d'un nouvel alinéa 3

53. L'alinéa 3 dispose comme suit:

„Le Fonds pour l'emploi, le Fonds national de solidarité, l'organisme d'assurance pension ou l'Office social qui a versé des prestations à un bénéficiaire de rente pour une période pendant laquelle celui-ci avait droit à une rente à droit, sur demande présentée sous forme de simple lettre, au remboursement des arrérages de rente, réduits pour cette période et non encore versés au bénéficiaire, jusqu'à concurrence des prestations allouées durant la même période.“

53bis. Cette disposition similaire à l'article 235 sera utilisée pour le versement de la rente complète ou partielle entre autres au Fonds pour l'emploi ayant payé à l'assuré l'indemnité de chômage ou l'indemnité compensatoire. Ne sont pas visées les indemnités pour préjudices extrapatrimoniaux, alors qu'elles ont un caractère personnel et partant insaisissable et incessible.

53ter. Les alinéas 3 et 4 actuels deviennent les alinéas 4 et 5 nouveaux.

Ad article II, point 11° modifiant à l'article 139, alinéa 3, les termes „des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119“ par ceux „de facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal“

54. La modification proposée pallie une lacune originaire de l'article 139 dans la mesure où en cas d'actions récursoires, l'Association d'assurance accident doit pouvoir capitaliser les prestations versées à vie, comme les indemnités pour préjudice physiologique et d'agrément, capitalisées avec les facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 du Code de la sécurité sociale, mais également des prestations qui ne sont pas viagères. Il s'agit des nouvelles rentes accident, qui sont dues jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans et qui ne peuvent donc pas être capitalisées à l'aide des facteurs prévus à l'article 119, mais qui doivent être capitalisées à l'aide de nouveaux facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal.

Ad article II, point 12° redressant une erreur de renvoi à l'article 190, alinéa 1

55. Le renvoi à l'article 105 est remplacé par celui à l'article 106.

Ad article II, point 13° modifiant l'article 240, alinéa 1, point 4, déterminant la prise en charge des cotisations sociales pour des périodes pour lesquelles est versé un revenu de remplacement sur lequel une retenue de cotisations au titre de l'assurance pension est prévue

56. L'article 240, alinéa 1, point 4 a le contenu suivant:

„4) par parts égales aux assurés et aux institutions débitrices des prestations en cause pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, alinéa 1, point 3);“

56bis. La nouvelle prestation d'indemnité professionnelle d'attente étant cotisable, il y a lieu d'adapter l'article 240 du Code de la sécurité sociale. L'article 240, alinéa 1, point 4 du Code de la sécurité sociale parlant seulement d'organismes de sécurité sociale, il y a lieu d'adapter ce texte en parlant „d'institutions débitrices des prestations en cause“, comme il est déjà prévu à l'article 32, alinéa 1, 4ième tiret du Code de la sécurité sociale.

Ad article II, point 14° modifiant l'article 440, alinéa 1 sous 2) en remplaçant le bout de phrase „en vertu des articles 120 et 235“ par les termes „en vertu des articles 127 et 235“

57. L'ancien article 120 du Code de la sécurité sociale n'a pas été repris lors de la réforme de l'assurance accident. Il prévoyait qu'en cas de concomitance du droit à prestation de la part de l'assurance

accident et de secours fournis par une caisse de maladie, une commune ou un établissement de bienfaisance, ce droit passait de l'assuré à ces derniers. L'article 127 est complété en ce sens par un nouvel alinéa 3 de nature à remplacer l'ancien article 120 et à l'article 440 le renvoi à l'article 120 est remplacé par celui au nouvel article 127.

*

IV. ANALYSE DES DISPOSITIONS ADDITIONNELLES

Ad article III remplaçant dans le Code du travail et dans le Code de la sécurité sociale les termes „reclassement“ par „reclassement professionnel“, celui de „rente d'attente“ par celui de „rente professionnelle d'attente“ et celui de „indemnité d'attente“ par celui de „indemnité professionnelle d'attente“

58. La CSL est d'avis qu'afin d'éviter des litiges avec les institutions étrangères sur la nature de la prestation, il serait opportun d'employer le terme d'invalidité professionnelle au lieu de reclassement, respectivement d'indemnité d'invalidité professionnelle au lieu d'indemnité professionnelle d'attente.

*

V. ANALYSE DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Ad article IV prévoyant un régime transitoire pour les personnes bénéficiant d'une indemnité d'attente au 31 décembre 2013

59. L'article IV est de la teneur suivante:

Les personnes bénéficiant d'une indemnité d'attente au 31 décembre 2013 sont soumises à l'examen de réévaluation médicale visée à l'article L.551-6, paragraphe 4 du Code du travail. Les médecins mandatés par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi sont compétents pour procéder à ces examens de réévaluation médicale.

Le médecin compétent convoque et examine l'intéressé.

Si le médecin compétent constate que l'intéressé est toujours incapable d'exercer son dernier poste ou régime de travail, l'indemnité d'attente continue à être payée. Le médecin compétent arrête dans son avis la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L.551-6, paragraphe 4 du Code du travail. La personne incapable d'exercer son dernier poste ou régime de travail acquiert le statut de personne en reclassement professionnel.

Si le médecin compétent constate que l'intéressé a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit la Commission mixte qui décide la cessation du paiement de l'indemnité d'attente. Cette décision prend effet après un préavis de douze mois qui commence à courir à la date de sa notification.

Toute personne qui se soustrait à l'examen de réévaluation médicale prévue ci-dessus, se voit retirer l'indemnité d'attente par décision de la Commission mixte saisie par le médecin compétent. Cette décision prend effet à la date de sa notification.

Les examens médicaux prévus au présent article sont remboursés annuellement par l'Etat à l'Agence pour le développement de l'emploi.

59bis. La présente modification a pour objet de soumettre les attributaires actuels d'une indemnité d'attente aux mêmes conditions de réexamen médical périodique que les nouveaux attributaires d'une indemnité professionnelle d'attente.

Ad article V prévoyant l'autorisation pour le ministre ayant la Santé dans ses attributions d'engager pour 2014 à titre permanent et à tâche complète un médecin-chef de service et un employé de la carrière D

60. Le texte est libellé comme suit:

„Par dépassement des limites fixées dans la loi du xx décembre 2013 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2014, le ministre ayant la Santé dans ses attribu-

tions est autorisé à engager à titre permanent et à tâche complète au courant de l'exercice 2014, pour les besoins de la Direction de la santé, Division de la santé au travail, un médecin-chef de service et un employé de la carrière D."

60bis. Le présent projet de loi a pour objet de modifier fondamentalement la procédure décisionnelle de la Commission mixte, en mettant en place une procédure de réexamen des personnes bénéficiaires du nouveau statut de personne en reclassement professionnel et en habilitant la Commission mixte de prendre des décisions négatives de non-reclassement professionnel suite à une aptitude au dernier poste de travail. Cette modification constitue une extension considérable du champ d'intervention de la Commission mixte. La décision de la Commission mixte est liée à un constat d'aptitude, respectivement d'inaptitude du médecin du travail compétent et il a été la volonté du législateur de mettre en place une procédure de contrôle desdits constats par une administration étatique neutre, indispensable afin de cantonner les demandes inopinées abusives et dès lors préjudiciables aux fonds publics. Ainsi le nouvel article L.552-1, paragraphe 1er du Code de travail autorise la Commission mixte, avant de prendre une décision, de saisir le médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou tout autre médecin de cette division délégué à cet effet, d'une demande en réexamen afin d'obtenir un deuxième avis qui s'impose à la Commission mixte. Afin de pouvoir traduire ladite mesure en pratique il y a lieu de renforcer ledit service en personnel.

*

61. Compte tenu des remarques formulées ci-avant, la CSL estime que le projet de loi ne constitue pas une réponse appropriée aux problèmes qui se posent actuellement dans le cadre de la procédure de reclassement.

Elle demande par conséquent au Gouvernement de retirer le projet de loi sous rubrique et de le reconsidérer en prenant en considération les revendications formulées dans le présent avis ainsi que des mesures transitoires permettant aux diverses institutions de s'organiser, de se renforcer et de se coordonner.

Luxembourg, le 16 mai 2013

Pour la Chambre des salariés,

La Direction,
René PIZZAFERRI
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6555/02

N° 6555²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

PROJET DE LOI

**portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale
concernant le dispositif du reclassement interne et externe**

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Avis de la Chambre des Métiers (11.9.2013)	1
2) Avis de la Chambre Commerce (11.9.2013)	15

*

AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS

(11.9.2013)

Par sa lettre du 28 février 2013, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration ainsi que Monsieur le Ministre de la Sécurité Sociale ont bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi repris sous rubrique.

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet de loi sous avis a pour objet de réformer le dispositif de réinsertion professionnelle, dans l'entreprise ou sur le marché du travail, qui fut introduit par la loi du 25 juillet 2002, modifiée par deux lois successives du 21 décembre 2004 et du 1er juillet 2005, et intégrée dans le Code du travail.

Suivant l'exposé des motifs, l'augmentation rapide du nombre de cas qui ne sont pas reclassés en fin de procédure est un „*indicateur irréfutable que le système actuellement en place, bien que amélioré en cours de route, reste loin d'être parfait*“ et impose une révision des dispositions afférentes.

La Chambre des Métiers salue la volonté du Gouvernement de réformer la procédure de reclassement et partage le constat de départ, fait par les auteurs du projet de loi sous rubrique, qu'une réforme du dispositif de reclassement interne et externe est indispensable.

Malheureusement, le projet de loi n'apporte pas une réponse satisfaisante aux problèmes réels du régime actuel de reclassement.

Malgré la révision de la procédure de reclassement en 2004 et 2005, l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS), dans son bilan d'évaluation mitigé de 2008, avait déjà mis en évidence qu'il importerait à l'avenir d'éviter d'allonger les délais et d'accélérer par conséquent les procédures relatives au reclassement. L'IGSS avait par ailleurs relevé la nécessité d'une coordination plus efficace entre les différents intervenants. Un autre point central de leurs recommandations consistait dans le fait de rendre les procédures et processus décisionnels plus transparents et d'aboutir à l'avenir à une uniformisation de l'évaluation de la capacité de travail des assurés. L'IGSS avait également conclu que les adaptations légales à prévoir devraient améliorer le placement du salarié concerné par le reclassement.

Par rapport au projet de réforme sous avis, la Chambre des Métiers tient à souligner, en premier lieu, que la seule modification de la loi n'est pas suffisante pour contrer les problèmes du régime actuel de reclassement.

En effet, l'efficacité du reclassement, en tant qu'instrument permettant un maintien dans l'emploi, dépend aussi bien du respect de l'esprit qui anime ce régime, par l'ensemble des acteurs concernés, que de la condition essentielle que le salarié concerné y accède sans retard injustifié.

Il est dès lors essentiel qu'une structuration plus efficace de la procédure de prise de décision au sein de la Commission mixte soit mise en oeuvre, alors que cette procédure peut s'étaler en pratique sur plusieurs mois.

Ensuite, la Chambre des Métiers regrette que certaines dispositions du projet de loi sous avis tentent de faire porter le chapeau de l'échec du reclassement en interne aux seules entreprises.

Suivant le projet de loi sous avis, toutes les entreprises, à partir de 25 salariés, auraient l'obligation quasi absolue de reclasser en interne¹ alors que les statistiques prouvent que les entreprises, et surtout les PME, prennent leurs responsabilités en reclassant en interne les salariés si elles en ont la possibilité.

Ce sont surtout les entreprises et, a fortiori, les petites et moyennes entreprises, qui sont mises à contribution pour solutionner les problèmes liés à la procédure de reclassement.

Si le législateur persiste à responsabiliser les seules entreprises, sans véritable réforme du fond de la problématique, il est très probable que ces dernières, contrairement à ce qui se faisait jusqu'ici, opteront en faveur d'un licenciement des travailleurs absents pour cause d'incapacité dès la 26e semaine plutôt que d'attendre une décision administrative dirigée contre leurs intérêts.

Par conséquent, la Chambre des Métiers estime que la priorité devrait être donnée:

- à l'accélération de la procédure, dont la lenteur est la première cause de l'échec du maintien dans l'emploi des travailleurs incapables d'exercer leur dernier poste de travail (voir, ci-après, point 1.1.7.);
- à la réaffectation sur le marché du travail des salariés reclassés en externe.

Qui plus est, le cadre légal doit absolument être complété par une réforme visant à faciliter l'accès à la pension d'invalidité pour des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et qui présentent une incapacité de travail.

Une telle mesure est en effet absolument nécessaire si on veut tenir compte des réalités économiques et sociales telles qu'elles se présentent.

Au titre de ses considérations générales, la Chambre des Métiers va développer les points suivants:

- 1.1. Les aspects importants à prendre en compte lors d'une future réforme de la procédure de reclassement
 - 1.1.1. La nécessité d'une ouverture de droits équivalents aux non-salariés
 - 1.1.2. L'accès à la procédure de reclassement
 - 1.1.3. Le déroulement de la procédure de reclassement
 - 1.1.4. La fin de la procédure de reclassement
 - 1.1.5. Le risque de confusion entre les notions d'incapacité et d'inaptitude
 - 1.1.6. Les assurés en reclassement externe sans réelle chance d'emploi
 - 1.1.7. Les bilans chiffrés de la législation actuelle et des réformes passées
- 1.2. Les éléments critiquables de la réforme proposée
 - 1.2.1. La suppression des quotas et des assimilations pour le calcul de ces quotas
 - 1.2.2. L'élargissement du nombre d'entreprises éligibles pour le reclassement interne

¹ Suivant le projet de loi sous avis, la seule limite à l'obligation de reclassement en interne ne sera plus, pour l'entreprise, que de prouver que le reclassement mettrait en péril son existence même, conformément à l'appréciation jurisprudentielle de la notion de „préjudice grave“ de l'article L.551-3 (1) inchangé du Code du travail.

- 1.2.3. Le renforcement des sanctions à l'égard des employeurs
- 1.2.4. La composition de la Commission mixte et le caractère contraignant de l'avis pris auprès du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé
- 1.2.5. Le financement et le calcul de l'indemnité professionnelle d'attente
- 1.2.6. Les nouvelles missions attribuées aux médecins du travail
- 1.3. Les éléments de la réforme susceptibles d'avoir certains effets bénéfiques
 - 1.3.1. Le changement des modalités de saisine de la Commission mixte et du Service de santé au travail compétent
 - 1.3.2. La création d'un statut spécifique de salarié en reclassement professionnel
 - 1.3.3. L'introduction d'une réévaluation médicale périodique de la personne reclassée

*

1.1. Les aspects importants à prendre en compte lors d'une future réforme de la procédure de reclassement

Depuis la mise en place de la procédure de reclassement en 2002, et de la mise en oeuvre des deux réformes partielles de 2004 et de 2005, la Chambre des Métiers a insisté à plusieurs reprises sur une amélioration des dispositions, voire une réforme plus incisive, en mettant plus spécifiquement l'accent sur les aspects suivants qui gardent leur pertinence dans le cadre de la présente réforme.

1.1.1. La nécessité d'une ouverture de droits équivalents aux non-salariés

La Chambre des Métiers constate que le Chapitre Premier du Titre V du Livre V – Emploi et Chômage du Code du Travail traite du reclassement des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail.

Partant, le Code du Travail ouvre le reclassement uniquement aux salariés et non aux indépendants.

S'il est vrai qu'un reclassement interne d'un indépendant incapable d'exercer son dernier poste semble difficilement réalisable, il y a de nombreux indépendants qui ne sont plus aptes à exercer leur dernière activité pour des raisons médicales, mais qui ne sont pas invalides et qui sont aptes et motivés à exercer un autre emploi.

Or, ces personnes ne peuvent pas profiter de la procédure du reclassement externe et elles sont, par conséquent, confrontées à une situation intenable où elles ne disposent d'aucun revenu de substitution pendant la période où, soit elles recherchent une nouvelle activité, soit elles effectuent une reconversion professionnelle.

Dans le même contexte, les indépendants ne peuvent pas profiter de la prise en charge des frais résultant de l'application des mesures de réhabilitation ou de reconversion prévues pour les bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe ou même tout simplement de la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses de mesures de qualification individuelles, à l'intérieur du pays ou à l'étranger, pour chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à l'ADEM, en vue d'augmenter leur employabilité.

La Chambre des Métiers revendique partant que le législateur fasse cesser cette discrimination des indépendants en ouvrant expressément des droits équivalents aux travailleurs non salariés.

1.1.2. L'accès à la procédure de reclassement

- La responsabilisation de l'assuré lors de la procédure de reclassement devrait être aggravée et des sanctions devraient être prévues s'il refuse de coopérer à son reclassement.

- L'accès à la procédure de reclassement devrait être limité aux salariés ayant une ancienneté minimale, par exemple d'au moins un an, tant auprès de leur employeur que sur le poste de travail par rapport auquel ils présentent une incapacité de travail.
- L'accès à la procédure de reclassement devrait être subordonné à l'existence d'un contrat de travail valide, ou d'une activité en tant qu'indépendant.

Les assurés dont la pension d'invalidité a été retirée doivent être exclus de l'accès à cette procédure.

En effet, ces personnes n'ont plus de contrat de travail, de sorte qu'il est particulièrement insensé que le médecin du travail doive examiner la personne par rapport à un poste de travail qu'il n'occupe plus en réalité.

Ces personnes devraient plutôt relever de la compétence des médecins du travail de l'ADEM, ce qui permettrait aussi de décharger les services de santé qui ne peuvent que constater que le dernier poste n'existe plus pour ces salariés.

Les remarques relevées ci-dessus doivent être mises en rapport avec l'analyse critique faite au chapitre 1.2.2. concernant l'élargissement du nombre d'entreprises éligibles pour le reclassement interne et les nouvelles voies d'accès proposées.

1.1.3. Le déroulement de la procédure de reclassement

Il est indispensable d'accélérer le moment de la saisine de la commission mixte.

Pour ce faire il faut donc que la procédure puisse démarrer le plus tôt possible pendant la période de la „Lohnfortzahlung“, par exemple autour de la 6e semaine d'incapacité de travail, si l'inaptitude au dernier poste est avérée.

Dès lors, afin de pouvoir accélérer la procédure:

- le contrôle médical de la sécurité sociale devrait mettre ses conclusions et données médicales sur le salarié en question à la disposition du médecin du travail afin que ce dernier puisse rendre plus rapidement son avis;
- l'assuré devrait avoir la possibilité de saisir, par le biais du médecin du travail, le contrôle médical pour accéder à la procédure de reclassement: actuellement, l'assuré est malheureusement obligé de se mettre en maladie, afin d'être convoqué, après un long délai, par le contrôle médical qui l'aiguille vers la procédure appropriée.

La notion de „préjudice grave“ dont l'employeur peut se prévaloir actuellement pour demander une dispense face au reclassement interne doit être clarifiée dans la loi afin que l'employeur ne soit pas contraint de créer un nouveau poste de travail dont il n'a pas besoin en raison d'une décision de reclassement interne de la Commission mixte.

Les remarques relevées ci-dessus doivent être mises en rapport avec celles faites au chapitre 1.3.1. qui commente les changements dans les modalités de saisine de la Commission mixte et du Service de santé au travail compétent.

1.1.4. La fin de la procédure de reclassement

- La procédure devrait être classée sans suite, respectivement le salarié devrait perdre son statut de travailleur reclassé, lorsqu'il démissionne de son poste de travail en cours de procédure afin d'éviter un reclassement interne, ou lorsqu'il refuse un reclassement interne.

La bonne coopération du salarié lors de la procédure de reclassement doit en effet être une condition *sine qua non* pour bénéficier de tous les avantages résultant de la procédure de reclassement.

- Pour éviter un allongement inutile de la procédure, le dossier devrait aussi être classé sans suite lorsque le salarié lui-même en demande la clôture.

A l'heure actuelle, les textes légaux sont muets à ce sujet et il est nécessaire de remédier à cette lacune.

- Les dispositions relatives à la protection contre le licenciement devraient être modifiées pour permettre à l'employeur de licencier le travailleur reclassé non seulement pour motifs graves, comme à l'heure actuelle (article L. 551-2 du Code du travail), mais également pour des raisons économiques.

- Il faut prévoir un examen périodique de l'assuré reclassé également dans les nombreux cas de reclassés souffrant de maladies dégénératives.
- Il faudrait résoudre le problème des travailleurs qui ne sont plus capables de travailler suivant le diagnostic du médecin du travail ou de l'ADEM, et qui ne peuvent pas être insérés dans la procédure de reclassement, mais dont le contrôle médical ne reconnaît pas l'invalidité.
Il en va de même pour les salariés qui bénéficient d'un congé thérapeutique à mi-temps suivant l'article 169, alinéa 3 des statuts de la Caisse nationale de Santé.
- Le projet de loi ne traite absolument pas du problème des salariés reclassés en externe et qui ne sont plus placés par l'ADEM vu que les conseillers professionnels du Service de placement de l'ADEM ne disposent pas des informations concernant les capacités restantes de ces salariés et ne savent donc nullement quels emplois déclarés correspondent aux capacités restantes des personnes en question alors que le médecin de l'ADEM est en possession de ces données.
- Dans tous les cas, il importe que l'employeur soit informé de la clôture de la procédure.

1.1.5. Le risque de confusion entre les notions d'incapacité et d'inaptitude

La Chambre des Métiers est d'avis qu'il existe un sérieux risque de confusion entre l'incapacité par rapport au dernier poste de travail et l'inaptitude au sens de la législation sur les services de santé au travail.

Afin de tenir compte des constats d'inaptitude, ou d'aptitude sous réserve, nécessitant l'aménagement d'un poste de travail, ou l'affectation à un autre poste de travail, il faudrait prévoir que le médecin du travail compétent puisse, dans tous les cas, et sur la base d'un avis motivé, saisir le contrôle médical afin de lancer la procédure de reclassement devant la Commission mixte.

1.1.6. Les assurés en reclassement externe sans réelle chance d'emploi

Depuis 2002, le nombre d'assurés en reclassement externe sans réelle chance d'emploi n'a cessé d'augmenter comme en témoignent les statistiques de l'ADEM.

De nombreux demandeurs d'emploi présentant une incapacité professionnelle plus ou moins grave viennent gonfler les rangs des demandeurs d'emploi valides: ils „bloquent“ ainsi les ressources de l'ADEM sans que leur situation ne s'en améliore; dans de nombreux cas, l'administration ne les assigne plus à des offres d'emploi mais préfère s'occuper des candidats ayant une réelle chance à l'embauche.

En effet, pour les assurés présentant une certaine incapacité professionnelle mais n'ayant qu'une faible qualification, les possibilités de reconversion ou de retrouver un emploi sont en réalité quasi inexistantes.

Il conviendrait de reconsidérer cette attitude pragmatique, mais insatisfaisante, de l'ADEM et d'en tirer les conséquences en proposant une appréciation plus large de la notion de l'invalidité.

La notion d'invalidité ne pourrait-elle pas prendre en compte l'aptitude de la personne, non seulement sur le plan médical, mais aussi sur le plan humain, comme notamment le parcours professionnel de l'intéressé, et son niveau de qualification?

Cette interprétation serait conforme à l'article 187, point (1) du Code de la Sécurité sociale suivant lequel: „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.“

La réévaluation des dossiers des reclassés en externe sous cet angle de vue pourrait utilement avoir lieu lors des réexamens médicaux périodiques prévus par le présent projet de loi.

Ceci ne grèverait pas autrement les finances publiques alors qu'en dernière analyse les personnes concernées se verraient desservir une indemnité par l'assurance pension plutôt que par le Fonds pour l'emploi.

1.1.7. Les bilans chiffrés de la législation actuelle et des réformes passées

- *Absence de fiche d'impact*

Il est regrettable que l'exposé des motifs ne propose aucune analyse permettant d'apprécier l'impact du projet de loi sur les entreprises et dans le chef des services de santé au travail pourtant obligés d'effectuer de nouveaux (ré-)examens (examens périodiques).

- *Absence d'analyse de données statistiques*

Il est indispensable que la réforme envisagée en matière de reclassement se fasse sur base d'une analyse approfondie des expériences vécues et, dès lors, des données statistiques disponibles.

Malheureusement, le projet de loi ne comporte ni de récapitulatif des chiffres détaillés selon les différents types de reclassements depuis l'introduction du dispositif en 2002, ni de présentation du bilan d'évaluation quantitatif et qualitatif de l'Inspection générale de la sécurité sociale.

Suivant la Chambre des Métiers, le rapport annuel de 2012 du Ministère du Travail et de l'Emploi² peut utilement servir de référence afin d'illustrer l'impact du cadre légal existant.

En matière de reclassements internes: il résulte des statistiques que les employeurs participent activement au reclassement interne des travailleurs incapables d'exercer leur dernier poste de travail:

- les deux tiers des reclassements internes ont été réalisés en raison, notamment, d'une volonté positive de l'employeur;
- seulement le tiers des reclassements internes ont été imposés à l'employeur.

Il faut y ajouter les employeurs qui ont accepté, sur une base volontaire, des aménagements informels de postes pour des travailleurs présentant une „aptitude sous réserve“ en matière de santé au travail.

D'après les seuls chiffres du Service de Santé au Travail Multisectoriel (STM), les entreprises en 2010 ont

- aménagé 430 postes
- gardé dans leurs effectifs 2.435 salariés qui présentaient des restrictions par rapport aux exigences de leur activité professionnelle.

Ces aménagements ne sont actuellement pas pris en compte pour le calcul des quotas de travailleurs handicapés ou reclassés à occuper au sein des entreprises, ce qu'il conviendrait justement de changer dans le cadre de la réforme envisagée par le présent projet de loi, et ce afin d'honorer les efforts réalisés par les employeurs en matière de maintien dans l'emploi.

Les efforts de réaffectation en interne de travailleurs jugés inaptes par les services de santé au travail (sur base de l'article L. 326-9 du Code du Travail) méritent aussi d'être cités dans ce contexte.

Reclassements internes décidés (2012)

Avec l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de salariés reclassés ou handicapés	252	49,61%
Sans accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de salariés reclassés ou handicapés	171	33,66%
Avec l'accord de l'employeur n'occupant pas plus de 25 salariés ou ayant atteint le quota de travailleurs reclassés ou handicapés	85	16,73%
TOTAL	508	100%

Source: Rapport annuel 2012, Ministère du Travail et de l'Emploi, mars 2013

En ce qui concerne les reclassements externes: il apparaît que les raisons à la base des reclassements externes sont principalement dues aux lenteurs et non-fonctionnements de la procédure elle-même que d'une réticence de l'employeur.

² Rapport annuel 2012, Ministère du Travail et de l'Emploi, mars 2013

Suivant le tableau ci-dessous, les motifs à la base des reclassements externes sont en premier lieu inhérents au système pour 57% des cas. Ainsi,

- plus du tiers des reclassements externes résultent directement des lenteurs de la procédure: 14,65% sont dus à un licenciement avant la saisine de la commission mixte et 21,32% du fait de la cessation du contrat suite à la 52ème semaine de maladie pendant la procédure;
- un sixième des reclassements externes sont dus à un retrait d'une pension d'invalidité.

Les causes d'un reclassement externe se situent ensuite

- pour partie, au niveau médical alors que 20,02% des reclassés externes en 2011 le sont du fait que le reclassement interne s'avère impossible suivant l'avis médical;
- pour l'autre partie en raison du respect par l'employeur du quota fixé par la loi respectivement en raison du fait que l'employeur n'occupe pas plus de 25 salariés, soit 22,86% des cas.

Ceci démontre donc que seul un pourcentage infime de reclassements externes décidés par la Commission mixte résulte de l'acceptation par cette dernière de la demande de dispense dûment motivée formulée par l'employeur (selon les derniers chiffres disponibles: 0,17% en 2007).

Motifs à la base des décisions de reclassement externe (données de 2011)

Retrait d'une pension d'invalidité	193	15,70%	57,12%
Licenciement avant la saisine de la commission mixte	180	14,65%	
Fin du contrat suite à la 52ème semaine pendant la procédure	262	21,32%	
Fin du contrat à durée déterminée	46	3,74%	
Faillite de l'employeur	18	1,46%	
Résiliation d'un commun accord en cours de procédure	3	0,24%	
Respect par l'employeur du quota de salariés reclassés ou handicapés	116	9,44%	22,86%
Employeur n'occupant pas plus de 25 salariés	165	13,43%	
Reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	246	20,02%	20,02%
TOTAL	1.229	100%	

Source: Rapport annuel 2012, Ministère du Travail et de l'Emploi, mars 2013

1.2. Les éléments critiquables de la réforme proposée

1.2.1. La suppression des quotas et des assimilations pour le calcul de ces quotas

Le projet de loi sous avis prévoit de pénaliser les entreprises en élargissant l'obligation de reclassement interne aux employeurs qui respectent déjà les quotas légaux prévus pour l'emploi de salariés handicapés, y assimilé l'emploi de salariés reclassés ou réaffectés à l'intérieur de l'entreprise.

Pour mémoire, dans l'état actuel des textes, ces quotas limitent l'obligation de l'employeur à

- l'occupation à temps plein d'une personne handicapée, reclassée, ou réaffectée pour les entreprises employant entre 25 et 49 salariés;
- 2% de l'effectif à temps plein, à partir de 50 salariés.

Suivant les auteurs du projet de loi, cette suppression des quotas a pour objectif de „renforcer l'obligation patronale du reclassement professionnel et d'assurer ainsi une amélioration quantitative du reclassement professionnel interne.“

La Chambre des Métiers s'oppose à cette suppression des quotas qui illustre la méconnaissance des réalités du terrain ainsi que le dédain de la part des auteurs du projet de loi pour les efforts faits par les entreprises.

En effet, beaucoup d'entreprises maintiennent de façon volontaire et informelle des salariés avec des problèmes de santé dans leur entreprise, surtout les PME, et ceci pour des raisons de responsabilité sociale envers leurs collaborateurs.

De plus, comme illustré ci-dessus, les chiffres sur le reclassement prouvent que beaucoup d'employeurs, qui n'ont pas d'obligations légales, reclassent des salariés inaptes pour leur dernier poste en interne en réaménageant leur tâche dans la mesure du possible.

Face à une législation qui fait fi de leurs efforts, les entreprises risquent d'être moins enclines à réaliser à l'avenir ce type d'aménagement volontaire de postes de travail afin de conserver des postes et fonctions.

1.2.2. L'élargissement du nombre d'entreprises éligibles pour le reclassement interne

- *Pour les entreprises d'au moins 25 salariés*

Sous couvert de créer une nouvelle voie d'accès à la procédure de reclassement via la procédure de réaffectation, le projet de paragraphe (5) de l'article L. 326-9 du Code du travail pose en fait une nouvelle obligation de reclassement interne lorsqu'un salarié, ayant au moins 10 ans d'ancienneté, est déclaré inapte pour un poste à risques.

Si la Chambre des Métiers ne s'oppose pas à cette nouvelle voie d'accès, elle s'oppose au texte proposé sur deux points essentiels:

Le premier motif d'opposition porte sur la réduction du seuil de 50 salariés – prévue actuellement en matière de réaffectation – à 25 salariés: ceci n'est absolument pas réaliste pour les entreprises de plus petite taille alors que leur marge de manoeuvre en termes de mobilité interne est extrêmement réduite.

Le deuxième motif d'opposition est que la rédaction proposée tend à transformer l'obligation patronale de réaffectation en obligation de reclassement interne.

L'article sous rubrique postule en effet que „*si l'employeur occupe régulièrement au moins vingt-cinq salariés et que le salarié occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise est déclaré inapte pour son poste de travail, étant un poste à risques, l'employeur est tenu de procéder au reclassement professionnel interne (...).*“

Cette mutation de la procédure de réaffectation en obligation de reclassement interne, non seulement empiète sur la compétence de la Commission mixte, mais elle crée aussi des disparités injustifiées, puisque l'obligation de reclassement interne est ici conditionnée à un „poste à risque“, alors que cette condition n'est pas prévue lorsque l'inaptitude a été diligentée par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Afin d'éviter toute inégalité de traitement de personnes dans des situations comparables, la Chambre des Métiers est d'avis de maintenir l'obligation de réaffectation, tout en créant un simple lien vers la procédure de reclassement telle qu'organisée par les articles L. 551-1 et suivants du Code du travail.

- *Pour les entreprises de moins de 25 salariés*

Si la nouvelle voie d'accès à la procédure de reclassement par l'intermédiaire du médecin du travail pour les salariés occupés dans des entreprises de moins de 25 salariés est une avancée, la Chambre des Métiers ne comprend pas les raisons de limiter cette voie d'accès aux salariés occupant un poste à risques et ayant 10 ans d'ancienneté.

De manière plus générale, la Chambre des Métiers estime que le médecin du travail compétent devrait, dans tous les cas, pouvoir saisir le contrôle médical afin de lancer la procédure de reclassement devant la Commission mixte, sur la base d'un avis motivé et de l'accord de l'employeur.

Cela permettrait d'éviter, comme c'est le cas actuellement, d'obliger le salarié concerné à se mettre en congé de maladie, afin d'être convoqué, après un long délai, par le contrôle médical qui l'aiguille vers la procédure appropriée.

De manière plus spécifique, la Chambre des Métiers critique que la déclaration d'inaptitude dans les cas prévus aux deux voies d'accès se fasse par rapport à des „postes à risques“, étant donné que la définition de „poste à risques“ n'est pas claire et difficilement applicable sur le terrain.

Les experts en matière de santé et sécurité rapportent régulièrement qu'en pratique la notion de „poste à risque“ couvre beaucoup de situations de travail ou d'exposition différentes, ce qui rend difficile une interprétation uniforme.

Par conséquent, la notion de „poste à risques“ devrait être supprimée de l'article L. 326-9 paragraphe (5) ainsi que de l'article L. 326-9 paragraphe (6).

Au-delà du présent avis, la Chambre des Métiers demande au Gouvernement de redéfinir de façon non équivoque la notion de „poste à risque“, par exemple par référence à la notion de „poste dangereux“.

1.2.3. Le renforcement des sanctions à l'égard des employeurs

La taxe compensatoire à charge de l'employeur qui refuserait le reclassement interne sans y être autorisé par la Commission mixte, qui se situe actuellement à cinquante pour cent du salaire social minimum, sera fortement augmentée par le projet de loi sous objet, ce que la Chambre des Métiers désapprouve au plus haut degré.

Cette taxe sera à l'avenir équivalente „au montant mensuel de l'ancien revenu cotisable au titre de l'assurance pension précédant la décision de reclassement professionnel interne pendant une durée maximale de vingt-quatre mois“.

Les expériences vécues concernant les activités de reclassement ont montré que, depuis 2002, il n'y a eu que quelques cas isolés où des employeurs ont refusé un tel reclassement en interne et ont dû verser cette taxe.

De plus, la disposition du projet de loi sous rubrique qui assimile l'absence de constat d'aptitude au nouveau poste de travail par le médecin du travail à un refus de l'employeur d'opérer le reclassement interne, est inacceptable et devrait être supprimée du texte.

La Chambre des Métiers s'oppose à cette assimilation qui a pour effet de sanctionner l'employeur alors que ce dernier ne fait que se conformer à l'avis du médecin du travail.

1.2.4. La composition de la Commission mixte et le caractère contraignant de l'avis pris auprès du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé

La Chambre des Métiers plaide en faveur d'un maintien de la composition de la Commission mixte telle qu'elle se présente au stade actuel et s'oppose dès lors au remplacement du délégué de division de la santé au travail de la Direction de la santé par un délégué supplémentaire de l'ADEM.

En effet, par référence à la pratique vécue, la présence de plusieurs médecins issus de structures différentes au sein de la Commission mixte est essentielle pour une analyse objective des différents cas.

Afin d'avoir plus de souplesse administrative, la Chambre des Métiers souhaite que les représentants effectifs des assurés et des employeurs puissent être remplacés à l'avenir par un des suppléants de leur groupe suivant leurs disponibilités, et non pas exclusivement par un seul suppléant comme c'est le cas actuellement.

Enfin, la Chambre des Métiers s'exprime contre l'idée d'un avis supplémentaire contraignant émanant du médecin-chef de la division de la Direction de la santé qui ne ferait qu'allonger la procédure de reclassement dans sa globalité. Il convient de supprimer ce principe d'autant plus que la Commission mixte peut déjà actuellement prendre des avis auprès du médecin de l'ADEM.

1.2.5. Le financement et le calcul de l'indemnité professionnelle d'attente

Le projet de loi stipule que l'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi tandis que l'autre moitié reste toujours à charge de l'organisme d'assurance pension.

Cependant, l'indemnité professionnelle d'attente étant une prestation ayant les caractéristiques d'un revenu de remplacement payé à l'intéressé en continuation du chômage, tant que l'intéressé est déclaré apte à être réintégré sur le marché du travail, le Fonds pour l'emploi devrait supporter seul la charge du financement.

De plus, la Chambre des Métiers entend souligner qu'il sera à l'avenir plus que nécessaire d'inciter les travailleurs reclassés à réintégrer un travail et que l'aspect financier joue un rôle certain dans ce contexte.

En effet, dans le passé, certains salariés, notamment frontaliers, reclassés sans emploi bénéficiant d'indemnités de reclassement souvent inférieures à leur dernier salaire car calquées sur les périodes d'affiliation courtes au Luxembourg, retrouvaient plus rapidement un emploi que les reclassés résidents.

Ceci pourrait changer avec le nouveau mode de calcul de l'indemnité professionnelle d'attente. En effet, sous le nouveau régime, ces salariés risquent de se voir moins motivés à retrouver un emploi.

Dès lors, même si l'indemnité doit certes protéger le travailleur face au changement de situation professionnelle, elle ne doit pas pour autant lui assurer une situation financière quasiment identique dans le temps, ce qui ne le motive pas à rechercher un nouvel emploi.

L'indemnité devrait donc tenir compte de ces aspects spécifiques et de ce fait, aux yeux de la Chambre des Métiers, elle devrait être dégressive sur une période à définir.

La Chambre des Métiers s'interroge par ailleurs quant à l'opportunité des changements envisagés dans le projet de loi concernant le calcul et la liquidation des indemnités lesquels entraîneront de nombreuses complications en pratique.

A titre d'exemple, il sera difficile de calculer au début d'un reclassement externe une indemnité pécuniaire de maladie „fictive“ sur base du nouveau revenu professionnel à défaut de disposer des antécédents de rémunération nécessaires au calcul suivant les articles 10 et 34 du Code de la Sécurité sociale.

Le retrait de la pension d'invalidité constitue un autre exemple où il ne sera pas possible de calculer ces indemnités lorsque le salarié n'a pas encore retrouvé d'emploi et n'a donc pas de nouveau revenu professionnel.

Il importera d'envisager, pour des raisons d'équité, que la nouvelle méthode de calcul de l'indemnité d'attente, pour le cas où les auteurs du présent texte la maintiendraient dans le projet de loi, soit appliquée rétroactivement également aux indemnités décidées avant la mise en vigueur de la présente réforme.

1.2.6. Les nouvelles missions attribuées aux médecins du travail

Le projet de loi sous rubrique attribue aux médecins du travail la nouvelle mission de réaliser des examens périodiques dans le cadre de la procédure de reclassement, ce qui risque d'augmenter considérablement le volume de travail des services santé au travail concernés.

La Chambre des Métiers est d'avis qu'afin de remédier à cette situation et de décharger les services de personnes qui, vu leur longue période d'incapacité de maladie, ne relèvent plus du secteur initial dont le médecin du travail était en charge, les médecins du travail devraient n'examiner que les salariés en reclassement interne tandis que le(s) médecin(s) de l'ADEM devraient réaliser les examens dans le cadre des reclassements externes. Partant, les services de médecine du travail de l'ADEM devraient être développés en ce sens.

En général, elle plaide en faveur d'une approche pragmatique, laissant aux différents services de santé au travail (dont le Service de santé multisectoriel dont dépendent une majorité de PME) le soin de fixer la périodicité des réexamens selon les besoins médicaux des salariés reclassés en interne.

1.3. Les éléments de la réforme susceptibles d'avoir certains effets bénéfiques

1.3.1. Le changement des modalités de saisine de la Commission mixte et du Service de santé au travail compétent

Le projet de loi sous avis prévoit que le Contrôle médical de la sécurité sociale, saisira dorénavant non seulement la Commission mixte, mais en même temps également le Service de santé au travail compétent, s'il estime qu'un salarié est susceptible de présenter une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail.

La Chambre des Métiers approuve la saisine parallèle de la Commission mixte et du médecin du travail compétent, qui est de nature à accélérer la procédure dont la lenteur actuelle est un des problèmes majeurs du régime en place.

Elle estime toutefois que cette mesure n'est pas suffisante et qu'il conviendrait de réduire encore davantage les retards dans l'accès à la procédure de reclassement.

Il y a lieu de rappeler que, sur base de l'accord tripartite visant l'introduction de la procédure de reclassement, la période de protection contre le licenciement a été augmentée et généralisée à 26 semaines sous la prémisses que la procédure de reclassement devait être déclenchée voire clôturée endéans ce délai.

Force est de constater que cette volonté politique n'a pas été respectée dans le passé.

Dès lors, il faudra modifier le cadre légal en donnant au Contrôle médical de la sécurité sociale la possibilité de lancer la procédure de reclassement le plus tôt possible au courant de la période de continuation du salaire, respectivement de renvoyer le salarié au travail, s'il est d'avis qu'aucune incapacité de travail n'existe.

L'avis du Contrôle médical devrait par ailleurs être utilisable par l'employeur au niveau du droit du travail.

Le fait d'éviter ainsi que de retarder indûment le début de la procédure permettrait d'orienter l'assuré à un stade précoce dans la direction appropriée sur la base de ses capacités de travail résiduelles.

1.3.2. La création d'un statut spécifique de salarié en reclassement professionnel

Le projet de loi sous rubrique envisage que le salarié qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail bénéficie du statut spécifique de personne en reclassement externe à compter de la notification de la décision de reclassement professionnel externe prise par la Commission mixte.

Ce statut garantit au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe ayant accepté un nouvel emploi le maintien des droits résultant de la décision prise par la Commission mixte tant qu'il n'a pas récupéré ses capacités de travail.

Dans une même logique, ce statut est également accessible au salarié en reclassement professionnel interne qui perdrait son emploi pour une raison indépendante de sa volonté.

La Chambre des Métiers approuve l'introduction d'un tel statut qui peut inciter des salariés en reclassement à reprendre plus rapidement une nouvelle activité professionnelle sans crainte de perdre tous les droits liés au reclassement si cette activité professionnelle prend fin pour une raison indépendante de leur volonté.

En revanche, elle estime que le maintien du bénéfice du statut, tant que la personne en reclassement n'a pas récupéré ses „*capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire que dans le passé*“, est excessif.

En effet, une amélioration totale de l'état de santé n'arrivera probablement que dans des cas très limités, d'autant plus que l'état de santé s'altère en principe déjà naturellement rien qu'avec l'âge.

Le statut de travailleur reclassé étant un „statut de transition“, il conviendrait donc de prévoir la perte de ce statut lorsque l'intéressé a „*récupéré des aptitudes se rapprochant de ses capacités de travail initiales*“.

1.3.3. L'introduction d'une réévaluation médicale périodique de la personne reclassée

Le projet de loi prévoit que le médecin du travail procédera à des évaluations périodiques de la situation du salarié reclassé avec, entre autres, une appréciation sur son „*temps de travail aménagé*“ et sur ses „*capacités de travail*“, qui pourra avoir des effets éventuels sur l'indemnité compensatoire, sur le temps de travail, et sur le bénéfice du statut spécifique.

L'introduction de réexamens médicaux périodiques rencontre l'approbation de la Chambre des Métiers alors que l'état de la personne reclassée peut évoluer, rendant nécessaire une réévaluation de la situation et du statut de la personne reclassée.

Elle s'oppose toutefois catégoriquement à toute velléité d'imposer, avec ou sans préavis, à l'employeur des changements au niveau du „*temps de travail*“ ou, de manière plus générale, au niveau du „*poste de travail*“ du salarié reclassé motivés par l'évolution positive ou négative de son état de santé.

Des changements dans l'organisation du travail d'un salarié peuvent avoir un impact important sur l'ensemble du fonctionnement de l'entreprise et sur l'organisation du travail des autres salariés: il n'est dès lors pas concevable d'imposer ceux-ci à l'employeur.

Si des modifications des conditions de travail sont nécessaires dans ce contexte, il convient d'obtenir l'accord de l'employeur.

De ce fait, si l'employeur est en mesure de proposer un poste de travail ou des aménagements qui correspondent aux nouvelles aptitudes du salarié, le contrat de travail et l'indemnité devraient être adaptés en conséquence.

Si cela ne s'avère pas possible, l'indemnité devrait être adaptée mais l'employeur ne devrait pas en supporter les conséquences au niveau financier.

Le cas échéant, il appartiendra au salarié de se réorienter professionnellement en fonction de ses capacités.

Pour le surplus, la Chambre des Métiers approuve le fait d'imposer à la personne concernée par la procédure de reclassement l'obligation de se soumettre aux évaluations médicales, tant d'ailleurs au niveau des réexamens périodiques que de l'examen initial au début de la procédure par le médecin du travail, sous peine d'être considérée comme étant capable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail et de perdre par conséquent le bénéfice du régime de reclassement.

Il est en effet indispensable de responsabiliser la personne qui bénéficie des avantages qui résultent en principe de ce régime spécifique et de s'assurer de sa coopération dans le cadre de la procédure de reclassement.

*

2. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad. Article I. Modifications concernant le Code du Travail

Point 3° – Article L. 326-9, paragraphe (6)

La Chambre des Métiers s'oppose à la limitation de la compétence de la Commission mixte au seul „reclassement interne“, à l'exclusion d'un „reclassement externe“ car cette limitation va en contrariété avec l'existence même de la Commission mixte qui est de décider du reclassement interne ou externe des salariés.

Point 4° – Article L. 327-1, alinéa 1

Par référence au commentaire des articles, les auteurs du présent projet de loi relèvent que les constats d'inaptitude du médecin du travail compétent visés aux paragraphes (5) et (6) de l'article L. 326-9 devraient faire à l'avenir l'objet d'une décision de la Commission mixte relative au reclassement professionnel, décision qui connaît ses propres voies de recours devant les juridictions sociales (art. L. 552-3), et qu'il y a lieu de les exclure à l'article L. 327-1, afin d'éviter toute insécurité juridique liée à deux procédures de recours différentes.

La Chambre des Métiers insiste à ce que les recours accessibles au salarié contre les décisions prises par les différentes instances compétentes dans le cadre de la procédure de reclassement soient limités à ce qui est „utile et nécessaire“ afin d'éviter de ralentir inutilement la procédure et de retarder la reprise par le salarié d'une occupation professionnelle en fonction de ses capacités.

Point 11° – Article L. 551-1, paragraphe (3), alinéa 1

Au point sous rubrique, il est prévu que l'éventuelle réduction du temps de travail doit être faite sur avis du médecin du travail compétent.

Il est intéressant de noter que les commentaires du projet de loi sous avis précisent que „la réduction du temps de travail ne peut se faire que sur avis du médecin du travail afin d'éviter le paiement d'une indemnité compensatoire non due“.

Or, le lien entre l'avis du médecin du travail et le paiement d'une indemnité compensatoire n'apparaît pas clairement dans le texte de loi.

Point 12° – Article L. 551-1, paragraphe (3), alinéa 3

L'alinéa 3 du paragraphe (3) de l'article mentionné sous le présent point est modifié de sorte à ce que la demande de porter la réduction du temps de travail jusqu'à 75% peut à l'avenir être introduite par le salarié, à côté de l'employeur.

La dernière phrase de cet alinéa contient une précision rendant impossible qu'une des parties puisse déclencher la procédure sans que l'autre partie n'en soit informée.

La Chambre des Métiers s'oppose au fait que l'assuré puisse prendre une initiative quelconque en vue d'une réduction du temps de travail jusqu'à 75%.

Cette possibilité devrait rester exclusivement dans le chef du médecin du travail et de l'employeur.

Elle se pose la question de l'opportunité de conserver la disposition de l'article L. 551-1 paragraphe (3) prévoyant qu'un règlement grand-ducal puisse déterminer les modalités du reclassement interne considérant notamment que le pouvoir exécutif n'a pas fait droit à ce jour à cette possibilité.

Point 13° – Article L. 551-2, paragraphe (1)

La Chambre des Métiers s'oppose à la réduction de la taille de l'entreprise de „plus de 25 salariés“ à „au moins 25 salariés“ et à la suppression de la prise en compte d'une limite à l'obligation de reclassement interne de l'employeur, qui était fixée par référence au quota de l'occupation de salariés reconnus comme travailleurs handicapés.

Pour les raisons invoquées aux considérations générales (voir chapitre 1.2.2.), la Chambre des Métiers demande au Gouvernement de maintenir les limitations en matière d'obligation de reclassement, car imposer aux employeurs de plus de 25 salariés de reclasser en interne tout salarié en incapacité d'occuper son dernier poste de travail dépasse la responsabilité sociale des employeurs.

Elle a des doutes sérieux quant à l'efficacité que cette mesure devrait avoir sur le long terme, et attire l'attention des auteurs du texte sur les répercussions qu'une telle mesure pourrait avoir plus particulièrement sur l'efficacité économique des entreprises.

Point 14° – Article L. 551-2, paragraphe (2) alinéa 1

Le présent point précise qu'est à considérer comme nul et sans effet le licenciement notifié par l'employeur ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable avec le salarié, à partir du „jour de la saisine de la Commission mixte“ jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.

Ainsi, le projet de loi avance le point de départ de la protection contre le licenciement, qui sous le régime actuellement en vigueur commence à partir du jour de la notification à l'employeur par la Commission mixte de la décision de procéder au reclassement.

Ce changement en ce qui concerne le point de départ de la protection contre le licenciement du salarié est inacceptable et la Chambre des Métiers s'y oppose.

Point 16° – Article L. 551-3, paragraphe (2)

Le point sous rubrique met en oeuvre une augmentation substantielle du montant de la taxe de compensation à payer par l'employeur au Fonds pour l'emploi pour le cas où il refuse, sans y être autorisé par la Commission mixte, d'opérer le reclassement professionnel interne.

Le texte prévoit qu'en pareil cas, il est tenu de verser une taxe de compensation équivalente au montant mensuel de l'ancien revenu cotisable au titre de l'assurance pension précédant la décision de reclassement professionnel interne, pendant une durée maximale de 24 mois.

Par ailleurs, le paiement de la taxe ne décharge pas l'employeur de ses obligations relatives au contrat de travail.

La Chambre des Métiers désapprouve au plus haut degré l'augmentation de la taxe de compensation pour les raisons détaillées invoquées aux considérations générales (voir chapitre 1.2.3.).

Point 18° – Article L. 551-5, paragraphe (1)

Il sera essentiel d'éviter à l'avenir qu'une personne en procédure de reclassement externe puisse refuser des offres d'emploi en se référant à des limitations au niveau de ses capacités d'occuper un poste de travail précis qui, le cas échéant, ne seraient pas médicalement justifiées.

Dès lors, il importerait, aux yeux de la Chambre des Métiers, également dans l'esprit d'une meilleure coopération interadministrative, d'ajouter la phrase supplémentaire suivante à l'article L. 551-5 paragraphe (1) à la fin du premier alinéa:

„En cas de reclassement professionnel externe, les avis du médecin du travail compétent établi conformément à l'article L. 552-2 paragraphe (2) alinéa 2 et du médecin de l'ADEM sont mis à disposition des conseillers professionnels de l'Agence pour le développement de l'emploi en vue du placement de la personne concernée.“

Point 20° – Article L. 551-6

Le projet d'article L. 551-6 paragraphe (4) prévoit – lorsque le médecin du travail constate lors d'une réévaluation périodique que la réduction du temps de travail, ou que le statut spécifique ne sont plus justifiés – que la décision de la Commission mixte y relative prenne effet à compter d'un préavis de 6 mois, respectivement de 12 mois.

La durée très longue de ces préavis n'est pas justifiée dans la pratique, et la Chambre des Métiers demande une réduction des délais de préavis à 3 mois, respectivement à 6 mois.

Point 23° – Article L. 551-10

Le projet d'article L. 551-10 paragraphe (1) reprend la précision suivant laquelle, en cas de recours par le salarié contre une décision de reclassement interne, le contrat de travail de ce dernier est „suspendu“.

Afin d'éviter toute insécurité juridique sur les droits et obligations des parties, la Chambre des Métiers demande à ce que les conséquences de la suspension du contrat de travail, tant que le recours du salarié contre la décision de reclassement interne n'est pas vidé, soient précisées.

Le projet d'article L. 551-10 paragraphe (2) impose une nouvelle condition temporelle pour que la procédure unilatérale de modification du contrat de travail de l'article L. 121-7 du Code du travail ne s'applique pas, à savoir que le reclassement professionnel interne résulte „immédiatement“ d'une décision de la Commission mixte.

La Chambre des Métiers s'oppose à cette nouvelle condition temporelle car elle est, non seulement incertaine, mais de plus, vise à sanctionner l'employeur de manière totalement injustifiée qui est désigné comme le bouc émissaire de la procédure.

Point 25° – Article L. 552-1, paragraphe (1)

Pour le cas où il existe des avis différents opposant le médecin du travail compétent au Contrôleur médical voire au médecin de l'ADEM au sein de la Commission mixte, les parties devraient trouver un consensus dans l'intérêt de la personne intéressée tout en tenant compte des risques potentiels pour cette dernière ainsi que pour les tiers.

La procédure de recherche de consensus pourrait se baser sur la pratique usuelle dans d'autres pays européens, dont l'Allemagne.

Point 26° – Article L. 552-1, paragraphe 2, alinéa 2

La phrase „Pour chaque membre effectif, il y a un membre suppléant.“ est à remplacer par la phrase „Il y a autant de membres suppléants qu'il y a de membres effectifs.“

Point 27° – Article L. 552-2

Si la Chambre des Métiers approuve la saisine parallèle de la Commission mixte et du médecin du travail compétent de nature à accélérer la procédure dont la lenteur actuelle est un des problèmes majeurs du régime actuel, elle estime toutefois que cette mesure n'est pas suffisante et qu'il conviendrait de réduire encore davantage les retards dans l'accès à la procédure de reclassement.

Est considéré comme médecin du travail compétent, „celui compétent pour l'employeur auprès duquel le salarié est occupé ou a été occupé en dernier lieu ou le médecin du travail de la fonction publique, sinon le Service de santé au travail multisectoriel“.

Comme spécifié sous les considérations générales, la Chambre des Métiers plaide pour que le médecin du travail du service de santé concerné examine exclusivement les salariés en reclassement interne et que les examens dans le cadre des reclassements externes soient de la compétence des médecins de l'ADEM.

Par conséquent, elle demande aux auteurs de modifier l'alinéa 1 du paragraphe 3 de l'article L. 552-2 nouveau comme suit:

„Est considéré comme médecin du travail compétent, celui compétent pour l'employeur auprès duquel le salarié est occupé ou a été occupé en dernier lieu ou le médecin du travail de la fonction publique, sinon le Service de santé au travail multisectoriel. En cas de reclassement externe, le médecin du travail compétent est le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi.“

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre des Métiers s'oppose au projet de loi sous avis qui doit obligatoirement être amendé en tenant compte des critiques générales et particulières exprimées dans le cadre du présent avis.

Luxembourg, le 11 septembre 2013

Pour la Chambre des Métiers,

Le Directeur Général,
Paul ENSCH

Le Président,
Roland KUHN

*

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(11.9.2013)

Le projet de loi sous avis tend à **réformer la procédure conduisant au reclassement, interne ou externe, des salariés.**

*

RESUME SYNTHETIQUE

Le dispositif législatif actuel de protection des salariés incapables de travailler connaît trois procédures: la procédure d'invalidité (articles 187 et suivants du Code de la sécurité sociale), la procédure d'incapacité (articles L. 326-1 et suivants du Code du travail) et la procédure de reclassement (articles L. 551-1 et suivants du Code du travail).

Le dispositif de reclassement interne – qui concerne tout travailleur incapable d'exercer son dernier poste de travail et qui peut être un reclassement interne dans l'entreprise initiale ou externe sur le marché du travail – est le plus récent. Il a été introduit par la loi du 25 juillet 2002 sur l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle dans le double objectif (i) d'améliorer la protection sociale des assurés incapables de poursuivre la profession qu'ils ont exercée en dernier lieu et (ii) de maintenir un maximum de salariés sur le marché du travail. L'effet accélérateur escompté de la détermination du système de prise en charge approprié ne s'étant pas produit, le dispositif de reclassement a été révisé par les lois du 21 décembre 2004 et du 1er juillet 2005 dont les nouvelles dispositions législatives ont donné lieu, en 2008, à un bilan d'évaluation mitigé de la part de l'Inspection générale de la sécurité sociale¹. Ainsi, certaines attentes demeurent concernant l'accélération de la procédure de reclassement, la mise en place d'un statut spécifique à l'ensemble des personnes en reclassement externe, une coordination plus efficace entre les différents intervenants et l'amélioration du placement des salariés.

La Chambre de Commerce relève avec satisfaction que **le projet de loi sous avis apporte de réelles améliorations au dispositif législatif actuel** en déterminant de nouvelles conditions d'accès à la procédure de reclassement, en permettant la saisine concomitante de la Commission mixte et du médecin du travail dès le début de la procédure de reclassement, en mettant en place un statut pour la personne

¹ IGSS, Bilan sur la législation concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, 4 mars 2008.

en reclassement professionnel externe et en fixant un nouveau mode de calcul de l'indemnité professionnelle d'attente.

Par contre, la Chambre de Commerce s'inquiète du fait que le projet de loi sous avis entend lutter contre la „progression faramineuse du nombre des cas qui, en fin de procédure, n'ont pu être reclassés“² en favorisant le reclassement interne plutôt qu'externe. **La Chambre de Commerce s'oppose à la primauté donnée au reclassement interne par le projet de loi sous avis ainsi qu'au renforcement corrélatif des sanctions** qui pèseront sur l'employeur qui ne se plierait pas à ces obligations. Aux yeux de la Chambre de Commerce, ces mesures sont d'autant moins acceptables que le projet de loi sous avis ne prévoit, en compensation, aucun élargissement des cas de dispense à l'obligation de reclassement interne et qu'il fait fi de la participation active, pourtant attestée par le rapport d'activité 2012 du ministère du Travail³, des employeurs aux reclassements internes. Enfin, la Chambre de Commerce juge la possibilité de faire réexaminer le salarié par la Direction de la santé parfaitement inutile.

Au lieu de contraindre à tout prix les entreprises à procéder au reclassement interne des travailleurs incapables d'exercer leur dernier poste de travail, la Chambre de Commerce interpelle les auteurs du projet de loi sous avis sur la **nécessité de s'attaquer aux dysfonctionnements qui persistent en amont de toute décision de reclassement auxquels le projet de loi sous avis ne répond pas** alors qu'il constitue la deuxième réforme du dispositif de reclassement en à peine plus de dix ans.

S'inspirant des recommandations formulées par les auteurs du rapport d'audit de la santé au travail au Luxembourg⁴, la Chambre de Commerce fait partant plusieurs propositions indispensables en vue (i) d'accélérer la procédure de reclassement, (ii) de clarifier les compétences des médecins du travail et des médecins de l'ADEM, (iii) d'optimiser la prise de décision par la Commission mixte, (iv) de permettre le partage des informations médicales détenues par le Contrôle médical de la sécurité sociale, ainsi que (v) de soumettre le montant de l'indemnité professionnelle d'attente à une dégressivité identique à celle de l'indemnité de chômage.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce n'est en mesure d'approuver le projet de loi sous avis que sous réserve de la prise en compte de ses observations.

Appréciation du projet de loi

	<i>Indice</i>
Compétitivité de l'économie luxembourgeoise	-
Impact financier sur les entreprises	-
Transposition de la directive	n.a.
Simplification administrative	+
Impact sur les finances publiques	-
Développement durable	0

Légende:

++	:	très favorable
+	:	favorable
0	:	neutre
-	:	défavorable
--	:	très défavorable
n.a.	:	non applicable

² Exposé des motifs du projet de loi, spécialement page 2.

³ Ministère du Travail et de l'Emploi, rapport d'activité 2012, mars 2013, spécialement, p. 250 et suivantes.

⁴ Audit de la santé au travail au Luxembourg réalisé par les Pr Mariaux, Dr Levêque, Pr Pichaud, à la demande du ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, septembre 2012.

CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet de loi sous avis tend à **réformer la procédure conduisant au reclassement interne ou externe des salariés**. Cette réforme appelle une modification des dispositions du Code de la sécurité sociale applicables en la matière ainsi que de la législation du travail, spécialement les articles L. 326-9 et suivants et les articles L. 551-1 et suivants du Code du travail.

Le dispositif législatif actuel de protection des salariés incapables de travailler connaît trois procédures – invalidité, inaptitude et reclassement – dont les différences subtiles et ténues conduisent souvent à une certaine confusion:

- la **procédure d’invalidité** (articles 187 et suivants du Code de la sécurité sociale) aboutit à faire reconnaître, par la Caisse de pension, l’incapacité du salarié à exercer tout emploi, suite à un accident, une infirmité ou une usure;
- la **procédure d’inaptitude** (articles L. 326-1 et suivants du Code du travail) aboutit à faire reconnaître, par le médecin du travail, l’inaptitude du salarié à exercer son dernier poste de travail à l’occasion de différents examens médicaux (examen d’embauche, examens périodiques obligatoires, examen consécutif à une incapacité de travail de plus de 6 semaines ou effectué à la demande de l’employeur ou du salarié);
- la **procédure de reclassement**⁵ (articles L. 551-1 et suivants du Code du travail) aboutit à faire reconnaître, par la Commission mixte, l’incapacité du salarié à exercer son dernier poste de travail.

Tandis que la première procédure aboutit à l’attribution d’une **pension d’invalidité**, les deux autres peuvent conduire à une obligation de „réaffectation“ à un autre poste, respectivement à une obligation de „reclassement“ du salarié.

Actuellement, la réaffectation à un autre poste revêt un caractère obligatoire pour tout employeur **qui occupe au moins 50 salariés** lorsqu’un salarié est déclaré inapte pour un poste à risques et possède 10 ans d’ancienneté.

De même, le reclassement interne d’un salarié déclaré incapable pour exercer son dernier poste de travail est obligatoire pour tout employeur **qui occupe plus de 25 salariés** tant qu’il n’a pas atteint le quota de travailleurs handicapés que lui impose la loi⁶. Ce n’est qu’une fois ce quota atteint que l’employeur est dispensé de toute obligation de reclassement interne et que le salarié est placé sur le marché général de l’emploi (reclassement externe).

A titre liminaire, la Chambre de Commerce déplore le fait que le projet de loi ne comporte aucune donnée chiffrée concernant le dispositif de reclassement. L’exposé des motifs se réfère uniquement au bilan d’évaluation réalisé par l’Inspection générale de la sécurité sociale en 2008⁷, dont les conclusions mitigées reconnaissent la nécessité d’accélérer les procédures relatives au reclassement, de procéder à une coordination plus efficace entre les différents intervenants et d’améliorer le placement des salariés.

Dans ce contexte, la Chambre de Commerce observe que les auteurs du projet de loi se concentrent essentiellement sur un problème, à savoir „*la progression faramineuse du nombre de cas qui, en fin de procédure, n’ont pu être reclassés*“⁸ et entendent y remédier en favorisant le reclassement interne plutôt qu’externe.

Pourtant, après examen des données chiffrées fournies par le ministère du Travail dans son rapport d’activité 2012⁹, la Chambre de Commerce relève que les employeurs participent déjà activement aux reclassements internes des travailleurs incapables d’exercer leur dernier poste de travail. Les employeurs ont en effet donné leur accord dans 67% des reclassements internes qui ont été décidés en 2012. De plus, 17% des reclassements internes sont des reclassements volontaires, c’est-à-dire des reclassements effectués alors que le quota de salariés reclassés ou handicapés avait été atteint.

5 Cette nouvelle procédure a été mise en place suite à l’arrêt de la Cour de cassation du 28 novembre 1996 ayant donné une interprétation restrictive des conditions d’attribution de la pension d’invalidité.

6 Les travailleurs bénéficiaires d’un reclassement interne ou externe ainsi que ceux réaffectés dans le cadre de la procédure d’inaptitude sont assimilés aux travailleurs handicapés.

7 IGSS, Bilan sur la législation concernant l’incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, 4 mars 2008.

8 Voir l’exposé des motifs, spécialement, page 2.

9 Ministère du Travail et de l’Emploi, rapport d’activité 2012, mars 2013, spécialement, p. 250 et suivantes.

La Chambre de Commerce observe encore, à partir de ce rapport d'activité, que si le nombre de salariés bénéficiant d'une décision de reclassement externe ne cesse d'augmenter depuis quelques années (12% des demandeurs d'emploi résidants en 2012), cette augmentation n'est pas imputable aux employeurs puisque 15% seulement des décisions de reclassements externes concernent des salariés licenciés après 26 semaines d'incapacité de travail, avant la saisine de la Commission mixte. Au contraire, cette augmentation est due aux lenteurs et dysfonctionnements de la procédure – lourde, complexe et impliquant un grand nombre d'intervenants – ainsi qu'à la situation médicale des salariés. Ainsi, s'agissant des reclassements externes qui ont été décidés en 2012:

- 36% résultent directement des lenteurs de la procédure (soit que le salarié a été *licencié avant la saisine de la Commission mixte* conformément à l'article L. 121-6 du Code du travail, soit que le contrat de travail *a cessé automatiquement après la 52ème semaine de maladie* pendant la procédure);
- 23% résultent de l'absence d'obligation pour les employeurs de procéder à un reclassement interne (soit parce que l'employeur occupe moins de 25 salariés, soit parce que le quota de travailleurs handicapés fixé par la loi est atteint);
- 20% résultent d'un avis médical empêchant tout reclassement interne;
- 15% sont dus à un retrait d'une pension d'invalidité.

Aux yeux de la Chambre de Commerce, ces chiffres témoignent de la nécessité de s'attaquer aux dysfonctionnements qui persistent en amont de toute décision de reclassement, interne ou externe, et pour lesquels les employeurs ne devraient pas *in fine* être tenus pour responsables. Si la Chambre de Commerce approuve certaines des propositions initiées par le projet de loi sous avis (I), elle tient à critiquer d'autres mesures disproportionnées ou inadaptées (II) et propose certaines améliorations au régime de reclassement (III).

I. Les améliorations apportées par le projet de loi au régime de reclassement professionnel

A. Les nouvelles conditions d'accès à la procédure de reclassement

La Chambre de Commerce salue la possibilité reconnue dans certains cas au médecin du travail, dans le cadre des examens médicaux des salariés, de saisir la Commission mixte en vue d'une éventuelle décision de reclassement. Elle regrette cependant que cette possibilité du médecin du travail soit limitée aux salariés travaillant sur un poste à risques.

La Chambre de Commerce approuve le fait que le reclassement professionnel ne sera possible que si le salarié présente une incapacité non plus „pour exercer son dernier poste de travail“ mais „pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail“. Comme l'indiquent les auteurs du projet de loi, dans le commentaire d'articles, la notion d'incapacité devra dorénavant être appréciée d'un *point de vue médical par rapport aux fonctions effectivement assumées par le salarié* et non plus par rapport à son environnement de travail (situation conflictuelle sur le lieu de travail par exemple).

Enfin, la Chambre de Commerce relève que les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de 3 ans ne seront éligibles pour le reclassement professionnel que *sous condition qu'ils soient en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail lors de l'embauche*. Si la Chambre de Commerce ne peut que soutenir la volonté des auteurs du projet de loi de restreindre l'accès à la procédure de reclassement, elle est d'avis que cet objectif devrait être atteint par un autre biais que celui du certificat d'aptitude, dans le cadre de l'examen obligatoire d'embauche. La Chambre de Commerce rappelle à cet égard les recommandations formulées dans l'audit de la santé au travail au Luxembourg¹⁰ préconisant un réaménagement des examens d'embauche en vue d'alléger la charge de travail des services de santé au travail: au lieu d'être systématique (y compris pour les intérimaires, les étudiants ...), l'examen d'embauche devrait être réalisé en fixant des priorités selon notamment le niveau de risque du poste de travail.

¹⁰ Audit de la santé au travail au Luxembourg réalisé par les Pr Mariaux, Dr Levêque, Pr Pichaud, à la demande du ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, septembre 2012.

**B. La saisine concomitante de la Commission mixte et du médecin du travail
dès le début de la procédure de reclassement**

La saisine concomitante de la Commission mixte et du médecin du travail, dès le début de la procédure de reclassement, est saluée par la Chambre de Commerce dans la mesure où elle devrait permettre d'accélérer la procédure dont la lenteur actuelle est un des dysfonctionnements majeurs du régime actuel. A l'avenir, lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale estimera que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il devra saisir non seulement la Commission mixte mais également le médecin du travail compétent. Dans les 3 semaines à compter de sa saisine, le médecin du travail devra retourner son avis à la Commission mixte, laquelle est chargée de prendre une décision relative au reclassement de la personne concernée et à l'attribution du statut de la personne en reclassement.

C. La création d'un statut pour la personne en reclassement professionnel externe

La Chambre de Commerce approuve l'introduction d'un statut pour la personne en reclassement professionnel externe aux motifs qu'il permettra de garantir une continuité dans le processus de reclassement mais aussi et surtout d'éviter que les personnes sous le coup d'une procédure de reclassement hésitent à reprendre une activité professionnelle, par crainte de perdre tous les droits liés au reclassement si cette nouvelle activité professionnelle venait à prendre fin.

D. Le nouveau mode de calcul de l'indemnité professionnelle d'attente

Alors que l'indemnité professionnelle d'attente, due aux personnes en attente d'un reclassement externe, correspond actuellement au montant – théorique – de la pension d'invalidité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il avait continué à travailler, le projet de loi prévoit d'en plafonner le montant à 80% du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des 12 derniers mois précédant la décision de reclassement.

Cette révision est saluée par la Chambre de Commerce dans la mesure où elle met fin à une iniquité: du fait que le montant de l'indemnité sera calculé à partir des salaires effectivement perçus, il ne pourra plus être supérieur au salaire antérieurement perçu sur le dernier poste de travail. La Chambre de Commerce met toutefois en garde les auteurs du projet de loi sur le fait que ce nouveau mode de calcul n'est pas neutre pour les personnes en reclassement externe à carrière mixte justifiant d'une courte période d'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise: ces personnes toucheront à l'avenir une indemnité compensatoire bien plus importante que par le passé, ce qui pourrait avoir comme conséquence qu'elles seront moins enclines à retrouver rapidement un emploi. La Chambre de Commerce estime enfin que la question de la rétroactivité de ce nouveau mode de calcul aux personnes bénéficiant actuellement d'une indemnité d'attente devrait être traitée dans un souci d'égalité.

Enfin, la Chambre de Commerce relève que l'indemnité professionnelle d'attente sera à l'avenir financée pour moitié par l'assurance pension et pour moitié par le Fonds pour l'emploi, et non plus exclusivement à charge de l'assurance pension. Elle peut comprendre cette nouvelle répartition dans le financement alors que le versement de l'indemnité d'attente tient également à l'impossibilité d'insérer sur le marché du travail la personne présentant une incapacité d'exercer son dernier poste de travail.

E. La responsabilisation des salariés sollicitant un reclassement

La Chambre de Commerce salue le fait que le projet de loi introduit des obligations à charge de tout salarié qui solliciterait un reclassement, à savoir se soumettre à une réévaluation périodique par le médecin du travail et fournir un dossier médical. La Chambre de Commerce est d'avis que le projet de loi devrait en outre préciser que l'absence de collaboration du salarié pourra conduire à écarter celui-ci de la procédure. Enfin, la Chambre de Commerce relève encore avec satisfaction que les personnes bénéficiant d'une indemnité d'attente avant l'entrée en vigueur de la loi seront soumises à cette réévaluation médicale, en vertu d'une disposition transitoire expressément prévue dans le projet de loi.

II. Les mesures du projet de loi qui n'apportent aucune amélioration au régime de reclassement professionnel

A. La primauté injustifiée et injustifiable donnée au reclassement interne

Comme la Chambre de Commerce l'a indiqué dans les considérations générales ci-dessus, le projet de loi tend à favoriser le reclassement interne plutôt que le reclassement externe par le biais de deux mesures:

- l'abaissement du seuil de salariés (de 50 à 25) à partir duquel un employeur sera tenu de procéder à un reclassement *en cas d'inaptitude d'un salarié*, de manière à élargir le nombre d'entreprises éligibles, d'une part,
- la suppression des quotas de travailleurs handicapés incluant à la fois les salariés justifiant d'une inaptitude ou d'un reclassement, ce qui conduit à une obligation illimitée du nombre de reclassements, d'autre part.

La Chambre de Commerce désapprouve ces deux mesures pour les raisons suivantes:

- la suppression du quota contraindra les entreprises à absorber, sans limites, les personnes qui seraient reconnues inaptes à exercer leur dernier poste de travail, sans tenir compte du „potentiel d'accueil“ ou d'un éventuel „seuil critique“ au-delà duquel le bon fonctionnement des entreprises, pourrait à moyen terme être menacé,
- l'abaissement du seuil et la suppression des quotas entraînera des coûts supplémentaires pour les entreprises et grèvera ainsi leur compétitivité,
- pour des raisons de compétitivité et de conjoncture économique, de nombreuses entreprises se voient imposer par leur maison mère un effectif maximum de salariés, peu importe que ceux-ci travaillent à temps plein ou à temps partiel et qu'ils aient des capacités limitées ou non au travail.

La Chambre de Commerce s'interroge également sur les effets indirects susceptibles de résulter de la suppression des quotas, spécialement la perte éventuelle des aides prévues en matière d'embauche de travailleurs handicapés.

La Chambre de Commerce déplore le fait que le projet de loi conduit, en définitive, à transférer la charge du régime de reclassement sur les entreprises alors que celles-ci ne sont pas responsables des écueils (principalement les délais exorbitants) du régime de reclassement tel qu'il existe aujourd'hui et que les problèmes de santé des salariés ne trouvent pas nécessairement leur origine dans le travail.

Enfin, ces nouvelles mesures font fi des efforts importants accomplis par les entreprises en vue de maintenir dans l'emploi des salariés en difficulté, démontrés par les données disponibles, et pourraient produire des effets pervers:

- les entreprises seront moins enclines à l'avenir à réaliser des aménagements informels purement volontaires de postes de travail; au contraire, elles seront incitées à conserver des postes et fonctions leur permettant de remplir les obligations plus contraignantes qui leur incomberaient désormais en vertu de la législation sur le reclassement et d'éviter ainsi la taxe compensatoire déjà conséquente qui est encore augmentée dans le projet de loi,
- les entreprises risquent d'adapter leur future politique de recrutement (salariés âgés, handicapés, malades).

Ces mesures ne concernent en outre qu'une partie restreinte des reclassements externes puisqu'elles portent principalement sur ceux résultant du respect par l'employeur du quota fixé par la loi, respectivement du fait que l'employeur n'occupe pas plus de 25 salariés, ce qui représente environ un quart des reclassements externes. La Chambre de Commerce est donc d'avis que les statistiques futures ne devraient pas sensiblement différer des statistiques actuelles.

Par contre, le projet de loi ne propose pas de solution pour plus de deux tiers de reclassements externes dont les causes sont inhérentes au système (large accès à la procédure, entrée tardive dans la procédure, lenteur de la prise de décision ...).

B. Le renforcement injustifié et excessif des sanctions à l'égard de l'employeur

Le montant de la taxe compensatoire à charge de l'employeur qui refuserait le reclassement interne sans y être autorisé par la Commission mixte – qui correspond actuellement à 50% du SSM – sera

fortement augmenté. Il correspondra au montant mensuel de l'*ancien revenu cotisable au titre de l'assurance pension* précédant la décision de reclassement pendant 24 mois maximum.

Cette augmentation n'est absolument pas justifiée aux yeux de la Chambre de Commerce alors que, depuis 2002, il ne semble exister que deux cas dans lesquels l'employeur a refusé le reclassement, ce qui ne saurait constituer une raison sérieuse pour introduire des sanctions aussi excessives. La Chambre de Commerce dénonce donc une mesure à la fois injuste et disproportionnée.

En outre, le projet de loi prévoit qu'en cas de reclassement interne, l'aptitude du salarié au nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent au moment de la reprise du travail, *faute de quoi l'employeur sera à considérer comme refusant d'opérer le reclassement professionnel interne* et passible de cette sanction. Aux yeux de la Chambre de Commerce, l'assimilation de l'absence de constat d'aptitude au nouveau poste de travail par le médecin du travail à un refus de l'employeur d'opérer le reclassement interne est trop radicale et n'est donc pas acceptable.

La Chambre de Commerce insiste sur le fait que l'employeur ne dispose ni des compétences médicales, ni du profil médical du salarié. Dès lors l'inadaptation du nouveau poste de travail ne saurait être constitutive d'une faute alors qu'il n'existe aucune obligation pour l'employeur de créer spécialement un poste en vue d'accueillir un salarié à capacité de travail réduite.

Actuellement, le salarié engagé dans une procédure de reclassement bénéficie de la protection spéciale contre le licenciement à *partir du jour de la notification à l'employeur par la Commission mixte de la décision* de procéder obligatoirement au reclassement. La Chambre de Commerce s'oppose au nouvel article L. 551-2, paragraphe 2, alinéa 1er tel que proposé par le projet de loi, au motif qu'il avance le point de départ de la protection contre le licenciement – en le faisant commencer à partir de la saisine de la Commission mixte. En outre, la Chambre de Commerce est d'avis que cette protection devrait cesser lorsqu'un licenciement fondé sur des motifs économiques devient inéluctable.

C. La possibilité de faire réexaminer le salarié par la Direction de la santé est inutile

Le projet de loi prévoit que, dans la procédure de reclassement, la Commission mixte aura la possibilité de solliciter un réexamen du salarié par le médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé dont l'avis s'imposera à la Commission mixte, le cas échéant.

La Chambre de Commerce est opposée à la mise en place d'un tel recours pour les raisons suivantes:

- même si ce réexamen médical existe déjà *dans la procédure actuelle d'inaptitude*, il se justifie par le fait que le salarié n'a été examiné que par un seul médecin: le médecin du travail. Dans ce contexte, il est tout à fait légitime que tant l'employeur que le salarié puissent solliciter un réexamen;
- à l'inverse, il n'est ni pertinent, ni justifié de transposer cette possibilité de réexamen *dans la procédure de reclassement* alors que la situation du salarié a déjà fait l'objet de plusieurs examens médicaux (médecin traitant, Contrôle médical de la sécurité sociale, médecin du travail). En outre, les décisions de la Commission mixte sont ensuite ouvertes aux recours devant les juridictions de la sécurité sociale;
- la possibilité d'un réexamen aura pour seul effet d'allonger à nouveau la procédure de décision à la Commission mixte.

III. Les propositions de la Chambre de Commerce en vue d'améliorer le régime de reclassement professionnel

A. Accélérer la procédure en réduisant les délais

A titre liminaire, la Chambre de Commerce juge utile de retracer les étapes actuelles de la procédure de reclassement et les différents intervenants qu'elles impliquent. A l'origine de la procédure de reclassement, se trouve toujours une incapacité de travail du salarié, constatée par un certificat médical du médecin traitant. Au cours de la cinquième semaine d'arrêt-maladie, le Contrôle médical de la sécurité sociale demande à l'assuré de lui retourner un formulaire (dit „formulaire R4“) au plus tard au cours de la dixième semaine d'incapacité de travail, sous peine de perdre ses droits à l'indemnité pécuniaire de maladie. Ce formulaire consiste dans un rapport circonstancié sur la situation personnelle du salarié à faire établir par le médecin traitant.

Après avoir examiné ce rapport, le Contrôle médical de la sécurité sociale rend un avis qui conclut à l'un des constats suivants:

- *soit le salarié n'est plus malade*: la Commission mixte décide de la cessation de l'indemnité pécuniaire de maladie et le salarié doit reprendre le travail. Un recours contre cette décision est possible devant les juridictions de la sécurité sociale;
- *soit le salarié est toujours malade*: il continue de percevoir l'indemnité pécuniaire de maladie;
- *soit le salarié est invalide par rapport au marché de l'emploi*: la Caisse de pension décide de l'attribution d'une pension d'invalidité. Un recours contre cette décision est possible devant les juridictions de la sécurité sociale;
- *soit le salarié est incapable d'exercer son dernier poste de travail*: le Contrôle médical de la sécurité sociale, en accord avec le salarié, saisit la Commission mixte et en informe l'employeur. La Commission mixte saisit ensuite le médecin du travail qui convoque et examine le salarié dans les 15 jours. Lorsque l'incapacité de travail persiste, le dossier est transmis à la Commission mixte qui, après consultation du médecin de l'ADEM, prendra une décision de reclassement interne ou externe, laquelle peut être portée devant les juridictions de la sécurité sociale.

La Chambre de Commerce est d'avis que l'entrée des personnes dans la procédure de reclassement intervient trop tardivement (dans la mesure où elle intervient très souvent après le dépassement de 52 semaines de maladie) et que, pour y remédier, *toutes les étapes se situant en amont de la saisine du Contrôle médical de la sécurité sociale*, qui est une pièce charnière du système, devraient être plus efficaces. A cet égard, la Chambre du Commerce note que le Contrôle médical de la sécurité sociale est le grand absent du présent projet de loi.

Afin d'accélérer la saisine de la Commission mixte, la Chambre de Commerce est d'avis que:

- le Contrôle médical de la sécurité sociale devrait examiner les salariés avant la 13^{ème} semaine de maladie, ce qui impliquerait de raccourcir le délai endéans lequel le formulaire circonstancié „R4“ devrait lui être retourné par le médecin traitant (par exemple la 7^{ème} semaine de maladie au lieu de la 10^{ème} semaine actuellement),
- le médecin du travail (et non pas seulement le Contrôle médical de la sécurité sociale) devrait pouvoir initier la procédure de reclassement indépendamment du fait que le poste est à risques ou pas, et devrait pouvoir saisir le Contrôle médical de la sécurité sociale afin de lancer la procédure de reclassement devant la Commission mixte, sur la base d'un avis motivé et avec l'accord de l'employeur (contrairement à aujourd'hui, le salarié concerné ne serait plus contraint de se mettre en congé de maladie afin d'être convoqué, après un long délai, par le Contrôle médical de la sécurité sociale en vue d'être aiguillé vers la procédure appropriée),
- la possibilité reconnue aux plus petites entreprises (occupant moins de 25 salariés) d'accéder à la procédure de reclassement par l'intermédiaire du médecin du travail devrait être étendue à l'ensemble des salariés au lieu d'être limitée aux seuls salariés occupant un poste à risques et ayant 10 ans d'ancienneté.

B. Clarifier les compétences des médecins du travail et des médecins de l'ADEM

La Chambre de Commerce attire l'attention des auteurs du projet de loi sur le fait que, dans la procédure actuelle de reclassement, le médecin de l'ADEM donne son avis sans que celui-ci n'ait de base légale. Le projet de loi devrait remédier à cette lacune, préjudiciable à la sécurité juridique.

A l'instar de l'audit de la santé au travail au Luxembourg précité, la Chambre de Commerce est d'avis que l'allègement de la charge de travail des médecins du travail doit, à l'avenir, être considéré comme une priorité absolue du système de santé au travail. Si le projet de loi propose de changer la périodicité des réévaluations médicales des personnes concernées par la procédure de reclassement, qui incombent actuellement aux médecins du travail, il ne traite pas du vrai problème qui se pose, à savoir l'opportunité de maintenir l'intervention des médecins du travail. En effet, ces médecins sont confrontés à des personnes qui, du fait de leur arrêt de maladie, ne relèvent plus de l'entreprise dont le médecin du travail a la charge. La Chambre de Commerce est d'avis que les médecins du travail devraient être déchargés de tout ce qui ne les concerne pas afin de pouvoir se consacrer pleinement aux salariés de leurs membres. De l'avis de la Chambre de Commerce, les médecins du travail ne devraient examiner que les salariés en reclassement interne tandis que les médecins de l'ADEM

devraient réaliser les examens périodiques dans le cadre des reclassements externes. Ceci est d'autant plus nécessaire que la procédure de reclassement prend énormément de temps au médecin du travail. Un problème pratique existe cependant dans la mesure où il n'existe qu'un seul médecin de l'ADEM¹¹.

C. Optimiser la prise de décision par la Commission mixte

La Chambre de Commerce attire l'attention des auteurs du projet de loi sur le fait qu'en pratique, trois ou quatre mois s'écoulent souvent avant que le dossier remis à la Commission mixte ne soit complet et puisse enfin être examiné. Ce délai s'explique par la nécessité d'attendre (i) que le médecin du travail *et* le médecin de l'ADEM aient chacun examiné le salarié et aient rendu leur avis et (ii) que le salarié ait passé un entretien avec le service des salariés à capacité de travail réduite de l'ADEM. Chacun devra rendre un avis.

D. Accorder plus largement la dispense de reclassement interne

Le fait pour une entreprise occupant plus de 25 salariés de *satisfaire à son obligation d'embaucher des travailleurs handicapés*, dont le nombre varie avec la taille de l'entreprise, constitue actuellement un motif objectif de dispense. Or, avec la suppression projetée des quotas, ce motif de dispense va disparaître. Pourtant, le quota apparaissait comme un plafond et permettait à tout employeur soumis à une obligation de reclassement de satisfaire à son obligation.

L'existence de ce quota était aussi la garantie pour l'entreprise d'occuper au sein de son personnel un pourcentage limité de travailleurs handicapés, inaptes ou incapables. A l'avenir, ce ne sera plus le cas puisqu'il n'existera plus de plafond de nature à justifier, une fois atteint, une dispense de reclassement. Si une entreprise ne peut pas justifier d'une dispense, elle sera obligée de reclasser tous les salariés susceptibles, au fil des années, d'être reclassés. Dans ce contexte, la Chambre de Commerce interpelle les auteurs pour qu'ils s'interrogent sur la masse critique à partir de laquelle le reclassement risquerait de menacer le bon fonctionnement et donc la viabilité d'une entreprise. Il n'est pas concevable que les employeurs soient, à l'avenir, tenus de manière illimitée (donc sans plafond) à une obligation de reclassement interne.

Si la suppression des quotas n'était pas remise en cause, l'*assouplissement des conditions d'octroi de la dispense d'obligation de reclassement* apparaîtrait comme une nécessité absolue aux yeux de la Chambre de Commerce, tout en présentant le désavantage de remplacer un critère objectif (quota) par un pouvoir d'appréciation de la Commission mixte. A cet égard, la Chambre de Commerce rappelle qu'actuellement, la dispense d'obligation de reclassement n'est accordée à un employeur que s'il peut invoquer un „préjudice grave“, autrement dit si le reclassement interne est de nature à entraîner la quasi-faillite de l'entreprise (selon l'interprétation qu'en a donné la Commission mixte puis *in fine* les juridictions sociales). La Chambre de Commerce n'ayant connaissance d'aucune décision qui aurait été prise sur un tel fondement, le motif basé sur le préjudice grave que pourrait subir l'employeur semble purement théorique. Elle est partant d'avis que l'employeur devrait pouvoir invoquer d'autres motifs et propose d'envisager par exemple la prise en compte d'un faisceau d'indices à partir desquels la dispense pourrait être accordée, tels que les efforts déjà réalisés par l'entreprise pour le salarié concerné, les antécédents de l'affaire, les capacités résiduelles et compétences du salarié par rapport aux postes de l'entreprise, les risques de sécurité et de santé, le nombre de personnes handicapées, inaptes déjà présentes dans la société, etc.

En tout état de cause, la Chambre de Commerce est d'avis que la création d'un poste de travail en vue d'accueillir le salarié reclassé devrait être considérée comme un préjudice grave.

E. Permettre le partage des informations médicales détenues par le Contrôle médical de la sécurité sociale

La Chambre de Commerce déplore qu'à l'heure actuelle, les différents intervenants impliqués dans la procédure de reclassement (spécialement les services de l'ADEM) n'aient pas accès aux mêmes informations, au nom de la confidentialité des données médicales. Or, la persistance de cette confiden-

¹¹ Voir le rapport d'activité 2012 du ministère du travail et l'Emploi, spécialement page 104.

tialité ne semble ni légitime, ni appropriée, et devrait être levée alors qu'elle crée un dysfonctionnement grave dans la procédure de reclassement à deux égards:

- d'une part, les médecins qui ont la responsabilité de prendre le cas échéant toute décision de reclassement, n'ont pas accès aux informations détenues par le Contrôle médical de la sécurité sociale. En pratique, cela signifie qu'ils disposent uniquement des informations que veulent bien leur fournir les salariés au moment de l'examen (avec toute la subjectivité que cela induit),
- d'autre part, les personnes reclassées peuvent invoquer un problème de santé pour refuser une proposition de travail, sans que le service de placement de l'ADEM ne puisse vérifier ledit problème, dans la mesure où il n'a pas accès aux informations médicales, même celles ayant justifié le reclassement. Le service de placement de l'ADEM devrait pouvoir consulter l'avis du médecin du travail détaillant les capacités résiduelles de la personne afin d'être en mesure de lui proposer des postes adéquats.

F. Soumettre le montant de l'indemnité professionnelle d'attente à une dégressivité

Comme le soulignent les auteurs dans le commentaire d'articles, l'indemnité professionnelle d'attente est à considérer comme un revenu de remplacement. A cet égard, la Chambre de Commerce relève que tant le montant que le plafond de cette indemnité sont désormais calqués sur ceux de l'indemnité de chômage et propose d'aller jusqu'au bout de cette logique en instaurant une dégressivité du montant de l'indemnité d'attente.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Remarque préliminaire

La Chambre de Commerce constate que les auteurs ont purement et simplement remplacé de nombreux articles du Code du travail, spécialement les chapitres 6 et 7 du Titre II („Services de santé au travail“) et les chapitres 1 et 2 du Titre V („Emploi des salariés handicapés incapables d'occuper leur dernier poste de travail“) sans matérialiser de façon expresse les modifications y apportées et déplore le manque général de lisibilité du projet de loi eu égard à la technicité du sujet.

Concernant l'article I du projet de loi (modifiant le Code du travail)

Point 13° (nouvel article L. 551-2, paragraphe 1er)

Le nouvel article L. 551-2, paragraphe 1er du Code du travail oblige, tout *employeur* occupant plus de 25 salariés, à reclasser tout travailleur présentant une incapacité pour exercer son dernier son poste de travail. Il précise en outre que „*Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément*“.

Bien que, dans le commentaire d'articles, les auteurs présentent cette insertion comme étant le corollaire de la suppression du renvoi à l'article L. 562-3 du Code du travail, la Chambre de Commerce estime que l'emploi alternatif des termes „*employeur*“ et „*entreprise*“ n'est pas opportun dans la mesure où ils recouvrent des réalités différentes. Si le concept d'*employeur* est clair et implique une personnalité juridique, qu'elle soit physique ou morale, l'*entreprise* demeure un concept vague reflétant avant tout une réalité économique protéiforme. La Chambre de Commerce estime que seul le terme d'*employeur*, actuellement utilisé dans l'ensemble du Code du travail, devrait donc être conservé pour plus de sécurité juridique.

Point 18° (nouvel article L. 551-5, paragraphe 1er)

A l'alinéa 3 du nouvel article L. 551-5, paragraphe 1er du Code du travail, la référence à l'article „L. 623-2“ du Code du travail est erronée et devrait être remplacée par l'article „L. 623-1“.

Point 19° (nouvel article L. 551-5, paragraphe 2)

A la fin de la première phrase du nouvel article L. 551-5, paragraphe 2 du Code du travail, il est fait référence au „plafond visé à l'article L. 521-14, paragraphe 1er, *alinéa 5*“ du Code du travail, qui

est relatif au montant de l'indemnité de chômage. La référence à l'alinéa 5 semble toutefois erronée puisque cet alinéa ne traite pas du montant du plafond mais de sa dégressivité au-delà d'une certaine durée. La Chambre de Commerce laisse aux auteurs le soin de corriger ce point étant donné que l'article L. 521-14, paragraphe 1er distingue deux plafonds et que le commentaire d'article n'apporte aucun élément de réponse.

Points 21° et 22° (nouvel article L. 551-7, paragraphe 1er)

A la lecture combinée des points 21° et 22°, il apparaît que le paragraphe 1er de l'article L. 551-7 du Code du travail n'est pas abrogé, dans la mesure où le point 22° introduit un nouveau libellé pour ce même paragraphe. Il conviendrait donc d'indiquer que l'article L. 551-7, paragraphe 1er est modifié (et non abrogé) et de ne pas renuméroter les paragraphes 2 et 3.

Point 27° (nouvel article L. 552-2)

Le paragraphe 5 du nouvel article L. 552-2 du Code du travail relatif au délai de quarante jours endéans lequel la Commission mixte doit rendre ses décisions ne précise pas le point de départ de ce délai. Pour plus de sécurité juridique, la Chambre de Commerce propose de préciser „endéans les quarante jours de sa saisine“.

Point 28° (nouvel article L. 552-3)

Le nouvel article L. 552-3 du Code du travail dispose que les décisions de la Commission mixte sont susceptibles d'un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale. Dans le commentaire d'articles, il est indiqué que cet article a vocation à viser toutes les „décisions positives et négatives“ de la Commission mixte. Par ailleurs, dans l'exposé des motifs du projet de loi, les auteurs mettent en évidence la volonté d'uniformiser les recours. La Chambre de Commerce remarque néanmoins que la Commission mixte est amenée à „prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement“ (article L. 552-2, paragraphe 4) et se demande partant si le terme de „décisions“ figurant dans le nouvel article L. 552-3 du Code du travail englobe ces mesures de réhabilitation ou de reconversion. Dans un souci de sécurité juridique, la Chambre de Commerce estime que ce point devrait être clarifié.

Concernant l'article III du projet de loi (Disposition additionnelle)

La Chambre de Commerce suggère d'ajouter un troisième alinéa, libellé comme suit: „Dans le Code du travail, les termes „Code des assurances sociales“ sont remplacés par les termes „Code de la sécurité sociale““.

Concernant l'article IV du projet de loi (Dispositions transitoires)

L'alinéa 4 de l'article IV du projet de loi devrait être modifié et complété de manière à lire „Si le médecin compétent constate que l'intéressé est toujours incapable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail (...)“ au lieu de „(...) l'intéressé est toujours incapable d'exercer son dernier poste de travail (...)“.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce n'est en mesure d'approuver le projet de loi sous avis que sous réserve de la prise en compte de ses observations.

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6555/03

N° 6555³**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session extraordinaire 2013-2014

PROJET DE LOI**portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale
concernant le dispositif du reclassement interne et externe**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(25.3.2014)

Par dépêche du 11 mars 2013, le Premier Ministre, Ministre d'Etat, a soumis à l'avis du Conseil d'Etat le projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, et par le ministre de la Sécurité sociale. Au texte du projet de loi étaient joints un exposé des motifs, un commentaire des articles et une fiche d'évaluation d'impact.

Les avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, ainsi que de la Chambre des salariés ont été communiqués au Conseil d'Etat le 29 mai 2013, et ceux de la Chambre des métiers et de la Chambre de commerce le 26 septembre 2013.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet sous avis prend sa source dans la loi, entretemps modifiée à deux reprises, du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle qui a mis en place un dispositif nouveau de réinsertion professionnelle interne dans l'entreprise initiale ou externe sur le marché général du travail. Il s'agissait de pallier à l'époque les conséquences d'un arrêt de la Cour de cassation du 28 novembre 1996, qui, par une interprétation restrictive de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, avait fixé les conditions d'attribution de la pension d'invalidité en exigeant une incapacité pour toute occupation sur le marché général de l'emploi. Nombre de travailleurs ne pouvaient, avec leur degré d'incapacité, plus exercer leur dernier emploi, sans pour autant être atteints d'une invalidité pour tout emploi, et se retrouvaient après l'arrêt précité pratiquement sans protection, ni ressources en dehors, le cas échéant, du revenu minimum garanti.

Deux lois modificatives du 21 décembre 2004 et du 1er juillet 2005 ont procédé à une révision de la procédure de reclassement professionnel permettant une prise en charge appropriée des incapacités de travail à longue durée. Il s'agissait d'accélérer la procédure, notamment en cas de constat médical de l'incapacité du salarié, pour exercer son dernier poste de travail. Face à une incapacité de travail, les indemnités pécuniaires de maladie ont été réglées jusqu'à son terme de 52 semaines, avant que le salarié ne décide d'entamer la procédure en reclassement. Désormais, le contrôle médical de la sécurité sociale peut déclencher la procédure de réinsertion professionnelle, s'il estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exercer son dernier poste de travail, en saisissant la Commission mixte. Il faut évidemment l'accord de l'intéressé ainsi qu'une information de l'employeur.

Le nouveau texte prévoit certaines adaptations, dont notamment une nouvelle voie d'accès au système de reclassement par l'intermédiaire des examens médicaux du médecin du travail ce qui aura comme avantage d'accélérer la procédure. Il prévoit par ailleurs une baisse de la taille des entreprises concernées (de 50 à 25 unités) et l'abrogation des quotas limitant l'obligation du reclassement professionnel interne pour les employeurs occupant régulièrement au moins 25 salariés s'ils ont suffi à leur obligation légale en matière d'embauche de travailleurs handicapés.

Le texte prévoit également un statut spécifique du salarié en reclassement professionnel externe. Ce statut est attribué à partir de la décision de reclassement professionnel externe et prend fin dès la récupération des capacités de travail, ou alors, dès l'attribution d'une pension, d'une rente ou d'une indemnité de préretraite. Les droits du salarié sont ainsi maintenus tant que l'incapacité au dernier poste de travail subsiste.

Le système de l'actuelle indemnité d'attente, qui est réglée si le travailleur n'a pas pu être reclassé sur le marché de l'emploi pendant la période légale du paiement de l'indemnité de chômage complet, sera également adapté. Il y aura désormais paiement d'une indemnité professionnelle d'attente, qui correspondra à 80 pour cent de l'ancien revenu mensuel professionnel cotisable au titre de l'assurance pension. Le système est à considérer comme un revenu de remplacement dans le cadre d'un chômage prolongé suite à la perte d'un emploi.

Le Conseil d'Etat approuve la mesure, qui devrait inciter les bénéficiaires à s'adonner plus activement à la recherche d'un emploi correspondant à leur capacité de travail résiduelle.

Le Conseil d'Etat marque son accord avec les corrections favorables apportées à l'ancien système, destinées à garantir les droits du salarié en question, qui, de toute façon, a du mal à être reclassé sur le marché général de l'emploi si l'on prend en considération l'augmentation actuelle du taux du chômage pour les demandeurs d'emploi non atteints d'invalidité.

Le Conseil d'Etat aurait cependant apprécié disposer d'un bilan global actualisé tant au niveau du total des cas soumis à la Commission mixte, que de ceux dirigés vers un reclassement interne ou externe. Se pose par ailleurs la question si le système offre suffisamment de garanties pour les employeurs en quête éventuellement d'un engagement d'un salarié en reclassement externe. Ne devrait-on pas penser, et uniquement dans ces cas, à l'instauration de contrats à durée déterminée, qui augmenteraient les chances d'embauche, tout en laissant à l'employeur une certaine flexibilité afin d'examiner la capacité résiduelle de travail du salarié par rapport aux besoins de l'entreprise. Le statut du salarié reste désormais garanti en vertu de l'introduction du statut spécifique de salarié en reclassement professionnel externe.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Intitulé

Le projet soumis lors de la saisine portait l'intitulé „Projet de loi portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale“. Or, le Conseil d'Etat note le changement de l'intitulé du projet, tel qu'il a déjà été soumis à la Chambre des députés (doc. parl n° 6555), qui s'écrit dès lors comme suit:

„Projet de loi portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe“

Article 1er

Point 1°

Sans observation.

Point 2°

Cet article prévoit comme nouveauté que l'employeur, qui occupe régulièrement au moins vingt-cinq salariés, est tenu de procéder au reclassement professionnel interne au sens de l'article L.551-1 du Code du travail, si le salarié est occupé au moins dix ans par l'entreprise et s'il est déclaré inapte pour son poste de travail par le médecin du travail, étant entendu qu'il s'agit d'un poste à risques. La nouveauté résulte d'une modification de l'article L.326-9, paragraphe 5 du même code qui prévoyait déjà auparavant pareille réaffectation obligatoire si l'employeur occupait régulièrement au moins cinquante salariés. Ce seuil est réduit à vingt-cinq unités, mais le reclassement se fera au sens de l'article L.551-1 précité.

Les procédures du reclassement doivent être suivies et le reclassement est prévu dans le cadre des aides financières légales. La seule question qui pose problème au Conseil d'Etat est l'obligation d'un reclassement interne pour les entreprises à taille quand-même réduite de 25 personnes. Le Conseil

d'Etat se demande si toute entreprise, même dotée d'aides financières, arrive aux fins prévues par le texte, et ce dans l'intérêt bien compris et de l'entreprise et du salarié déclaré inapte. Y a-t-il à chaque fois un poste disponible? Le salarié ne risque-t-il pas la mise à l'écart, même avec toute la bonne volonté présumée? Le Conseil d'Etat aurait apprécié une étude détaillée quant au nombre exact d'entreprises pouvant être visées, leurs structures, et l'analyse des cas qui, par le passé, auraient pu tomber sous l'égide de la législation actuelle.

La procédure à suivre, à part le cas d'ouverture qui est déclenché par le médecin du travail, est celle prévue à l'article L.551-1.

Point 3°

Le texte sous avis remplace l'ancien article L.326-9, paragraphe 6 du Code du travail en éliminant les quotas qui faisaient imputer le salarié reclassé sur le contingent des postes à réserver aux salariés handicapés. Le Conseil d'Etat est à sa demander si c'est le bon choix, dans la mesure où l'ancienne hypothèse laissait davantage de souplesse aux petites entreprises.

L'autre nouveauté prévue par le texte consiste dans la liberté laissée aux entreprises de moins de vingt-cinq personnes de pouvoir profiter de manière volontaire, en cas de besoin, du système de reclassement interne, par analogie à l'article L.551-4 du Code du travail. Le Conseil d'Etat ne s'y oppose pas, mais se demande si ce système n'aurait pas avantage à être pris comme règle générale, au lieu d'être appliqué seulement aux entreprises occupant au moins vingt-cinq salariés.

Point 4°

Au vu de l'ouverture prévue vers un reclassement interne par les articles précédents, il y a lieu d'adapter les voies de recours concernant les constats médicaux notamment, et de les intégrer dans le cadre de l'article L.552-3 du Code du travail. Le Conseil d'Etat n'a pas d'autre observation à formuler.

Points 5° et 6°

Sans observation.

Point 7°

L'article sous avis prévoit d'abord quelques adaptations de texte en raison de l'adoption du statut unique, qui n'ont aucune incidence sur le fond.

Le texte souligne cependant l'importance désormais accordée au certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail lors de l'embauche au (dernier) poste de travail. Le salarié n'est éligible pour un éventuel reclassement que s'il est en possession du certificat d'aptitude en question, qui est par ailleurs transmis à la Commission mixte.

Points 8° à 10°

Sans observation.

Point 11°

Les auteurs font d'abord un redressement textuel en définissant le reclassement par reclassement professionnel, ce qui ne suscite pas d'observation du Conseil d'Etat. En cas de reclassement professionnel, l'aptitude au nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent au moment de la reprise. Le Conseil d'Etat admet également ce point sans observation.

Si, cependant, le médecin du travail compétent constate une éventuelle inaptitude du salarié lors de la reprise du travail, l'employeur est, par application du texte et sans autre explication, à considérer comme refusant d'opérer le reclassement professionnel interne. Une telle conséquence est difficile à admettre, alors que l'employeur au départ était d'accord avec la procédure de reclassement, et ce n'est qu'une raison médicale, non connue de l'employeur, qui a pu conduire à l'échec. Un employeur ne peut pas être considéré d'office comme étant de mauvaise foi. Par ailleurs, il faut prendre conscience du fait qu'on impose pareil reclassement à des entreprises qui ne sont pas forcément de grande taille. De l'avis du Conseil d'Etat, l'employeur devrait pour le moins obtenir une possibilité de réagir en cas de déclaration d'inaptitude et pouvoir adapter au besoin sa position. On pourrait par ailleurs prévoir que l'aptitude au nouveau poste devrait être constatée „préalablement“ par le médecin compétent, vu

que le poste offert par l'employeur est soumis à l'examen du médecin du travail. L'obligation de l'employeur de procéder en pareille hypothèse à un reclassement interne soulève la question des conséquences en cas d'absence réelle de possibilités de réaffectation.

Point 12°

Les auteurs prévoient que la demande de porter la réduction du temps de travail jusqu'à 75 pour cent peut être introduite non seulement par l'employeur, mais également par le salarié devant la Commission mixte. Le demandeur aura l'obligation d'informer l'autre partie de la demande.

Point 13°

Le texte prévoit désormais l'obligation patronale du reclassement professionnel en éliminant les quotas fixés en fonction des taux prévus à l'article L.562-3 du Code du travail. Le Conseil d'Etat réitère ses critiques déjà formulées à l'endroit de l'article 1er, point 2° du projet sous avis, dans la mesure où, en raison de la dimension malgré tout réduite, une entreprise n'a pas de possibilité adéquate de reclassement. Une certaine flexibilité, comme celle existant à ce jour, serait de mise.

Point 14°

Le texte étend la période de la protection du salarié contre le licenciement du jour de la saisine de la Commission mixte à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.

Point 15°

Les auteurs prévoient une simplification du calcul de l'indemnité compensatoire en prenant désormais comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension. Il y aura une harmonisation du calcul de l'indemnité compensatoire, alors que ne seront plus pris comme base l'ancien et le nouveau salaire du salarié.

Point 16°

Les sanctions d'un employeur refusant d'opérer le reclassement professionnel interne sont adaptées au nouveau système de calcul de l'indemnité compensatoire, et le montant de la taxe de compensation se trouve être augmenté. Le Conseil d'Etat renvoie à ses observations formulées sous le point 11° ci-avant.

Le Conseil d'Etat suggère de supprimer la partie de phrase „sans y être autorisé par la Commission mixte“ qui prête à confusion, étant donné qu'on pourrait sous-entendre que l'employeur pourrait, même après que la Commission a décidé un reclassement interne, demander à ladite commission une autorisation de ne pas être obligé à opérer ce reclassement. Une telle deuxième voie n'est cependant pas prévue par le paragraphe 1er de l'article L.551-3 du Code du travail.

D'après l'exposé des motifs (point 7.4.), et le commentaire des articles (Article 1er, point 16°), la taxe de compensation est à considérer comme „sanction patronale“. Dans la mesure où ladite taxe équivaldrait à une sanction, le texte en projet ne renseigne pas sur l'autorité appelée à prononcer la sanction à l'encontre de l'employeur qui refuse d'opérer le reclassement professionnel interne. Le Conseil d'Etat estime que la décision de sanctionner revient en fin de compte au ministre ayant le Travail dans ses attributions. Il y a lieu de compléter le texte en ce sens.

A admettre que la sanction financière prévue par l'article L.551-3, paragraphe 2 du Code du travail constitue une sanction administrative, le Conseil d'Etat rappelle que, suite à l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme „Silvester's Horeca Service c/ Belgique“ du 4 mars 2004, les sanctions administratives considérées comme peines doivent prévoir la possibilité d'un recours en réformation, afin de permettre au juge administratif d'examiner l'opportunité de la décision attaquée et, pour le cas où la sanction émane d'une autorité administrative qui ne remplit pas elle-même les conditions d'indépendance et d'impartialité découlant de l'article de la prédite convention, de moduler la peine.

Au vu de ces considérations, et à défaut de prévoir un recours en réformation au texte sous avis, le Conseil d'Etat se verra dans l'impossibilité d'accorder la dispense du second vote constitutionnel.

Quant aux modalités de recouvrement des montants faisant l'objet de la sanction financière, celles-ci devraient être prévues par le texte en projet.

Le Conseil d'Etat ne peut pas se déclarer d'accord avec la visite domiciliaire telle que prévue à l'endroit de l'article L.551-3, paragraphe 2, alinéa 2 du Code du travail. Plus particulièrement, la deuxième phrase ne pose aucune limite quant aux pouvoirs des „agents dûment mandatés“ qui „peuvent accéder librement aux établissements, locaux et lieux de travail“.

En premier lieu, le Conseil d'Etat donne à considérer qu'aux termes de l'article 97 de la Constitution, l'„organisation et les attributions des forces de l'ordre font l'objet d'une loi“. Même si la notion de „forces de l'ordre“ n'est pas autrement définie, le Conseil d'Etat considère que, d'après la volonté du Constituant, l'article 97 impose que „l'organisation et les attributions de services ayant des pouvoirs de police ne peut se faire qu'en vertu d'une loi“¹. A cet égard, il n'y a dès lors pas lieu de distinguer, ni sur le plan fonctionnel entre pouvoirs de police judiciaire et pouvoirs de police administrative ou encore entre mesures de police juridiques et mesures de police matérielles, ni sur le plan organique entre autorités de police et forces de police. Dans cette logique, il appartient à la loi formelle de désigner avec précision les organes, administrations ou services de l'Etat auxquels des pouvoirs de police sont attribués, ainsi que les carrières auxquelles les fonctionnaires qui les exercent doivent appartenir. Comme le texte sous revue ne répond pas aux exigences de précision requises en vertu de l'article 97 de la Constitution, le Conseil d'Etat est amené à s'y opposer formellement.

En second lieu, le Conseil d'Etat rappelle que le domicile, auquel est assimilé le bureau ou le cabinet d'un membre d'une profession libérale ainsi que le siège, l'agence ou les locaux professionnels d'une société, bénéficie de la protection des articles 15 de la Constitution et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qui posent le principe de l'inviolabilité du domicile, sauf les cas prévus par la loi et dans les conditions qu'elle prescrit.

En se fondant sur l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, qui consacre le droit au respect du domicile, la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme considère dans ce contexte qu'il revient au législateur de prévoir soit l'établissement d'un mandat préalable par le juge judiciaire, auquel il incombe alors de vérifier si les mesures envisagées ne sont pas arbitraires ou disproportionnées, soit des restrictions et des conditions dans lesquelles des visites domiciliaires et des saisies peuvent avoir lieu, en veillant à ce que l'ingérence dans les droits des personnes soit étroitement proportionnée au but légitime recherché².

Dans le cas de la disposition sous revue, le Conseil d'Etat se demande si le critère de la proportionnalité est respecté, alors que l'accès aux établissements, locaux et lieux de travail n'est pas indispensable, pour constater le refus de l'employeur d'opérer le reclassement professionnel interne.

A défaut de plus amples renseignements quant aux raisons de la nécessité d'un tel accès, le Conseil d'Etat ne pourra pas accorder la dispense du second vote constitutionnel au libellé actuel de l'article L.551-3, paragraphe 2 en projet.

Points 17° et 18°

Sans observation.

Point 19°

L'indemnité d'attente correspond actuellement à la pension d'invalidité à laquelle le salarié aurait droit. Désormais, on la détache de toute logique de pension, et elle sera considérée comme un revenu de remplacement payé en continuation de l'indemnité du chômage. Le texte sous avis prévoit le détail du calcul de l'indemnité professionnelle d'attente, qui sera désormais pour moitié à charge de l'organisme d'assurance pension et pour moitié à charge du Fonds pour l'Emploi, ceci pour répondre à l'objectif de la prestation.

Le Conseil d'Etat comprend le souci du législateur de voir détacher l'indemnité professionnelle d'attente de toute logique de pension, mais il a du mal à percevoir l'utilité d'une adaptation de ladite indemnité selon les modalités prévues pour l'ajustement des pensions. Etant donné que l'indemnité professionnelle d'attente est calculée en fonction du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension et qu'elle n'est payée que pour une durée *a priori* limitée, le Conseil d'Etat se demande

1 „Par ailleurs, la notion „forces de l'ordre“ recouvre tous les organes habilités à exercer des pouvoirs de police. La rédaction proposée pour l'article 97 implique donc que toute attribution de pouvoirs de police à un service déterminé ne pourra se faire que par la loi.“ (Projet de révision de l'article 97 de la Constitution – doc. parl. n° 3236, exposé des motifs).

2 Arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme, „Saint-Paul Luxembourg S.A. c. Luxembourg“ du 18 avril 2013, et „Buck c. Allemagne“ du 28 avril 2005.

s'il n'est pas suffisant de prévoir qu'elle soit soumise aux adaptations prévues en matière d'indemnités de chômage, à savoir l'adaptation en fonction de l'échelle mobile applicable aux salaires.

Point 20°

Les auteurs prévoient la création d'un véritable statut de personne en reclassement, afin de garantir au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe le maintien des droits conférés par la Commission mixte, tant qu'il n'aura pas récupéré les capacités de travail dont il jouissait avant la décision de reclassement. Ce statut sera maintenu même si le salarié en question accepte un nouvel emploi, et surtout s'il perd l'emploi en question. Le statut se perd si le salarié récupère ses capacités de travail lui permettant de s'adonner à un poste similaire à celui qu'il occupait avant la procédure de reclassement.

Le texte prévoit par ailleurs des attributions pour le médecin du travail compétent qui procède à des réévaluations périodiques en vue d'une adaptation éventuelle des conditions de travail.

Points 21° et 22°

Quant à la forme, le Conseil d'Etat note que le point 21° est superfétatoire et à supprimer, alors que le paragraphe 1er de l'article L.551-7 du Code du travail n'est pas abrogé, mais remplacé par le libellé figurant au point 22° du projet de loi sous avis. Le paragraphe 2 dudit article L.551-7 est abrogé, alors que cette disposition est intégrée dans le nouveau libellé du paragraphe 1er. Le point 22° du projet de loi devient le point 21° et prend la teneur suivante:

„21° L'article L.551-7, paragraphe 1er prend la teneur suivante: (...)“

Le nouveau point 22° du projet de loi prend la teneur suivante:

„22° Le paragraphe 2 de l'article L.551-7 est abrogé.“

Le paragraphe 3 est maintenu, et n'est pas à renuméroter en paragraphe 2, ceci pour des raisons légistiques, afin d'éviter des problèmes ultérieurs de renvois à la disposition en question.

Quant au fond, il échet de constater que les auteurs prévoient désormais de modifier la disposition qui renvoie aux mesures prévues relatives aux travailleurs handicapés guidés vers le marché du travail. En raison de l'abandon de l'idée d'une assimilation avec les travailleurs handicapés, les auteurs prévoient la possibilité d'une participation au salaire du salarié reclassé à charge du Fonds pour l'Emploi, et ce par décision du Directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. Cependant, le terme „peut“ figurant dans le texte proposé confère au Directeur un pouvoir discrétionnaire qui n'est pas circonscrit, sauf l'obligation de motiver sa décision. Afin de mieux encadrer le caractère discrétionnaire de la disposition sous examen et d'éviter ainsi des recours en justice, le Conseil d'Etat demande que le texte sous revue soit assorti d'un minimum de critères.

En ce qui concerne les critères selon lesquels la participation au salaire est fixée, le Conseil d'Etat demande, sous peine d'opposition formelle, la suppression du mot „notamment“. Dans le contexte sous avis, l'emploi de ce mot est en effet contraire à la sécurité juridique, alors qu'il confère à l'énumération qu'il introduit un caractère non limitatif, de nature à engendrer une incertitude quant aux normes applicables.

Point 23°

Sans observation.

Point 24°

La mesure préconisée, destinée à procurer un emploi adapté à leur situation aux personnes en reclassement professionnel externe, est nouvelle, et ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat.

Points 25° et 26°

Sans observation.

Point 27°

Le paragraphe 1er de l'article L.552-2 du Code du travail n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'Etat.

Par le paragraphe 2 de l'article L.552-2 du Code du travail, les auteurs modifient la prise de décision de la Commission mixte; le dossier doit lui être retourné dans les trois semaines par le médecin du travail compétent.

Endéans quarante jours, la décision de la Commission mixte doit être prise sur base d'un avis du médecin du travail ou, le cas échéant, du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la Santé si la Commission mixte l'a demandé. Suivant l'avis médical, le salarié sera soumis à un reclassement professionnel soit interne soit externe. Une fois la décision devenue définitive, elle s'imposera en matière de sécurité sociale et mettra fin au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident. Si le salarié ne se présente pas auprès du médecin du travail compétent, il se verra refuser tout reclassement professionnel. La sanction est légalement prévue, de sorte qu'elle est en dehors de tout champ de discussion.

Les paragraphes 3, 4 et 5 de l'article L.552-2 du Code du travail n'appellent pas d'observation de la part du Conseil d'Etat.

Point 28°

Cet article prévoit que les décisions prises par la Commission mixte sont susceptibles d'un recours devant le Conseil arbitral. Le Conseil d'Etat demande de supprimer les termes „par analogie“ qui sont sans apport normatif supplémentaire.

Point 29°

Un recours récursoire pour le Fonds pour l'Emploi est prévu en cas de dommage occasionné au salarié par un tiers. Le texte devrait prévoir une mise en intervention du Fonds pour l'Emploi en cas de procédure judiciaire, à défaut de quoi le recours pourrait s'avérer illusoire.

Point 30°

Sans observation.

Article II

Points 1° et 2°

Sans observation.

Point 3°

Cette disposition précise les compétences du médecin du travail dans le domaine de l'appréciation pour inaptitude d'exercer un poste de travail. Le contrôle médical n'a comme compétence que d'apprécier si l'incapacité en question est la suite d'un accident du travail. L'ancien texte prêtait à confusion.

La formulation de l'alinéa 2 de l'article 105 du Code de la sécurité sociale prête à confusion, alors qu'il dispose que la décision de reclassement s'impose à l'Association d'assurance accident „sans que les conditions prévues par le Code du travail pour un tel reclassement doivent être remplies dans le chef de l'assuré“.

Le commentaire de l'article n'apporte guère plus de précisions quant à la portée de la modification envisagée. Est-ce que les auteurs visent une situation particulière où les dispositions du Code du travail relatives au reclassement entrent en conflit avec celles du Code de la sécurité sociale, tant quant au mode de détermination que de l'autorité appelée à se prononcer sur l'inaptitude du salarié/assuré à occuper son dernier poste de travail?

Dans l'affirmative, il y aurait lieu de distinguer entre deux hypothèses: celle du salarié en mesure de reclassement qui demande une rente partielle, et celle de l'assuré qui, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, demande une rente partielle en même temps qu'une mesure de reclassement.

Dans le premier cas, une décision de reclassement, prise par la Commission mixte, aura nécessairement respecté les conditions prévues par le Code du travail, rendant l'ajout „sans que (...)“ superfluo. Le Conseil d'Etat s'interroge sur la portée exacte de cet ajout et demande dès lors de supprimer ce bout de phrase.

Dans la deuxième hypothèse, où deux procédures sont suivies parallèlement (rente partielle et reclassement), et où une même décision (inaptitude au dernier poste) est prise par deux autorités dif-

férentes (Commission mixte, voire médecin du travail ou Contrôle médical de la sécurité sociale), les auteurs du projet semblent vouloir soumettre le salarié/assuré à une seule procédure. C'est du moins la lecture que le Conseil d'Etat fait de la dernière phrase du commentaire de l'article³.

Si telle est la volonté des auteurs du projet de loi, il y aura lieu de compléter le dernier alinéa de la disposition sous revue par l'indication que seule la Commission mixte a compétence pour déterminer l'inaptitude du salarié dans l'hypothèse où celui-ci demande également le reclassement professionnel.

Dans le deuxième cas, les auteurs n'entendent pas soumettre l'assuré aux conditions de stage prévues par le Code du travail pour bénéficier des mesures de reclassement. Il y aura dès lors lieu de compléter les articles L.551-1 et suivants du Code du travail par une disposition prévoyant que les conditions du reclassement ne sont pas applicables dans le cadre de l'article 105 du Code de la sécurité sociale.

Point 4°

Sans observation.

Point 5°

Les auteurs précisent à l'instar du point 3° que la décision de reclassement professionnel externe prise par la Commission mixte s'impose tant à l'Association d'Assurance accident qu'au contrôle médical de la sécurité sociale en ce qui concerne l'inaptitude au dernier poste de travail. Le contrôle médical ne fait qu'apprécier le lien de causalité avec un accident du travail.

Le texte prévoit par ailleurs une harmonisation entre les conditions d'octroi de la rente professionnelle d'attente et de la rente partielle, dans la mesure où l'assuré ne peut bénéficier de la rente professionnelle d'attente que s'il justifie, au moment de la consolidation, d'un taux d'incapacité permanente de 10 pour cent au moins.

Points 6° à 14°

Sans observation.

Article III

Le Conseil d'Etat attire l'attention des auteurs sur le fait que l'adaptation terminologique devra, le cas échéant, s'opérer également dans les textes réglementaires.

Article IV

Sans observation.

Article V

Il y a lieu d'adapter la date de la loi budgétaire. Le Conseil d'Etat marque dès à présent son accord à une telle modification, si le présent texte est adopté par la Chambre des députés après le 30 avril 2014, date à laquelle la loi sur les crédits provisoires⁴ cessera de sortir ses effets et où la nouvelle loi budgétaire pour 2014 entrera en vigueur.

3 „En effet, s'agissant d'indemniser les séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, on ne saurait imposer à l'assuré des conditions supplémentaires à celles prévues par l'article 105 du Code de la sécurité sociale.“

4 Loi du 20 décembre 2013

a) ayant pour objet:

1. d'autoriser le Gouvernement à effectuer, au cours des mois de janvier à avril 2014, les dépenses figurant aux tableaux annexés à la présente loi;
2. d'autoriser le Gouvernement à recouvrer les impôts directs et indirects existant au 31 décembre 2013 d'après les lois et tarifs qui en règlent l'assiette et la perception;
3. de proroger certaines dispositions de la loi du 21 décembre 2012 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2013;

b) portant modification de:

1. la loi modifiée du 17 décembre 2010 fixant les droits d'accise et les taxes assimilées sur les produits énergétiques, l'électricité, les produits de tabacs manufacturés, l'alcool et les boissons alcooliques;
2. la loi modifiée du 15 juillet 2008 relative au développement économique régional;
3. la loi modifiée du 5 juin 2009 relative à la promotion de la recherche, du développement et de l'innovation;
4. la loi modifiée du 18 février 2010 relative à un régime d'aides à la protection de l'environnement et à l'utilisation rationnelle des ressources naturelles.

Article VI

Il y aura lieu d'adopter l'entrée en vigueur à une date réaliste en fonction des disponibilités de la Chambre des Députés.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 25 mars 2014.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Pour le Président,
La Vice-Présidente,
Viviane ECKER

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6555/04

N° 6555⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session extraordinaire 2013-2014

PROJET DE LOI

**portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale
concernant le dispositif du reclassement interne et externe**

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
<i>Amendements adoptés par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale</i>	
1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat (10.7.2014).....	1
2) Texte coordonné.....	13

*

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(10.7.2014)

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 19 (2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous soumettre des amendements au projet de loi mentionné sous rubrique, que la Commission du Travail, de l'Emploi et d'Economie sociale et solidaire a adoptés dans sa réunion du 9 juillet 2014. A toutes fins utiles, je joins également un nouveau texte coordonné du projet de loi. Les amendements parlementaires y sont imprimés en caractères gras.

Les amendements 1 à 31 se rapportent à l'article 1er du projet de loi regroupant les modifications apportées par le projet de loi au Code du travail.

Amendement 1 (Article I, points 2, 3, 14)

A l'article L. 326-9, paragraphe 5, 1er alinéa, le terme „régulièrement“ est remplacé par l'expression „au jour de la saisine de la Commission mixte“.

Le même amendement s'impose à l'endroit des points 3 (paragraphe 6 de l'article L. 326-9) et 14 (paragraphe 1er de l'article L. 551-2) du projet de loi.

Commentaire

La présente modification a pour objet d'apporter une précision au texte afin d'éviter des contentieux portant sur l'interprétation à donner au terme „régulièrement“ et quant au moment de l'appréciation de la taille de l'entreprise.

Amendement 2 (Article I, points 2 et 3)

Au 4e alinéa du paragraphe 5 de l'article L. 326-9, 2e phrase, l'expression „Celle-ci se prononce sur un éventuel reclassement“ est remplacée par „Celle-ci décide ou refuse le reclassement“.

Le même amendement s'impose au point 3 du projet de loi [Art. L. 326-9, (6)] et le bout de phrase „en vue d'un éventuel reclassement professionnel interne à décider par la Commission mixte en vertu de l'article L. 551-1“ est supprimé à cet endroit.

Commentaire

Cette modification a pour objet de préciser la portée de la décision à prendre par la Commission mixte. En effet, la Commission mixte ne pourra décider que le reclassement interne ou le refuser dans les cas où les conditions pour un reclassement interne ne sont pas remplies.

Amendement 3 (point 5, article L. 327-1)

Le point 5 prend la teneur suivante:

„5° a) L'article L. 327-1, alinéa 2 est abrogé.

Les alinéas 3 à 9 actuels deviennent les alinéas 2 à 8 nouveaux.

b) Aux alinéas 3, 4, 5, 7 et 8 de l'article L. 327-1, les termes „des assurances sociales“ sont remplacés par les termes „de la sécurité sociale“.

c) A l'alinéa 5 de l'article L. 327-1, la référence aux articles 293 et suivants du Code de la sécurité sociale est remplacée par la référence aux articles 454 et suivants.

d) A l'alinéa 8 de l'article L. 327-1, la référence à l'alinéa 5 de l'article 294 du Code de la sécurité sociale est remplacée par la référence à l'alinéa 4 de l'article 455.“

Commentaire

La présente modification constitue une adaptation de terminologie et remplace les anciens termes „Code des assurances sociales, Conseil arbitral des assurances sociales et Conseil supérieur des assurances sociales“ par „Code de la sécurité sociale, Conseil arbitral de la sécurité sociale et Conseil supérieur de la sécurité sociale“. Par ailleurs, des renvois au Code de la sécurité sociale ont été adaptés.

Amendement 4 (point 6, article L. 512-4)

Le point 6 est subdivisé en deux tirets. Le premier tiret se lit comme suit:

„– La phrase introductive de l'article L. 512-4 prend la teneur suivante:

„Lorsque le seuil 1 est atteint, aucune autorisation d'établissement au sens de **la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales** ne peut plus être délivrée.“ “

Commentaire

La loi du 28 décembre 1988 ayant été abrogée, il est fait référence à l'intitulé abrégé de la nouvelle loi.

Amendement 5 (point 6, article L. 512-4)

Le deuxième tiret du point 6 est libellé comme suit:

„– L'article L. 512-4, alinéa 1, point 2, prend la teneur suivante:

„2. aux salariés en activité, aux retraités et aux bénéficiaires d'une indemnité d'attente, **d'une indemnité professionnelle d'attente ou d'une indemnité de préretraite dont** respectivement le salaire, la pension, l'indemnité d'attente, **l'indemnité professionnelle d'attente ou l'indemnité de préretraite** dépassent le salaire social minimum.“ “

Commentaire

Comme les anciens reclassés continuent à bénéficier de l'indemnité d'attente, il y a lieu de maintenir cette exclusion tout en ajoutant la nouvelle prestation, à savoir l'indemnité professionnelle d'attente. Le libellé de l'article est adapté en ce sens.

Par ailleurs, il a été profité de l'occasion pour reformuler le texte de manière uniforme en ce qui concerne les indemnités visées. Ainsi, les termes de „en cas de préretraite“ ont été remplacés par les bénéficiaires „d'une indemnité de préretraite“.

Amendement 6 (point 7, article L. 551-1)

Au point 7 de l'article I, l'article L. 551-1, paragraphe 1er, alinéa 1 prend la teneur suivante:

„(1) Le salarié qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, mais qui **par suite de maladie ou d'infirmité** présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail, peut bénéficier, dans les conditions prévues au présent Titre, d'un reclassement professionnel interne ou d'un reclassement professionnel externe, ainsi que du statut de personne en reclassement professionnel.

Commentaire

Cette précision s'inscrit dans la logique du reclassement de personnes à capacité de travail réduite pour des raisons médicales et évite que la Commission mixte soit submergée de demandes de reclassement de personnes pour la seule raison qu'elles ne correspondent pas au profil recherché par l'employeur.

Par ailleurs, il est profité de l'occasion de corriger ici comme à d'autres endroits une erreur grammaticale.

Amendement 7 (point 8, article L. 551-1)

Au point 8 de l'article I du projet de loi, l'article L. 551-1, paragraphe 2, point 1 prend la teneur suivante:

„1. Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité **résultant auquel cette dernière a été accordée immédiatement à la suite de l'exercice** d'une activité salariée et auquel **la pension d'invalidité** a été retirée en vertu de l'article 193 du Code de la sécurité sociale au motif qu'il ne remplit plus les conditions prévues à l'article 187 du même Code, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail;“

Commentaire

Cet amendement est nécessaire pour éviter que le reclassement externe s'applique à des personnes auxquelles la pension d'invalidité a été accordée alors qu'elles n'étaient pas liées par un contrat de travail immédiatement avant l'octroi de cette pension, notamment les assurés volontaires et les chômeurs. En effet, il ne s'agit pas de personnes qui présentent une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à leur dernier poste de travail.

Amendement 8 (point 9, article L. 551-1)

Au point 9 de l'article I du projet de loi, l'article L. 551-1, paragraphe 2, point 2 prend la teneur suivante:

„2. le bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accident du chef d'une activité assurée obligatoirement en vertu des articles 1er, alinéa 1, point 1, et 85, alinéa 1, point 1 du Code de la sécurité sociale dont le contrat de travail a été résilié après la vingt-sixième semaine d'incapacité de travail **pour un motif autre que celui prévu à l'article L. 124-10** ou dont le contrat de travail a pris fin pour une autre cause indépendante de la volonté de l'assuré et qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 **du Code de la sécurité sociale**, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail.“

Commentaire

Cet amendement apporte une précision nécessaire pour éviter le reclassement de personnes qui ont été licenciées pour faute grave après la 26ème semaine de maladie. Par ailleurs, il est procédé à une adaptation du terme Code de la sécurité sociale.

Amendement 9 (point 10, article L. 551-1)

A l'article I, point 10 du projet de loi, à l'article L. 551-1, paragraphe 2, il y a lieu d'écrire in fine du nouveau point 3:

„... les tâches correspondantes à son dernier poste de travail.“

Commentaire

Il y a lieu de corriger une erreur grammaticale.

Amendement 10 (point 11, article L. 551-1)

A l'article I, point 11 du projet de loi, l'article L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 1 est remplacé par les deux alinéas suivants:

„(3) Le reclassement professionnel interne consiste, en ce qui concerne le secteur privé, dans un reclassement professionnel au sein de l'entreprise et, en ce qui concerne le secteur public, dans un reclassement professionnel au sein de l'administration ou du service public d'origine de l'agent, éventuellement à un autre poste ou sous un autre régime de travail adaptés à ses capacités résiduelles. L'aptitude à ce nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent. **au moment de la reprise du travail, faute de quoi l'employeur est à considérer comme refusant d'opérer le reclassement professionnel interne au sens de l'article L. 551-3, paragraphe 2. Ce constat d'aptitude au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent est à considérer comme preuve que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement au sens de l'article L. 551-3, paragraphe 2.**

Sur avis du médecin du travail compétent le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail qui ne peut être supérieure à la moitié du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel.“

Les actuels alinéas 2 à 4 de l'article L. 551-1, paragraphe 3 deviennent les nouveaux alinéas 3 à 5.

Commentaire

Le texte est amendé pour tenir compte des observations du Conseil d'Etat et il est agencé en 2 alinéas.

Amendement 11 (point 12, article L. 551-1 paragraphe 3 alinéa 3)

A l'article I du projet de loi, est inséré un point 12 nouveau libellé comme suit:

„12° A l'article L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 3 nouveau les termes „l'article L. 623-1“ sont remplacés par les termes „l'article L. 623-2“.“

Commentaire

Il s'agit de l'adaptation d'un renvoi. La numérotation des points subséquents de l'article I est post-posée d'une unité.

Amendement 12 (point 14, article L. 551-2)

A l'article I, point 14 du projet de loi, l'article L. 551-2, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

„(1) L'employeur qui **occupe au jour de la saisine de la Commission mixte** régulièrement au moins vingt-cinq salariés a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L. 551-1. Il appartient à l'employeur de fournir la preuve ~~du respect de son obligation~~ **qu'il occupe moins de vingt-cinq salariés**. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément.“

Commentaire

La présente modification a pour objet d'adapter la terminologie afin de préciser qu'il ne s'agit pas d'une obligation pour l'employeur d'occuper vingt-cinq salariés, mais d'une disposition régissant la preuve des conditions d'ouverture du reclassement interne.

Amendement 13

A l'article I, le point 17 du projet de loi est subdivisé en deux tirets. Le premier tiret se lit comme suit:

– Le paragraphe 2 de l'article L. 551-3 prend la teneur suivante:

„(2) L'employeur qui, ~~sans y être autorisé par la Commission mixte~~, refuse d'opérer le reclassement professionnel interne **décidé par la Commission mixte**, est tenu de verser une taxe de compensation équivalant au ~~montant revenu mensuel moyen de l'ancien revenu~~ **montant revenu mensuel moyen de l'ancien revenu** cotisable au titre de l'assurance pension **réalisé au cours des douze mois de calendrier** précédant la décision de reclassement professionnel interne, pendant une durée maximale de vingt-quatre mois au Fonds pour l'emploi. Le paiement de la taxe ne décharge pas l'employeur de ses obligations prévues par le Titre II du Livre Ier, relatif au contrat de travail.

Le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne est constaté par la Commission mixte sur rapport d'un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, délégué à cet effet par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en application de l'article L.623-2. **Dans l'exercice de cette mission les agents dûment mandatés peuvent accéder librement aux établissements, locaux ou lieux de travail.**

Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.

Commentaire

A l'alinéa 1er, le texte amendé tient compte des observations du Conseil d'Etat. Par ailleurs, il est proposé d'aligner le mode de calcul de la taxe de compensation à celui de l'indemnité compensatoire (voir article L. 551-2, paragraphe (3), alinéa 5).

A l'alinéa 2 est redressée une erreur matérielle et il est tenu compte de l'opposition formelle du Conseil d'Etat. Il est aussi procédé à une adaptation de renvoi à l'article L. 623-2.

Amendement 14

A l'article I, point 17 du projet de loi, le deuxième tiret est libellé comme suit:

- Un paragraphe 3 nouveau libellé comme suit est inséré à l'article L. 551-3:

„(3) Après avoir constaté le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, la Commission mixte arrête le montant et décide la durée du paiement de la taxe de compensation.

La notification de l'injonction de payer une taxe de compensation émise par la Commission mixte s'effectue moyennant lettre recommandée.

En cas de désaccord, l'employeur doit former opposition par écrit motivé endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'injonction de payer la taxe de compensation moyennant notification, par lettre recommandée à la Commission mixte.

En cas d'opposition, la Commission mixte prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur, une nouvelle décision motivée, à caractère contradictoire, qui est à son tour notifiée tel que disposé à l'alinéa 2 du présent paragraphe.

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, la taxe devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. L'Administration de l'enregistrement est chargée de l'encaissement de la taxe de compensation.

En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, elle fera l'objet d'un recouvrement forcé par exploit d'un agent de l'Administration de l'enregistrement.

Commentaire

Le paragraphe 3 nouveau est inséré afin de tenir compte des observations du Conseil d'Etat.

Ce paragraphe introduit une procédure pour le paiement de la taxe de compensation en cas de refus par l'employeur d'un reclassement interne décidé par la Commission mixte.

Cette procédure est inspirée de celle de l'article L. 614-13 en matière d'amende administrative infligée à l'employeur par le directeur ou des membres de l'inspection de l'Inspection du travail et des mines.

La commission propose cependant de remplacer „le ministre“ par la „Commission mixte“ pour éviter que deux ordres de juridiction soient compétents pour trancher les litiges. Par ailleurs, la solution retenue permet de solutionner le problème soulevé par le Conseil d'Etat au sujet du recours en réformation alors que les juridictions sociales sont habilitées à réformer une décision prise par la Commission mixte.

Amendement 15

Le point 18 de l'article I du projet de loi est rédigé comme suit:

- 18° A l'article L. 551-3 est inséré un nouveau paragraphe 4 qui prend la teneur suivante:

„(4) En cas de refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, dûment constaté par la Commission mixte, le salarié peut demander à la Commission mixte une décision de reclassement professionnel externe.“

Commentaire

L'ancien article L. 551-3, paragraphe 2, alinéa 4 du projet de loi devient un paragraphe (4) à part.

Amendement 16 (point 19, article L. 552-1)

Au point 19 de l'article I du projet de loi, le premier alinéa du paragraphe 1 de l'article L. 551-5 prend la teneur amendée suivante:

„(1) Lorsque la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1 estime qu'un reclassement professionnel interne est impossible, elle décide le reclassement professionnel externe et le salarié ayant le statut de personne en reclassement professionnel est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi à partir du jour suivant la notification de la décision, conformément aux dispositions du Titre II du présent Livre.“ **en vue d'un reclassement professionnel externe.**

Commentaire

Il s'agit du redressement d'une erreur matérielle.

Amendement 17 (point 20, article L. 551-5)

Au point 20 de l'article I du projet de loi, l'alinéa 2 du paragraphe 2 de l'article L. 551-5 est supprimé.

Commentaire

Cet amendement a pour objet de tenir compte des observations formulées par le Conseil d'Etat. Par conséquent, l'alinéa 2 du paragraphe 2 de l'article L. 551-5 tel qu'il figure au texte gouvernemental concernant la revalorisation de l'indemnité professionnelle d'attente est supprimé. Le paragraphe 2 se lit donc comme suit:

„(2) Si, au terme de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage, y compris la durée de prolongation, le salarié sous statut de personne en reclassement professionnel pouvant se prévaloir d'une aptitude d'au moins dix ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins dix ans, n'a pu être reclassé sur le marché du travail, il bénéficie, sur décision de la Commission mixte d'une indemnité professionnelle d'attente dont le montant correspond à quatre-vingt pour cent du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel, ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, sans que ce montant ne puisse dépasser le plafond visé à l'article L. 521-14, paragraphe 1er, alinéa 5. L'indemnité professionnelle d'attente est adaptée aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 1er de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

~~L'indemnité professionnelle d'attente est revalorisée au niveau de vie en la divisant par le facteur de revalorisation visé à l'article 220 du Code de la sécurité sociale de l'avant-dernière année précédant la décision de reclassement et en la multipliant ensuite par le facteur de revalorisation de la quatrième année précédant le début de l'indemnité professionnelle d'attente. Cette indemnité ainsi revalorisée est ensuite réajustée en la multipliant par le produit des facteurs de réajustement par année de calendrier suivant le début de l'indemnité professionnelle d'attente, mais au plus tôt à partir de l'année 2014, tels que définis à l'article 225bis, alinéas 2 et 3 du Code de la sécurité sociale.~~

Les périodes d'activité professionnelle effectuées sous le statut de personne en reclassement professionnel sont mises en compte au titre de la durée minimale d'aptitude au dernier poste de travail, requise en vertu de l'alinéa 1 qui précède.

Le paiement de l'indemnité professionnelle d'attente prend fin au moment de l'ouverture du droit, au Luxembourg ou à l'étranger, à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée et à la pension de vieillesse.

L'indemnité professionnelle d'attente est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.“

Amendement 18 (point 20, article L. 551-5)

Au point 20 de l'article I du projet de loi, les paragraphes 3 à 7 de l'article L. 551-5 prennent la teneur suivante:

„(3) Pendant la durée du bénéfice de l'indemnité professionnelle d'attente, le bénéficiaire doit rester inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et être disponible pour le marché du travail.

Le bénéficiaire de l'indemnité professionnelle d'attente est tenu de se présenter aux services de „l'Agence pour le développement de l'emploi“ aux jours et heures qui lui sont indiqués.

Le bénéficiaire de l'indemnité professionnelle d'attente qui, sans excuse valable, ne se conforme pas à cette prescription, perd le droit à l'indemnité professionnelle d'attente pour sept jours de calendrier, en cas de récidive pour trente jours de calendrier.

La non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne l'arrêt définitif de l'indemnité professionnelle d'attente à partir du premier jour de non-présentation et la clôture du dossier du bénéficiaire.

La perte temporaire ou définitive de l'indemnité professionnelle d'attente est décidée par la Commission mixte.“

„(4) L'octroi de l'indemnité professionnelle d'attente est subordonné à la condition que l'intéressé renonce au Luxembourg ou à l'étranger à toute activité professionnelle autre qu'insignifiante au titre de l'article 184, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale.“

„(5) L'indemnité professionnelle d'attente est retirée sur décision de la Commission mixte, si les conditions ayant motivé son octroi ne sont plus remplies ou si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel. La décision qui retire l'indemnité professionnelle d'attente est applicable dès le premier jour du mois suivant immédiatement celui au cours duquel elle a été notifiée.“

„(6) L'indemnité professionnelle d'attente est suspendue si le salarié touche la rente d'attente prévue à l'article 111 paragraphe (2) du Code de la sécurité sociale.“

„(7) L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge de l'organisme d'assurance pension **compétent** et pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi. Elle est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi et **avancée par le Fonds pour l'emploi.**“

Commentaire

Le paragraphe 3 nouveau transpose, sauf adaptation de terminologie, les obligations et sanctions prévues à l'article L. 521-9 paragraphes (1) à (3) pour les chômeurs indemnisés aux bénéficiaires de l'indemnité professionnelle d'attente. Les paragraphes 4, 5 et 7 reprennent respectivement les alinéas 7, 8 et 9 du paragraphe 2 du texte gouvernemental initial, le paragraphe 3 actuel devenant le paragraphe 6. La formulation du paragraphe 7 est précisée afin de clarifier les modalités de paiement de l'indemnité professionnelle d'attente.

Par ailleurs, l'alinéa 4 du paragraphe (3) prévoit désormais la clôture définitive du dossier si le bénéficiaire de l'indemnité professionnelle d'attente ne se présente pas à trois rendez-vous consécutifs.

Amendement 19 (point 21, article L. 551-6)

Au point 21 de l'article I du projet de loi, le premier alinéa du paragraphe 2 de l'article L. 551-6 prend la teneur amendée suivante:

„Le salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi ~~pour une raison indépendante de sa volonté en raison de la cessation de l'activité de l'employeur ou suite à un licenciement collectif~~, est en droit de saisir la Commission mixte endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail en vue d'un reclassement professionnel externe.“

Commentaire

Cet amendement a pour objet de préciser que seules les personnes en reclassement professionnel interne, victimes d'une cessation de l'activité de l'employeur ou d'un licenciement collectif, sont en droit de saisir la Commission mixte pour obtenir un reclassement externe.

En effet, si le texte reste à l'état actuel, les employeurs pourraient être tentés de procéder à des licenciements avec préavis à la fin de la période de protection du salarié en reclassement professionnel interne (un an) en vue de les faire bénéficier d'un reclassement professionnel externe et du filet de sécurité du présent projet.

Amendement 20

Au point 21 de l'article I du projet de loi, le premier alinéa du paragraphe 4 de l'article L. 551-6 est amendé comme suit:

„Le médecin du travail compétent procède, soit en fonction de la périodicité arrêtée dans l'avis visé à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéa 4, **soit sur demande du président de la Commission mixte** à une réévaluation médicale de la personne ~~du salarié~~ en reclassement professionnel. **Il en informe la Commission mixte par avis motivé.**“

Commentaire

L'amendement remplace le terme „salarié“ par „personne“ en reclassement professionnel alors qu'il ne doit pas nécessairement s'agir d'un salarié qui est soumis à une réévaluation médicale car au moment de cette dernière l'intéressé peut par exemple se trouver au chômage.

S'agissant de la réévaluation médicale, la nouvelle disposition permet au président de la Commission mixte de demander une réévaluation des personnes en reclassement professionnel à la date de la mise en vigueur de la présente loi. La faculté donnée au président de la Commission mixte de solliciter la réévaluation médicale permet d'accélérer la procédure et évite de surcharger l'ordre du jour de la Commission mixte.

Amendement 21 (article L. 551-6)

Au point 21 de l'article I du projet de loi, au quatrième alinéa du paragraphe 4 de l'article L. 551-6, le bout de phrase „les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire“ est remplacé par l'expression „les capacités de travail nécessaires pour exécuter des tâches similaires à celles correspondant“.

Commentaire

Cette nouvelle formulation garde le parallélisme avec la terminologie utilisée à l'article L. 551-1 (1).

Amendement 22 (article L. 551-6)

Au point 21 de l'article I du projet de loi, l'alinéa final du paragraphe 4 de l'article L. 551-6 prend la teneur amendée suivante:

„Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue ci-dessus, se voit retirer **les prestations en espèces y liées et, le cas échéant,** le statut prévu au paragraphe 1er ~~et les prestations en espèces y liées~~, par décision de la Commission mixte saisie par le médecin du travail compétent. Cette décision prend effet à la date de sa notification.“

Commentaire

Cet amendement a pour objet de clarifier la portée du texte.

Amendement 23

A l'article I du projet de loi, le point 21 du texte gouvernemental initial est supprimé. De ce fait, la numérotation du point 22 de l'article I correspond de nouveau à celle du projet initial.

Le point 22 est libellé comme suit:

22° L'article L. 551-7, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

„(1) Une participation au salaire du salarié **reclassé en reclassement professionnel interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe** à charge du Fonds pour l'emploi peut être allouée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi aux employeurs du secteur privé et du secteur communal, ainsi qu'aux établissements publics. Cette participation au salaire est fixée **notamment** en fonction de la perte de rendement du salarié due à la diminution de sa capacité de travail et, **de l'effort de maintien à l'emploi entrepris par l'employeur en**

faveur des salariés reclassés, de la nature et la durée du travail à prester ainsi que des conclusions découlant d'une étude du poste de travail à occuper par le salarié reclassé et d'un bilan des déficits et des capacités résiduelles de ce dernier à établir par le médecin du travail compétent. Elle peut être limitée dans le temps **et elle** ne peut pas dépasser soixante-quinze pour cent du salaire versé au salarié, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale. Toutefois, elle peut être portée à cent pour cent pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion décidée par la Commission mixte en application de l'article L. 552-2, paragraphe 4. Le taux de participation pourra être revu périodiquement par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La rémunération prise en compte pour la participation au salaire ne peut dépasser le quintuple du salaire social minimum mensuel pour un salarié non qualifié âgé de dix-huit ans au moins travaillant à temps plein. Ce plafond est réduit proportionnellement en fonction de la durée de travail effective après reclassement.

Les rémunérations pour heures supplémentaires, **et** les indemnités pour frais accessoires exposés ainsi que toute prime ou gratification sont exclues de la participation au salaire.

Une prise en charge totale ou partielle des frais résultant de l'aménagement du poste de travail et des accès au travail peut être accordée à l'employeur par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution du présent paragraphe."

Commentaire

Pour tenir compte des observations du Conseil d'Etat, il y a lieu de supprimer le point 21 du texte gouvernemental.

Au 1er alinéa du paragraphe 1er nouveau (ancien paragraphe 2), le terme „notamment“ est supprimé et des critères ont été inscrits dans le texte pour tenir compte de l'avis du Conseil d'Etat. Les critères proposés sont inspirés de la législation de 2003 relative à l'emploi des personnes handicapées.

La modification du deuxième alinéa est nécessaire pour éviter qu'un employeur occupant un salarié en reclassement professionnel avec une durée de travail réduite mais à salaire élevé ne soit avantagé par rapport à un employeur occupant un salarié en reclassement professionnel à temps plein mais rémunéré à un salaire peu élevé.

Le troisième alinéa a été amendé afin d'éviter des contestations et recours quant à la nature des suppléments de salaire qui ne sont pas à prendre en considération pour la détermination de la participation au salaire.

Amendement 24

A l'article I du projet de loi, est inséré un point 23 nouveau dont la lettre a) prend la teneur suivante:

„23° a) A l'article I du projet de loi, l'article L. 551-7, paragraphe 2 prend la teneur suivante:

„(2) 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 salarié ou embauché dans leur entreprise un bénéficiaire d'un reclassement externe.“

~~„(2) Une prise en charge totale ou partielle des frais résultant de l'aménagement du poste de travail et des accès au travail peut être accordée à l'employeur par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.~~

~~Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution du présent paragraphe.“~~

Commentaire

Ce paragraphe 2 nouveau reprend les deux derniers alinéas du paragraphe 1 de l'article L. 551-7 tels qu'ils figuraient au texte gouvernemental. La numérotation des points subséquents est décalée d'une unité.

Amendement 25

Au nouveau point 23 de l'article I du projet de loi, la lettre b) prend la teneur suivante:

b) A l'article L. 551-7 est ajouté un paragraphe (3) nouveau ainsi libellé:

„(3) Les mesures prévues aux paragraphes (1), (2) et (3) du présent article ne sont pas cumulables avec les mesures prévues aux articles L. 562-1¹, L. 562-8² et L. 562-9³.“

Commentaire

Le non-cumul de ces aides s'impose pour éviter une double participation de même nature alors qu'un certain nombre de personnes reclassées bénéficient également du statut de salarié handicapé.

Amendement 26

Au point 26 de l'article I du projet de loi, le paragraphe 1 de l'article L. 552-1 prend la teneur suivante:

„(1) Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, relatives au statut de personne en reclassement professionnel, relatives à l'indemnité professionnelle d'attente et relatives à l'indemnité compensatoire et aux mesures de réhabilitation ou de reconversion. Avant de prendre sa décision sur avis du médecin du travail compétent, la Commission mixte peut saisir le médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la Santé, ou tout autre médecin de cette division délégué à cet effet, d'une demande en réexamen. L'avis du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la Santé s'impose à la Commission mixte.“

Commentaire

Cet amendement complète l'énumération de toutes les attributions de la Commission mixte. Par ailleurs, après avoir reconsidéré les questions de procédure, la commission propose de supprimer la nouvelle faculté que le projet prévoyait d'instituer pour la Commission mixte de saisir le médecin-chef de la division de la santé au travail de la Direction de la Santé d'une demande de réexamen en vue d'un deuxième avis s'imposant à la Commission mixte. En effet, cette innovation procédurale aurait risqué d'allonger en fin de compte la durée de l'instruction des décisions devant la Commission mixte.

La suppression permet également de revenir à la composition actuelle de la Commission mixte dans laquelle la Direction de la Santé est représentée. (voir amendement 27 ci-dessous)

Amendement 27

A l'article I du projet de loi, le point 26 du texte initial est supprimé. La numérotation des points subséquents correspond à nouveau à celle du texte initial.

Commentaire

En raison de la suppression de la possibilité pour la Commission mixte de demander un avis complémentaire au médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la Santé, il y a lieu de revenir à la composition actuelle de la Commission mixte, selon laquelle un délégué de la Direction de la Santé, division de la santé au travail fait partie de celle-ci. Le risque d'un conflit d'intérêt dans le chef de ce délégué se trouve écarté suite à l'amendement 26 ci-dessus exposé.

Amendement 28

Au point 27 de l'article I du projet de loi, les modifications suivantes sont apportées à l'article L. 552-2:

1 L. 562-1: participation aux frais de formation, prime d'encouragement ou de rééducation, prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail, participation aux frais de transport ou encore mise à disposition d'équipements professionnels adaptés (pour les personnes qui ont le statut de salarié handicapé)
 2 L. 562-8: participation au salaire pour salariés handicapés
 3 L. 562-9: Mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration ou de réintégration professionnelles ou mesures d'initiation ou de stage décidés en application de l'article L.562-1

- a) Au paragraphe (2), deuxième et quatrième alinéas, l'expression „dernier poste ou régime de travail“ est remplacée par l'expression „dernier poste de travail“.

Commentaire:

La notion de „régime de travail“ est trop imprécise et par conséquent elle est supprimée. Le texte est adapté à la terminologie employée dans les articles L. 551-1, (1) et L. 551-5, (2). Ces articles se réfèrent également à la notion de „dernier poste de travail“.

- b) Le paragraphe 3 de l'article L. 552-2 est complété d'un alinéa 2 nouveau ainsi libellé:

„En cas de changement du Service de santé au travail compétent, les avis prévus au paragraphe (2) ci-avant ainsi qu'au paragraphe (4) de l'article L. 551-6 sont transmis au Service de santé au travail compétent.“

Commentaire

Cet amendement assure qu'en cas de changement du Service de santé au travail compétent, le dossier soit transmis par l'ancien Service de santé au travail au service dorénavant compétent pour éviter des discussions sur la transmission de données médicales d'un Service de santé au travail à l'autre.

Amendement 29

Au point 27 de l'article I du projet de loi, à l'alinéa final de l'article L. 552-2, paragraphe 3 l'expression „médecin du travail“ est remplacée par celle de „Service de santé au travail“.

Commentaire

L'amendement a pour objet de redresser une erreur matérielle.

Amendement 30

Au point 28 de l'article I du projet de loi, les termes „par analogie“ sont supprimés à l'article L. 552-3 in fine.

Commentaire

Cet amendement tient compte des observations du Conseil d'Etat.

Amendement 31

Au point 29 de l'article I du projet de loi, le nouvel article L. 552-4 est complété par un deuxième alinéa ainsi libellé:

„Lors de la saisine de la juridiction compétente, le Fonds pour l'emploi est mis en intervention par le salarié en reclassement professionnel. A défaut de cette mise en intervention du Fonds pour l'emploi, la juridiction saisie peut l'ordonner en cours d'instance jusqu'au jugement sur le fond. Il en est de même pour le Fonds pour l'emploi qui peut intervenir à tout moment dans l'instance engagée.“

Commentaire

Le texte a été complété pour tenir compte des observations du Conseil d'Etat.

Amendement 32

Au point 3 de l'article II du projet de loi, l'alinéa final de l'article 105 du Code de la Sécurité sociale est amendé comme suit:

„Si la Commission mixte visée à l'article L. 552-1 du Code du travail a décidé le reclassement professionnel interne ou externe de l'assuré, cette décision initiale de reclassement s'impose à l'Association d'assurance accident. ~~sans que les conditions prévues par le Code du travail pour un tel reclassement doivent être remplies dans le chef de l'assuré.~~“

Commentaire

Cette disposition concerne l'interférence entre une rente partielle en matière d'assurance accident et la procédure de reclassement professionnelle. L'hypothèse visée est celle du salarié en mesure de

reclassement qui demande une rente partielle. Afin de tenir compte des observations du Conseil d'Etat il est proposé d'amender le dernier alinéa comme ci-dessus annoncé.

Amendement 33

L'article III, alinéa 2 du projet de loi prend la teneur suivante:

„Dans le Code du travail et dans le Code de la sécurité sociale les termes „rente d'attente“ sont remplacés par les termes „rente professionnelle d'attente“ et les termes „indemnité d'attente“ sont remplacés par les termes „indemnité professionnelle d'attente“, **à l'exception de l'article L. 512-4, alinéa 1, point 2. du Code du travail.**“

Commentaire

L'article L. 512-4, alinéa 1, point 2. fait référence tant à l'indemnité d'attente qu'à l'indemnité professionnelle d'attente. Il s'agit d'éviter que le terme d'indemnité professionnelle d'attente se trouve énoncé deux fois.

Amendement 34

– A l'article IV du projet de loi, est inséré un alinéa premier nouveau ainsi libellé:

„Les anciennes dispositions régissant le reclassement restent applicables aux personnes bénéficiant d'une décision de reclassement externe prise avant l'entrée en vigueur de la présente loi.“

– A l'alinéa 2 nouveau de l'article IV (ancien alinéa 1er), les termes „au 31 décembre 2013“ sont supprimés, de sorte que cet alinéa se lira comme suit:

„Les personnes bénéficiant d'une indemnité d'attente ~~au 31 décembre 2013~~ sont soumises à l'examen de réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4 du Code du travail. Les médecins mandatés par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi sont compétents pour procéder à ces examens de réévaluation médicale.“

Commentaire

Pour éviter des discussions sur la législation applicable aux personnes en reclassement externe mais ne bénéficiant pas encore de l'indemnité d'attente cet amendement précise que l'ancienne législation reste applicable à cette catégorie de personnes.

Pour permettre la réévaluation de ces personnes dès qu'elles bénéficient de l'indemnité d'attente en application de l'article L. 551-6 paragraphe 4 (voir amendement 19), il y a lieu de supprimer la référence à une date précise.

Amendement 35

L'alinéa 5 (ancien alinéa 4) de l'article IV prend la teneur suivante:

„Si le médecin compétent constate que l'intéressé a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit **l'organisme de pension compétent la Commission mixte** qui décide la cessation du paiement de l'indemnité d'attente. Cette décision prend effet après un préavis de douze mois qui commence à courir à la date de sa notification.“

Commentaire

Cet amendement est nécessaire pour garder le parallélisme de forme, car la Commission mixte n'a pas pris la décision mais l'organisme de pension compétent.

Amendement 36

L'article V du projet de loi prend la teneur amendée suivante:

„Art. V. Par dépassement des limites fixées dans la loi du ~~xx décembre 2013~~ **29 avril 2014** concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2014, le ministre ayant la Santé dans ses attributions est autorisé à engager à titre permanent et à tâche complète au courant de l'exercice 2014, pour les besoins de la Direction de la santé, Division de la santé au travail, un médecin-chef de service et un employé de la carrière D.“

Commentaire

Cet amendement tient compte de l'avis du Conseil d'Etat.

Amendement 37

Afin de tenir compte de l'avis du Conseil d'Etat et de permettre une mise en place des procédures administratives nécessitées, il y a lieu d'amender l'article VI du projet de loi comme suit:

„Art. VI. La présente loi entre en vigueur le 1er janvier 2014. L'entrée en vigueur de la présente loi est fixée au premier jour du sixième mois qui suit sa publication au Mémorial, à l'exception de l'article V qui entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.“

*

Copie de la présente est adressée pour information à M. Xavier Bettel, Premier Ministre, Ministre d'Etat, à M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, avec prière de transmettre les amendements aux chambres professionnelles ayant émis un avis au sujet du présent projet de loi, à M. Romain Schneider, Ministre de la Sécurité sociale, et à M. Fernand Etgen, Ministre aux Relations avec le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Le Président de la Chambre des Députés,

Mars DI BARTOLOMEO

*

TEXTE COORDONNE

PROJET DE LOI

portant modification du Code du Travail et du Code de la Sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

(Les amendements parlementaires sont imprimés en caractères gras)

Art. I. Le Code du travail est modifié comme suit:

1° L'article L. 121-7, alinéa 4 est abrogé.

2° L'article L. 326-9, paragraphe 5 prend la teneur suivante:

„(5) Si l'employeur occupe **régulièrement au jour de la saisine de la Commission mixte** au moins vingt-cinq salariés et que le salarié occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise est déclaré inapte pour son poste de travail, étant un poste à risques, l'employeur est tenu de procéder au reclassement professionnel interne au sens de l'article L. 551-1.

Pour apprécier, le cas échéant, l'inaptitude visée à l'alinéa qui précède, le médecin du travail compétent examine l'intéressé et procède à une étude détaillée du poste comportant une visite du poste faite en présence du salarié et de l'employeur.

Le médecin du travail compétent établit un avis motivé constatant, le cas échéant, l'inaptitude du salarié pour le poste à risques occupé. Dans son avis, le médecin du travail compétent se prononce sur les capacités de travail résiduelles du salarié, sur une réduction du temps de travail éventuelle, sur les possibilités de mutation et d'adaptation éventuelle du poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de l'inaptitude et il arrête la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4. Lors de chaque réévaluation médicale le médecin du travail compétent peut modifier la périodicité arrêtée initialement. La périodicité doit être de moins de deux ans, à moins que les restrictions aient un caractère définitif.

Le médecin du travail compétent saisit la Commission mixte en lui transmettant son avis. Celle-ci **se prononce sur un éventuel décide ou refuse le** reclassement professionnel interne conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1er.

Le médecin du travail compétent en informe l'employeur et le salarié concernés en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine.“

3° L'article L. 326-9, paragraphe 6 est remplacé comme suit:

„(6) Si l'employeur occupe **régulièrement au jour de la saisine de la Commission mixte** moins de vingt-cinq salariés et que le salarié occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise est déclaré inapte pour son poste de travail, étant un poste à risques, le médecin du travail compétent peut, en accord avec le salarié et l'employeur, saisir la Commission mixte conformément au paragraphe 5, alinéas 2 à 5 ci-avant ~~en vue d'un éventuel reclassement professionnel interne à décider par la Commission mixte en vertu de l'article L. 551-1. La Commission mixte décide ou refuse le~~ reclassement professionnel interne. L'accord du salarié et de l'employeur doit être transmis par le médecin du travail compétent à la Commission mixte au moment de la saisine.“

4° L'article L. 327-1, alinéa 1 prend la teneur suivante:

„Les constats, visés à l'article L. 326-9, à l'exception des paragraphes 5 et 6, peuvent faire l'objet, tant par le salarié que par l'employeur, d'une demande en réexamen auprès du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou de tout autre médecin de cette division qu'il délègue à cet effet, qui décide et qui en informe le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son remplaçant.“

5° a) L'article L. 327-1, alinéa 2 est abrogé.

Les alinéas 3 à 9 actuels deviennent les alinéas 2 à 8 nouveaux.

b) **Aux alinéas 3, 4, 5, 7 et 8 de l'article L. 327-1, les termes „des assurances sociales“ sont remplacés par les termes „de la sécurité sociale“.**

c) **A l'alinéa 5 de l'article L. 327-1, la référence aux articles 293 et suivants du Code de la sécurité sociale est remplacée par la référence aux articles 454 et suivants.**

d) **A l'alinéa 8 de l'article L. 327-1, la référence à l'alinéa 5 de l'article 294 du Code de la sécurité sociale est remplacée par la référence à l'alinéa 4 de l'article 455.**

6° A l'article L. 512-4, alinéa 1, point 2) les termes „*indemnité d'attente*“ sont remplacés par les termes „*indemnité professionnelle d'attente*“.

6° – La phrase introductive de l'article L. 512-4 prend la teneur suivante:

„Lorsque le seuil 1 est atteint, aucune autorisation d'établissement au sens de **la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales** ne peut plus être délivrée.“

– L'article L. 512-4, alinéa 1, point 2 prend la teneur suivante:

„2. aux salariés en activité, aux retraités et aux bénéficiaires d'une indemnité d'attente, **d'une indemnité professionnelle d'attente ou d'une indemnité de préretraite dont** respectivement le salaire, la pension, l'indemnité d'attente, **l'indemnité professionnelle d'attente ou l'indemnité de préretraite** dépassent le salaire social minimum.“

7° L'article L. 551-1, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

„(1) Le salarié qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, mais qui **par suite de maladie ou d'infirmité** présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail, peut bénéficier, dans les conditions prévues au présent Titre, d'un reclassement professionnel interne ou d'un reclassement professionnel externe, ainsi que du statut de personne en reclassement professionnel.

Les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans ne sont éligibles pour le reclassement professionnel que sous condition qu'ils soient en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe la Commission mixte lors de la saisine.“

8° L'article L. 551-1, paragraphe 2, point 1 prend la teneur suivante:

„1. Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité **résultant auquel cette dernière a été accordée immédiatement à la suite de l'exercice** d'une activité salariée auquel celle-ci a été retirée en vertu de l'article 193 du Code de la sécurité sociale au motif qu'il ne remplit plus les conditions prévues à l'article 187 du même Code, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail;“

9° L'article L. 551-1, paragraphe 2, point 2 prend la teneur suivante:

„2. le bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accident du chef d'une activité assurée obligatoirement en vertu des articles 1er, alinéa 1, point 1, et 85, alinéa 1, point 1 du Code de la sécurité sociale dont le contrat de travail a été résilié après la vingt-sixième semaine d'incapacité de travail **pour un motif autre que celui prévu à l'article L. 124-10** ou dont le contrat de travail a pris fin pour une autre cause indépendante de la volonté de l'assuré et qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 **du Code de la sécurité sociale**, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail.“

10° A l'article L. 551-1, paragraphe 2 est ajouté un nouveau point 3 libellé comme suit:

„3. le bénéficiaire d'une rente complète résultant d'une activité salariée allouée en vertu de l'article 102 du Code de la sécurité sociale auquel celle-ci est retirée en application de l'article 123, alinéa 5 du Code de la sécurité sociale au motif qu'il n'est plus frappé d'une incapacité de travail totale, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail.“

11° L'article L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 1 est remplacé par les deux alinéas suivants:

„(3) Le reclassement professionnel interne consiste, en ce qui concerne le secteur privé, dans un reclassement professionnel au sein de l'entreprise et, en ce qui concerne le secteur public, dans un reclassement professionnel au sein de l'administration ou du service public d'origine de l'agent, éventuellement à un autre poste ou sous un autre régime de travail adaptés à ses capacités résiduelles. L'aptitude à ce nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent. **au moment de la reprise du travail, faute de quoi l'employeur est à considérer comme refusant d'opérer le reclassement professionnel interne au sens de l'article L. 551-3, paragraphe 2. Ce constat d'aptitude au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent est à considérer comme preuve que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement au sens de l'article L. 551-3, paragraphe 2.**

Sur avis du médecin du travail compétent le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail qui ne peut être supérieure à la moitié du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel.“

Les actuels alinéas 2 à 4 de l'article L. 551-1, paragraphe 3 deviennent les nouveaux alinéas 3 à 5.

12° A l'article L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 3 nouveau les termes „l'article L. 623-1“ sont remplacés par les termes „l'article L. 623-2“.

13° L'article L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 4 nouveau prend la teneur suivante:

„L'employeur ou le salarié doit à cet effet introduire une demande motivée à la suite de l'émission de l'avis du médecin du travail compétent en vertu de l'article L. 552-2, paragraphe 3. La partie demanderesse doit, sous peine d'irrecevabilité, joindre à sa demande la preuve que le salarié, respectivement l'employeur, a été dûment informé de l'introduction de la demande.“

14° L'article L. 551-2, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

„(1) L'employeur qui occupe **régulièrement au jour de la saisine de la Commission mixte** au moins vingt-cinq salariés a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L. 551-1. Il appartient à l'employeur de fournir la preuve **qu'il occupe moins de vingt-cinq salariés. du respect de son obligation.** Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément.“

15° L'article L. 551-2, paragraphe 2, alinéa 1 prend la teneur suivante:

„(2) Sans préjudice des dispositions des articles L. 125-1, paragraphe 1er et L. 125-4, est à considérer comme nul et sans effet le licenciement notifié par l'employeur ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable avec le salarié, à partir du jour de la saisine de la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1 jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.“

16° L'article L. 551-2, paragraphe 3 prend la teneur suivante:

„(3) Au cas où le reclassement professionnel comporte une diminution de la rémunération, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence

entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

Toutefois, si la période de référence visée à l'alinéa qui précède n'est pas entièrement couverte par l'occupation au service du dernier employeur, l'ancien revenu professionnel est obtenu en multipliant par douze la moyenne de l'assiette cotisable se rapportant aux mois de calendrier entièrement couverts. A défaut d'un mois entièrement couvert au cours de la période de douze mois, le revenu des assurés exerçant une activité pour compte d'autrui est déterminé sur base de la rémunération et, pour autant que de besoin, de l'horaire normal convenu dans le contrat de travail.

En cas de retrait d'une pension d'invalidité, respectivement d'une rente complète, l'indemnité compensatoire représente la différence entre l'ancien revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la mise en invalidité, respectivement précédant l'attribution d'une rente complète, et le montant du nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

Le revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, est adapté aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe 1er, de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète est revalorisé au niveau de vie en le divisant par le facteur de revalorisation visé à l'article 220 du Code de la sécurité sociale de l'avant-dernière année précédant la décision de reclassement et en le multipliant ensuite par le facteur de revalorisation de la quatrième année précédant le début de l'indemnité compensatoire. Ce revenu cotisable ainsi revalorisé est ensuite réajusté en le multipliant par le produit des facteurs de réajustement par année de calendrier suivant le début de l'indemnité compensatoire, mais au plus tôt à partir de l'année 2015, tels que définis à l'article 225bis, alinéas 2 et 3 du Code de la sécurité sociale. L'indemnité compensatoire reste acquise en cas de transfert d'entreprise conformément au chapitre VII du Titre II du Livre 1er.

L'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage.

L'indemnité compensatoire est prise en compte pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite prévue à l'article L. 584-1.

Le paiement de l'indemnité compensatoire prend fin au moment de l'ouverture du droit à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée et à la pension de vieillesse.

L'indemnité compensatoire est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.

L'indemnité compensatoire est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi."

17° A l'article L. 551-3 sont apportées les modifications suivantes:

– Le paragraphe 2 prend la teneur suivante:

„(2) L'employeur qui, ~~sans y être autorisé par la Commission mixte~~, refuse d'opérer le reclassement professionnel interne **décidé par la Commission mixte**, est tenu de verser une taxe de compensation équivalant au **montant revenu mensuel moyen de l'ancien revenu** cotisable au titre de l'assurance pension **réalisé au cours des douze mois de calendrier** précédant la décision de reclassement professionnel interne, pendant une durée maximale de vingt-quatre mois au Fonds pour l'emploi. Le paiement de la taxe ne décharge pas l'employeur de ses obligations prévues par le Titre II du Livre 1er, relatif au contrat de travail.

Le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne est constaté par la Commission mixte sur rapport d'un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, délégué à cet effet par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en application

de l'article L. 623-2. ~~Dans l'exercice de cette mission les agents dûment mandatés peuvent accéder librement aux établissements, locaux ou lieux de travail.~~

~~Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.~~

– Le paragraphe 3 prend la teneur suivante:

„(3) Après avoir constaté le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, la Commission mixte arrête le montant et décide la durée du paiement de la taxe de compensation.

La notification de l'injonction de payer une taxe de compensation émise par la Commission mixte s'effectue moyennant lettre recommandée.

En cas de désaccord, l'employeur doit former opposition par écrit motivé endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'injonction de payer la taxe de compensation moyennant notification, par lettre recommandée à la Commission mixte.

En cas d'opposition, la Commission mixte prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur, une nouvelle décision motivée, à caractère contradictoire, qui est à son tour notifiée tel que disposé à l'alinéa 2 du présent paragraphe.

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, la taxe devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. L'Administration de l'enregistrement est chargée de l'encaissement de la taxe de compensation.

En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, elle fera l'objet d'un recouvrement forcé par exploit d'un agent de l'Administration de l'enregistrement.“

~~L'ancien paragraphe (3) de l'article L. 551-3 du Code du travail devient le paragraphe (4) nouveau.~~

18° A l'article L. 551-3 est inséré un nouveau paragraphe 4 qui prend la teneur suivante:

„(4) En cas de refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, dûment constaté par la Commission mixte, le salarié peut demander à la Commission mixte une décision de reclassement professionnel externe.“

19° L'article L. 551-5, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

„(1) Lorsque la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1 estime qu'un reclassement professionnel interne est impossible, elle décide le reclassement professionnel externe et le salarié ayant le statut de personne en reclassement professionnel est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi à partir du jour suivant la notification de la décision, conformément aux dispositions du Titre II du présent Livre, ~~en vue d'un reclassement professionnel externe.~~

En cas de reclassement professionnel externe, l'indemnité compensatoire est due d'après les modalités prévues par l'article L. 551-2, paragraphe 3, à condition que la personne reclassée ait été assignée par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi et qu'elle ait été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médical d'embauchage visé à l'article L. 326-1.

Les indemnités de chômage éventuellement versées avant le reclassement professionnel externe ne sont pas prises en considération pour le calcul de l'ancien salaire. L'indemnité compensatoire n'est due au salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel externe que si le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à la moitié du temps de travail fixé dans le dernier contrat en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. Au cas où le reclassement professionnel externe d'un salarié se rapporte à plusieurs relations de travail antérieures, le temps de travail cumulé de ces emplois antérieurs est pris en compte pour la détermination du nouveau temps de travail requis en vue de l'ouverture du droit à l'indemnité compensatoire. Le temps de travail requis peut être atteint par le cumul de plusieurs emplois. Sur demande motivée du salarié et sur avis du médecin-conseil de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin délégué à cet effet en application de l'article L. 623-2, la Commission mixte peut réduire le temps de travail requis jusqu'à vingt-cinq pour cent du temps de travail initial.“

20° L'article L. 551-5 est restructuré en plusieurs paragraphes et modifié comme suit:

Le paragraphe 2 prend la teneur suivante:

„(2) Si, au terme de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage, y compris la durée de prolongation, le salarié sous statut de personne en reclassement professionnel pouvant se prévaloir d'une aptitude d'au moins dix ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins dix ans, n'a pu être reclassé sur le marché du travail, il bénéficie, sur décision de la Commission mixte d'une indemnité professionnelle d'attente dont le montant correspond à quatre-vingt pour cent du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel, ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, sans que ce montant ne puisse dépasser le plafond visé à l'article L. 521-14, paragraphe 1er, alinéa 5. L'indemnité professionnelle d'attente est adaptée aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 1er de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

~~L'indemnité professionnelle d'attente est revalorisée au niveau de vie en la divisant par le facteur de revalorisation visé à l'article 220 du Code de la sécurité sociale de l'avant-dernière année précédant la décision de reclassement et en la multipliant ensuite par le facteur de revalorisation de la quatrième année précédant le début de l'indemnité professionnelle d'attente. Cette indemnité ainsi revalorisée est ensuite réajustée en la multipliant par le produit des facteurs de réajustement par année de calendrier suivant le début de l'indemnité professionnelle d'attente, mais au plus tôt à partir de l'année 2014, tels que définis à l'article 225bis, alinéas 2 et 3 du Code de la sécurité sociale.~~

Les périodes d'activité professionnelle effectuées sous le statut de personne en reclassement professionnel sont mises en compte au titre de la durée minimale d'aptitude au dernier poste de travail, requise en vertu de l'alinéa 1 qui précède.

Le paiement de l'indemnité professionnelle d'attente prend fin au moment de l'ouverture du droit, au Luxembourg ou à l'étranger, à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée et à la pension de vieillesse.

L'indemnité professionnelle d'attente est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.“

Le paragraphe 3 prend la teneur suivante:

„(3) Pendant la durée du bénéfice de l'indemnité professionnelle d'attente, le bénéficiaire doit rester inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et être disponible pour le marché du travail.

Le bénéficiaire de l'indemnité professionnelle d'attente est tenu de se présenter aux services de „l'Agence pour le développement de l'emploi“ aux jours et heures qui lui sont indiqués.

Le bénéficiaire de l'indemnité professionnelle d'attente qui, sans excuse valable, ne se conforme pas à cette prescription, perd le droit à l'indemnité professionnelle d'attente pour sept jours de calendrier, en cas de récidive pour trente jours de calendrier.

La non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne l'arrêt définitif de l'indemnité professionnelle d'attente à partir du premier jour de non-présentation et la clôture du dossier du bénéficiaire.

La perte temporaire ou définitive de l'indemnité professionnelle d'attente est décidée par la Commission mixte.“

Le paragraphe 4 prend la teneur suivante:

„(4) L'octroi de l'indemnité professionnelle d'attente est subordonné à la condition que l'intéressé renonce au Luxembourg ou à l'étranger à toute activité professionnelle autre qu'insignifiante au titre de l'article 184, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale.“

Le paragraphe 5 prend la teneur suivante:

„(5) L'indemnité professionnelle d'attente est retirée sur décision de la Commission mixte, si les conditions ayant motivé son octroi ne sont plus remplies ou si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel. La décision qui retire l'indemnité professionnelle d'attente est applicable dès le premier jour du mois suivant immédiatement celui au cours duquel elle a été notifiée.“

Le paragraphe 6 prend la teneur suivante:

„(6) L'indemnité professionnelle d'attente est suspendue si le salarié touche la rente d'attente prévue à l'article 111 paragraphe (2) du Code de la sécurité sociale.“

Le paragraphe 7 prend la teneur suivante:

„(7) L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge de l'organisme d'assurance pension **compétent** et pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi. Elle est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi **et avancée par le Fonds pour l'emploi**.“

21° L'article L. 551-6 prend la teneur suivante:

„**L. 551-6.** (1) Le salarié acquiert le statut de personne en reclassement professionnel par la notification de la décision de reclassement professionnel externe prise par la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1.

Ce statut garantit au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe qui accepte un nouvel emploi, le maintien des droits résultant de la décision prise par la Commission mixte tant qu'il n'a pas récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel.

Pour la personne en reclassement professionnel externe sans emploi le maintien du statut est subordonné à la continuation de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et de sa disponibilité pour le marché de l'emploi.

(2) Le salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi **pour une raison indépendante de sa volonté en raison de la cessation de l'activité de l'employeur ou suite à un licenciement collectif**, est en droit de saisir la Commission mixte endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail en vue d'un reclassement professionnel externe.

La Commission mixte saisit le médecin du travail compétent qui fait parvenir à la Commission mixte son avis motivé portant sur les capacités résiduelles de la personne reclassée. Au cas où elle n'a pas récupéré les capacités nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à celui qu'elle occupait avant la décision de reclassement professionnel interne, la Commission mixte décide le reclassement professionnel externe. Si le médecin du travail compétent constate que la personne reclassée a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, la Commission mixte refuse le reclassement professionnel externe.

(3) Le salarié en reclassement professionnel externe qui perd son nouvel emploi pour une raison indépendante de sa volonté, garde son statut de personne en reclassement professionnel à condition de s'inscrire, endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail, comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi. L'article L. 551-5, paragraphe 2 s'applique.

(4) Le médecin du travail compétent procède, **soit** en fonction de la périodicité arrêtée dans l'avis visé à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéa 4, **soit sur demande du président de la Commission mixte** à une réévaluation médicale **de la personne** du salarié en reclassement professionnel. **Il en informe la Commission mixte par avis motivé.**

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que l'état de santé du salarié en reclassement professionnel, qui a repris le travail sur un poste adapté, nécessite une réduction du temps de travail ou une nouvelle adaptation du poste de travail, le médecin du travail compétent saisit la Commission mixte pour prendre une décision relative au temps de travail ou aux modalités d'aménagement du poste de travail.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, en partie ou dans sa totalité, il saisit la Commission mixte qui décide de l'adaptation du temps de travail. Cette décision prend effet après un préavis de six mois qui commence à courir à la date de sa notification.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que le salarié en reclassement professionnel a récupéré les capacités **de travail** nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire **pour exécuter des tâches similaires à celles correspondant** à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit la Commission mixte qui

décide la perte du statut spécifique et la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Cette décision prend effet après un préavis de douze mois qui commence à courir à la date de sa notification.

Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue ci-dessus, se voit retirer **les prestations en espèces y liées et, le cas échéant**, le statut prévu au paragraphe 1er ~~et les prestations en espèces y liées~~, par décision de la Commission mixte saisie par le médecin du travail compétent. Cette décision prend effet à la date de sa notification.“

21° L'article L. 551-7, paragraphe 1er est abrogé.

Les paragraphes 2 et 3 actuels deviennent les paragraphes 1er et 2 nouveaux.

22° L'article L. 551-7, paragraphe 1er nouveau prend la teneur suivante:

„(1) Une participation au salaire du salarié reclassé **en reclassement professionnel interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe** à charge du Fonds pour l'emploi peut être allouée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi aux employeurs du secteur privé et du secteur communal, ainsi qu'aux établissements publics. Cette participation au salaire est fixée ~~notamment~~ en fonction de la perte de rendement du salarié due à la diminution de sa capacité de travail et, **de l'effort de maintien à l'emploi entrepris par l'employeur en faveur des salariés reclassés, de la nature et la durée du travail à prester ainsi que des conclusions découlant d'une étude du poste de travail à occuper par le salarié reclassé et d'un bilan des déficits et des capacités résiduelles de ce dernier à établir par le médecin du travail compétent**. Elle peut être limitée dans le temps et elle ne peut **pas** dépasser soixante-quinze pour cent du salaire versé au salarié, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale. Toutefois, elle peut être portée à cent pour cent pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion décidée par la Commission mixte en application de l'article L. 552-2, paragraphe 4. Le taux de participation pourra être revu périodiquement par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La rémunération prise en compte pour la participation au salaire ne peut dépasser le quintuple du salaire social minimum mensuel pour un salarié non qualifié âgé de dix-huit ans au moins **travaillant à temps plein. Ce plafond est réduit proportionnellement en fonction de la durée de travail effective après reclassement.**

Les rémunérations pour heures supplémentaires, et les indemnités pour frais accessoires exposés **ainsi que toute prime ou gratification** sont exclues de la participation au salaire.

Une prise en charge totale ou partielle des frais résultant de l'aménagement du poste de travail et des accès au travail peut être accordée à l'employeur par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution du présent paragraphe.“

23° a) L'article L. 551-7, paragraphe 2 prend la teneur suivante:

„(2) **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 salarié ou embauché dans leur entreprise un bénéficiaire d'un reclassement externe.“**

b) **A l'article L. 551-7 est ajouté un paragraphe (3) nouveau de la teneur suivante:**

„(3) **Les mesures prévues aux paragraphes (1), (2) et (3) du présent article ne sont pas cumulables avec les mesures prévues aux articles L. 562-1¹, L. 562-8² et L. 562-9³.“**

1 L. 562-1: participation aux frais de formation, prime d'encouragement ou de rééducation, prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail, participation aux frais de transport ou encore mise à disposition d'équipements professionnels adaptés (pour les personnes qui ont le statut de salarié handicapé)

2 L. 562-8: participation au salaire pour salariés handicapés

3 L. 562-9: Mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration ou de réintégration professionnelles ou mesures d'initiation ou de stage décidés en application de l'article L. 562-1

24° L'article L. 551-10 prend la teneur suivante:

„**L. 551-10.** (1) En cas de recours introduit par le salarié contre la décision de reclassement professionnel interne conformément à l'article L. 552-3, le contrat de travail est suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.

(2) Les dispositions de l'article L. 121-7 ne s'appliquent pas en cas de reclassement professionnel interne résultant immédiatement d'une décision de la Commission mixte.“

25° A la suite de l'article L. 551-10 il est inséré un nouvel article L. 551-11 ayant la teneur suivante:

„**L. 551-11.** (1) Le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe peut être affecté à des travaux d'utilité publique auprès de l'Etat, des Communes et des Syndicats communaux, des Etablissements publics et des Fondations.

La durée de cette affectation sera de quatre mois au moins.

Elle prendra fin dès que le demandeur d'emploi en question aura trouvé un emploi ou, sur avis du médecin du travail compétent ou, au plus tard, au moment où il perd son statut de personne en reclassement professionnel.

(2) Les promoteurs prévus au paragraphe qui précède peuvent introduire une demande motivée auprès du service des salariés à capacité de travail réduite.

La demande motivée doit contenir une description précise de la nature des travaux envisagés et prévoir la désignation d'un tuteur appelé à assister et encadrer le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe pendant la durée des travaux.

Elle est analysée par l'Agence pour le développement de l'emploi qui sélectionne des candidats potentiels parmi les demandeurs d'emploi ayant le statut de personne en reclassement professionnel.

La liste des candidats sélectionnés est transmise à la Commission mixte et au promoteur et le médecin du travail détermine la ou les personnes en reclassement professionnel externe qui peuvent être affectées aux travaux d'utilité publique en question.

L'avis du médecin du travail compétent est transmis à la Commission mixte.

(3) La décision d'affectation est prise par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, sur proposition de la Commission mixte.

(4) Une dispense de travail sera accordée par le tuteur prévu au paragraphe 2, pour permettre à la personne en reclassement professionnel externe de se présenter à des emplois qui lui sont proposés par le service compétent de l'Agence pour le développement de l'emploi.“

26° L'article L. 552-1, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

„(1) Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant le Travail **et l'Emploi** dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, **relatives au statut de personne en reclassement professionnel, relatives à l'indemnité professionnelle d'attente et relatives à l'indemnité compensatoire et aux mesures de réhabilitation ou de reconversion. Avant de prendre sa décision sur avis du médecin du travail compétent, la Commission mixte peut saisir le médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou tout autre médecin de cette division délégué à cet effet, d'une demande en réexamen. L'avis du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé s'impose à la Commission mixte.**“

26° L'article L. 552-1, paragraphe 2, alinéa 1 prend la teneur suivante:

„(2) La Commission mixte se compose:

1. de deux délégués représentant les assurés;
2. de deux délégués des employeurs;
3. d'un délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale;
4. d'un délégué de la Direction de la santé, division de la santé au travail;
5. d'un délégué du ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi;
6. de deux délégués de l'Agence pour le développement de l'emploi.“

27° L'article L. 552-2 prend la teneur suivante:

„**L. 552-2.** (1) Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail, il saisit, en accord avec l'intéressé, la Commission mixte et le médecin du travail compétent en application du Titre II du Livre III concernant les services de santé au travail.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale en informe l'employeur concerné en lui faisant parvenir une copie du document portant saisine.

En cas d'exercice simultané de plusieurs occupations, seul est saisi le médecin du travail compétent en raison de l'occupation principale.

(2) Le médecin du travail compétent convoque et examine l'intéressé.

Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste **ou régime** de travail, il retourne, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission mixte qui décide conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1er le reclassement professionnel interne ou externe de l'intéressé après avoir constaté que l'assuré remplit les conditions prévues pour un reclassement professionnel interne ou externe. L'existence d'un contrat de travail et le paiement d'une indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie et de l'assurance accident s'apprécient au moment de la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Le médecin du travail compétent en informe l'employeur et le salarié concernés en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine.

Le médecin du travail compétent qui estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste **ou régime** de travail se prononce dans son avis sur les capacités de travail résiduelles du salarié, sur une réduction du temps de travail éventuelle, sur une adaptation éventuelle du poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de l'incapacité de travail et il arrête la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4. Lors de chaque réévaluation médicale le médecin du travail compétent peut modifier la périodicité arrêtée initialement. La périodicité doit être de moins de deux ans à moins que les restrictions aient un caractère définitif.

Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est capable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail, il retourne, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission mixte qui prend, conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1er, une décision de refus de reclassement professionnel.

Une fois cette décision devenue définitive au sens de l'article L. 552-3 elle s'impose en matière de sécurité sociale et met fin automatiquement au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident et ceci avec effet au jour du constat d'aptitude par le médecin du travail compétent. La Commission mixte en informe le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Si, dans le délai imparti, l'intéressé ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent sans motif valable, il est considéré comme étant capable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le Contrôle médical de la sécurité sociale et la Commission mixte. La Commission mixte prend une décision de refus de reclassement professionnel. Une fois cette décision devenue définitive au sens de l'article L. 552-3 elle s'impose en matière de sécurité sociale et met fin automatiquement au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident et ceci avec effet au jour de la date de convocation auprès du médecin du travail compétent.

(3) Est considéré comme médecin du travail compétent, celui compétent en application du Titre II du Livre III concernant les services de santé au travail pour l'employeur auprès duquel le salarié est occupé ou a été occupé en dernier lieu ou le médecin du travail de la fonction publique prévu par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, sinon le Service de santé au travail multisectoriel.

En cas de changement du Service de santé au travail compétent, les avis prévus au paragraphe (2) ci-avant ainsi qu'au paragraphe (4) de l'article L. 551-6 sont transmis au Service de santé au travail compétent.

Pour les personnes ne disposant plus d'un contrat de travail, les examens médicaux prévus au paragraphe 2 et à l'article L. 551-6, paragraphe 4 sont remboursés annuellement par l'Etat **au médecin du travail Service de santé au travail** compétent qui a procédé auxdits examens.

(4) La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement professionnel interne ou externe de l'intéressé. L'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte du statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte.

(5) La Commission mixte examine endéans les quarante jours les dossiers qui lui sont retournés par le médecin du travail compétent en vue de la prise d'une décision relative au reclassement professionnel."

28° L'article L. 552-3 prend la teneur suivante:

„**L. 552-3.** Les décisions de la Commission mixte sont susceptibles d'un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de quarante jours à partir de la notification de la décision. Les articles 454 et 455 du Code de la sécurité sociale sont applicables **par analogie.**“

29° A la suite de l'article L. 552-3, il est inséré un nouvel article L. 552-4 libellé comme suit:

„**L. 552-4.** Si le salarié en reclassement professionnel peut réclamer, en vertu d'une disposition légale, la réparation du dommage qui lui est occasionné par un tiers, ce droit à réparation passe au Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence des prestations et pour autant qu'il concerne les éléments de préjudice couverts par le Fonds pour l'emploi dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel visée au Titre V du Livre V du Code du travail.

Lors de la saisine de la juridiction compétente, le Fonds pour l'emploi est mis en intervention par le salarié en reclassement professionnel. A défaut de cette mise en intervention du Fonds pour l'emploi, la juridiction saisie peut l'ordonner en cours d'instance jusqu'au jugement sur le fond. Il en est de même pour le Fonds pour l'emploi qui peut intervenir à tout moment dans l'instance engagée.“

30° L'article L. 631-2, paragraphe 1er est complété par un nouvel point 45 libellé comme suit:

„45° de la moitié de l'octroi d'une indemnité professionnelle d'attente visée à l'article L. 551-5, paragraphe 2 et de la prise en charge de la moitié de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.“

Art. II. Le Code de la sécurité sociale est modifié comme suit:

1° L'article 16, alinéa 1, point 2) prend la teneur suivante:

„2) tant que l'assuré se soustrait sans motif valable aux examens médicaux prévus à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéa 4 du Code du travail,“

2° L'article 95, alinéa 1 est remplacé comme suit:

„Le tableau des maladies professionnelles est déterminé par règlement grand-ducal sur proposition d'une Commission supérieure des maladies professionnelles dont l'organisation, le fonctionnement et l'indemnisation des membres et experts commis sont déterminés par un règlement grand-ducal. Les frais de fonctionnement de la commission sont entièrement à charge de l'Etat.“

3° L'article 105 est remplacé comme suit:

„**Art. 105.** L'assuré subissant une perte de revenu professionnel par suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle a droit à une rente partielle à partir de la reprise d'une activité professionnelle avant l'âge de soixante-cinq ans à condition

- qu'il justifie au moment de la consolidation d'un taux d'incapacité permanente de dix pour cent au moins au sens de l'article 119 du chef de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle en cause,
- que la perte de revenu du même chef atteigne dix pour cent au moins au cours des périodes de référence visées aux articles 107 et 108,
- que l'assuré soit reconnu, par le médecin du travail compétent, incapable d'exercer pour le compte d'autrui son dernier poste de travail ou de maintenir son dernier régime de travail ou

qu'il soit, de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, incapable d'exercer sa dernière activité pour son propre compte,

- que l'incapacité prévue au tiret qui précède soit, de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, principalement imputable aux séquelles de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle.

Si la Commission mixte visée à l'article L. 552-1 du Code du travail a décidé le reclassement professionnel interne ou externe de l'assuré, cette décision initiale de reclassement s'impose à l'Association d'assurance accident ~~sans que les conditions prévues par le Code du travail pour un tel reclassement doivent être remplies dans le chef de l'assuré.~~

- 4° L'article 107, alinéa 3 est remplacé comme suit:

„La rente partielle remplace définitivement l'indemnité compensatoire prévue au Titre V du Livre V du Code du travail. La rente partielle est versée à titre de compensation au Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence de l'indemnité compensatoire avancée indûment. Si le montant de l'indemnité compensatoire dépasse celui de la rente partielle définitive, il n'est pas procédé à la récupération d'un trop perçu éventuel dans le chef du bénéficiaire de bonne foi.“

- 5° L'intitulé précédant l'article 111 prend la teneur „Rente professionnelle d'attente“ et cet article est remplacé comme suit:

„**Art. 111.** L'assuré qui justifie au moment de la consolidation d'un taux d'incapacité permanent de dix pour cent au moins au sens de l'article 119 du chef d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qui bénéficie d'un reclassement professionnel externe décidé par la Commission mixte visée à l'article L. 552-1 du Code du travail principalement imputable, de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, aux séquelles de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle en cause, est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, mais a droit, à la place de l'indemnité de chômage, à une rente professionnelle d'attente dont le montant est fixé à quatre-vingt-cinq pour cent de la rente complète.

Tant que le reclassement professionnel externe n'est pas possible, la rente professionnelle d'attente susvisée remplace l'indemnité professionnelle d'attente prévue au Titre V du Livre V du Code du travail. La rente professionnelle d'attente est versée à titre de compensation au Fonds pour l'emploi, respectivement à l'organisme d'assurance pension jusqu'à concurrence de l'indemnité de chômage ou de l'indemnité professionnelle d'attente avancées indûment.

Les modalités d'application du présent article et de l'article 107, alinéa 3 peuvent être précisées par règlement grand-ducal.“

- 6° L'article 112 est remplacé comme suit:

„**Art. 112.** Si de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, un assuré ayant exercé une activité professionnelle pour son propre compte au moment de la survenance de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peut plus exercer principalement à cause de cet accident ou de cette maladie son activité professionnelle sans être invalide au sens de l'article 187, il a droit à la rente professionnelle d'attente prévue à l'article 111 jusqu'à sa reconversion professionnelle à condition qu'il soit inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.“

- 7° La première phrase de l'article 114 est remplacée comme suit:

„L'Association d'assurance accident prend en charge les mesures de reconversion professionnelle nécessitées par les assurés qui remplissent les conditions prévues aux articles 105 ou 111.“

- 8° L'article 121 est complété par un alinéa 4 libellé comme suit:

„Il n'est pas alloué de rente complète au bénéficiaire d'une rente professionnelle d'attente.“

- 9° L'article 123, alinéa 2 est complété par la phrase suivante:

„La rente partielle et la rente professionnelle d'attente ne peuvent être demandées qu'après l'octroi de l'indemnité pour préjudice physiologique et d'agrément correspondant à un taux d'incapacité de dix pour cent aux moins.“

- 10° A la suite de l'article 127, alinéa 2 il est inséré un nouvel alinéa 3 libellé comme suit:

„Le Fonds pour l'emploi, le Fonds national de solidarité, l'organisme d'assurance pension ou l'Office social qui a versé des prestations à un bénéficiaire de rente pour une période pendant laquelle celui-ci avait droit à une rente a droit, sur demande présentée sous forme de simple lettre,

au remboursement des arrérages de rente, redus pour cette période et non encore versés au bénéficiaire, jusqu'à concurrence des prestations allouées durant la même période."

Les alinéas 3 et 4 actuels deviennent les alinéas 4 et 5 nouveaux.

11° A l'article 139, alinéa 3, les termes „des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119" sont remplacés par les termes „de facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal".

12° A l'article 190, alinéa 1, le renvoi à l'article 105 est remplacé par celui à l'article 106.

13° L'article 240, alinéa 1, point 4 prend la teneur suivante:

„4) par parts égales aux assurés et aux institutions débitrices des prestations en cause pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, alinéa 1, point 3);"

14° A l'article 440, alinéa 1 sous 2) le bout de phrase „en vertu des articles 120 et 235" est remplacé par les termes „en vertu des articles 127 et 235".

Disposition additionnelle

Art. III. Dans le Code du travail et dans le Code de la sécurité sociale le terme „reclassement" utilisé au sens de la procédure de reclassement interne ou externe visé au Titre V du Livre V relatif à l'emploi de salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail du Code du travail est complété par le mot „professionnel".

Dans le Code du travail et dans le Code de la sécurité sociale les termes „rente d'attente" sont remplacés par les termes „rente professionnelle d'attente" et les termes „indemnité d'attente" sont remplacés par les termes „indemnité professionnelle d'attente", **à l'exception de l'article L. 512-4, alinéa 1, point 2. du Code du travail.**

Dispositions transitoires

Art. IV. Les anciennes dispositions régissant le reclassement restent applicables aux personnes bénéficiant d'une décision de reclassement externe prise avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Les personnes bénéficiant d'une indemnité d'attente ~~au 31 décembre 2013~~ sont soumises à l'examen de réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4 du Code du travail. Les médecins mandatés par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi sont compétents pour procéder à ces examens de réévaluation médicale.

Le médecin compétent convoque et examine l'intéressé.

Si le médecin compétent constate que l'intéressé est toujours incapable d'exercer son dernier poste ou régime de travail, l'indemnité d'attente continue à être payée. Le médecin compétent arrête dans son avis la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4 du Code du travail. La personne incapable d'exercer son dernier poste ou régime de travail acquiert le statut de personne en reclassement professionnel.

Si le médecin compétent constate que l'intéressé a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit ~~la Commission mixte l'organisme de pension compétent~~ qui décide la cessation du paiement de l'indemnité d'attente. Cette décision prend effet après un préavis de douze mois qui commence à courir à la date de sa notification.

Toute personne qui se soustrait à l'examen de réévaluation médicale prévue ci-dessus, se voit retirer l'indemnité d'attente par décision de la Commission mixte saisie par le médecin compétent. Cette décision prend effet à la date de sa notification.

Les examens médicaux prévus au présent article sont remboursés annuellement par l'Etat à l'Agence pour le développement de l'emploi.

Art. V. Par dépassement des limites fixées dans la loi du ~~xx décembre 2013~~ **29 avril 2014** concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2014, le ministre ayant la Santé dans ses attributions est autorisé à engager à titre permanent et à tâche complète au courant de l'exercice 2014, pour les besoins de la Direction de la santé, Division de la santé au travail, un médecin-chef de service et un employé de la carrière D.

Mise en vigueur

Art. VI. ~~La présente loi entre en vigueur le 1er janvier 2014.~~ L'entrée en vigueur de la présente loi est fixée au premier jour du sixième mois qui suit sa publication au Mémorial, à l'exception de l'article V qui entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6555/05

N° 6555⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2014-2015

PROJET DE LOI

**portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale
concernant le dispositif du reclassement interne et externe**

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(15.10.2014)

Au printemps 2013, la CSL avait analysé un projet de loi portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif de reclassement interne et externe.

Dans son avis du 16 mai 2013, la CSL avait conclu que ce projet de loi ne constituait pas une réponse appropriée aux problèmes posés par la procédure de reclassement.

Elle avait par conséquent demandé au Gouvernement de retirer ledit projet de loi et de le reconsidérer en prenant en compte les revendications formulées dans son avis ainsi que la nécessité d'adopter des mesures transitoires permettant aux diverses institutions de s'organiser, de se renforcer et de se coordonner.

En l'absence de réponse du Gouvernement, la CSL a décidé de déposer une proposition de loi en ce sens.

Les grandes lignes de cette proposition sont résumées ci-dessous. Certaines s'inscrivent dans le Code du travail, d'autres dans le Code de la sécurité sociale.

*

**1. LES MODIFICATIONS PROPOSEES PAR LA CSL
TOUCHANT AU CODE DU TRAVAIL**

1.1. Renforcer le rôle du médecin du travail¹

***Création d'un seul service de santé au travail:
Service national de santé au travail (SNST)***

La création d'un seul service de santé au travail dans le chef du SSTM (service de santé au travail multisectoriel) est la seule issue pour garantir l'indépendance et l'impartialité à l'égard des employeurs et pour assurer à la fois une vraie prise en charge des salariés en général (notamment en réalisant des synergies et gains d'efficacité), et plus particulièrement des personnes reclassées tant au niveau interne qu'au niveau externe que d'aider également les employeurs à mettre en oeuvre les postes de travail correspondant aux capacités résiduelles de travail des salariés concernés.

Ce service unique permettrait un traitement uniforme et cohérent des salariés dans tous les domaines liés à la santé au travail, non seulement envers les salariés à reclasser ou reclassés, mais aussi de manière générale en faveur de toutes les catégories de salariés méritant une protection accrue telles que les femmes enceintes (dispense de travail du fait de leur état de grossesse).

¹ Les propositions de la CSL sur ce thème s'inspirent de l'Audit de la santé au travail au Luxembourg (Septembre 2012, Pr Philippe Mairiaux, Dr Audrey Levêque et Pr François Pichault).

Une implantation régionale accompagnée d'une spécialisation par secteurs d'activités est souhaitable.

Ce service devrait évidemment être doté des moyens humains et matériels nécessaires pour remplir toutes ses missions anciennes et nouvelles créées par la présente proposition.

La professionnalisation du métier de „médecin du travail“ valoriserait ceux déjà en place et permettrait de trouver plus de candidats actuellement peu nombreux.

La CSL propose en outre qu'un ou plusieurs médecins du travail soient nommés comme médecin en charge dans chaque entreprise, avec un seuil maximum de salariés. Les entreprises d'une certaine taille devraient mettre un bureau à disposition de ce médecin.

Notre Chambre est d'avis que la fixation abstraite d'un seuil de salariés par médecin ne correspond pas forcément aux nécessités concrètes du terrain. Elle demande par conséquent que le principe actuel selon lequel un médecin du travail ne peut pas prendre en charge plus de cinq mille salariés soit adapté en tenant compte de la spécificité des conditions de travail par secteurs économiques et par entreprises. Les dispositions transitoires doivent prévoir notamment la reprise dans le SNST des médecins occupés actuellement dans les services supprimés avec maintien de leurs conditions de travail.

Si notre proposition tendant à la création d'un SNST n'était pas suivie, il faudrait au moins assurer la représentation des salariés (structure d'avis bipartite) dans les autres services de santé que le SSTM.

Médecin du travail comme deuxième voie d'accès au reclassement professionnel

Jusqu'à présent, il n'existe ni obligation, ni possibilité (officielle) pour le médecin du travail de saisir la Commission mixte lorsqu'il constate l'inaptitude du salarié à occuper un poste de travail, mais il lui suffit d'en informer le salarié et l'employeur par lettre recommandée, indiquant les voies et délais de recours.

En l'absence de saisine de la Commission mixte de reclassement, le salarié ne dispose d'aucune protection contre le licenciement et se trouve exposé au bon vouloir de l'employeur une fois que la période d'interdiction contre le licenciement pendant les 26 semaines consécutives est révolue.

Un premier pas pour remédier à cette situation est réalisé par le projet de loi déposé en mai 2013 (ci-après le projet de loi) en obligeant le médecin de travail pour certaines catégories de salariés seulement (10 ans d'ancienneté et postes à risques) à saisir la Commission mixte en lui transmettant son avis, cette dernière se prononçant sur un éventuel reclassement professionnel interne conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1.

La CSL est d'avis que les critères (d'ouverture) doivent être les mêmes pour les deux voies d'accès au reclassement – pour tous les postes et indépendamment d'une condition d'ancienneté d'au moins 10 ans – la voie d'accès consistant dans la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale et celle consistant dans la saisine de la Commission mixte par le service unique de santé au travail tel que proposé par notre chambre.

De manière générale, les deux voies d'accès doivent aboutir à une procédure de reclassement identique, assurant un traitement égalitaire aux salariés. Ainsi par exemple, les aides en faveur des employeurs doivent s'appliquer aussi quand le médecin du travail sollicite une adaptation/aménagement de poste face à une dégradation des capacités de travail résiduelles.

Selon la proposition de la CSL, le médecin du travail peut, dans tous les cas, initier un reclassement professionnel, avec l'accord écrit du salarié (comme CMSS) et l'information préalable de l'employeur.

En outre, la CSL demande plus de coordination entre le médecin du travail, la Commission de reclassement et le Contrôle médical de la sécurité sociale à tous les stades de la procédure.

Une recommandation du Médiateur de janvier 2010² va dans ce sens. En réponse à des réclamations régulières concernant la procédure de reclassement, Marc Fischbach a recommandé au Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration de proposer l'insertion d'une nouvelle disposition dans le Code du Travail prévoyant que dans le cas où le Contrôle médical de la Sécurité sociale estime qu'un assuré social ne présente pas une incapacité pour son dernier poste de travail alors qu'au contraire le

² Recommandation n° 41-2010.

médecin traitant et le médecin du travail arrivent tous les deux à la conclusion que la personne concernée est inapte pour exercer son dernier poste ou régime de travail, la Commission mixte sera saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale sur demande lui adressée par le médecin du travail.

Pour éviter des allers et retours inutiles, la CSL préfère une saisine directe de la Commission mixte par le médecin du travail. Dans cette hypothèse, la Commission de reclassement va prendre de suite une décision sur le reclassement sans qu'elle ne redemande un avis au médecin du travail, puisque c'est lui qui l'a saisie.

Cette proposition ne peut être efficace et garantir un traitement objectif des salariés sans risque de pression des employeurs que si elle s'accompagne de la création d'un service unique de santé au travail, comme revendiqué par la CSL dans son premier point.

Nécessité d'une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail

L'article L. 326-6 actuel dispose que si un salarié reprend son travail après une absence ininterrompue de plus de six semaines pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur est tenu d'en avvertir le médecin du travail. Ce dernier peut soumettre le salarié 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. Cependant, aucune obligation à charge du médecin du travail n'est prévue à ce niveau.

S'il y a une demande d'examen du salarié par une des parties intéressées, les dispositions actuelles ne sifflent mot non plus en ce qui concerne les délais de convocation. La CSL est d'avis qu'un tel examen devrait être obligatoire en cas de longue absence pour incapacité de travail, quel que soit le poste exercé.

En effet en prévention secondaire de la désinsertion professionnelle, le rapport sur la santé au travail au Luxembourg propose d'instaurer une telle „visite de pré-reprise“.

En plus, le médecin traitant ou le travailleur lui-même pourrait alors dès la 6ème semaine d'arrêt de travail solliciter ce contact précoce avec le médecin du travail afin d'examiner les conditions permettant une reprise du travail. Cette mission est indirectement prévue par la loi actuelle dans le sens de „donner à l'employeur et au salarié des conseils dans les domaines de la réadaptation professionnelle ...“.

Cette visite aurait pour but de permettre un retour dans l'emploi optimal afin d'éviter les rechutes.

En cas d'incapacité qui devrait se prolonger au-delà, le médecin du travail pourrait saisir la Commission mixte en vue d'un reclassement.

Par ailleurs, les absences fréquentes doivent également être considérées car elles peuvent être un signal d'alarme contre des tentatives de reprises ayant échoué faute d'accompagnement du salarié.

A l'instar de ce que prévoit l'article 173 des statuts de la CNS pour le rapport médical circonstancié R4, si les périodes d'incapacité de travail atteignent six semaines au cours d'une période de référence de seize semaines, elles doivent également entraîner une visite de pré-reprise.

Plus de visites périodiques systématiques auprès du médecin du travail

L'article L. 326-3 actuel prévoit la soumission obligatoire à des examens médicaux périodiques pour certaines catégories de salariés³, mais ne se prononce pas sur la question de savoir qui peut demander de tels examens si le médecin du travail reste inactif: l'employeur, le salarié?

La CSL exige d'ajouter qu'en l'absence de convocation de la part du médecin du travail à un examen médical périodique, l'employeur, le salarié ou le médecin traitant du salarié peuvent saisir le médecin du travail compétent.

3 „Sont soumis obligatoirement à des examens médicaux périodiques les salariés:

1. âgés de moins de vingt et un ans;
2. occupant un poste à risques visé à l'article L. 326-4;
3. pour lesquels, lors de l'examen d'embauchage, le médecin du travail a jugé utile de procéder régulièrement à un examen médical;
4. les salariés de nuit tels que définis à l'article L. 211-14.“

Dans un souci de prévention des risques professionnels, la CSL propose en outre d'étendre cette liste des examens périodiques aux salariés ayant bénéficié d'un reclassement professionnel.

Le rapport précité préconise en cas de reclassement interne à mi-temps, de rendre obligatoire une réévaluation de la situation du salarié après 12 mois sur base d'une évaluation auprès du médecin du travail, qui serait transmise à la Commission de reclassement. En cas de maintien du temps partiel par la Commission de reclassement, une réévaluation ultérieure serait prévue tous les 3 ans.

De manière générale, il serait utile d'accompagner le maintien dans l'emploi, voire le retour à l'emploi du salarié reclassé pour assurer des bonnes conditions de travail et éviter les rechutes.

A cet égard, l'ITM ainsi que le Service national de santé au travail proposé doivent recevoir les moyens matériels et personnels afin de garantir aux personnes reclassées l'emploi qui leur a été attribué suite et en respect avec la décision de la Commission de reclassement. Ils doivent en outre se voir doter d'un pouvoir de police et d'injonction dans le cadre de la transposition des décisions de reclassement.

Possible saisine du médecin du travail par les différents acteurs à tout moment

Si le médecin de travail reste inactif, sa saisine doit pouvoir être initiée par le salarié, son médecin traitant et l'employeur à tout moment.

A ce titre, la CSL tient à rappeler que beaucoup de salariés n'ont jamais été soumis à un examen d'embauche et que peu de fonctions et postes de travail sont définis par l'employeur voire par le médecin du travail comme étant un poste/une fonction à risque.

Ces lacunes devraient être redressées par l'augmentation du nombre de médecins du travail.

Généralisation du droit de recours contre toute décision du médecin du travail (examen d'embauche en particulier)

Actuellement, les constats liés à l'examen d'embauche ne sont pas susceptibles de recours.

Par contre, tous les autres constats d'aptitude ou d'inaptitude le sont.

Le projet de loi limite cette possibilité de recours aux déclarations d'aptitude.

Dans un souci de sécurité juridique et d'égalité de traitement, la CSL estime que toutes les décisions du médecin du travail doivent pouvoir faire l'objet d'un recours: déclaration d'aptitude, comme d'inaptitude au début de la relation de travail, comme au cours de celle-ci.

1.2. Réformer la procédure de reclassement

1.2.1. Accélération des procédures, introduction de délais

Un bilan d'évaluation de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) du 4 mars 2008, a analysé les répercussions des dispositions légales sur l'efficacité des mesures de guidance et d'orientation des assurés concernés par l'incapacité de travail. Le bilan est mitigé, dans la mesure où la législation a apporté certaines améliorations, alors que certaines attentes n'ont pas été remplies. Ainsi, certaines procédures ont pu être écourtées alors que d'autres délais se sont trouvés allongés, d'où la nécessité d'accélérer les procédures relatives au reclassement, tout délai supplémentaire ne favorisant que les sorties alternatives de la vie professionnelle.

Poser des délais préfixes est indispensable pour évacuer la procédure de reclassement dans les meilleurs délais et afin d'empêcher que le salarié concerné ne se trouve à la longue dans une situation financièrement et socialement précaire.

1.2.2. Rendre plus efficace le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)

Actuellement, aucun délai n'est imposé au CMSS. Il convient de mettre en oeuvre une meilleure coordination entre le CMSS et le médecin du travail, afin d'éviter les décisions contradictoires.

*Examen médical obligatoire dans les 15 jours et
décision dans les 15 jours qui suivent*

Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale dispose soit de la décision de refus ou de retrait de la pension d'invalidité par la Caisse de pension soit du rapport médical circonstancié R4, celui-ci doit être contraint de convoquer l'intéressé à un examen médical endéans un délai de 15 jours.

En effet, le CMSS devrait convoquer en principe (sauf maladies à lister) l'intéressé à un examen médical dès la réception du rapport R4, puis proposer des mesures concrètes dès cette 1^{ère} visite, sinon dès la réception du rapport R4 afin d'assurer un suivi personnalisé de l'intéressé (pension d'invalidité temporaire ou reclassement interne provisoire quand état non consolidé).

Si le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que l'état de santé de l'intéressé n'est pas encore consolidé, il doit lui proposer l'une des solutions suivantes endéans un délai de 15 jours à partir de la date de l'examen médical:

- Le bénéfice d'une pension d'invalidité temporaire. Le contrat de travail est alors suspendu.
- La saisine du médecin du travail et de la Commission de reclassement en vue d'un reclassement professionnel interne provisoire conformément aux articles L. 551-1 et suivants.
- La fixation d'une date pour un nouvel examen médical. Dans cette hypothèse, le contrôle médical de la sécurité sociale peut prolonger le délai de 52 semaines fixé à l'article 14 alinéa 2 du code de la sécurité sociale.

Dans les deux premiers cas, le contrôle médical de la sécurité sociale fixe une date pour un nouvel examen médical endéans les 6 mois.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale en informe, le cas échéant, l'employeur et les représentants du personnel concernés en leur faisant parvenir une copie du document notifiant la solution proposée.

Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est apte à occuper son dernier poste de travail, il peut organiser une visite de poste avec le salarié, l'employeur et le médecin du travail compétent endéans un délai de 15 jours à partir de la date de l'examen médical, en vue d'une reprise du travail.

Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale reste en défaut de saisir la Commission de reclassement conformément au paragraphe qui précède, le travailleur lui-même peut saisir ladite Commission en vue d'un reclassement professionnel en vertu de l'article L. 551-1.

*Saisine simultanée par le CMSS de la Commission de reclassement
et du médecin du travail compétent endéans un délai de 15 jours à
partir de la date de l'examen médical*

Si le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour occuper son dernier poste de travail, il devrait saisir, en accord avec l'intéressé, la Commission de reclassement et le médecin du travail compétent endéans un délai de 15 jours à partir de la date de l'examen médical.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale peut proposer un reclassement professionnel interne ou externe même s'il s'avère que du point de vue médical, la personne garde ses capacités pour exercer son dernier poste de travail au sein de l'entreprise, mais est dans l'impossibilité de poursuivre les relations de travail à ce poste de travail, voire au sein de cette entreprise.

Comme prévu dans le projet de loi, la saisine parallèle et simultanée du Service de santé au travail et de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale permettra l'analyse des conditions d'ouverture du reclassement professionnel en avançant le moment de la prise de décision par la Commission mixte.

1.2.3. Rendre plus accessible la Commission mixte

Commission mixte rebaptisée commission de reclassement

La CSL propose de simplifier l'appellation de la Commission mixte en Commission de reclassement. Ce qui répond à la volonté générale de faciliter la procédure de reclassement.

Extension des modes de saisines de la Commission mixte de reclassement

Actuellement la Commission mixte peut uniquement être saisie par le Contrôle médical de la sécurité sociale, ce qui porte préjudice à un certain nombre de salariés, qui se voit alors au final privé du bénéfice d'un reclassement interne du fait des lenteurs de procédures (délai de 52 semaines expiré au jour de la saisine de la Commission mixte) ou de la sévérité, voire un certain dysfonctionnement du CMSS.

La pratique a malheureusement montré que la procédure du rapport circonstancié R4 à travers le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) s'est avérée inefficace sinon trop lente de sorte que les salariés concernés étaient souvent démunis de toutes ressources et de protection une fois la période de protection des 26 semaines contre le licenciement révolue ou le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie épuisé à l'expiration des 52 semaines.

Selon l'Audit de la santé au travail au Luxembourg précité, le système pourrait être amélioré en prévoyant la saisine directe du contrôle médical pour un reclassement, à l'initiative du médecin traitant (cela intervient déjà actuellement sans base légale dans certains cas: sclérose en plaques, dialyse rénale, retour au travail après traitement d'un cancer) ou du médecin du travail.

Par ailleurs, dans nombre de cas dont il est saisi, le Contrôle médical de la Sécurité sociale estime que les personnes concernées ne présentent pas une incapacité de travail pour leur dernier poste de travail.

En vertu de l'article L.552-2 du Code du Travail, dès lors que le Contrôle médical de la Sécurité sociale estime qu'un assuré ne présente pas une incapacité pour exercer son dernier poste de travail et qu'il s'abstient par conséquent de saisir la Commission mixte d'une demande de reclassement, il est mis fin à la procédure sans que la personne concernée ait la possibilité de contester la position prise par le Contrôle médical de la Sécurité sociale.

La CSL préconise dès lors d'élargir les possibilités de saisine directe de la Commission mixte elle-même, sans filtre ni du CMSS, ni du médecin du travail.

La création d'une troisième voie de saisine directe de la commission mixte par le salarié (avec certificat de son médecin traitant) est nécessaire lorsque le médecin du travail ou le Contrôle médical de la sécurité sociale refusent de saisir la Commission mixte de reclassement ou restent inertes.

*Protection contre le licenciement dès saisine de la Commission mixte
peu importe qui prend l'initiative*

Actuellement la protection contre le licenciement démarre le jour de la notification à l'employeur de la décision de l'obligation de procéder à un reclassement interne jusqu'à l'expiration du douzième mois qui la suit.

Le projet de loi de 2013 avance la protection du salarié contre le licenciement à la période se situant entre la saisine de la Commission mixte et la notification de la décision de cette dernière.

La CSL salue cette prolongation de la protection contre le licenciement en avançant le point de départ qui sera non plus à partir de la notification de la décision de reclassement par la Commission mixte à l'employeur, mais à partir de la saisine de la Commission mixte.

Aussi il y a lieu de tenir compte en ce qui concerne le point de départ de la protection contre le licenciement des différentes voies possibles de déclenchement de la procédure de reclassement:

- Saisine de la commission mixte via le contrôle médical de la sécurité sociale (articles L. 551-1 et suivants du Code du travail): la protection doit démarrer dès la saisine de la commission
- Saisine de la commission mixte via le médecin du travail dans le cadre des articles L. 326-9 (5) et (6) du Code du travail: la protection doit démarrer dès la saisine de la commission
- Saisine de la commission mixte par le salarié lui-même: la protection contre le licenciement doit démarrer dès la demande de reclassement dûment signée du salarié accompagnée d'un certificat médical circonstancié (de type R4) de son médecin traitant se prononçant en faveur du reclassement.

Cette protection doit s'étendre

- jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne,

– voire en cas de reclassement externe, jusqu'à la notification de la décision par la Commission de reclassement.

La CSL exige en outre que cette protection soit renforcée afin qu'elle s'assimile à celle qui bénéficie aux femmes enceintes et DP et se concrétise donc par la possibilité de demander la nullité du licenciement prononcé par l'employeur.

Suspension du délai de 52 semaines dès la saisine de la Commission mixte

La pratique a malheureusement montré que la procédure du rapport circonstancié R4 à travers le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) s'est avérée inefficace sinon trop lente de sorte que les salariés concernés étaient souvent démunis de toutes ressources et de protection une fois la période de protection des 26 semaines contre le licenciement révolue ou le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie épuisé à l'expiration des 52 semaines.

La CSL réclame qu'à partir du déclenchement de la protection contre licenciement (voir point de départ ci-dessus), c'est-à-dire à partir de la date de la saisine de la Commission mixte ou du médecin du travail, le compteur pour le calcul des 52 semaines de maladie soit suspendu jusqu'à la décision de la Commission afin d'éviter que les personnes concernées ne viennent en fin du droit à l'indemnité pécuniaire.

Si la Commission a besoin d'un certain temps pour analyser le dossier, éventuellement demander des pièces complémentaires au médecin du travail, au salarié ou à son médecin, comme à l'employeur, il n'est pas équitable que cela porte préjudice au salarié et le prive d'un reclassement interne et d'une indemnisation.

En outre, après une décision de reclassement interne, ce délai doit être remis à zéro. Souvent les salariés reclassés en interne ont presque épuisé le droit des 52 semaines d'incapacité de travail. Si par malheur ils tombent malade ou sont victimes d'un accident de travail, ils dépassent la limite des 52 semaines avec la nouvelle période d'incapacité de travail qui n'a rien à voir avec l'incapacité de travail pour laquelle ils ont été reclassés.

Plus de réunions de la Commission mixte pour statuer en cas d'urgence

La Commission mixte n'étant pas un organe permanent, sa convocation requiert le respect d'une certaine procédure et de certains délais retardant sans justification les possibilités de reclassement.

Il a par exemple été dénoncé le fait que le délai de 52 semaines expire entre le jour de la saisine de la Commission mixte par le CMSS et le jour de la réunion de la commission mixte, privant le travailleur concerné de toute possibilité de reclassement interne.

La CSL exige dès lors que la Commission de reclassement se réunisse plusieurs fois par mois à des dates fixées d'avance, afin de traiter davantage de dossiers et raccourcir les délais de convocation.

Le congé pour mandats sociaux de l'article L. 234-71 CT devrait être étendu aux délégués⁴ composant la Commission de reclassement.

Davantage de moyens doivent également lui être octroyés afin d'accélérer le traitement des tâches administratives. Le personnel qui assure le travail quotidien de la Commission de reclassement devrait être conforté afin d'assurer un traitement rapide des dossiers et un encadrement réel des demandeurs.

Pour favoriser les reclassements internes, la Commission doit pouvoir analyser les demandes, éventuellement se rendre dans l'entreprise avec le médecin du travail pour vérifier les possibilités de reclassement. Une équipe spécifique devrait être créée afin que cela soit fait dans un minimum de temps mais un maximum d'efficacité.

⁴ La commission mixte se compose:

1. de deux délégués représentant les assurés;
2. de deux délégués des employeurs;
3. d'un délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale;
4. d'un délégué de la Direction de la santé, division de la santé au travail;
5. d'un délégué du ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi;
6. d'un délégué de „l'Agence pour le développement de l'emploi.“

*Création d'un statut spécifique protecteur pour les personnes ayant
bénéficié d'un reclassement professionnel interne ou externe*

Afin d'éviter que le salarié en reclassement professionnel externe refuse d'occuper un nouveau poste de travail au risque de perdre avec la cessation du nouveau contrat de travail les droits résultant de la décision prise par la Commission mixte, il est proposé de créer un statut spécifique de personne en reclassement professionnel.

Ce statut garantit au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe le maintien des droits (indemnité d'attente même après perte du nouvel emploi) résultant de la décision prise par la Commission mixte tant qu'il n'a pas récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement.

Le projet de loi déposé en 2013 ne semblait accorder ce statut protecteur qu'au travailleur ayant bénéficié d'un reclassement professionnel externe. Il ne ressort pas clairement du texte si celui-ci se réfère tant au reclassement professionnel interne qu'au reclassement professionnel externe.

En raisonnant par analogie au statut de travailleur handicapé qui est aussi bien accordé au chômeur qu'au salarié, la CSL est d'avis que ce statut doit exister dans les deux hypothèses (tant pour le reclassement interne que pour le reclassement externe) afin de protéger le salarié en cas de licenciement, ceci sans la condition d'ancienneté de 10 ans exigée par le projet de loi.

L'échec du reclassement interne doit entraîner pour le travailleur une passerelle directe vers le reclassement externe et les droits y attachés.

Ce statut serait attribué à partir de la décision de reclassement professionnel interne ou externe et prendrait fin dès la récupération des capacités de travail nécessaires ou dès l'attribution d'une pension, d'une rente ou d'une indemnité de préretraite, la seule condition pour le bénéficiaire étant d'être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM.

1.2.4. Favoriser les reclassements

*Obligation de reclassement interne à partir de 25 salariés
sans condition d'ancienneté*

L'article L. 326-9, paragraphe 5 tel qu'il est actuellement en vigueur dispose que „si l'employeur occupe régulièrement au moins cinquante salariés et que le salarié déclaré inapte pour un poste à risques a été occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise, l'employeur est tenu de l'affecter à un autre poste pour lequel il est trouvé apte“.

La pratique a montré que cet article n'a que rarement trouvé application parce que les trois conditions cumulatives – un effectif de 50 salariés, une ancienneté du salarié de 10 ans dans l'entreprise et l'occupation d'un poste à risque – ont rarement été remplies, ce qui explique que cet article constituait plutôt la voie exceptionnelle d'accès à travers le médecin du travail au reclassement par rapport à la voie générale consistant pour le Contrôle médical de la sécurité sociale de saisir la Commission mixte conformément à l'article L. 552-2.

Le projet de loi avance quelque peu en obligeant l'employeur de recourir à un reclassement professionnel interne dès qu'il occupe désormais au moins 25 salariés, les deux autres conditions restant inchangées (une ancienneté du salarié de 10 ans dans l'entreprise et l'occupation d'un poste à risque).

Si la CSL a accueilli l'abaissement du seuil des effectifs de 50 salariés à 25 salariés, elle estime que l'obligation de reclassement interne devrait jouer, de façon plus générale, pour tous les postes et indépendamment d'une condition d'ancienneté d'au moins dix ans alors que de telles conditions sont par ailleurs en contradiction avec l'article L. 551-2 § 1. Cet article ne limite pas l'obligation pour l'employeur de procéder au reclassement interne aux salariés disposant de 10 ans d'ancienneté et occupant des postes à risque, mais exige seulement un seuil minimal d'effectifs d'au moins 25 salariés.

Il convient donc d'aligner l'obligation de reclassement que le reclassement intervienne sur saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale ou sur saisine de la Commission mixte par le service unique de santé au travail tel que proposé par notre chambre.

Dans les deux cas, la CSL est d'avis que l'obligation pour l'employeur de procéder à un reclassement interne doit exister au moins à partir du seuil de 25 salariés, voire même sans aucun seuil de salariés.

En effet au vu de la jurisprudence en vertu de laquelle l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin de réaffecter un salarié sur un autre poste de travail avant de recourir à un licenciement (arrêts de la Cour d'appel du 12 juillet 2012 n° 37495 et du 14 juillet 2011 n° 35813), il est légitime de se demander si le seuil des 25 salariés se justifie encore.

Il faut ensuite veiller à ce que la décision de reclassement soit respectée en pratique. A cet égard, le service de la Commission de reclassement doit avoir les moyens d'effectuer tout contrôle (et les mettre en oeuvre réellement) au sein de l'entreprise qu'elle jugera nécessaire afin de s'assurer que l'employeur respecte ses obligations en vertu du reclassement professionnel interne conformément à l'avis du médecin du travail. Il convient de renforcer ce contrôle par un véritable pouvoir de police et d'injonction.

Refus de reclassement professionnel interne

Possible dispense pour préjudices graves

La commission de reclassement peut dispenser du reclassement professionnel interne l'employeur ayant introduit à cet effet un dossier motivé, s'il rapporte la preuve qu'un tel reclassement lui causerait des préjudices graves.

Une définition des préjudices graves doit être proposée sur base de la jurisprudence. Dans un arrêt du 28 avril 2004, le Conseil supérieur des assurances sociales retient que: „Comme la réinsertion professionnelle est assortie d'aides financières importantes en faveur de l'employeur et que la pratique actuelle consiste à limiter massivement le temps d'occupation du salarié ayant bénéficié d'une réinsertion interne, il est difficile d'admettre que le législateur ait voulu viser uniquement le danger d'une déclaration en état de faillite que pourraient engendrer des mesures de réinsertion internes.

Le préjudice grave, c'est-à-dire un dommage important et sérieux engendré par un acte nuisible aux intérêts de l'employeur, acte susceptible de conséquences sérieuses et de suites fâcheuses, doit donc s'entendre aussi dans le sens d'une diminution de la productivité, d'une influence sur la compétitivité sur le marché du travail, sur la concurrence économique, la rationalisation et le coût et l'intérêt pour l'entreprise d'une formation spéciale du salarié concerné.“.

La Commission de reclassement instruit sa demande et prononce le reclassement externe de l'intéressé s'il admet l'existence de préjudices graves empêchant le reclassement interne.

Sanction: peines délictuelles et taxe de compensation

Actuellement, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 250.000 euros ou d'une de ces peines seulement:

1. tout employeur qui occupe un salarié qui ne s'est pas soumis à un des examens médicaux prévus aux articles L. 326-1 à L. 326-9 ou aux règlements grand-ducaux pris en leur exécution;
2. tout employeur qui occupe un salarié visé sous l'article L. 326-9 malgré l'interdiction qui lui en est faite en vertu de cet article;
3. tout employeur dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1, et notamment tout employeur qui, bien qu'étant dans les conditions prévues audit article, n'organise pas un service;
4. tout employeur, membre d'une association d'entreprises, dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1;
5. tout employeur qui refuse ou fait refuser au médecin du travail l'exécution des mesures inscrites à l'article L. 325-3;
6. tout employeur ou tout médecin du travail qui contrevient à l'article L. 326-3, dernier alinéa.

En cas de récidive dans les deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.

La CSL propose d'y ajouter le non-respect de l'obligation de reclassement interne.

Les mêmes peines doivent être encourues par l'employeur qui refuse de reclasser en interne après saisine de la Commission mixte par le CMSS.

En outre, l'employeur qui refuse d'opérer le reclassement professionnel interne en l'absence de dispense de la Commission de reclassement est tenu de verser au Fonds pour l'Emploi une taxe de compensation.

Actuellement cette taxe s'élève à 50% du SSM pendant une durée maximale de 24 mois.

Le projet de loi de 2013 fait correspondre cette taxe au revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel interne. Elle serait toujours à verser tant que l'employeur ne respecte pas son obligation avec une durée maximale de vingt-quatre mois.

Prise en compte des risques psychosociaux

La CSL demande d'étendre les possibilités de reclassement professionnel interne ou externe au cas où du point de vue médical, la personne garde ses capacités pour exercer son dernier poste de travail au sein de l'entreprise, mais est dans l'impossibilité de poursuivre les relations de travail à ce poste de travail, voire au sein de cette entreprise.

Au vu de la recrudescence des risques psychosociaux (stress au travail) encourus au cours d'une relation de travail, la CSL estime que Commission mixte doit avoir la possibilité de décider au lieu du reclassement interne un reclassement externe s'il s'avère que du point de vue médical, la personne garde ses capacités pour exercer son dernier poste de travail au sein de l'entreprise, mais est dans l'impossibilité d'exercer celui-ci en raison de relations contrariées entre la personne concernée et l'employeur ou le personnel (p. ex. ayant leur origine dans un harcèlement sexuel/moral ou un burnout qui n'affectent pas ses capacités résiduelles en tant que telles et dûment constatées par les autorités compétentes: le médecin du travail, l'ITM ou les juridictions du travail).

Il faut en effet créer la possibilité d'accorder un reclassement aux salariés victimes d'un harcèlement moral/sexuel, dont les cas ne cessent d'augmenter.

Suppression de la prise en considération des bénéficiaires d'un reclassement pour la computation du seuil d'emploi de salariés handicapés dans l'entreprise

Afin de renforcer l'obligation pour l'employeur de recourir au reclassement professionnel interne, la CSL reprend du projet de loi la suppression de la prise en considération des bénéficiaires d'un reclassement pour la computation du seuil obligeant les employeurs à engager des salariés handicapés en fonction du secteur public/privé et des effectifs de l'entreprise. Ceci a pour effet que d'un côté, les bénéficiaires d'un reclassement comptent pour le nombre d'effectifs normal de l'entreprise de sorte que le seuil prévu par le projet de loi en vertu duquel l'employeur est obligé de recourir à un reclassement professionnel n'est pas réduit et de l'autre côté, du fait de la prise en considération des bénéficiaires d'un reclassement parmi le nombre d'effectifs normal de l'entreprise, l'employeur est obligé d'engager un nombre de salariés handicapés en faisant abstraction des bénéficiaires d'un reclassement.

Mode de calcul de l'indemnité compensatoire

Actuellement l'ancien salaire est calculé sur la base du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des douze mois entiers précédant immédiatement la décision de reclassement et résultant du dernier contrat de travail en vigueur avant la décision de reclassement. Au cas où ce contrat de travail est en vigueur depuis moins de douze mois, l'ancien salaire est calculé sur la base du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des mois entiers précédant immédiatement la décision de reclassement. Doivent être compris dans l'ancien salaire 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 salaires 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'aide à la mobilité géographique ainsi que l'aide au réemploi prévues à l'article L. 631-2 ainsi que les indemnités payées en application de l'article 97 du Code de la sécurité sociale ne sont pas prises en considération pour le calcul de l'ancien salaire.

Le projet de loi simplifie le calcul de l'indemnité compensatoire en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension. Cette approche entraîne une simplification administrative non négligeable et l'indemnité compensatoire pourra être liquidée plus rapidement.

La CSL salue le fait que l'indemnité compensatoire est calculée sur base du revenu moyen cotisable au titre de l'assurance pension en faisant abstraction de toutes les énumérations d'éléments de rému-

nération inclus ou exclus ce qui garantit le maintien de l'ancien salaire calculé sur base du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des douze mois précédant la décision de reclassement. L'assiette cotisable est celle prévue à l'article 33 du Code de la sécurité sociale.

La CSL demande la continuation du salaire intégral en faisant évoluer le salaire de référence de sorte que le salarié touchera automatiquement toutes augmentations contractuelles ou conventionnelles de salaire venant à échéance après la décision de reclassement interne et externe.

Enfin, l'indemnité compensatoire ne doit pas être diminuée du fait de suppléments de salaire ponctuels.

Reclassement professionnel externe

Le projet de loi propose que l'indemnité compensatoire soit due à condition que la personne reclassée ait été assignée par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi et qu'elle ait été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médical d'embauchage visé à l'article L. 326-1.

Etant donné que la plupart des examens d'embauche s'effectuent dans des délais largement postérieurs à l'engagement, la CSL ne peut approuver que le paiement de l'indemnité compensatoire soit lié au constat d'aptitude au nouvel emploi. Voilà pourquoi elle revendique un renforcement des services de santé au travail et, le cas échéant, la création du SSTM tel que proposé par notre chambre.

Indemnité compensatoire avancée par le patron du salarié reclassé en interne et externe

La CSL propose que l'employeur avance mensuellement l'indemnité compensatoire intégralement et soit remboursé par le Fonds pour l'emploi, afin d'éviter que le salarié ne soit obligé de produire une deuxième carte d'impôt ou fiche de retenue d'impôt additionnelle. En effet, la deuxième carte d'impôt provoque une perte de salaire mensuel pour le salarié malgré la possibilité de récupérer éventuellement le trop payé d'impôts par le biais d'une déclaration fiscale ultérieure. Cette proposition éviterait également que les salariés soient obligés d'attendre plus ou moins longtemps jusqu'au paiement de l'indemnité compensatoire.

Indemnité professionnelle d'attente

Actuellement le montant de l'indemnité d'attente correspond à la pension d'invalidité à laquelle le salarié aurait eu droit. Afin de la rendre cotisable, le projet de loi l'a détachée de toute logique de pension.

Cette modification a pour objet de prévoir une prestation ayant les caractéristiques d'un revenu de remplacement payé en continuation du chômage. L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi et pour moitié à charge de la caisse de pension. La répartition de la charge par moitié est liée à l'objectif même de la prestation, à savoir indemniser une personne sans travail et ceci, d'un côté, pour des raisons de santé et, d'un autre côté, pour des raisons de difficultés de la reclasser sur le marché de l'emploi.

Cette nouvelle approche permet de réagir à trois reproches contre le régime actuel:

- l'inégalité liée au fait que le montant de la prestation dépend de la durée de la carrière d'assurance au Luxembourg;
- l'inégalité liée au fait que le mode de calcul actuel peut faire en sorte que le montant de l'indemnité d'attente est plus élevé que celui du salaire antérieur gagné sur le dernier poste de travail;
- la difficulté d'attribuer une qualification uniforme dans la cadre de la coordination internationale.

Ceci répond à la volonté d'éviter une pénalisation des frontaliers dans leur droit à pension.

Actuellement un salarié avec une carrière d'assurance mixte (un Français qui a cotisé pendant 20 ans en France et 5 ans au Luxembourg) en reclassement professionnel externe a droit au versement des indemnités de chômage et par la suite, s'il n'a pas pu être réintégré au marché du travail, va faire une demande pour l'octroi de l'indemnité d'attente (IPA). L'IPA est calculée de la même manière que la pension d'invalidité en prenant uniquement en compte les années cotisées au Luxembourg. La France ne reconnaît/connaît pas l'IPA (n'existe pas d'équivalent en Europe) et par conséquent, il n'a pas droit

à une indemnisation de la part de la France et doit survivre en demandant des aides étatiques dans son pays de résidence.

La CSL exige par conséquent que le projet de loi permette d'y remédier et donc d'assurer une égalité de traitement entre un salarié ayant une carrière d'assurance mixte et un salarié ayant une carrière d'assurance au Luxembourg.

Selon les conditions posées par le projet de loi, tout salarié qui ne peut pas se prévaloir d'une aptitude d'au moins 10 ans au dernier poste de travail, constatée par le MT compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins 10 ans se voit refuser l'accès à l'IPA.

Le projet ne définit pas clairement ce qu'il entend par ancienneté de service: même entreprise/ diverses entreprises/avec ou sans interruption de carrière, etc.

Ces conditions font en sorte que d'un côté des personnes ayant la qualité de travailleur intérimaire ou travaillant en CDD sont d'office exclues du bénéfice d'une indemnité professionnelle d'attente parce qu'elles sont dans l'impossibilité de réunir les critères d'ancienneté requis et de l'autre côté excluent également une bonne partie de personnes travaillant en CDI et ne remplissant pas non plus l'une des deux conditions d'ancienneté.

La CSL ne peut donc pas accepter les nouvelles conditions d'attribution de l'indemnité professionnelle d'attente trop restrictives. Elle demande tout simplement leur suppression.

Le texte prévoit que si, au terme de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage, y compris la durée de prolongation, le salarié sous statut de personne en reclassement professionnel sous les conditions critiquées ci-avant par notre chambre n'a pu être reclassé, il bénéficie d'une indemnité professionnelle d'attente dont le montant correspond à 80% du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel, ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, sans que ce montant ne puisse dépasser le plafond visé à l'article L. 521-14, paragraphe 1, alinéa 5.

La CSL se demande si le plafond de 250% du salaire social minimum prévu au paragraphe 1 de l'article L. 521-14 et même, dans le pire des cas, le plafond de 150% du salaire social minimum trouvent application en l'espèce, hypothèses dans lesquelles le montant de l'indemnité professionnelle d'attente pourrait se situer en dessous de celui calculé sur base de la pension d'invalidité.

Voilà pourquoi la CSL propose que le mode de calcul le plus favorable soit appliqué pour la détermination du montant de l'indemnité d'attente soit celui correspondant à la pension d'invalidité à laquelle le salarié aurait eu droit soit celui correspondant à 80% du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois précédant la décision de reclassement professionnel. En outre, le plafond de l'indemnité d'attente comme dans le cadre de l'indemnité compensatoire devrait être égal au quintuple du salaire social minimum pour salarié non qualifié.

Enfin, le projet de loi prévoit la soumission de l'indemnité professionnelle d'attente aux charges sociales et fiscales applicables en matière de salaires, ainsi que son réajustement. La CSL approuve ces derniers points.

Le projet prévoit l'ajustement de cette indemnité selon le système retenu comme pour les pensions, malgré les critiques de notre institution à l'époque de son adoption dans le cadre de la réforme des pensions. Un système d'ajustement sur base du salaire social minimum serait préférable.

A noter qu'une autre solution serait de calquer les modalités de calcul de cette indemnité professionnelle d'attente sur celles des rentes accident versées par l'Association d'assurance contre les accidents en cas de reclassement externe suite à un accident.

Soumises à l'impôt sur le revenu, elles donnent lieu à l'affiliation à l'assurance maladie et pension et partant au prélèvement des cotisations afférentes.

Elles sont adaptées automatiquement à l'évolution du coût de la vie (indice) et ajustées tous les deux ans à l'évolution du niveau de vie.

Le montant de la rente d'attente est fixé à 85% de la rente complète, c.-à-d. de la rémunération cotisable du salarié pendant les 12 mois précédant celui de la survenance de l'accident. La rente complète ne peut être ni inférieure au salaire social minimum, ni supérieure au plafond cotisable correspondant au quintuple de ce salaire.

Stage de reclassement professionnel à créer en lien avec l'Adem

Création auprès de l'Adem d'une cellule „des personnes détenant le statut de personne en reclassement professionnel externe“ et stage de reclassement professionnel

L'Agence pour le développement de l'emploi n'arrive guère à placer les personnes en reclassement professionnel externe arrivées en fin des droits à l'indemnité au chômage sans avoir été réintégrées au marché du travail.

La CSL estime que la création d'une véritable cellule pour la prise en charge des personnes détenant le statut de personne en reclassement professionnel s'impose afin de garantir un meilleur encadrement des dites personnes, leur expliquer les démarches et solutions possibles.

Afin de mettre l'accent sur cette mission spécifique, la CSL suggère que la cellule actuelle de l'Adem „des salariés à capacité de travail réduite“ soit rebaptisée „cellule des personnes détenant le statut de personne en reclassement professionnel externe“.

Afin de favoriser les reclassements internes et externes, l'Adem devrait proposer des mesures de formation ou de stage pour permettre au salarié de se reconverter.

Déjà sous la législation actuelle la Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion, mais elle ne le fait que rarement, ce qui met les salariés reclassés dans une situation souvent délicate et précaire à l'égard de l'employeur.

Une meilleure coordination de l'Adem et de la Commission de reclassement est nécessaire. Pourquoi ne pas prévoir une cellule spécifique „Reclassement externe“ composée de personnes de la Commission de reclassement et de l'Adem?

Par ailleurs elle revendique que pendant la période de stage, de réhabilitation ou de reconversion, le salarié dispose d'une couverture d'assurance obligatoire et d'une garantie de paiement de son revenu.

Frais d'aménagement du poste de travail à charge du Fonds pour l'emploi

La CSL est d'avis qu'une aide financière doit être allouée aux entreprises qui donnent une nouvelle chance aux travailleurs en les reclassant que ce soit en interne ou en externe. Des contrôles sur place doivent garantir la bonne utilisation des subventions accordées en faveur des salariés.

1.3. Impliquer les représentants du personnel

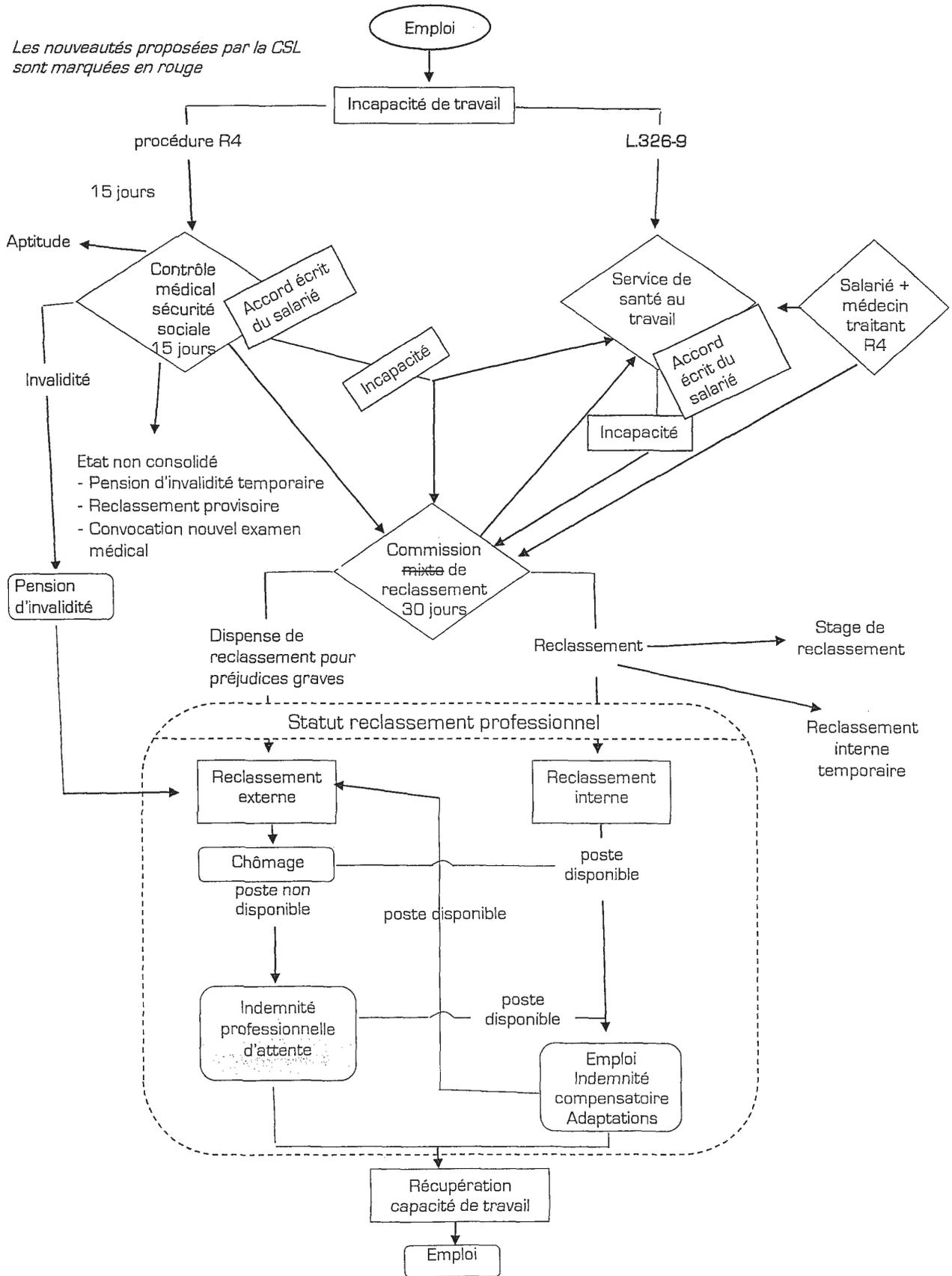
Comme revendiqué dans son avis relatif au dialogue social, la CSL propose de renforcer les prérogatives du Comité mixte et de la délégation du personnel (DP) en matière de santé et sécurité, et plus particulièrement en les impliquant davantage dans la procédure de reclassement.

Afin de pouvoir orienter et conseiller les salariés en incapacité de travail prolongée des possibilités de reclassement (notamment la saisine de la Commission de reclassement par le salarié et son médecin traitant), il est indispensable que les DP soient tenus informées des absences d'une certaine durée. Le salarié a bien souvent d'autres préoccupations plus graves liées à son état de santé et risque de réagir trop tard.

Pour éviter l'écoulement du délai de 52 semaines ou des saisines tardives de la Commission de reclassement, le chef d'entreprise devrait donc informer la délégation du personnel de toute incapacité de travail de 6 semaines consécutives ou de six semaines sur une période de référence de seize semaines.

Dans sa proposition de texte, la CSL a fait référence au délégué à la sécurité, à la délégation du personnel et au comité mixte d'entreprise s'il existe. Ces dispositions devront être revues dans le cadre de la réforme du dialogue social.

Les nouveautés proposées par la CSL sont marquées en rouge



**PROPOSITION DE LOI DE LA CSL
SUR LE RECLASSEMENT**

CODE DU TRAVAIL

LIVRE II

Section 11. – Congé pour mandats sociaux

Art. L. 234-71. Les salariés remplissant le mandat de membre d'une chambre professionnelle, de membre d'un organe d'une institution de sécurité sociale, d'assesseur auprès du Tribunal du travail, d'assesseur-assuré et d'assesseur-employeur du Conseil arbitral des assurances et du Conseil supérieur des assurances sociales, de délégué auprès de la Commission de reclassement ont droit à un congé spécial pour remplir leur mandat. Ils avisent leur employeur chaque fois qu'ils sont appelés à l'exercice de leur mandat.

Un règlement grand-ducal peut fixer pour chacun de ces mandats et selon les modalités et critères qu'il détermine le nombre maximum de jours de travail ou parties de jours de travail qui sont considérés au titre du présent congé.

Pendant ce congé, les salariés qui exercent un de ces mandats ou une de ces fonctions peuvent s'absenter du lieu de leur travail avec maintien de leur salaire normal pour remplir leurs mandats ou fonctions.

L'interruption du travail pendant le temps requis pour cet exercice n'autorise pas l'employeur à résilier le contrat avant terme.

Il est remboursé à l'employeur à charge de la chambre professionnelle, de l'institution de sécurité sociale ou de la juridiction un montant correspondant au salaire brut majoré des cotisations patronales versées aux institutions de sécurité sociale pendant la période pendant laquelle le salarié s'est absenté du travail pour remplir son mandat, aux conditions et modalités fixées par règlement grand-ducal.

*

LIVRE III

TITRE II

Services de santé au travail

Chapitre Premier. – Protection de la santé des salariés par l'organisation de la surveillance médicale

Art. L. 321-1. (1) Le présent titre a pour objet d'assurer la protection de la santé des salariés sur les lieux de travail et celle des tiers par l'organisation de la surveillance médicale et de la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

(2) La réalisation de cet objectif incombe:

- ~~1. aux services de santé au travail d'entreprise;~~
- ~~2. aux services de santé au travail interentreprises;~~
3. au service national de santé au travail ~~multisectoriel~~.

(3) Le présent titre n'est pas applicable:

1. aux salariés qui bénéficient de la protection visée à l'article 32, paragraphe (2) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
2. aux salariés bénéficiant de la protection visée à l'article 36, paragraphe (2) de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
3. aux salariés des institutions européennes établies à Luxembourg bénéficiant de la protection garantie par leur statut;

4. aux salariés bénéficiant de la protection visée à l'article 76 de la loi du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois;
5. aux pilotes de ligne.

(4) Sont considérés comme „salariés“ au sens du présent titre, outre les salariés tels que définis aux articles L. 121-1 et L. 131-1:

1. les stagiaires;
2. les apprentis;
3. les chômeurs indemnisés bénéficiant d'une mise au travail;
4. les demandeurs d'emploi bénéficiant d'une formation-placement;
5. les jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'appui-emploi auprès de l'Etat, des communes, des syndicats de communes, des établissements publics, des établissements d'utilité publique ou de tout autre organisme, institution, association ou groupement de personnes poursuivant un but lucratif;
6. les jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'initiation à l'emploi auprès des employeurs du secteur privé;
7. les jeunes demandeurs d'emploi bénéficient d'un stage d'insertion;
7. les demandeurs d'emploi bénéficiant d'un stage de réinsertion professionnelle;
8. les bénéficiaires de l'indemnité d'insertion soumis aux activités d'insertion professionnelle prévues à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

(5) Dans la suite, les termes „les services“ désignent les services de santé au travail visés au paragraphe (2).

Chapitre II. — Organisation dans les entreprises

Art. L. 322-1, Art. L. 321-2. ~~La santé au travail, la prévention des maladies professionnelles ainsi que la protection sanitaire sont organisées selon les modalités suivantes:~~

1. ~~Tout employeur occupant régulièrement plus de 5.000 salariés est tenu d'organiser à l'intérieur de son entreprise un service de santé au travail. Cette exigence est étendue à tout employeur occupant régulièrement plus de 3.000 salariés dont au moins 100 salariés occupés à un poste à risques visé à l'article L. 326-4.~~
2. ~~Tout employeur doit, non visé au point 1 qui précède, dispose des trois options suivantes, parmi lesquelles il doit choisir:~~
 - a) ~~soit d'organiser à l'intérieur de son entreprise un service de santé au travail,~~
 - b) ~~soit de se réunir avec d'autres employeurs en une association d'entreprises organisant un service interentreprises de santé au travail pour l'ensemble des membres de l'association,~~
 - e) ~~soit de recourir s'affilier auprès du service national de santé au travail (ci-après „le service“).~~

Un ou plusieurs médecins du travail sont désignés pour prendre en charge les salariés d'une même entreprise.

Le nombre de salariés pris en charge par un seul médecin est fixé par le ministre ayant la Santé dans ses attributions en tenant compte de la spécificité des conditions de travail par secteurs économiques et par entreprises.

Un médecin du travail ne peut prendre en charge plus de cinq mille salariés. Toutefois, le ministre ayant la Santé dans ses attributions peut déroger à la disposition précitée en tenant compte de la spécificité des conditions de travail dans les différents secteurs économiques.

Art. L. 321-2. Tout poste de travail occupé par un salarié visé à l'article L. 321-1 est soumis à la surveillance et aux exigences introduites par le présent titre et par les règlements grand-ducaux pris en leur exécution.

Chapitre III. – *Service national de santé au travail multisectoriel*

Art. L. 323-1, Art. L. 322-1. (1) Le Service national de santé au travail multisectoriel, désigné ci-après par „le service multisectoriel“, a le caractère d’un établissement public.

Le service multisectoriel possède la personnalité juridique et jouit de l’autorité financière et administrative sous la tutelle du ministre ayant la Santé dans ses attributions. Il est géré dans les formes et d’après les méthodes du droit privé.

Le siège de l’établissement est fixé à Luxembourg.

Des services régionaux peuvent être créés par règlement grand-ducal qui en fixe le nombre et l’implantation géographique.

(2) Le service multisectoriel est placé sous l’autorité d’un comité-directeur comprenant:

- un président désigné par le Gouvernement en conseil;
- trois délégués des syndicats des salariés les plus représentatifs sur le plan national;
- trois délégués des organisations professionnelles des employeurs les plus représentatives sur le plan national.

Les délégués visés à l’alinéa qui précède sont désignés par le ministre ayant la Santé dans ses attributions pour une période de cinq ans parmi les candidats à proposer en nombre double par les syndicats et les organisations professionnelles concernés.

Les listes des candidats doivent parvenir au ministre ayant la Santé dans ses attributions au moins trois mois avant l’expiration des mandats. Le mandat du délégué en fonction est renouvelable. Il y a autant de membres suppléants que de membres effectifs.

Ils sont désignés suivant la même procédure.

Le comité-directeur désigne un vice-président qui assume les attributions du président en cas d’absence.

La fonction de vice-président est assurée alternativement par un délégué des syndicats des salariés et un délégué des organisations professionnelles pour la durée d’une année.

En cas de démission ou de décès d’un membre effectif ou suppléant, il est pourvu à son remplacement dans le délai de deux mois par la nomination d’un nouveau membre, désigné conformément à l’alinéa qui précède, qui achève le mandat de celui qu’il remplace.

Le comité-directeur a la faculté de recourir à l’avis d’experts s’il le juge nécessaire. Les experts peuvent assister avec voix consultative aux réunions du comité-directeur, si celui-ci le leur demande.

Le comité-directeur peut choisir un secrétaire administratif hors son sein.

Le fonctionnement du comité-directeur fait l’objet d’un règlement d’ordre intérieur qui fixe également les indemnités à allouer aux membres, aux experts et au secrétaire administratif. Ce règlement est soumis à l’approbation du ministre ayant la Santé dans ses attributions.

Le comité-directeur se réunit sur convocation du président aussi souvent que les intérêts du service l’exigent ou à la demande d’au moins un tiers de ses membres. Le délai de convocation est d’au moins cinq jours, sauf le cas d’urgence à apprécier par le président. La convocation indique l’ordre du jour.

Le comité-directeur ne peut délibérer que si la majorité de ses membres sont présents.

Dans les votes, la voix du président prévaut en cas d’égalité des voix.

Le président du comité-directeur représente le service multisectoriel judiciairement et extrajudiciairement. Cette représentation s’étend aussi aux affaires et aux actes judiciaires pour lesquels les lois exigent une procuration spéciale. Les actes posés par le président ou le comité-directeur dans les limites de leurs pouvoirs engagent le service multisectoriel.

(3) Le comité-directeur est assisté par un personnel qui a le statut de salarié.

(4) Le service multisectoriel peut bénéficier des services généraux de l’Office des assurances sociales à sa demande et de l’accord des ministres ayant la Santé et la Sécurité sociale dans leurs attributions.

(5) Le coût du service multisectoriel est couvert par une cotisation à charge de tous les employeurs optant pour le recours à ce service.

Au plus tard le 1er décembre de chaque année, le comité-directeur soumet à l'approbation du ministre ayant la Santé dans ses attributions le budget ainsi que le taux de cotisation pour l'exercice suivant. Le taux de cotisation est publié au Mémorial.

Les comptes du service multisectoriel sont tenus selon les principes et les modalités de la comptabilité commerciale. L'exercice budgétaire coïncide avec l'année civile.

A la clôture de chaque exercice, le comité-directeur soumet à l'approbation du ministre ayant la Santé dans ses attributions pour le 31 mai au plus tard le bilan et le compte d'exploitation. L'exercice coïncide avec l'année civile. Le ministre décide sur la décharge à donner aux organes du service multisectoriel. Si le ministre n'a pas pris de décision dans les deux mois à dater de la remise du bilan et des comptes, la décharge est acquise de plein droit.

Un réviseur d'entreprises désigné par le comité-directeur est chargé de contrôler les comptes du service multisectoriel ainsi que la régularité des opérations effectuées et des écritures comptables. Le réviseur d'entreprises doit remplir les conditions requises par la loi du 28 juin 1984 portant organisation de la profession de réviseur d'entreprises.

Son mandat a une durée de trois ans et est renouvelable. Son salaire est à charge du service multisectoriel. Il remet son rapport au comité-directeur pour le 15 avril de l'année qui suit l'exercice clôturé. Il peut être chargé par le comité-directeur de procéder à des vérifications spécifiques.

(6) Les cotisations sont perçues par le Centre commun de la sécurité sociale. L'assiette de cotisation est déterminée par référence au revenu professionnel déterminé dans le cadre de l'assurance pension.

(7) Le service multisectoriel ne peut acquérir que les propriétés immobilières nécessaires du fonctionnement de ses services.

~~Toutes les autres missions dont question à l'article L. 322-2 sont assumées pour les postes occupés par des salariés dont question au premier alinéa par le service de santé au travail compétent pour l'employeur dont relève le poste.~~

Art. L. 322-2. (1) Le ou les médecins du travail compétents pour l'entreprise service est sont chargés en concertation avec la délégation du personnel et le délégué à la sécurité:

1. de dresser un tableau descriptif de l'entreprise, de ses activités et de ses postes de travail;
2. d'identifier les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail, d'aider à éviter ces risques et notamment à les combattre à la source, d'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
3. de surveiller les facteurs du milieu de travail susceptibles d'affecter la santé du salarié;
4. de donner des conseils sur la planification des postes de travail, notamment quant à l'aménagement des lieux de travail et le choix des équipements de travail, ainsi que quant à l'utilisation de substances ou préparations chimiques pouvant constituer un risque pour la santé des salariés;
5. de promouvoir l'adaptation du travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et d'en réduire les effets sur la santé;
6. de surveiller la santé des salariés en relation avec le travail et d'effectuer, à cet effet, les examens médicaux prévus par le présent titre;
7. de donner à l'employeur et au salarié des conseils dans les domaines de l'hygiène, de l'ergonomie, de l'éducation à la santé et de la réadaptation professionnelle;
8. de coopérer avec le comité mixte ou, à défaut, avec la délégation du personnel;
9. d'organiser les premiers secours.

(2) La mission des services est essentiellement de nature préventive.

~~Le service national de santé au travail peut assumer en même temps les missions incombant au service de protection et de prévention dont question au titre Ier du présent livre, à condition de satisfaire aux exigences du présent titre et dudit titre Ier.~~

~~Si les missions dont question à l'alinéa qui précède sont assumées par un service distinct du service de santé au travail, ces deux services coordonnent étroitement leurs actions.~~

(3) Le service procède aux examens médicaux prévus aux articles L. 325-1 et suivants sur les chômeurs, demandeurs d'emploi et les bénéficiaires de l'indemnité d'insertion, dont question à

l'article L. 321-1, paragraphe (4), points 3, 5 et 8. L'Etat dédommage annuellement le service du coût de ces examens. Si l'Etat et le service ne parviennent pas à se mettre d'accord sur ce coût, le litige est porté par la partie la plus diligente devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale. Les dispositions de l'article L. 326-1 sont applicables à ce litige.

Chapitre IIIV.– Conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail

Art. L. 324-1, Art. L. 323-1. Le Conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail exerce les fonctions consultatives auprès des ministres ayant la Santé, le Travail et la Sécurité sociale dans leurs attributions. Ce conseil se compose:

- du directeur de la santé et du médecin-chef de division compétent;
- du directeur de l'Inspection du travail et des mines et du directeur du Contrôle médical de la sécurité sociale ou de leurs délégués;
- de trois médecins du travail avec une formation telle que prévue à l'article L. 325-1, nommés par le ministre ayant la Santé dans ses attributions pour une durée de cinq ans;
- de trois délégués des syndicats des salariés les plus représentatifs sur le plan national et de trois délégués des organisations professionnelles des employeurs les plus représentatives sur le plan national.

La présidence est assurée par le directeur de la santé ou, en son absence, par le médecin-chef de division compétent. Le conseil établit un règlement d'ordre intérieur à approuver par le ministre ayant la Santé dans ses attributions.

Art. L. 324-2, Art. L. 323-2. Le conseil supérieur est appelé à donner, soit d'office, soit à la demande de l'un des ministres ayant respectivement dans leurs attributions la Santé, le Travail et la Sécurité sociale, des avis sur toutes les questions d'ordre général soulevées par l'application du présent titre, et notamment sur les règlements grand-ducaux à prendre en son exécution.

Ces avis portent notamment sur:

1. les priorités d'intervention en matière de santé des salariés suivant les besoins spécifiques de différentes branches de l'économie et des particularités des postes de travail. Dans ce cadre, il propose des règles de périodicité selon lesquelles les examens médicaux des salariés sont effectués;
2. l'efficacité des interventions dans le domaine de la santé au travail;
3. les programmes d'information et, le cas échéant, de formation dans le domaine de la santé et de l'hygiène au travail ainsi que de l'ergonomie propres aux différentes branches de l'économie, à l'intention des employeurs et des salariés;
4. la liste des normes d'exposition aux nuisances.

Le conseil supérieur coopère avec tout organisme poursuivant des objectifs de sécurité, de santé et d'hygiène au travail.

Chapitre IV.– Formation et fonctions du médecin du travail

Art. L. 325-1, Art. L. 324-1. (Règl. g.-d. du 22 décembre 2006) „Le médecin d'un service de santé au travail doit remplir l'une des conditions de qualification suivantes:

- soit être autorisé à exercer la profession de médecin en qualité de médecin spécialiste en médecine du travail;
- soit être titulaire d'un des diplômes de médecin visés à l'article 1er sous b) de la loi modifiée du 29 avril 1983 concernant l'exercice des professions de médecin, de médecin-dentiste et de médecin-vétérinaire et justifier en outre d'une formation spécifique en médecine du travail de deux ans au moins, sanctionnée par un diplôme, certificat ou titre.“ Un règlement grand-ducal détermine les exigences auxquelles cette formation doit répondre. Ce règlement peut réduire la durée de la formation spécifique en médecine du travail jusqu'à un an pour des médecins autorisés à exercer leur profession dans une spécialité dont la formation comporte des cours en médecine du travail ou en pathologie professionnelle.

Le médecin autorisé à exercer la médecine du travail en vertu du présent article et occupant l'un des postes de médecin prévus par le présent titre porte comme titre de ses fonctions celui de médecin du travail.“

Art. L. 325-2. Art. L. 324-2. Le médecin du travail exerce sa fonction en toute indépendance professionnelle par rapport ~~à son employeur~~, à l'employeur du salarié et au salarié.

En aucun cas, le médecin du travail ne peut vérifier le bien-fondé des congés de maladie.

La fonction de médecin du travail est incompatible avec l'exercice libéral de la profession.

Art. L. 325-3. Art. L. 324-3. Le médecin du travail pendant tout le temps qu'une activité professionnelle s'y exerce:

1. a libre accès à tous les lieux de travail et aux installations fournies par l'entreprise aux salariés;
2. a accès aux informations ayant trait aux procédés, normes de travail, produits, matières et substances qui sont utilisés ou que l'on envisage d'utiliser, sous réserve que soit préservé le secret de toute information confidentielle qu'il pourrait recueillir;
3. peut prélever, aux fins d'analyse, des échantillons de produits, de matières ou de substances qui sont utilisés.

Le médecin du travail est consulté au sujet de tout changement envisagé concernant les procédés ou les conditions de travail susceptibles d'avoir des répercussions sur la santé ou la sécurité des salariés.

Le médecin du travail invite les représentants du personnel à être présents lors des analyses et visites de lieux de travail qu'il effectue dans l'entreprise.

Art. L. 325-4. Art. L. 324-4. Au début de chaque année, le médecin du travail établit pour la ou les entreprises pour lesquelles il est compétent un rapport d'activité pour chaque entreprise occupant habituellement au moins cent cinquante salariés soumis au présent titre. Le contenu de ce document est limité aux activités menées par le service de santé au travail pendant l'année écoulée dans l'entreprise concernée: Surveillance médicale des salariés soumis et surveillance du milieu du travail.

Pour les entreprises occupant habituellement moins de cent cinquante salariés, le rapport d'activité est établi tous les trois ans.

Le rapport doit être conforme au modèle fixé par le ministre ayant la Santé dans ses attributions et publié au Mémorial.

Le médecin du travail organise une réunion avec le délégué à la sécurité, la délégation du personnel et le comité mixte, s'il existe, afin de leur soumettre son projet de rapport d'activités, recueillir leurs observations et en discuter.

Le rapport final est adressé, en double exemplaire, à la direction de la Santé, division de la Santé au travail, au plus tard le 1er mars de l'année suivant celle qu'il concerne.

Chapitre VI. – Examens médicaux

Art. L. 326-1. Art. L. 325-1. Toute personne briguant un poste de travail est soumise en vue de son embauchage à un examen médical fait par le médecin du travail.

Pour les salariés de nuit visés à l'article L. 3256-3 point 4. et pour les postes à risques dont question à l'article L. 3256-4 ci-après, l'examen doit être fait avant l'embauchage. Pour les autres postes l'examen doit être fait dans les deux mois de l'embauchage.

L'examen médical d'embauchage a pour objet de déterminer si le candidat est apte ou inapte à l'occupation envisagée.

L'examen médical d'embauchage doit être effectué, outre sur les salariés visés à l'article L. 321-1, paragraphe (4), sur les élèves et étudiants bénéficiant d'un contrat régi par le livre 1er, titre V et sur les élèves en stage de formation, du moment qu'ils effectuent un travail sur un poste à risques visé à l'article L. 3256-4.

Au cas où l'examen médical d'embauchage a lieu après l'embauchage, le contrat de travail est conclu sous condition résolutoire.

La condition résolutoire est réalisée, et le contrat de travail se trouve en conséquence résilié de plein droit, du fait de la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauchage.

Art. L. 326-2. Art. L. 325-2. Si un salarié, ayant passé l'examen d'embauchage pour un premier poste, est affecté à un autre poste présentant des conditions de travail sensiblement différentes avec

des risques virtuels pour la santé des salariés, l'employeur est tenu d'en avertir le médecin du travail qui décide de la nécessité éventuelle d'un nouvel examen.

Si un salarié change d'employeur, le médecin du travail compétent en vertu du nouveau poste peut, au vu de la dernière fiche d'examen médical établie en rapport avec le poste précédent conformément à l'article L. 3256-8, conclure à l'aptitude du salarié pour le nouveau poste, si celui-ci ne présente pas de conditions de travail sensiblement différentes avec le poste précédent.

Si le poste nouveau relève d'un autre service de santé au travail que l'ancien, ce dernier est tenu de remettre la dernière fiche d'examen médical au service de santé au travail désormais compétent, à la demande de celui-ci.

Art. L. 326-3. Art. L. 325-3. Sont soumis obligatoirement à des examens médicaux périodiques les salariés:

1. âgés de moins de vingt et un ans;
2. occupant un poste à risques visé à l'article L. 3256-4;
3. pour lesquels, lors de l'examen d'embauchage, le médecin du travail a jugé utile de procéder régulièrement à un examen médical;
- „4. les salariés de nuit tels que définis à l'article L. 211-14.“
5. les salariés ayant bénéficié d'un reclassement professionnel interne ou externe.

En cas de besoin, cette liste peut être complétée par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et après consultation de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés.

La périodicité des examens est fixée par règlement grand-ducal, sur avis du conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail.

En l'absence de convocation de la part du médecin du travail à un examen médical périodique. l'employeur, le salarié ou son médecin traitant peuvent saisir le médecin du travail compétent.

Ni les examens médicaux auxquels il est procédé en vertu du présent titre, ni aucun autre examen médical effectué en relation avec le contrat de travail ne peuvent comporter un dépistage direct ou indirect du VIH/SIDA.

Art. L. 3256-4. (1) Est considéré comme poste à risques:

1. tout poste exposant le salarié qui l'occupe à un risque de maladie professionnelle, à un risque spécifique d'accident professionnel sur le lieu de travail lui-même, à des agents physiques ou biologiques susceptibles de nuire à sa santé, ou à des agents cancérigènes
2. tout poste de travail comportant une activité susceptible de mettre gravement en danger la sécurité et la santé d'autres salariés ou de tiers ainsi que tout poste de travail comportant le contrôle d'une installation dont la défaillance peut mettre gravement en danger la sécurité et la santé de salariés ou de tiers.

(Règl. g.-d. du 22 décembre 2006)

„(2) Sont considérés comme postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes:

1. les activités qui aggravent la diminution de vigilance du salarié de nuit tels que les travaux qui impliquent la mise en œuvre de substances neurotoxiques, dans l'utilisation de substances organiques volatiles et des produits qui en contiennent, les tâches accomplies dans des conditions qui accroissent la monotonie et qui conduisent à l'hypovigilance, dans des tâches qui sollicitent une attention soutenue, ou qui sont répétitives ou peu variées;
2. les activités qui exigent une augmentation de l'activation biologique du salarié de nuit tels que les travaux exigeant des efforts importants et provoquant une charge de travail importante et les travaux exécutés dans une ambiance de chaud ou froid excessif.

(3) Chaque employeur, en collaboration avec le médecin du travail, fait l'inventaire des postes à risque prévus au paragraphe (1) ci-dessus et des postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes prévus au paragraphe (2) ci-dessus dans son entreprise et le met à jour au moins tous les trois ans. L'inventaire et les mises à jour sont communiqués au médecin chef de la division de la santé au travail auprès de la direction de la santé, qui arrête pour

chaque employeur la liste des postes à risques. A défaut de communication par l'employeur, le médecin-chef de division précité arrête cette liste d'office, après avoir pris l'avis de l'Inspection du travail et des Mines et du comité mixte d'entreprise s'il en existe."

Art. L. 3256-5. Lorsqu'il l'estime nécessaire en raison, soit de l'état de santé des intéressés, soit des conditions particulières de leur travail, soit d'incidents d'ordre sanitaire survenus dans l'entreprise, soit à la demande de l'employeur ou du salarié, soit à la demande du comité mixte, ou, à défaut, de la délégation du personnel, le médecin du travail peut procéder à des examens médicaux en dehors de ceux prévus à l'article L. 326-3.

Si le médecin du travail estime que la santé des salariés est gravement menacée, il en informe le médecin-chef de division de la santé au travail qui expose la situation au directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son remplaçant.

Dans ce cas, le titre V du présent livre concernant la protection des salariés contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques est applicable.

Art. L. 326-6. Art. L. 325-6. Lorsque le salarié va reprendre son travail après une absence ininterrompue de plus de six semaines ou des absences de plus de six semaines au cours d'une période de référence de seize semaines, pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur est tenu d'en avvertir le médecin du travail. Le médecin ~~peut~~ doit soumettre le salarié 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. L'examen doit avoir lieu au plus tard le jour de la reprise du travail.

En l'absence de convocation de la part du médecin du travail, l'employeur, le salarié ou son médecin traitant peuvent saisir le médecin du travail compétent au plus tard au moment de la reprise du travail.

Art. L. 3256-7. Les examens médicaux d'embauchage, les examens médicaux périodiques et les autres examens médicaux relevant de la médecine du travail sont effectués par le médecin du travail compétent pour l'employeur auprès duquel le salarié est ou sera occupé.

Toutefois, à la demande de l'employeur, le ministre ayant la Santé dans ses attributions peut agréer un médecin établi à l'étranger pour effectuer les examens dont question à l'alinéa qui précède sur des salariés dont le poste de travail est situé exclusivement à l'étranger.

Art. L. 3256-8. Le médecin du travail communique dans les trois jours qui suivent l'examen ou l'obtention des résultats d'examens complémentaires, s'il en a ordonnés, ses conclusions au salarié et à son employeur ou futur employeur au moyen d'une fiche d'examen médical qui émerge respectivement l'aptitude ou l'inaptitude pour le poste envisagé sans indication de diagnostic, le secret médical devant être strictement observé.

Le modèle de la fiche d'examen médical, les modalités suivant lesquelles l'employeur est tenu de garder les fiches d'examen médical des salariés de son entreprise, ainsi que les modalités de transmission entre employeurs de ces fiches en cas de changement d'employeur par le salarié, sont déterminés par règlement grand-ducal.

La transmission de la fiche d'examen médical entre employeurs en cas de changement d'employeur par le salarié ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié.

Art. L. 326-9. Art. L. 325-9. (1) Lorsque le médecin du travail constate l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à occuper un poste de travail, il doit en informer le salarié et l'employeur par lettre recommandée, indiquant les voies et délais de recours.

(2) En cas de constat d'inaptitude, il doit saisir, avec l'accord écrit du salarié, la Commission de reclassement afin que celle-ci se prononce sur le reclassement professionnel du salarié conformément au titre V du livre V, à l'exception du chapitre 2. Une copie de cette saisine est adressée au délégué à la sécurité, à la délégation du personnel, au comité mixte d'entreprise, s'il existe, à la Caisse nationale de santé, au Contrôle médical de la sécurité sociale et à l'ITM.

Le médecin du travail doit saisir la Commission de reclassement même s'il s'avère que du point de vue médical, la personne garde ses capacités pour exercer son dernier poste de travail au sein de l'entre-

prise, mais est dans l'impossibilité de poursuivre les relations de travail à ce poste de travail, voire au sein de cette entreprise.

(32) Sauf dans les cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité du salarié ou celles de tiers, le médecin du travail ne peut constater l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail et, le cas échéant, un réexamen du salarié après deux semaines. L'étude du poste comporte une visite du poste faite en présence du salarié, du délégué à la sécurité et de l'employeur si l'étude des conditions de travail l'exige.

L'étude du poste doit porter sur les possibilités de mutation et de transformation du poste, justifiées par des considérations relatives notamment à la résistance physique ou à l'état de santé des salariés et comporte des propositions pour l'adaptation du poste que l'employeur devra prendre en considération, le tout dans la mesure du possible.

(4) Le médecin du travail établit un avis motivé se prononçant sur les capacités de travail résiduelles du salarié, sur une réduction du temps de travail éventuelle, sur les possibilités de mutation et d'adaptation éventuelle du poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de l'inaptitude et il arrête la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à un nouvel examen médical.

Lors de chaque réévaluation médicale le médecin du travail compétent peut modifier la périodicité arrêtée initialement.

La première réévaluation doit avoir lieu au plus après 12 mois. Les réévaluations ultérieures peuvent être espacées de deux ans maximum, à moins que les restrictions aient un caractère définitif.

En l'absence de convocation de la part du médecin du travail, l'employeur, le salarié ou son médecin traitant du salarié peuvent saisir le médecin du travail compétent.

Chaque avis du médecin du travail est transmis au salarié, à l'employeur et au délégué à la sécurité, à la délégation du personnel, au comité mixte d'entreprise, s'il existe et à la Commission de reclassement.

~~(3) L'employeur ne peut continuer à employer un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin du travail.~~

~~(4) Sans préjudice des dispositions qui précèdent, l'employeur doit dans la mesure du possible affecter le salarié déclaré inapte pour un poste à un autre poste de travail.~~

~~(5) Si l'employeur occupe régulièrement au moins cinquante salariés et que le salarié déclaré inapte pour un poste à risques a été occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise, l'employeur est tenu de l'affecter à un autre poste pour lequel il est trouvé apte.~~

~~(6) Pour les besoins de l'application de la législation sur les salariés handicapés, le poste occupé conformément aux paragraphes (4) et (5) est imputé sur le contingent des postes à réserver en vertu de ladite législation.~~

(57) Les salariés de nuit souffrant de problèmes de santé reconnus, liés au fait que ces salariés accomplissent un travail de nuit, sont réaffectés, dans la mesure du possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.

Art. L. 3256-10. Le temps consacré par les salariés pendant les heures de travail aux examens prévus par le présent titre est considéré comme temps de travail.

Art. L. 3256-11. En vue des examens complémentaires pouvant être ordonnés par le médecin du travail, la Caisse nationale de Santé attribue à chaque médecin du travail un code numérique. Ce code répond aux spécifications prévues à la convention visée à l'article 61, alinéa 2, sous 1) du Code des assurances sociales et doit figurer ensemble avec le nom du médecin et la désignation du service de santé au travail concerné sur toutes les ordonnances émises par les médecins du travail dans le cadre de leur mission à l'intention des prestataires visés aux conventions prévues aux articles 61 et 75 du Code des assurances sociales. Les ordonnances sont conformes au modèle prévu dans la convention susvisée.

Art. L. 3256-12. Les prestations et fournitures délivrées sur base des ordonnances visées à l'article précédent sont mises en compte aux taux et tarifs et d'après les conditions et modalités prévues dans les nomenclatures et conventions applicables pour l'assurance maladie. Elles sont prises en charge directement par la Caisse nationale de Santé d'après les dispositions conventionnelles applicables aux prestataires concernés. Les frais sont remboursés à la Caisse nationale de Santé par les services de santé au travail d'après les modalités fixées par un règlement grand-ducal.

Chapitre VII.– Voies de recours et sanctions pénales

Art. L. 327-1. Art. L. 326-1. Tous les constats, d'aptitude et d'inaptitude dressés par le médecin du travail en vertu du présent titre II du Livre III, ainsi que du titre V livre V, peuvent faire l'objet, tant par le salarié que par l'employeur, d'une demande en réexamen auprès du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou de tout autre médecin de cette division qu'il délègue à cet effet, qui décide et qui en informe le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son remplaçant.

~~La même faculté appartient au salarié déclaré apte à l'occasion d'un examen effectué en vertu des articles L. 326-3 à L. 326-6, et qui, remplissant les conditions de l'article L. 326-9, paragraphe (5) demande de voir constater son inaptitude pour le poste actuel en vue de sa réaffectation à un autre poste auprès du même employeur. Pour être recevable, la demande en réexamen doit être étayée par un certificat médical circonstancié. La demande en réexamen doit être introduite sous peine de forclusion avant l'expiration d'un délai de 40 jours à dater de la notification du constat. Le médecin chef de division décidera également si la décision du médecin du travail du service compétent est suspensive de travail et s'il existe un danger immédiat pour la santé du salarié.~~

Contre la décision du médecin chef de division de la direction de la santé un recours est ouvert devant le Conseil arbitral des assurances sociales de la sécurité sociale.

L'appel contre le jugement du Conseil arbitral est porté devant le Conseil supérieur des assurances sociales de la sécurité sociale.

Le Conseil arbitral et le Conseil supérieur statuent dans les formes prévues aux articles 454293 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Les règles de procédure, de délai et de composition des juridictions sont celles applicables en matière d'assurance accidents.

Ni le recours devant le Conseil arbitral, ni l'appel devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale n'ont d'effet suspensif.

Les arrêts du Conseil supérieur de la sécurité sociale sont susceptibles d'un recours en cassation conformément à l'alinéa 5 de l'article 455294 du Code des assurances sociales. Un règlement grand-ducal peut adapter la procédure aux particularités de la matière. Les conclusions des examens d'embauchage ne sont pas sujettes à recours.

Art. L. 3267-2. Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros ou d'une de ces peines seulement:

1. tout employeur qui occupe un salarié qui ne s'est pas soumis à un des examens médicaux prévus aux articles L. 326-1 à L. 326-9 ou aux règlements grand-ducaux pris en leur exécution;
2. tout employeur qui occupe un salarié visé sous l'article L. 326-9 malgré l'interdiction qui lui en est faite en vertu de cet article;
3. tout employeur qui ne respecte pas son obligation de reclassement professionnel interne envers un salarié déclaré inapte par le médecin du travail conformément aux articles L. 325-9 et L. 553-2;
3. tout employeur dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1, et notamment tout employeur qui, bien qu'étant dans les conditions prévues audit article, n'organise pas un service;
4. tout employeur, membre d'une association d'entreprises, dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1;
5. tout employeur qui refuse ou fait refuser au médecin du travail l'exécution des mesures inscrites à l'article L. 325-3;
6. tout employeur ou tout médecin du travail qui contrevient à l'article L. 326-3, dernier alinéa.

En cas de récidive dans les deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.

*

LIVRE IV

Art. L. 414-4. (1) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation les renseignements susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'établissement et de l'entreprise et de sa situation économique. Cette communication se fait mensuellement dans les entreprises pourvues d'un comité mixte; dans les autres entreprises, elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'établissement visées à l'article L. 415-6, paragraphe (1).

Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, la direction ou la gérance est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et probables de l'établissement et de l'entreprise. A cet effet, elle présente à la délégation, après leur présentation au comité mixte de l'entreprise, s'il en existe, un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

(2) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation toutes les informations nécessaires pour éclairer les membres qui la composent concernant:

1. les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise ou l'établissement en général que chaque type de poste de travail ou de fonction;
2. les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser.

Ces mêmes informations doivent être communiquées à tout employeur de salariés des entreprises et établissements extérieurs intervenant dans l'entreprise, qui doit les transmettre à sa délégation du personnel.

(3) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise et de l'établissement ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au/à la délégué-e à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations de membres du personnel salarié de l'entreprise.

(4) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par les dispositions concernant la législation sur les licenciements collectifs, et le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise.

(Loi du 11 novembre 2009)

„(5) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi, de contrats d'initiation à l'emploi ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique.“

(6) Le chef d'entreprise doit informer le délégué à la sécurité et la délégation du personnel de toute incapacité de travail de 6 semaines consécutives ou de six semaines sur une période de référence de seize semaines.

(76) Le chef d'entreprise doit soumettre pour information et discussion au délégué à la sécurité et à la délégation du personnel le rapport d'activités du service de santé au travail. Il sollicite pour cette présentation la présence du médecin du travail.

*

Art. L. 423-2. (1) Le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte d'entreprise préalablement à toute décision importante ayant trait à:

1. la construction, la transformation ou l'extension des installations de production ou d'administration;
2. l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement;
3. l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de travail et des procédés de production à l'exception des secrets de fabrication.

(2) Le chef d'entreprise est tenu d'informer le comité mixte sur les incidences des mesures énumérées au paragraphe (1) sur les conditions et l'environnement du travail.

(3) En outre, le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte, une fois par an au moins, sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'oeuvre dans l'entreprise et sur les mesures notamment de formation, de perfectionnement et de rééducation professionnelle pouvant, le cas échéant, en résulter pour les salariés de l'entreprise.

(Loi du 11 novembre 2009)

„(4) Le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte, une fois par an au moins, sur la conclusion de contrats d'appui-emploi, de contrats d'initiation à l'emploi ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique.“

(5) Le chef d'entreprise doit soumettre pour information et discussion au comité mixte d'entreprise le rapport d'activités annuel du service de santé au travail. Il sollicite pour cette présentation la présence du médecin du travail.

*

LIVRE V

„**Art. L. 512-4.**“ Lorsque le seuil 1 est atteint, aucune autorisation d'établissement au sens de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales ne peut plus être délivrée:

1. aux titulaires d'une telle autorisation, qui bénéficient de ce chef d'une pension de retraite et dont les ressources globales dépassent le niveau du salaire social minimum;
2. aux salariés en activité, aux retraités et aux bénéficiaires d'une indemnité professionnelle d'attente, en cas de préretraite dont respectivement le salaire, la pension et l'indemnité d'attente dépassent le salaire social minimum.

Les dispositions du premier alinéa ne sont pas applicables lorsque l'octroi de l'autorisation est susceptible de créer de nouveaux emplois ou d'éviter la suppression d'emplois existants.

Un règlement grand-ducal précise la date d'entrée en vigueur des dispositions du premier alinéa.

*

TITRE V

Emploi des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail Reclassement de salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail

Chapitre I.– La Commission mixte de reclassement

Art. L. 552-1, Art. L. 551-1. „(1) Il est institué une Commission mixte de reclassement auprès du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Elle décide prend notamment les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés travailleurs et à l'attribution du statut de personne en reclassement professionnel.

(2) La commission mixte de reclassement se compose:

1. de deux délégués représentant les assurés;

2. de deux délégués des employeurs;
3. d'un délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale;
4. d'un délégué de la Direction de la santé, division de la santé au travail;
5. d'un délégué du ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi;
6. d'un délégué de „l'Agence pour le développement de l'emploi“.

Pour chaque membre effectif, il y a un membre suppléant.

La Commission mixte de reclassement est assistée par des fonctionnaires du service des „salariés“ à capacité de travail réduite et des personnes détenant le statut de personne en reclassement professionnel de l'Agence pour le développement de l'emploi“ auxquels elle peut déléguer certaines de ses compétences dans le cadre de l'instruction des dossiers. Le secrétaire de la Commission mixte de reclassement est désigné par le ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi.

Le secrétaire peut être remplacé par un secrétaire-adjoint désigné de la même manière. Le secrétaire établit pour chaque réunion un procès-verbal indiquant le nom des membres présents ou excusés, l'ordre du jour de la réunion ainsi que les décisions prises avec indication des motifs à la base. Le procès-verbal est signé par le président, ou celui qui le remplace, et par le secrétaire et communiqué aux membres de la Commission mixte de reclassement pour approbation. La décision de la Commission mixte de reclassement est signée par le président, ou celui qui le remplace, et par le secrétaire.

La Commission mixte de reclassement peut s'adjoindre des experts. La Commission est assistée dans sa mission par une cellule administrative.

(3) Le mode de désignation et d'indemnisation des membres effectifs et suppléants, les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission mixte de reclassement sont déterminés par règlement grand-ducal“.

Art. L. 551-2. (1) La Commission de reclassement peut être saisie par:

- Le Contrôle médical de la sécurité sociale, avec l'accord écrit du salarié, conformément à l'article L. 552-2;
- Le médecin du travail conformément à l'article L. 326-9 du code du travail, avec l'accord écrit du salarié;
- Le salarié, sur base d'un avis circonstancié de son médecin traitant. Dès sa saisine par le salarié, la Commission de reclassement transmet le dossier au médecin du travail compétent.

(2) La saisine de la Commission de reclassement entraîne la suspension du délai de 52 semaines fixé à l'article 14 alinéa 2 du Code de la sécurité sociale et la mise en oeuvre de la protection contre le licenciement de l'article L. 551-2.

Une copie de cette saisine est adressée au salarié, à l'employeur, au délégué à la sécurité, à la délégation du personnel, au comité mixte d'entreprise, s'il existe, à la Caisse nationale de santé, au Contrôle médical de la sécurité sociale et à l'Inspection du travail et des mines.

(3) La Commission de reclassement peut prescrire un stage de reclassement professionnel, des mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement professionnel interne ou externe de l'intéressé. L'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte du statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission de reclassement.

(4) La Commission de reclassement examine endéans les quarante jours de sa saisine les dossiers qui lui sont présentés en vue de la prise d'une décision conformément au présent titre. du reclassement soit interne, soit externe d'un salarié.“

Chapitre 2.– Contrôle médical des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail

Art. L. 552-2. Le Contrôle médical de la sécurité sociale

(1) Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale dispose soit de la décision de refus ou de retrait de la pension d'invalidité par la Caisse de pension soit du rapport médical circonstancié R4, celui-ci est obligé de convoquer l'intéressé à un examen médical endéans un délai de 15 jours.

- a. Si le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour occuper son dernier poste de travail, il doit saisir, en accord avec l'intéressé avec l'accord écrit de l'intéressé, la Commission de reclassement et le médecin du travail compétent endéans un délai de 15 jours à partir de la date de l'examen médical prévu au paragraphe 1.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale doit saisir la Commission de reclassement même s'il s'avère que du point de vue médical, la personne garde ses capacités pour exercer son dernier poste de travail au sein de l'entreprise, mais est dans l'impossibilité de poursuivre les relations de travail à ce poste de travail, voire au sein de cette entreprise.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale en informe l'employeur, le délégué à la sécurité, la délégation du personnel et le comité mixte d'entreprise, s'il existe, en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine de la commission de reclassement.

- b. Si le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que l'état de santé de l'intéressé n'est pas encore consolidé, il doit l'orienter vers l'une des solutions suivantes endéans un délai de 15 jours à partir de la date de l'examen médical prévu au paragraphe 1 :

- le bénéfice d'une pension d'invalidité temporaire. Le contrat de travail est alors suspendu,
- la saisine du médecin du travail et de la Commission de reclassement en vue d'un reclassement professionnel interne provisoire conformément aux articles L. 551-1 et suivants,
- la fixation d'une date pour un nouvel examen médical. Dans cette hypothèse, le contrôle médical de la sécurité sociale doit suspendre le délai de 52 semaines fixé à l'article 14 alinéa 2 du code de la sécurité sociale jusqu'à la date de ce nouvel examen médical.

Dans le premier cas, le contrôle médical de la sécurité sociale fixe une date pour un nouvel examen médical endéans les 6 mois.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale en informe l'employeur et les représentants du personnel concernés en leur faisant parvenir une copie du document notifiant la solution proposée.

- c. Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est apte à occuper son dernier poste de travail, il doit organiser une visite de poste avec le salarié, l'employeur et le médecin du travail compétent endéans un délai de 15 jours à partir de la date de l'examen médical, en vue d'une éventuelle reprise du travail.

(2) Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale reste en défaut de saisir la Commission de reclassement conformément au paragraphe qui précède, le travailleur lui-même peut saisir ladite Commission en vue d'un reclassement professionnel en vertu de l'article L. 551-2.

Art. L. 552-3. Le médecin du travail

(3)(1) Le médecin du travail compétent convoque et examine l'intéressé endéans les quinze jours de sa saisine. Il rend un avis motivé, dans les trois jours de cet examen médical, conformément aux articles L. 325-8 et L. 325-9 du code du travail. Cet avis est transmis au salarié concerné, son employeur, le délégué à la sécurité, la délégation du personnel et le comité mixte d'entreprise, s'il existe, ainsi qu'au Contrôle médical de la sécurité sociale et à la Commission de reclassement.

Est considéré comme médecin du travail compétent, celui compétent en application du livre III, titre II concernant les services de santé au travail pour l'employeur auprès duquel le salarié est occupé ou a été occupé en dernier lieu ou le médecin du travail de la fonction publique prévu par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, sinon le Service de santé au travail multisectoriel.

Pour les personnes ne disposant plus d'un contrat de travail, les examens médicaux prévus au paragraphe (2) sont remboursés annuellement par l'Etat au médecin du travail qui a procédé auxdits examens.

En cas d'exercice simultané de plusieurs occupations, seul est saisi le médecin du travail compétent en raison de l'occupation principale.

Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est incapable d'occuper son dernier poste ou régime de travail, il retourne, endéans les deux semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission de reclassement qui décide conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1er le reclassement professionnel interne ou externe de l'intéressé.

~~Le médecin du travail compétent en informe l'employeur, et le salarié concerné en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine.~~

~~Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est capable d'occuper son dernier poste de travail, il en informe par avis motivé le Contrôle médical de la sécurité sociale et la commission de reclassement.~~

(2) Si, dans le délai imparti, l'intéressé le bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent sans motif valable, celui-ci en informe le Contrôle médical de la sécurité sociale et la Commission mixte de reclassement.

Chapitre premiertroisième: Reclassement des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail

Art. L. 5531-1. Bénéficiaires

(1) Le ~~salarié sous contrat de travail~~ travailleur qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code des assurances sociales de la sécurité sociale, mais qui présente une incapacité pour exercer son dernier poste de travail, peut bénéficier, dans les conditions prévues au présent Titre, d'un reclassement professionnel interne ou d'un reclassement professionnel externe, ainsi que du statut de personne en reclassement professionnel.

L'existence d'un contrat de travail s'apprécie au moment de la saisine de la Commission de reclassement.

(2) La commission de reclassement doit prendre une décision de reclassement interne ou externe même s'il s'avère que du point de vue médical, la personne garde ses capacités pour exercer son dernier poste de travail au sein de l'entreprise, mais est dans l'impossibilité de poursuivre les relations de travail à ce poste de travail, voire au sein de cette entreprise.

(3) Peut encore bénéficier d'un reclassement externe et du statut de personne en reclassement professionnel:

- „1. Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité auquel celle-ci a été retirée en vertu de l'article 193 du Code de la sécurité sociale au motif qu'il ne remplit plus les conditions prévues à l'article 187 du même Code;“
- „2. le bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accident du chef d'une activité assurée obligatoirement en vertu des articles 1er, alinéa 1, point 1, et 85, alinéa 1, point 1 du Code des assurances sociales de la sécurité sociale dont le contrat de travail a été résilié après la vingt-sixième semaine d'incapacité de travail ou dont le contrat de travail a pris fin pour une autre cause indépendante de la volonté de l'assuré et qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du même code, mais qui présente une incapacité pour occuper son dernier poste de travail.“
3. le bénéficiaire d'une rente complète allouée en vertu de l'article 102 du Code de la sécurité sociale auquel celle-ci est retirée en application de l'article 123, alinéa 5 du Code de la sécurité sociale au motif qu'il n'est plus frappé d'une incapacité de travail totale, mais qui présente une incapacité pour occuper son dernier poste de travail.

Art. L. 553-2. Reclassement professionnel interne

(1) Le reclassement professionnel interne consiste, en ce qui concerne le secteur privé, dans un reclassement professionnel au sein de l'entreprise et, en ce qui concerne le secteur public, dans un reclassement professionnel au sein de l'administration ou du service public d'origine de l'agent, éventuellement à un autre poste ou sous un autre régime de travail adaptés à ses capacités résiduelles.

(2) L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin de reclasser un salarié déclaré inapte pour son poste de travail sur un autre poste de travail selon les indications de l'avis du médecin du travail.

Si l'employeur occupe régulièrement au moins vingt-cinq salariés et que le salarié est déclaré inapte pour son poste de travail, l'employeur est tenu de procéder au reclassement professionnel interne selon les indications de l'avis du médecin du travail.

Les salariés de nuit souffrant de problèmes de santé reconnus, liés au fait que ces salariés accomplissent un travail de nuit, sont réaffectés, dans la mesure du possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.

Dès réception de la décision d'inaptitude du médecin du travail conformément à l'article L. 325-9 ou de reclassement interne de la Commission de reclassement, l'employeur doit saisir le médecin du travail en vue du reclassement interne du salarié.

L'employeur doit communiquer endéans les quinze jours francs le poste ou le régime de travail adapté, ainsi que l'avis du médecin du travail concernant l'aptitude à ce nouveau poste et l'accord du salarié, à la Commission de reclassement. Une copie est adressée au délégué à la sécurité, à la délégation du personnel et au comité d'entreprise, s'il existe.

~~(4) Les salariés de nuit souffrant de problèmes de santé reconnus, liés au fait que ces salariés accomplissent un travail de nuit, sont réaffectés, dans la mesure du possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.~~

~~() Dès réception de la décision d'inaptitude du médecin du travail conformément à l'article L. 326-9 ou de reclassement interne de la Commission de reclassement, l'employeur est obligé de communiquer par lettre recommandée, endéans les sept jours francs, le poste ou le régime de travail adapté, ainsi que l'avis du médecin du travail concernant l'aptitude à ce nouveau poste et l'accord du salarié, au service de la Commission de reclassement. Une copie est adressée aux représentants du personnel.~~

(35) En cas de reclassement interne avec réduction du temps de travail, cette réduction ne peut être supérieure à la moitié du temps de travail fixé au contrat en vigueur avant la première décision de reclassement.

Toutefois, cette réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pour cent du temps de travail initial, par décision de la Commission mixte de reclassement prévue à l'article L. 5512-1, sur avis du médecin-conseil de „l'Agence pour le développement de l'emploi“ ou d'un médecin chargé à cet effet en application de l'article „L. 623-1“ du médecin du travail.

(4) Dans tous les cas l'état du salarié sera réévalué régulièrement conformément aux articles L. 325-3 et 554-6 (2) du code du travail.

(5) Le service de la Commission de reclassement est autorisé à effectuer ou à faire effectuer régulièrement par les agents dûment mandatés par l'ITM tout contrôle au sein de l'entreprise qu'il jugera nécessaire afin de s'assurer que l'employeur respecte ses obligations en vertu du reclassement professionnel interne conformément à l'avis du médecin du travail. Le service de la Commission de reclassement ou les agents de l'ITM à cet effet ne sont pas tenus d'annoncer au préalable leurs contrôles.

Art. L. 5531-3. Dispense du reclassement professionnel interne pour préjudices graves

(1) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 553-2 4-2, paragraphe (24), la commission mixte de reclassement peut dispenser du reclassement professionnel interne l'employeur ayant introduit à cet effet un dossier motivé, s'il rapporte la preuve qu'un tel reclassement lui causerait des préjudices graves.

La Commission de reclassement instruit sa demande et prononce le reclassement externe de l'intéressé s'il admet l'existence de préjudices graves empêchant le reclassement interne.

Art. L. 553-4. Refus de reclassement professionnel interne

(12) Sans préjudice des sanctions de l'article L. 327-2 du Code du travail, l'employeur qui refuse d'opérer le reclassement professionnel interne en l'absence de dispense de la Commission de reclassement est tenu de verser au Fonds pour l'Emploi une taxe de compensation équivalent au revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel interne, tant qu'il ne respecte pas son obligation avec une durée maximale de vingt-quatre mois.

Le paiement de la taxe ne décharge pas l'employeur de ses obligations prévues par le Titre II du Livre Ier, relatif au contrat de travail.

(2) Le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne est constaté par écrit par la Commission de reclassement sur rapport d'un agent de l'Agence pour le développement de

l'emploi, délégué à cet effet par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en application de l'article L. 623-2.

Après avoir constaté le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, la Commission de reclassement arrête le montant et décide la durée du paiement de la taxe de compensation.

La notification de l'injonction de payer une taxe de compensation émise par la Commission de reclassement s'effectue moyennant lettre recommandée.

En cas de désaccord, l'employeur doit former opposition par écrit endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'injonction de payer la taxe de compensation moyennant notification, par lettre recommandée à la Commission de reclassement.

En cas d'opposition, la Commission de reclassement prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur, une nouvelle décision motivée, à caractère contradictoire, qui est à son tour notifiée à l'employeur par lettre recommandée.

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, la taxe devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. L'Administration de l'enregistrement est chargée de l'encaissement de la taxe de compensation.

En cas de non-paiement de la taxe de compensation, elle fera l'objet d'un recouvrement forcé par exploit d'un agent de l'Administration de l'enregistrement.

~~(3) Toutefois, le contrat de travail peut être résilié d'un commun accord, si le salarié 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 de verser au salarié une indemnité correspondant aux salaires du salarié pendant la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir tout comme de lui verser une prime correspondant aux indemnités prévues par le livre Ier, titre II relatif au contrat de travail.~~

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

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

Art. L. 551-2, 554-4. Indemnité compensatoire en cas de reclassement professionnel interne et externe

~~„(3) Au cas où le reclassement interne comporte une diminution du salaire, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre l'ancien salaire et le nouveau salaire. L'ancien salaire est calculé sur la base du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des douze mois entiers précédant immédiatement la décision de reclassement et résultant du dernier contrat de travail en vigueur avant la décision de reclassement. Au cas où ce contrat de travail est en vigueur depuis moins de douze mois, l'ancien salaire est calculé sur la base du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des mois entiers précédant immédiatement la décision de reclassement. Doivent être compris dans l'ancien salaire 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 salaires 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'aide à la mobilité géographique ainsi que l'aide au réemploi prévues à l'article L. 631-2 ainsi que les indemnités payées en application de l'article 97 du Code de la sécurité sociale ne sont pas prises en considération pour le calcul de l'ancien salaire.~~

~~Au cas où l'indemnité compensatoire est due au bénéficiaire d'une pension d'invalidité auquel celle-ci a été retirée, l'ancien salaire est calculé sur base du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des douze derniers mois précédant immédiatement la mise en invalidité et résultant du dernier contrat de travail en vigueur avant la mise en invalidité. Au cas où ce contrat était en vigueur depuis moins de douze mois, l'ancien salaire est calculé sur la base du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des mois entiers précédant immédiatement la mise en invalidité. L'ancien salaire pris en compte ne peut dépasser le maximum cotisable prévu à l'article 241, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale. L'ancien salaire entrant en compte est adapté aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements~~

~~des fonctionnaires de l'Etat. Si la décision de reclassement se situe après le 31 décembre 2013 les salaires sont revalorisés au niveau de vie en les divisant par le facteur de revalorisation visé à l'article 220 du Code de la sécurité sociale de l'avant-dernière année précédant la décision de reclassement et en les multipliant ensuite par le facteur de revalorisation de la quatrième année précédant le début de l'indemnité compensatoire. Les salaires ainsi revalorisés sont ensuite réajustés en les multipliant par le produit des facteurs de réajustement par année de calendrier suivant le début de l'indemnité compensatoire, mais au plus tôt à partir de l'année 2014, tels que définis à l'article 225bis, alinéas 2 et 3. Si la décision de reclassement se situe avant le 1er janvier 2014 les salaires sont revalorisés en les divisant par le facteur de revalorisation de l'année de la décision de reclassement visé à l'article 220 du Code de la sécurité sociale et en les multipliant ensuite par le facteur de revalorisation de l'année 2009, fixé par dérogation à l'article 220, alinéa 7 du Code de la sécurité sociale à 1,405.~~

~~Les salaires ainsi revalorisés sont ensuite réajustés en les multipliant par le produit des facteurs de réajustement par année de calendrier suivant le début de l'indemnité compensatoire, mais au plus tôt à partir de l'année 2014, tels que définis à l'article 225bis, alinéas 2 et 3.~~

(1) Au cas où le reclassement professionnel interne comporte une diminution de la rémunération, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

Toutefois, si la période de référence visée à l'alinéa qui précède n'est pas entièrement couverte par l'occupation au service du dernier employeur, l'ancien revenu professionnel est obtenu en multipliant par douze la moyenne de l'assiette cotisable se rapportant aux mois de calendrier entièrement couverts. A défaut d'un mois entièrement couvert au cours de la période de douze mois, le revenu des assurés exerçant une activité pour compte d'autrui est déterminé sur base de la rémunération et, pour autant que de besoin, de l'horaire normal convenu dans le contrat de travail.

En cas de retrait d'une pension d'invalidité, respectivement d'une rente complète, l'indemnité compensatoire représente la différence entre l'ancien revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la mise en invalidité respectivement précédant l'attribution d'une rente complète, et le montant du nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

Le revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, ne peut pas dépasser le maximum cotisable prévu à l'article 241, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale.

Il est adapté aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe 1er, de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, doit prendre en compte les augmentations individuelles prévues par l'application du contrat de travail ou de la convention collective, sans que l'indemnité compensatoire versée ne soit diminuée.

A défaut de telles augmentations prévues par le contrat de travail ou la convention collective applicable, le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète est revalorisé au niveau de vie en le divisant par le facteur de revalorisation visé à l'article 220 du Code de la sécurité sociale de l'avant-dernière année précédant la décision de reclassement et en le multipliant ensuite par le facteur de revalorisation de la quatrième année précédant le début de l'indemnité compensatoire. Ce revenu cotisable ainsi revalorisé est ensuite réajusté en le multipliant par le produit des facteurs de réajustement par année de calendrier suivant le début de l'indemnité compensatoire, mais au plus tôt à partir de l'année 2015, tels que définis à l'article 225bis, alinéas 2 et 3 du Code de la sécurité sociale.

(2) En cas de Dans le cadre d'un reclassement professionnel externe, l'indemnité compensatoire est due d'après les modalités prévues au paragraphe (1), à condition que la personne reclassée ait été placée par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, doit prendre en compte les augmentations individuelles prévues par l'application du nouveau contrat de travail ou de la convention collective applicable dans la nouvelle entreprise, sans que l'indemnité compensatoire versée ne soit diminuée.

Les indemnités de chômage éventuellement versées avant le reclassement professionnel externe ne sont pas prises en considération pour le calcul de l'ancien salaire. L'indemnité compensatoire n'est due au salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel externe que si le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à la moitié du temps de travail fixé dans le dernier contrat en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. Au cas où le reclassement professionnel externe d'un salarié se rapporte à plusieurs relations de travail antérieures, le temps de travail cumulé de ces emplois antérieurs est pris en compte pour la détermination du nouveau temps de travail requis en vue de l'ouverture du droit à l'indemnité compensatoire. Le temps de travail requis peut être atteint par le cumul de plusieurs emplois. Sur demande motivée du salarié et sur avis du médecin du travail, la Commission de reclassement peut réduire le temps de travail requis jusqu'à vingt-cinq pour cent du temps de travail initial.

(3) L'indemnité compensatoire ne doit pas être diminuée du fait de suppléments de salaire ponctuels.

L'indemnité compensatoire reste acquise en cas de transfert d'entreprise conformément au chapitre VII du Titre II du Livre 1er.

L'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage.

L'indemnité compensatoire est prise en compte pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite prévue à l'article L. 584-1.

Au cas où le salarié était bénéficiaire de l'indemnité compensatoire, celle-ci est mise en compte pour la détermination du calcul de l'ancien salaire lors d'une nouvelle ouverture au droit à l'indemnité compensatoire.

Le paiement de l'indemnité compensatoire prend fin au moment de l'ouverture du droit à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée et à la pension de vieillesse.

L'indemnité compensatoire est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.

(4) L'indemnité compensatoire est payée par le Fonds pour l'emploi avancée par l'employeur mensuellement, qui en obtient remboursement auprès du Fonds pour l'emploi pour le compte de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(Loi du 12 mai 2010)

„5(4) L'indemnité compensatoire est suspendue si le travailleur touche la rente partielle prévue à l'article 107 du Code de la sécurité sociale.“

(6) Si un employeur, qui ne relève pas de l'obligation de reclassement prévue à l'article L. 551-2, paragraphe (1), procède au reclassement interne d'un salarié visé à l'article L. 551-1, l'indemnité compensatoire est due d'après les modalités prévues ci-dessus.

Art. L. 551-1. Art. L. 554-5. Reclassement professionnel externe

„(1) Lorsque le reclassement professionnel interne s'avère impossible, la Commission mixte de reclassement prononce décide le reclassement professionnel externe du travailleur.

Le reclassement professionnel externe consiste dans un reclassement sur le marché du travail.

Le travailleur salarié est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi à partir du jour suivant la notification de la décision, conformément aux dispositions du Titre II du présent Livre. Il bénéficie de l'indemnité de chômage conformément aux dispositions du Titre II du présent livre. L'Adem propose un suivi personnalisé à la personne concernée.

(2) En cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail dans le cadre d'un reclassement professionnel externe, le salarié bénéficie de l'indemnité compensatoire d'après les modalités prévues à l'article 554-4 paragraphe (2).

Le service de la Commission de reclassement est autorisé à effectuer ou à faire effectuer régulièrement par les agents dûment mandatés par l'ITM tout contrôle au sein de l'entreprise qu'il jugera nécessaire afin de s'assurer que l'employeur respecte ses obligations en vertu du reclassement professionnel externe conformément à l'avis du médecin du travail. Le service de la Commission de reclassement ou les agents de l'ITM à cet effet ne sont pas tenus d'annoncer au préalable leurs contrôles.

(32) Si, au terme de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage, y compris la durée de prolongation, le salarié travailleur sous statut de personne en reclassement professionnel, n'a pas pu être reclassé sur le marché du travail, il a droit à une indemnité professionnelle d'attente, dont le montant peut être calculé selon deux méthodes de calcul, la plus favorable devant être appliquée. Le Fonds pour l'emploi procède au calcul de l'indemnité professionnelle d'attente.

La première méthode correspond à la pension d'invalidité à laquelle le salarié aurait eu droit, la seconde à 80% du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois précédant la décision de reclassement professionnel, ou le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète.

L'indemnité professionnelle d'attente est adaptée aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 1er de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

L'indemnité professionnelle d'attente est revalorisée au niveau de vie en la divisant par le facteur de revalorisation vise à l'article 220 du Code de la sécurité sociale de l'avant-dernière année précédant la décision de reclassement et en la multipliant ensuite par le facteur de revalorisation de la quatrième année précédant le début de l'indemnité professionnelle d'attente. Cette indemnité ainsi revalorisée est ensuite réajustée en la multipliant par le produit des facteurs de réajustement par année de calendrier suivant le début de l'indemnité professionnelle d'attente, mais au plus tôt à partir de l'année 2015, tels que définis à l'article 225bis, alinéas 2 et 3 du Code de la sécurité sociale.

L'indemnité professionnelle d'attente ne peut être ni inférieure au salaire social minimum, ni dépasser le maximum cotisable prévu à l'article 241, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale. Aucun plafond de l'article 521-14 n'est applicable.

L'indemnité professionnelle d'attente est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.

Le paiement de l'indemnité professionnelle d'attente prend fin le jour de la décision portant attribution au salarié au Luxembourg ou à l'étranger, d'une indemnité de préretraite, d'une pension d'invalidité, ou d'une pension de vieillesse anticipée ou d'une pension de vieillesse.

(3) Pendant la durée du bénéfice de l'indemnité professionnelle d'attente, le bénéficiaire doit rester inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et être disponible pour le marché du travail.

L'octroi de l'indemnité professionnelle d'attente est subordonné à la condition que l'intéressé renonce au Luxembourg ou à l'étranger à toute activité professionnelle autre qu'insignifiante au titre de l'article 184, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale.

L'indemnité professionnelle d'attente est retirée, sur décision de la Commission de reclassement, si les conditions ayant motivé son octroi ne sont plus remplies ou si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel. La décision de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente est applicable dès le premier jour du mois suivant immédiatement celui au cours duquel elle a été notifiée.

Les institutions de sécurité sociale peuvent être appelées à fournir aux services compétents de „l'Agence pour le développement de l'emploi“ toutes informations nécessaires à l'instruction des dossiers à traiter dans le cadre du présent titre. De même, „l'Agence pour le développement de l'emploi“ peut être appelée à fournir aux institutions de sécurité sociale toutes informations nécessaires relatives à l'attribution, au maintien ou au retrait de l'indemnité d'attente.

(4) L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge de l'organisme d'assurance pension compétent et pour moitié à charge de l'Agence pour le développement de l'emploi. Elle est avancée par le Fonds pour l'emploi.

(Loi du 12 mai 2010)

„(5) L'indemnité d'attente est suspendue si le travailleur touche la rente d'attente prévue à l'article 111 paragraphe 2 du Code de la sécurité sociale.“

Du statut de personne en reclassement professionnel

Art. L. 554-6 551-6. (1) La commission mixte prévue à l'article L. 552-1 ne peut décider un nouveau reclassement d'un salarié endéans l'année suivant la décision de reclassement précédente.

(2) Au cas où la relation d'emploi d'un salarié bénéficiaire d'un reclassement interne prend fin, suite:

1. au refus par l'employeur de procéder au reclassement interne ou
2. à la cessation de plein droit du contrat de travail en application de l'article L. 125-1, paragraphe (1), le „salarié“ est assimilé au bénéficiaire d'une décision de reclassement externe, sous condition toutefois qu'il informe le Service des „salariés“ à capacité de travail réduite de „l'Agence pour le développement de l'emploi“¹ de la cessation de la relation de travail par lettre recommandée à la poste, dans un délai de vingt jours ouvrables. (1) Le salarié acquiert le statut de personne en reclassement professionnel par la notification de la décision de reclassement interne ou externe prise par la Commission de reclassement.

Ce statut garantit au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel le maintien des droits résultant de la décision prise par la Commission de reclassement tant qu'il n'a pas récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel.

(2) Le médecin du travail compétent procède, soit en fonction de la périodicité attestée dans l'avis visé à l'article L. 325-9, paragraphe 4, soit sur demande de l'employeur, du salarié, de son médecin traitant ou de la Commission de reclassement, à une réévaluation médicale du salarié en reclassement professionnel.

Il rend un avis motivé, dans les trois jours de cet examen médical, conformément aux articles L. 325-8 et L. 325-9 du code du travail. Cet avis est transmis au salarié concerné, son employeur, le délégué à la sécurité, la délégation du personnel et le comité mixte d'entreprise, s'il existe, ainsi qu'au Contrôle médical de la sécurité sociale et à la Commission de reclassement.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que l'état de santé du salarié en reclassement professionnel, qui a repris le travail sur un poste adapté, nécessite une réduction du temps de travail ou une nouvelle adaptation du poste de travail, il saisit la Commission de reclassement pour prendre une nouvelle décision relative au temps de travail ou aux modalités d'aménagement du poste de travail.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, en partie ou dans sa totalité, il saisit la Commission de reclassement qui décide de l'adaptation du temps de travail. Cette décision ne peut prendre effet qu'après un préavis de six mois ayant pour point de départ le jour de la notification de la décision de la Commission de reclassement au salarié.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que le salarié en reclassement professionnel a récupéré les capacités de travail nécessaires pour exécuter des tâches similaires à celles correspondant à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit la Commission de reclassement qui décide la perte du statut spécifique et la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Cette décision prend effet après un préavis de douze mois ayant pour point de départ le jour de la notification de la décision de la Commission de reclassement au salarié.

Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait, sans motif valable, à la réévaluation médicale prévue ci-dessus, se voit retirer le statut prévu au paragraphe 1er et les prestations en espèces y liées, par décision de la Commission de reclassement saisie par le médecin du travail compétent. Cette décision prend effet 40 jours après sa notification à la personne intéressée.

(3) Le salarié en reclassement professionnel interne ou externe qui perd son nouvel emploi, garde son statut de personne en reclassement professionnel à condition de s'inscrire, endéans les vingt jours

à partir de la fin du contrat de travail, comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

L'article L. 554-5, paragraphe 2 s'applique.

(4) Le salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi, est en droit de saisir la Commission de reclassement endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail en vue d'un reclassement professionnel externe. La Commission de reclassement saisit le médecin du travail compétent qui fait parvenir à la Commission de reclassement son avis motivé portant sur les capacités résiduelles de la personne reclassée.

Art. L. 554-7 551-7. (1) Les bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés aux fins de l'obligation prévue à l'article L. 562-3.

(1) Les mesures prévues par le titre VI, chapitre II du présent livre sont applicables aux bénéficiaires d'un reclassement externe ou interne et sont accordées par le directeur de „l'Agence pour le développement de l'emploi“. Un règlement grand-ducal peut déterminer les modalités d'exécution.

(2) 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 salarié ou embauché dans leur entreprise un bénéficiaire d'un reclassement externe.

Art. L. 554-8 511-9. Aux fins de l'application des articles L. 551-1 à L. 551-8, les salariés frontaliers sont assimilés aux salariés résidents.

Toutefois, l'indemnité de chômage reste suspendue jusqu'à concurrence d'une prestation étrangère de même nature.

Art. L. 554-9 551-10. Protection contre le licenciement

~~Sont à considérer nuls et sans effets le licenciement notifié par l'employeur, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable du salarié, 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 le suit.~~

~~(1) Sans préjudice des dispositions des articles L. 125-1, paragraphe (1) et L. 125-4, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail pendant la période se situant entre le jour de la saisine de la commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale en application de l'article L. 552-2 et le jour de la notification de la décision de la commission mixte. En cas de recours introduit par le salarié contre la décision de reclassement interne conformément à l'article L. 552-3, le contrat de travail est suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.~~

~~„(1) Sans préjudice des dispositions des articles L. 125-1, paragraphe 1er et L. 125-4, est à considérer comme nul et sans effet le licenciement notifié par l'employeur ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable du salarié, à partir de la date de la saisine de la Commission de reclassement:~~

- ~~– jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne,~~
- ~~– en cas de reclassement externe, jusqu'à la notification de la décision par la Commission de reclassement.“~~

~~En cas de recours introduit par le salarié contre la décision de reclassement professionnel interne ou de refus de reclassement professionnel interne, le contrat de travail est suspendu cette protection est maintenue jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.~~

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel 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 L. 124-12, paragraphe (4). 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

présidant 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.

(2) Les dispositions de l'article L. 121-7 ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne.

(3) Les procédures en cas de reclassement externe ne sauraient porter préjudice à l'application de l'article L. 121-6.

Art. L. 554-10. Voies de recours

Art. L. 551-8.

~~Art. L. 552-3. 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.~~

Les décisions de la Commission de reclassement sont susceptibles d'un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de quarante jours à partir de la notification de la décision. Les articles 454 et 455 du Code de la sécurité sociale sont applicables par analogie.

Ce recours maintient la suspension du délai de 52 semaines fixé à l'article 14 alinéa 2 du Code de la sécurité sociale et la protection contre le licenciement de l'article L. 551-2.

L'assuré peut, sans préjudice de l'application des mesures prévues dans le cadre du présent chapitre, 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 ou l'introduction d'une demande en obtention de la pension d'invalidité 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 L. 521-3 et au regard de l'article 6, premier alinéa, sous b) de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

*

LIVRE VI

Art. L. 614-4. (1) Les membres de l'inspectorat du travail, sont autorisés en outre:

- a) à procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles sont effectivement observées et notamment:
 - à s'informer, soit seuls, soit sur demande d'une des parties en présence de témoins, auprès de l'employeur ou de son représentant et du personnel de l'entreprise ou de ses représentants sur toutes les matières relatives à l'application desdites dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles, notamment les décisions de reclassement par la Commission de reclassement;
 - à demander communication dans les meilleurs délais de tous livres, registres, fichiers, documents et informations relatifs aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles, de les reproduire ou d'en établir des extraits;
 - à documenter par l'image la ou les non-conformités des installations aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles.

Art. L. 621-2. (1) La direction de l'Agence pour le développement de l'emploi se compose d'un directeur et de deux directeurs adjoints, sans préjudice des compétences spécifiquement attribuées au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en vertu de dispositions légales particulières.

Si le directeur est empêché d'exercer ses fonctions, l'un des directeurs adjoints le remplace et exerce les pouvoirs lui réservés.

(2) L'Agence pour le développement de l'emploi est organisée en services couvrant, notamment, les domaines suivants:

1. l'accompagnement, le conseil et l'orientation des personnes à la recherche d'un emploi et leur formation;
2. les relations avec les employeurs et la prospection d'emplois;
3. le chômage;
4. l'orientation professionnelle;
5. les salariés handicapés;
6. les ~~salariés à capacité de travail réduite~~ personnes détenant le statut de personne en reclassement professionnel;
7. le maintien dans l'emploi;
8. les études et recherches;
9. les questions juridiques et le contentieux;
10. l'organisation administrative, budgétaire et informatique;
11. la gestion des ressources humaines.

Les services travaillent ensemble pour contribuer à la mise en oeuvre des missions et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(3) L'organisation et le mode de fonctionnement de la direction ainsi que l'organisation des services sont déterminés par règlement grand-ducal.

(4) Des agences régionales peuvent être créées ou supprimées par règlement grand-ducal qui en fixe le nombre et l'implantation géographique.

Chacune des agences régionales est dirigée par un chef d'agence nommé par la direction.

Art. L. 631-2. (1) Le Fonds pour l'emploi est destiné à couvrir les dépenses résultant:

1. de l'octroi des indemnités de chômage complet, conformément au livre V, titre II;
2. de l'allocation de subventions aux entreprises pour l'indemnisation des chômeurs partiels en cas de chômage dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technologique, conformément au livre V, titre III;
3. de la mise en oeuvre de travaux extraordinaires d'intérêt général, autorisés conformément au livre V, titre Ier, chapitre Ier, section 3;
(Règl. g.-d. du 22 décembre 2006)
4. des frais résultant du détachement de main-d'oeuvre par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs de „l'Agence pour le développement de l'emploi“, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'oeuvre par des entreprises respectivement des organisations patronales mettant à la disposition temporaire de „l'Agence pour le développement de l'emploi“ des spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection des demandeurs d'emploi en vue du renforcement temporaire des actions des services de „l'Agence pour le développement de l'emploi“;
5. de la garantie des créances de salaire et d'indemnité en cas de faillite de l'employeur conformément à l'article L. 126-1.

Les remboursements au Fonds pour l'emploi des avances par lui consenties sont portés directement en recette au Fonds pour l'emploi;

6. du remboursement à l'employeur de la quote-part du Fonds pour l'emploi dans l'indemnité visée à l'article L. 543-14 et de la prise en charge de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité;
7. de la prise en charge des frais relatifs aux cours de formation visés à l'article L. 543-3;
8. de la prise en charge des frais relatifs à l'établissement, par des organismes tiers, sur demande de „l'Agence pour le développement de l'emploi“, de bilans d'insertion professionnelle et de bilans de compétences pour chômeurs, indemnisés ou non indemnisés, inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“;

9. de l'octroi d'une aide temporaire au réemploi de salariés licenciés, menacés de perdre leur emploi ou faisant conformément à une convention collective l'objet d'un transfert dans une autre entreprise qui se trouvent reclassés dans un emploi comportant un niveau de salaire inférieur à leur salaire antérieur;
10. des frais informatiques résultant de l'application des lois et règlements ayant pour objet la lutte contre le chômage et le sous-emploi et la protection sociale des personnes sans emploi;
11. de l'octroi d'une aide forfaitaire à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi, sans emploi, inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“ dans les conditions et d'après les modalités d'attribution déterminées par règlement grand-ducal;
12. de l'octroi aux employeurs d'une aide à l'embauche de chômeurs indemnisés de longue durée ainsi que de demandeurs d'emploi inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“ et particulièrement difficiles à placer. Un règlement grand-ducal détermine les catégories de personnes auxquelles s'applique la présente disposition, ainsi que les conditions et modalités d'attribution de l'aide;
13. de l'octroi de l'aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique dans les conditions et d'après les modalités à fixer par règlement grand-ducal;
14. de l'octroi de l'aide à la création d'entreprises par les chômeurs indemnisés visée à l'article 37 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984;
15. du concours du Fonds pour l'emploi à la préretraite conformément au livre V, titre VIII;
16. de l'affectation de demandeurs d'emploi sans emploi inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“ à des tâches déclarées d'utilité publique ou à des expériences de travail conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) de l'article L. 523-1, y compris notamment les indemnités complémentaires, les dépenses d'assurance, de sécurité sociale, de transport, de matériel, d'outillage, de moyens de sécurité et de protection et de tous autres frais connexes. Il en est de même des dépenses d'assurance, de transport, de matériel, d'outillage, de moyens de sécurité et de protection résultant des activités d'insertion professionnelle prévues à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti;
17. de l'octroi des aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée;
18. de la préparation et du fonctionnement des actions de prospection, de gestion des offres et demandes d'emploi, de conseil et de placement organisées par „l'Agence pour le développement de l'emploi“ dans le cadre des missions lui dévolues sur le plan national et international. Les aides accordées éventuellement par les instruments financiers des Communautés européennes aux actions financières sur la base des dispositions du présent point sont portées directement en recette au Fonds pour l'emploi;
19. du remboursement aux employeurs de la quote-part du Fonds pour l'emploi dans l'indemnité compensatoire de salaire due aux salariés en cas de chômage involontaire pour intempéries ou en cas de chômage accidentel ou technique involontaire et des cotisations, le cas échéant, dues à l'Association d'assurance contre les accidents pour les salariés concernés;
20. du paiement des salaires dus au personnel d'encadrement psycho-socio-pédagogique des demandeurs d'emploi, conformément à l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle;
21. de l'octroi des indemnités dues aux demandeurs d'emploi affectés au pool d'assistants aux directeurs des établissements d'enseignement postprimaire conformément à l'article VII de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle;
22. de l'octroi des indemnités dues aux préretraités affectés à l'encadrement des demandeurs d'emploi placés dans une mesure de mise au travail ou de formation professionnelle conformément à l'article L. 587-1;
23. de la prise en charge de la quote-part de l'indemnité de base versée au jeune dans le cadre du stage d'insertion conformément à l'article L. 543-14;
24. de la prise en charge de la quote-part revenant au demandeur d'emploi non indemnisé au cours du stage de réinsertion professionnelle prévue à l'article L. 524-4;
25. de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas de passage d'un salarié d'un travail à temps plein vers un travail à temps partiel conformément à l'article L. 526-2;

26. de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas d'embauche de chômeurs inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“ par suite d'une réduction du temps de travail prévue par la convention collective, conformément à l'article L. 526-1;
27. de la prise en charge des frais occasionnés par les examens médicaux ou psychologiques des demandeurs d'emploi décidés en application de l'article „L. 622-9“(2);
28. de la prise en charge des frais de voyage et des frais de garde d'enfants encourus par les personnes visées au paragraphe (1) de l'article L. 526-3;
29. de la prise en charge de la différence entre l'indemnité de chômage et l'indemnité de stage conformément à l'article L. 543-20;
30. de la prise en charge du complément d'indemnité versé aux personnes adultes qui suivent un apprentissage conformément à l'article 26 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue;
31. de la prise en charge des dépenses liées à l'exploitation des possibilités offertes par la création d'emplois à l'échelon local, dans l'économie sociale et dans les nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché notamment dans les domaines de la rénovation urbaine, de l'environnement, de l'exploitation touristique, de l'encadrement des jeunes et de l'aide familiale de proximité;
32. de l'octroi d'une indemnité compensatoire visée à l'article L. 551-2;
33. de l'octroi aux employeurs des aides prévues à l'article L. 551-7, paragraphes (2) et (3);
34. de la prise en charge des frais résultant de l'application des mesures de réhabilitation ou de reconversion prévues à l'article L. 552-2;
35. de la prise en charge de l'indemnité compensatoire versée aux salariés handicapés en vertu de l'article 45, paragraphe (1), deuxième alinéa de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
36. de la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses des mesures d'insertion ou de réinsertion organisées à l'intention des chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“ et assignées par le service du placement de „l'Agence pour le développement de l'emploi“. Les conditions et modalités d'attribution de l'aide sont régies par une convention à conclure avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
37. de la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses de mesures de qualification individuelles, à l'intérieur du pays ou à l'étranger, pour chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“, en vue d'augmenter leur employabilité, mesures assignées par le service du placement de „l'Agence pour le développement de l'emploi“. Un règlement grand-ducal détermine les conditions et modalités de l'attribution de l'aide.“
(Loi du 3 mars 2009)
- „38. assurer la mise en œuvre et le suivi des mesures visées au titre IX du livre V.“
(Loi du 18 janvier 2012)
- „39. de la prise en charge des frais d'évaluation „qualitative“ et quantitative permanente, par des experts externes, de la mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives à la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le Développement de l'emploi, ainsi que des mesures actives en faveur de l'emploi telles que décrites par le livre V du Code du travail.“
(Loi du 11 novembre 2009)
- „40. de la prise en charge des frais résultant de l'application, de la promotion et du suivi de la loi du 11 novembre 2009.
 1. concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes;
 2. modifiant certaines dispositions du Code du travail.“
(Loi du 22 décembre 2006)
- „41. de la prise en charge des frais engendrés par la collaboration entre les services de „l'Agence pour le développement de l'emploi“ et les entreprises du secteur du travail intérimaire respectivement du secteur du recrutement.

42. de la prise en charge des frais d'expertise par des experts externes visés à l'article L. 513-1(3) et des frais engendrés par des mesures de maintien dans l'emploi prévues dans un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3 homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.“
43. la prise en charge du complément différentiel prévue aux articles 14 et 38 de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle.
(Loi du 3 août 2010 rectifiée au Mémo. A – 185 du 20 octobre 2010, p. 3040)
- „44. du remboursement à l'employeur de la prime d'encouragement à l'embauche prévue par l'article 2 de la loi du 3 août 2010
1. portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail;
 2. modifiant les articles L. 513-3, L. 521-7 et L. 523-1 du Code du travail;
 3. modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant:
 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail;
 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du travail.“
- „45. de la moitié de l'octroi d'une indemnité professionnelle d'attente visée à l'article L. 551-5, paragraphe 2 et de la prise en charge de la moitié de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.“

*

CODE DE LA SECURITE SOCIALE

Indemnité pécuniaire de maladie

Art. 14. L'indemnité pécuniaire est accordée tant que persiste l'incapacité de travail suivant l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale. Les prolongations éventuelles sont à déclarer dans les formes et délais prévus par les statuts. Après la période de suspension visée aux articles 11, alinéa 2 et 12, alinéa 3, l'indemnité pécuniaire ne peut être accordée que si l'assuré présente un rapport médical circonstancié, établi par son médecin traitant.

Le droit à l'indemnité pécuniaire est limité à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines. A cette fin sont mises en compte toutes les périodes d'incapacité de travail personnelle pour cause de maladie, de maladie professionnelle ou d'accident du travail, intervenues au cours de la période de référence qui prend fin la veille d'une nouvelle période d'incapacité de travail. Les statuts peuvent définir des situations particulières pour lesquelles la limite et la période de référence sont adaptées.

Ce délai est suspendu à partir du jour de la saisine de la Commission de reclassement conformément aux articles L. 551-1 et suivants du Code du travail, et ce jusqu'à la notification d'une décision devenue définitive de cette dernière.

Ce délai est remis à zéro le jour de la reprise du travail suite à une décision de reclassement interne ou externe.

En cas de cessation de l'affiliation, le droit à l'indemnité pécuniaire est maintenu conformément aux alinéas précédents à condition que l'assuré ait été affilié pendant une période continue de six mois précédant immédiatement la désaffiliation. La condition de continuité de l'affiliation ne vient pas à défaillir par une interruption de moins de huit jours.

Luxembourg, le 15 octobre 2014

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6555/06

N° 6555⁶

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2014-2015

PROJET DE LOI

**portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale
concernant le dispositif du reclassement interne et externe**

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(11.11.2014)

Par dépêche du 10 juillet 2014, le président de la Chambre des députés a soumis à l'avis du Conseil d'Etat une série d'amendements au projet de loi sous objet, adoptés par la commission du travail, de l'emploi et d'économie sociale dans sa réunion du 9 juillet 2014.

Au texte des amendements étaient joints un commentaire ainsi qu'un texte coordonné du projet de loi.

L'avis complémentaire de la Chambre des salariés a été communiqué au Conseil d'Etat par dépêche du 3 novembre 2014.

*

EXAMEN DES ARTICLES*Amendement 1*

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler au sujet de l'amendement proposé.

Il suggère cependant de remplacer les termes „au moins vingt-cinq salariés“, par la tournure „qui occupe un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs“, tant au point (5) qu'au point (6), alors qu'outre le secteur privé sont visées également des personnes relevant du secteur public. Une proposition identique sera formulée à l'amendement 12 (point 14) relatif à l'art. L.551-2 du Code du travail, ainsi qu'à l'amendement 23 relatif à l'article L.551-7 dudit code.

Amendement 2

Les auteurs préconisent de remplacer les termes „se prononce“, par „décide“. Ce terme est cependant mal à propos, dans la mesure où le verbe „décider“ est générique, et comporte soit une admission soit un refus.

Le Conseil d'Etat propose d'insérer „celle-ci décide soit d'admettre soit de refuser le reclassement“.

Amendement 3

Il y a lieu de redresser une erreur matérielle à l'amendement 3. En effet, l'article L.327-1 du Code du travail est subdivisé en 8 alinéas. La deuxième phrase du point 5° sub a) se lira donc comme suit: „Les alinéas 3 à 8 deviennent les alinéas 2 à 7 nouveaux.“

Quant au fond, le Conseil d'Etat note que l'article 2 de la loi modifiée du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique a opéré un changement de terminologie en précisant que le Code des assurances sociales devient le Code de la sécurité sociale.¹ De même, l'article 5, point 2° de la loi du

¹ Article 2 de la loi modifiée du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique: „Le Code des assurances sociales, qui prend la dénomination de „Code de la sécurité sociale“, est modifié comme suit: (...)“

12 mai 2010 portant réforme de l'assurance accident dispose que le Conseil arbitral des assurances sociales et le Conseil supérieur des assurances sociales prennent la dénomination respectivement de Conseil arbitral de la sécurité sociale et de Conseil supérieur de la sécurité sociale.² Il est dès lors superfétatoire de préciser sub b) du point 5° que les termes „des assurances sociales“ sont remplacés par ceux de „de la sécurité sociale“ à l'endroit des alinéas 3 à 7 nouveaux. Le point b) est dès lors à supprimer et les points c) et d) deviennent ainsi les points b) et c).

Amendements 4 à 11

Sans observation.

Amendement 12

Le Conseil d'Etat propose la reformulation déjà proposée à l'amendement 1, comme suit: „... Commission mixte un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs (...). Il appartient à l'employeur de fournir la preuve que son effectif n'a pas atteint le total de vingt-cinq travailleurs.“

Amendement 13

Sans observation.

Amendement 14

Le dernier alinéa du nouveau paragraphe 3 de l'article L.551-3 du Code du travail est à reformuler, dans la mesure où la procédure de recouvrement n'a pas besoin d'être détaillée dans la loi en projet. A l'article L.551-3, paragraphe 3 du Code du travail, l'alinéa final prendra la teneur suivante: „En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, le recouvrement se fait comme en matière de droits d'enregistrement.“³

Amendements 15 à 18

Sans observation.

Amendement 19

Le Conseil d'Etat propose de remplacer à l'article L.551-6 (2) alinéa 2 les termes „poste similaire à celui“ par ceux employés à l'article L.551-1(1) „les tâches correspondant à son dernier poste de travail“.

Amendements 20 et 21

Sans observation.

Amendement 22

L'amendement 22 n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'Etat.

Par ailleurs, à la relecture du texte final du paragraphe 4 de l'article L.551-6 du Code du travail, le Conseil d'Etat propose d'adapter dans le paragraphe 4 les deux périodes de préavis, et de les aligner à six mois. Une différence n'est guère justifiable.

Amendement 23

Le Conseil d'Etat propose de remplacer le terme „salarié“ par celui de „travailleur“ au paragraphe 1er de l'article L.551-7. Pour le surplus, le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler.

2 Article 5, point 2° de la loi du 12 mai 2010 portant réforme de l'assurance accident: „2° Le Conseil arbitral des assurances sociales prend la dénomination de „Conseil arbitral de la sécurité sociale“ et le Conseil supérieur des assurances sociales celle de „Conseil supérieur de la sécurité sociale“.

Dans la mesure où la loi se réfère au „Conseil arbitral des assurances sociales“ ou au „Conseil supérieur des assurances sociales“, ces termes sont remplacés par les termes de „Conseil arbitral de la sécurité sociale“ ou „Conseil supérieur de la sécurité sociale“.

3 Avis du Conseil d'Etat du 24 juin 2014 sur le projet de loi déterminant le régime des sanctions applicables en cas de violation des dispositions du règlement (UE) n° 181/2011 du Parlement européen et du Conseil du 16 février 2011 concernant les droits des passagers dans le transport par autobus et autocar; modifiant la loi du 8 avril 2011 portant introduction d'un Code de la consommation; modifiant la loi du 29 juin 2004 portant sur les transports publics (doc. parl. n° 6695², p. 4).

Amendements 24 et 25

Sans observation.

Amendement 26

Le Conseil d'Etat insiste à voir complétées les attributions de la Commission mixte par la compétence de la décision à prendre sur la taxe de compensation.

Amendements 27 à 30

Sans observation.

Amendement 31

La mise en intervention du Fonds pour l'emploi est nécessaire, à défaut de quoi son recours ne peut s'exercer. De ce fait, il y a lieu d'obliger la juridiction saisie d'ordonner la mise en intervention du Fonds en cours d'instance, et non pas de lui en laisser la faculté. Le Conseil d'Etat propose la formulation suivante: „... A défaut de cette mise en intervention du Fonds pour l'emploi, la juridiction saisie l'ordonne en cours d'instance...“.

Amendements 32 et 33

Sans observation.

Amendement 34

Le Conseil d'Etat est à se demander quelle est la plus-value du nouvel alinéa 1er à insérer à l'article IV du projet de loi? En effet, l'entrée en vigueur de la loi en projet n'a pas d'influence sur les décisions prises antérieurement, qui restent de ce fait soumises à l'ancienne législation. Le Conseil d'Etat estime que le nouvel alinéa 1er est superfétatoire, dans la mesure où la loi en projet ne s'applique qu'aux cas qui sont traités à partir de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

Amendement 35

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler quant à l'amendement sous revue, sauf à attirer l'attention des auteurs sur le fait que les termes „commission mixte“ subsistent également à l'endroit de l'alinéa 6. Le Conseil d'Etat propose donc de modifier parallèlement les dispositions de l'alinéa 6 (nouveau) et d'y remplacer „la Commission mixte“ par „l'organisme de pension compétent“.

Amendement 36

Le Conseil d'Etat peut dès à présent se déclarer d'accord à ce que les auteurs adaptent la référence à la loi budgétaire de 2014 à celle de la loi budgétaire de 2015 dans la mesure où le présent projet de loi serait adopté postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2015.

Amendement 37

Sans observation.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 11 novembre 2014.

Le Secrétaire général,

Marc BESCH

Le Président,

Victor GILLEN

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6555/07

N° 6555⁷

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2014-2015

PROJET DE LOI

**portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale
concernant le dispositif du reclassement interne et externe**

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SECURITE SOCIALE**

(29.6.2015)

La Commission se compose de: M. Georges ENGEL, Président; M. Frank ARNDT, Rapporteur; MM. Gérard ANZIA, André BAULER, Mme Taina BOFFERDING, M. Félix EISCHEN, Mme Joëlle ELVINGER, MM. Ali KAES, Alexander KRIEPS, Paul-Henri MEYERS, Marc SPAUTZ, Serge URBANY et Serge WILMES, Membres.

*

I. ANTECEDENTS

Le projet de loi a été déposé le 14 mars 2013 à la Chambre des Députés conjointement par M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration et par M. le Ministre de la Sécurité sociale.

Les chambres professionnelles ont rendu leurs avis aux dates suivantes:

- la Chambre des salariés, le 16 mai 2013,
- la Chambre des fonctionnaires et employés publics, le 17 mai 2013,
- la Chambre des Métiers, le 11 septembre 2013,
- la Chambre de Commerce, le 11 septembre 2013.

La Chambre des salariés a rendu un avis complémentaire le 15 août 2014.

Le Conseil d'Etat a émis son avis le 25 mars 2014 ainsi qu'un avis complémentaire sur les amendements parlementaires le 11 novembre 2014.

Dans sa réunion du 28 mai 2014, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a désigné M. Frank Arndt comme rapporteur et elle a entendu la présentation du projet de loi par M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

Dans ses réunions des 25 et 30 juin 2014, la commission a procédé à l'examen détaillé du projet de loi et de l'avis du Conseil d'Etat avant d'adopter une série d'amendements parlementaires dans sa réunion du 9 juillet 2014.

Dans sa réunion du 1er avril 2015, la commission a examiné l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 11 novembre 2014. Dans sa réunion du 11 mai 2015, la commission a arrêté sa position sur deux points tenus en suspens, avant d'adopter le présent rapport dans sa réunion du 29 juin 2015.

*

II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi apporte un certain nombre de modifications et améliorations au système de reclassement actuellement en vigueur, visant notamment

- l'introduction d'une nouvelle voie d'accès à la procédure de reclassement dans le cadre des examens médicaux du médecin du travail;
- l'accélération de la procédure;
- la préférence au reclassement interne par un élargissement du cercle des entreprises éligibles pour le reclassement interne et un renforcement de la taxe compensatoire prévue en tant que sanction;
- la création d'un statut spécifique de salarié en reclassement professionnel externe;
- la simplification du calcul de l'indemnité compensatoire;
- l'attribution d'une indemnité professionnelle d'attente soumise aux charges sociales et prise en compte pour le calcul de la pension;
- la possibilité d'affecter le demandeur d'emploi en reclassement externe à des travaux d'utilité publique auprès de l'Etat, des communes et des syndicats communaux, des établissements publics et des fondations;
- la réévaluation périodique du salarié reclassé par le médecin du travail et la possibilité de retrait du statut.

Antécédents

Les antécédents du présent projet de loi remontent à un arrêt du 28 novembre 1996 de la Cour de cassation. Avant cet arrêt, l'interprétation de l'article 187 du Code des assurances sociales attestait l'invalidité à tout assuré qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure, n'était plus capable d'exercer la profession qu'il avait en dernier lieu ou qui était incapable d'exercer une autre profession correspondant à ses forces et aptitudes. Il suffisait que l'une de ces conditions était remplie pour donner droit à une pension d'invalidité.

L'arrêt prémentionné a retenu que le critère de l'invalidité requiert la double condition de l'incapacité constatée pour le dernier poste de travail et de l'incapacité d'exercer toute autre profession correspondant aux forces et aptitudes de l'assuré sur le marché général de l'emploi. Consécutivement à cette jurisprudence, le nombre des attributions de pensions d'invalidité a sensiblement régressé, celui des personnes en arrêt de maladie prolongée par contre a augmenté.

Mais, étant donné que souvent les assurés tâchaient d'abord d'épuiser le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie avant de présenter une demande en obtention de la pension d'invalidité, le refus de la pension d'invalidité pouvait mettre le requérant dans une situation extrêmement précaire. En effet, la période de protection légale contre le licenciement de 26 semaines révolue, le contrat de travail a souvent été résilié. En cas de litige au sujet de l'invalidité, l'assuré n'avait pas droit non plus aux indemnités de chômage, puisque par son recours il invoquait son inaptitude pour le marché du travail. Le droit aux indemnités pécuniaires épuisé, il ne restait que le recours au revenu minimum garanti.

Dans le double but d'améliorer la protection sociale des assurés incapables d'exercer la profession qu'ils ont exercée en dernier lieu et de maintenir un maximum de salariés sur le marché de travail, le législateur a mis en place un nouveau dispositif de réinsertion professionnelle interne dans l'entreprise initiale ou externe sur le marché du travail, ceci par le biais de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.

Pour remédier à certaines faiblesses de ce nouveau dispositif légal, deux nouvelles lois sont intervenues, à savoir:

- La loi du 21 décembre 2004 modifiant 1. le Code des assurances sociales 2. la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail par laquelle le législateur a voulu améliorer la gestion de la prise en charge de l'incapacité de travail par les différents intervenants. Un rapport circonstancié (appelé communément R4) du médecin traitant au plus tard pour la dixième semaine d'incapacité au cours d'une période de référence de vingt semaines visait à permettre au Contrôle médical de la sécurité sociale de mieux orienter l'assuré vers le système de prise en charge adéquat;

- La loi du 1er juillet 2005 modifiant, entre autres, la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle et le Code des assurances sociales qui a élargi le cercle des bénéficiaires à ceux qui ne remplissent plus les conditions et qui de ce fait perdent le bénéfice d'une pension d'invalidité.

*

Toutefois ces nouvelles interventions législatives n'ont pas pu éviter une progression considérable du nombre de cas de personnes qui, en fin de procédure, n'ont pas pu être reclassés. Il s'en dégage que le système actuel, malgré les améliorations précitées, demeure assez imparfait et doit être révisé en conséquence.

La réforme préconisée par le présent projet de loi se base sur les conclusions d'un bilan d'évaluation des dispositions contenues dans les lois du 21 décembre 2004 et du 1er juillet 2005 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle établi suite à la motion adoptée le 15 décembre 2004:

„La Chambre des Députés,

- *considérant que le projet de loi 5322 modifiant 1. le Code des assurances sociales; 2. la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail prend racine dans les débats menés au sein du Comité de coordination tripartite, de la quadripartite et de l'assemblée générale de l'UCM;*
- *considérant que le projet de loi fait partie d'une action concertée des partenaires sociaux afin d'aboutir à un équilibre durable du budget des caisses de maladie;*
- *considérant que le projet de loi en question tend vers une meilleure guidance de l'assuré en l'orientant rapidement vers le système de prise en charge approprié;*
- *constatant que l'harmonisation du régime de l'indemnité pécuniaire payée en matière d'assurance accident avec celui de l'assurance maladie procure plusieurs avantages à l'assuré, à savoir un revenu de remplacement calculé sur base du revenu professionnel éventuellement plus élevé au moment de la nouvelle incapacité de travail que celui réalisé avant l'accident, l'affiliation à l'assurance maladie et le paiement de cotisations à l'assurance pension;*
- *constatant que les dispositions contenues dans le projet de loi n'ont pas d'effet rétroactif et que la limitation de la durée maximale d'indemnisation au titre de l'assurance maladie à 52 semaines au cours d'une période de référence de 104 semaines, prévue à l'article 1er du projet de loi 5322, sortira ses effets au plus tôt une année après la mise en vigueur de la loi;*
- *considérant par ailleurs que le projet de loi 5334 modifiant plusieurs textes législatifs vise lui aussi la détermination plus rapide du système de prise en charge approprié en cas d'incapacité de travail et dans le cadre de la réinsertion professionnelle, et est donc étroitement lié au projet de loi 5322;*

invite le Gouvernement [...]

à établir un bilan sur les dispositions contenues dans les deux lois au plus tard 2 années après leur mise en vigueur et de procéder, le cas échéant, à des adaptations visant à éliminer d'éventuels cas de rigueur [...]“.

*

Le bilan d'évaluation de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) du 4 mars 2008, analyse les répercussions des dispositions légales sur l'efficacité des mesures de guidance et d'orientation des assurés concernés par l'incapacité de travail. Il s'agit d'un bilan mitigé: si certaines procédures ont pu être écourtées, alors que d'autres délais se sont trouvés allongés, d'où la nécessité d'accélérer les procédures relatives au reclassement.

Le bilan a montré que la voie du reclassement externe s'avère peu attractive. Tout d'abord, pour bon nombre de reclassés, il est difficile de trouver un emploi correspondant à leurs capacités de travail résiduelles; ensuite cette voie peut sembler peu intéressante puisque les personnes concernées risquent de perdre tous leurs droits à la fin d'un nouveau contrat de travail. D'où l'idée d'introduire un statut spécifique à l'ensemble des personnes en reclassement externe, statut qui leur permettrait de maintenir leurs droits tant que l'incapacité au dernier poste de travail subsiste.

Par ailleurs, il a été constaté qu'il est indispensable de procéder à une coordination plus efficace entre les différents intervenants et de rendre plus transparents et rapides les procédures et processus

décisionnels à parcourir par l'assuré, ceci notamment dans les cas d'avis médicaux divergents. Face à ce dernier problème, il y a lieu d'uniformiser l'évaluation de la capacité de travail des assurés.

*

Un groupe de travail interministériel comprenant des représentants des départements de la Sécurité sociale et du Travail et de l'Emploi était chargé en 2009 de proposer des solutions permettant d'améliorer l'efficacité des dispositions légales en la matière.

Sur base du bilan établi, la présente révision législative a été élaborée.

Les principales innovations du projet de réforme

Le présent projet de loi vise à parfaire le système et la procédure de reclassement par une série de modifications des lois en vigueur. Par la suite, les dispositions respectives sont décrites brièvement.

A noter que la commission a adopté une série d'amendements parlementaires, notamment pour tenir compte des différentes oppositions formelles du Conseil d'Etat. Certains amendements opèrent des modifications plus fondamentales du texte initial du projet de loi. Ceux-ci sont repris dans les explications ci-après.

Pour le détail des différentes dispositions du projet de loi, ainsi que des amendements parlementaires et des commentaires du Conseil d'Etat y relatifs, il est renvoyé au commentaire des articles.

*

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

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

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

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

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

A noter que le texte initial du projet de loi prévoyait d'instituer pour la Commission mixte la faculté de saisir le médecin-chef de la division de la santé au travail de la Direction de la Santé d'une demande de réexamen en vue d'un deuxième avis s'imposant à la Commission mixte. Cette possibilité a été supprimée par amendement parlementaire étant donné que cette innovation aurait risqué d'allonger la durée de l'instruction des dossiers et de retarder les décisions de la Commission mixte.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*

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

*

III. CONSIDERATIONS DE LA COMMISSION

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, lors de ses travaux concernant le présent projet de loi, a souligné l'importance de la réforme projetée, visant à privilégier le reclassement interne, à raccourcir la procédure de reclassement et à donner à la personne en reclassement externe un véritable statut lui garantissant le respect et le maintien des droits liés à sa situation. De ce fait, la commission considère que le projet de loi apportera des améliorations évidentes à la législation en vigueur.

Une prise en charge en temps utile

A noter que le présent projet est à voir en relation avec le projet portant réforme du Contrôle médical (doc. parl. 6656) et celui concernant la politique d'âges (doc. parl. 6678).

L'intervention du Contrôle médical doit permettre de reconnaître à temps les pathologies justifiant le démarrage en temps utile de la procédure de reclassement interne ou externe, le tout dans la finalité d'accélérer les procédures dans l'intérêt à la fois de l'employeur et du salarié concerné. Il s'agit notamment d'éviter certains effets pervers dus au retardement de la décision de reclassement et à la disposition dite „des 52 semaines“, selon laquelle „le contrat de travail cesse de plein droit (...) le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie lui accordée conformément à l'article 9, alinéa 1 du Code des assurances sociales“. Or, selon l'article 14 du Code de la Sécurité sociale, „le droit à l'indemnité pécuniaire est limité à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines“.

Cette disposition est à l'origine d'éventuels cas de rigueur indépendamment de la procédure de reclassement. Il convient par conséquent de résoudre cette problématique en dehors de la présente réforme.

Dans ce contexte, l'accord entre le Gouvernement et la CGFP, l'OGBL et le LCGB à l'issue des discussions du 28 novembre 2014 stipule qu'au sujet du „maintien du contrat de travail en cas de maladie prolongée avec perspectives de réintégration sur l'ancien poste de travail [...] le Gouvernement présentera des propositions au CPTE pour régler le problème sous rubrique au cours du premier semestre 2015.“

Lors de la réunion du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) du 3 mars 2015 le Ministre de la Sécurité sociale a présenté une première base de discussion en vue d'assurer le maintien du contrat de travail pour un assuré en état d'incapacité de travail au-delà des 52 semaines, s'il est susceptible de reprendre son ancien poste de travail dans un délai prévisible. La proposition a de même été discutée à la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale de la Chambre des Députés en date du 4 mars 2015. Parmi les membres de la commission s'est dégagé un consensus sur le principe d'une suspension du contrat de travail pendant la période d'incapacité à caractère temporaire dans le but de permettre une réinsertion du salarié sur son dernier poste de travail après guérison en ayant recours à l'invalidité temporaire.

Par la suite, le sujet a été mis à l'ordre du jour du groupe de travail tripartite „protection sociale“ du 30 mars 2015 qui, après un échange de vues, a proposé une solution alternative qui consiste à prévoir une prolongation exceptionnelle et temporaire de l'indemnité pécuniaire de maladie au-delà de la limite de 52 semaines sur avis du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) et en accord avec l'employeur. Les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre les discussions relatives à cette proposition au niveau du Comité directeur de la Caisse nationale de santé (CNS).

Cette approche a été validée dans la réunion tripartite entre le Gouvernement et les partenaires sociaux du 24 avril 2015 en vue de présenter une solution finalisée lors de la prochaine consultation tripartite en octobre 2015. Actuellement, les démarches nécessaires sont déployées au niveau de la CNS pour résoudre les problèmes décrits et contrecarrer d'éventuels cas de rigueur sur base de la dernière phrase du paragraphe (2) de l'article 14 du Code de la sécurité sociale, qui prévoit que „les statuts peuvent définir des situations particulières pour lesquelles la limite et la période de référence sont adaptées“.

Les notions d'invalidité et d'incapacité

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a relevé également que la redéfinition jurisprudentielle plus restrictive de la notion d'invalidité comporte une certaine injustice pour

les salariés à faible ou sans qualification dans la mesure où dans leur chef l'inaptitude au dernier poste de travail équivaut souvent à une inaptitude générale au travail et que dès lors le reclassement de ces salariés s'avère ab initio très difficile. Il faudrait dès lors revoir la notion d'invalidité professionnelle sous cette optique.

Il faut être conscient que les salariés en procédure de reclassement représentent un pourcentage très important parmi les chômeurs de longue durée et que les mesures proposées par le présent projet tendent à améliorer cette situation dans le sens de la protection sociale et de la clarification de la situation personnelle des salariés concernés.

En effet, environ 20% des 18.000 demandeurs d'emploi – par définition des résidents – inscrits à l'ADEM se trouvent en reclassement externe, donc approximativement 3.600 personnes. S'y ajoutent 2.400 reclassés externes non résidents de sorte qu'on compte au total 6.000 reclassés résidents et non résidents.

A noter que l'indemnité d'attente étant une prestation sociale, elle est touchée également par les non-résidents en reclassement externe, conformément aux principes du droit européen. Il convient par contre de préciser que d'après la méthodologie statistique française, les demandeurs d'emploi résidents en reclassement externe ne figureraient pas dans le recensement du nombre total de demandeurs d'emploi. Le Luxembourg ne compte cependant pas s'aligner sur cette méthodologie alors qu'elle aurait un effet de camouflage partiel concernant la situation réelle du chômage.

Les maladies psychosociales

La commission a constaté par ailleurs que les maladies psychosociales au sens large sur le lieu de travail (stress, mobbing, dépressions) ont au cours des dernières années pris une part toujours croissante et prépondérante dans les causes des inaptitudes au travail déclenchant des procédures de reclassement ou d'invalidité. Il s'agit d'un fait important regrettable du monde de travail moderne qui est une des causes majeures de l'évolution explosive des procédures de reclassement.

Par conséquent, il importe de ne pas voir la problématique du reclassement de façon isolée et de donner, en amont de cette procédure, à la médecine de travail les moyens nécessaires pour remplir son rôle. Or, il faut constater que dans notre pays cette spécialité de la médecine n'est plus adaptée aux exigences actuelles du monde du travail; elle nécessite d'être réformée et renforcée dans son efficacité et surtout dans sa mission préventive.

L'indemnité professionnelle d'attente et l'indemnité compensatoire

La commission a soulevé la question de savoir si la nouvelle nature de l'indemnité professionnelle d'attente permettra toujours au bénéficiaire, comme sous le régime actuel, de combiner ce bénéfice, tout comme le bénéficiaire d'une pension d'invalidité, avec l'exercice d'une activité partielle, le cas échéant insignifiante, c'est-à-dire rémunérée à un niveau ne dépassant pas un tiers du salaire social minimum. L'exercice de cette activité partielle, fût-elle très réduite, pourrait être conçu de manière à favoriser une réintégration progressive du salarié concerné sur le marché de travail. Toutefois, dans la mesure où l'indemnité d'attente se trouve désormais davantage apparentée à l'indemnité de chômage, le cumul de son bénéfice avec une activité salariée rémunérée suivra dorénavant les règles applicables en matière de prestation de chômage et le complément de rémunération sera donc porté en déduction.

Quant au principe que l'indemnité compensatoire du salarié reclassé diminue au fur et à mesure que le salaire de base de l'intéressé augmente de sorte qu'en fait toute augmentation de salaire est neutralisée par ce mécanisme, il faut noter que la finalité de l'indemnité compensatoire est de préserver intégralement le niveau de revenu du salarié au moment de la décision de reclassement. Cette obligation de contribution de l'Etat en tant que collectivité publique diminue au prorata d'une éventuelle augmentation de salaire du reclassé. Ce principe ne doit pas être remis en question; il s'applique notamment aussi à l'aide au réemploi. L'intervention de l'Etat n'est donc pas évolutive, c'est-à-dire elle n'accompagne pas les augmentations de salaire à l'exception de l'adaptation à l'indice du coût de la vie.

Il faut concéder que ce plafonnement peut diminuer les motivations personnelles du salarié à s'investir dans la progression de sa carrière, par exemple par la formation continue dans la mesure où il n'en tire plus d'avantage rémunérateur. Le fait d'être écarté de toute évolution de carrière au niveau de son salaire peut être ressenti comme injuste par le salarié reclassé.

Toutefois, cette considération doit céder le pas par rapport au principe supérieur que l'engagement de l'Etat se limite à garantir intégralement le revenu antérieur du salarié reclassé: remettre en cause ce principe aurait des implications à d'autres niveaux (par exemple dans le domaine de l'aide au réemploi) qui ne peuvent être acceptées.

Au sujet de la participation du Fonds pour l'emploi au salaire dont peut bénéficier, suivant les conditions fixées à l'article L. 551-7 du Code du travail (Article I, point 22 du projet de loi) l'employeur du salarié reclassé, il est précisé qu'il s'agit d'une forme de subvention destinée à compenser la perte de rendement que l'employeur subit en raison de la diminution de la capacité de travail du salarié reclassé. En principe, cette subvention allouée à l'employeur n'est pas combinée avec le paiement d'une indemnité compensatoire au profit du même salarié reclassé. Les critères régissant l'attribution de la participation au salaire ont été empruntés à la législation sur les travailleurs handicapés, suite à l'opposition formelle du Conseil d'Etat à l'emploi du terme „notamment“.

*

IV. AVIS DU CONSEIL D'ETAT ET DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Avis du Conseil d'Etat

Le Conseil d'Etat, dans son avis du 11 mars 2013, approuve globalement les corrections apportées à l'ancien système de reclassement. Il fait remarquer cependant, qu'il aurait aimé disposer d'un bilan global actualisé du système de reclassement en vigueur.

La Haute Corporation exprime trois oppositions formelles.

Concernant l'augmentation de la taxe de compensation à payer par l'employeur refusant d'opérer un reclassement professionnel interne (article I, point 16), le Conseil d'Etat estime que l'autorité appelée à prononcer cette sanction à l'égard d'un employeur n'est pas clairement définie et qu'il faudrait selon la jurisprudence prévoir un recours en réformation.

La deuxième opposition formelle a trait à l'accès libre aux établissements locaux ou lieux de travail donné aux agents dûment mandatés de l'ADEM dans l'exercice de leurs missions. Selon le Conseil d'Etat cette disposition est contraire au principe de l'inviolabilité du domicile.

En ce qui concerne les critères selon lesquels est fixée la participation au salaire du salarié reclassé, la Haute Corporation demande sous peine d'opposition formelle de supprimer au point 22 de l'article 1er du projet de loi, le mot notamment, qui est contraire à la sécurité juridique.

Le Conseil d'Etat souligne par ailleurs que, selon le point 11 du projet de loi (nouveau paragraphe 3, alinéa 1 de l'article L. 551-1), si le médecin du travail constate une inaptitude d'un salarié en reclassement interne, lors de la reprise du travail, l'employeur sera considéré comme refusant d'opérer le reclassement – même s'il ne peut avoir connaissance des raisons médicales à l'origine de cette éventuelle inaptitude.

Finalement, la Haute Corporation demande des précisions sur les dispositions de l'article II, point 3, remplaçant l'art. 105 du Code de la sécurité sociale, concernant le droit de l'assuré à une rente partielle.

Le 11 novembre 2014, le Conseil d'Etat a avisé les amendements parlementaires lui transmis en date du 10 juillet 2014. Pour ce qui est du détail des observations formulées, il est renvoyé au commentaire des articles.

Avis de la Chambre des salariés

La Chambre des salariés, dans son avis du 16 mai 2013, critique l'absence d'un bilan d'évaluation de la législation actuelle permettant de déceler les failles du système actuel et de juger de la pertinence des réformes proposées. Elle estime que le projet de loi apporte un certain nombre d'avancées, mais qu'il ne „constitue toutefois qu'une réformette non achevée, truffée d'incohérences“.

Elle voit d'un œil favorable la création d'un statut spécifique du salarié en reclassement professionnel, qui pourtant devrait préciser davantage les droits et devoirs des salariés bénéficiant de ce statut. La CSL salue en principe la création d'une 2^{ème} voie d'accès au reclassement par le biais des examens

médicaux du médecin du travail, mais la juge trop restrictive et revendique la création d'une voie de saisine directe de la Commission mixte par le salarié. Par contre, elle est d'avis que le médecin du travail ne devrait pouvoir saisir la Commission mixte de reclassement qu'en accord avec l'intéressé.

Selon la CSL beaucoup de salariés n'ont jamais été soumis à un examen d'embauche et que peu de fonctions et postes de travail sont définis par l'employeur voire par le médecin du travail comme étant un poste/une fonction à risque – ce qui constitue une barrière à l'application des dispositions afférentes. Elle estime qu'un renforcement en personnel pour les services des médecins du travail sera nécessaire et réitère sa revendication d'un service de médecine au travail national unique.

La CSL estime que les conditions d'attribution de l'indemnité professionnelle d'attente sont trop restrictives, notamment l'exigence d'une aptitude d'au moins dix ans au dernier poste de travail ou d'une ancienneté de service d'au moins dix ans. Par ailleurs, elle regrette qu'aucun dispositif ne soit prévu pour améliorer le placement du salarié bénéficiaire d'un reclassement externe. Elle estime par ailleurs qu'il faudrait pouvoir contrôler la transposition correcte des décisions de reclassement par la Commission mixte dans les entreprises et prévoir des sanctions en cas de non-respect.

En date du 15 octobre 2014, la Chambre des salariés a donné un avis complémentaire sous forme de „proposition de loi“ qui énumère en détail les propositions et observations déjà formulées dans son premier avis. Pour le détail il est renvoyé au document parlementaire 6555⁵.

Avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics

Dans son avis du 17 mai 2013, la Chambre des fonctionnaires et employés publics critique l'absence de définition des „médecins mandatés“ censés procéder aux examens de réévaluation médicale. Elle se pose la question s'il s'agit de médecins du secteur libéral ou des médecins des services de santé au travail, qui devront faire face à une charge de travail supplémentaire.

A part ce point, la Chambre des fonctionnaires et employés publics se déclare d'accord avec le projet de loi.

Avis de la Chambre des Métiers

Dans son avis du 11 septembre 2013, la Chambre des Métiers, estimant qu'une réforme du dispositif de reclassement est indispensable, salue la volonté du Gouvernement, mais est d'avis que le projet de loi n'apporte pas de solution satisfaisante aux problèmes qui se posent autour de la procédure actuelle. A ses yeux, le législateur tient les seules entreprises pour responsables de l'échec du reclassement, ce qui risque de pousser celles-ci à appliquer l'article L. 121-6, paragraphe (5) et à licencier le salarié absent pour cause d'incapacité après vingt-six semaines.

Tout en revendiquant l'ouverture de la procédure aux non-salariés, la Chambre des Métiers insiste sur la nécessité d'une bonne coopération du salarié: selon elle, le nouveau mode de calcul de l'indemnité professionnelle d'attente risque de ne pas motiver le salarié reclassé à trouver un nouvel emploi – voilà pourquoi la Chambre des Métiers, à l'instar de la Chambre de Commerce, considère que l'indemnité devrait être dégressive sur une période à définir. Elle plaide par ailleurs pour „une appréciation plus large de la notion de l'invalidité“ en prenant en compte non seulement l'aptitude sur le plan médical, mais également le parcours professionnel et le niveau de qualification pour évaluer les possibilités de reconversion et de réinsertion réelles des assurés présentant une certaine incapacité professionnelle.

La Chambre des Métiers s'oppose à l'élargissement du nombre d'entreprises obligées à procéder au reclassement interne d'un salarié présentant une incapacité. Jusqu'à présent, bon nombre d'entreprises auraient fait preuve d'une grande flexibilité pour aménager des postes de travail aux capacités et aptitudes restreintes de leurs salariés; les motifs à la base des reclassements externes seraient pour la majorité des cas, inhérents au système et dus aux lenteurs de la procédure, provoquant la cessation du contrat de travail du salarié à l'issue de la 52ième semaine de maladie.

Avis de la Chambre de Commerce

La Chambre du Commerce, dans son avis du 11 septembre 2013, estime que le projet de loi apporte de réelles améliorations par rapport à la loi actuellement en vigueur. Parmi les avancées qu'elle salue se trouvent les nouvelles conditions d'accès à la procédure de reclassement qui permet de saisir parallèlement la Commission mixte et le médecin du travail dès le début de la procédure. Elle approuve la

création d'un statut spécifique pour la personne en reclassement professionnel externe, garantissant aux concernés le maintien de leurs droits, même au cas où une nouvelle activité venait à prendre fin.

La Chambre de Commerce fait remarquer que le nouveau mode de calcul de l'indemnité professionnelle d'attente, plus intéressant pour un certain nombre de reclassés, risque de décourager d'aucuns à retrouver rapidement un emploi.

Tout comme la Chambre des Métiers, la Chambre de Commerce désapprouve l'abaissement du seuil du nombre de salariés à partir duquel l'entreprise est tenue de procéder à un reclassement interne, tout comme la fin de la prise en compte des salariés reclassés dans le calcul du quota des travailleurs handicapés.

La Chambre de Commerce propose d'accélérer la procédure en réduisant les différents délais. Elle plaide pour la levée de la confidentialité des informations médicales détenues par le Contrôle médical de la sécurité sociale pour permettre e. a. aux services de l'ADEM de proposer des postes adéquats à la personne concernée.

*

V. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1

Cet article regroupe les modifications apportées au Code du travail.

Point 1 (Art. L. 121-7, alinéa 4, abrogé)

Ce point abroge l'article L. 121-7, alinéa 4 qui est superfluetatoire alors que l'article L. 551-10, paragraphe 2 du Code du travail précise déjà que la procédure relative à la modification d'une clause essentielle prévue à l'article L. 121-7 ne s'applique pas en cas de reclassement professionnel interne.

Ce point ne donne pas lieu à observation particulière.

Point 2 (Art. L. 326-9, paragraphe 5)

Cet article prévoit comme nouveauté que l'employeur, qui occupe régulièrement au moins vingt-cinq salariés, est tenu de procéder au reclassement professionnel interne au sens de l'article L. 551-1 du Code du travail, si le salarié est occupé au moins dix ans par l'entreprise et s'il est déclaré inapte pour son poste de travail par le médecin du travail, étant entendu qu'il s'agit d'un poste à risques. La nouveauté résulte d'une modification de l'article L. 326-9, paragraphe 5 du même code qui prévoyait déjà auparavant pareille réaffectation obligatoire si l'employeur occupait régulièrement au moins cinquante salariés. Ce seuil est réduit à vingt-cinq unités, mais le reclassement se fera au sens de l'article L. 551-1 précité.

Le Conseil d'Etat s'interroge sur la faisabilité d'un reclassement interne pour les entreprises à taille quand-même réduite de 25 personnes et se demande si toute entreprise, même dotée d'aides financières, arrive aux fins prévues par le texte, et ce dans l'intérêt bien compris et de l'entreprise et du salarié déclaré inapte. Par ailleurs, le Conseil d'Etat aurait apprécié une étude détaillée quant au nombre exact d'entreprises pouvant être visées, leurs structures, et l'analyse des cas qui, par le passé, auraient pu tomber sous l'égide de la législation actuelle.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale retient que la réduction du seuil à 25 salariés pour déclencher la procédure de reclassement interne doit être accompagnée d'explications circonstanciées à fournir, notamment par la Commission mixte, aux employeurs sur les modalités de cette procédure. Dans beaucoup de cas, cette information permet de dissiper des inquiétudes ou éventuelles réactions négatives dans le chef des employeurs. Il est entendu qu'en pratique la Commission mixte fait preuve d'une certaine souplesse en tenant compte de la nature des activités de l'entreprise, qui conditionne de façon substantielle la possibilité de reclassement. La Commission mixte s'efforce de ne pas asphyxier les entreprises par une application trop rigide des dispositions, sans égard à la situation réelle de l'entreprise.

Il est souligné qu'un des objectifs primordiaux de la présente réforme est le renforcement du reclassement interne. A cet égard, le nombre d'entreprises éligibles au reclassement interne est élargi, suite à la suppression des quotas et au renforcement de la taxe compensatoire prévue en tant que sanction patronale.

Concernant la notion de poste à risque, il y a lieu de se référer à la définition large figurant dans la législation sur la santé et la sécurité au travail. Il est entendu qu'aujourd'hui le risque pour la santé sur le lieu de travail n'existe non seulement dans les activités industrielles, mais également au niveau des nouvelles maladies psychosociales dues au stress et au mobbing.

La commission a introduit un amendement consistant à remplacer au début du paragraphe 5 de l'article L. 326-9 le bout de phrase:

„Si l'employeur occupe régulièrement au moins vingt-cinq salariés ...“

par l'expression

„Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte ...“.

Cet amendement permet d'éviter les contentieux fréquents au sujet de l'interprétation à donner au terme „régulièrement“ et quant au moment de l'appréciation de la taille de l'entreprise.

Le même amendement s'impose à l'endroit des points 3 (paragraphe 6 de l'article L. 326-9) et 14 (paragraphe 1er de l'article L. 551-2) du projet de loi.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler au sujet de l'amendement proposé.

Il suggère cependant de remplacer les termes „au moins vingt-cinq salariés“, par la tournure „qui occupe un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs“, tant au point (5) qu'au point (6), alors qu'outre le secteur privé sont visées également des personnes relevant du secteur public. Le Conseil d'Etat formule une proposition identique à l'amendement 12 (point 14) relatif à l'article L. 551-2 du Code du travail ainsi qu'à l'amendement 23 relatif à l'article L. 551-7 dudit code.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a repris cette proposition de texte du Conseil d'Etat.

En effet, comme le projet de loi a aboli les quotas pour l'occupation de personnes handicapées et reclassées, l'article L. 551-2 ne fait plus référence à l'article L. 562-3 du Code du travail qui précise que pour la computation du nombre de salariés à prendre en compte pour l'Etat, les communes, les établissements publics et la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois tant les fonctionnaires que les salariés liés par un contrat de travail sont à prendre en considération. Pour remédier à ce problème, le Conseil d'Etat propose de remplacer le terme „salariés“ par le terme „travailleurs“ qui englobe tant les fonctionnaires que les salariés liés par un contrat de travail.

Quant aux doutes exprimés au sujet de l'opportunité de la baisse de la taille de l'entreprise entraînant une obligation de reclassement professionnel interne pour les employeurs occupant régulièrement au moins 25 salariés et notamment au sujet de la faisabilité d'un reclassement interne pour les entreprises à taille réduite, la commission a rappelé que la Commission mixte tiendra compte de la situation réelle de l'entreprise dans le cadre de son appréciation concernant la possibilité d'un reclassement interne.

Au quatrième alinéa du paragraphe (5), la commission avait proposé de remplacer à la deuxième phrase, l'expression „Celle-ci se prononce sur un éventuel reclassement professionnel interne ...“ par la formulation plus appropriée „Celle-ci décide ou refuse le reclassement ...“

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat estime que ce terme est mal à propos, dans la mesure où le verbe „décider“ est générique, et comporte soit une admission soit un refus.

Le Conseil d'Etat propose d'écrire „celle-ci décide soit d'admettre soit de refuser le reclassement“.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a repris cette proposition du Conseil d'Etat.

Point 3 (Art. L. 326-9, paragraphe 6)

Ce point remplace l'ancien article L. 326-9, paragraphe 6 du Code du travail en éliminant les quotas qui faisaient imputer le salarié reclassé sur le contingent des postes à réserver aux salariés handicapés.

Actuellement ce paragraphe (6) de l'article L. 326-9 du Code du travail prévoit que les postes occupés par des reclassés internes sont imputés sur le contingent de 5% de l'effectif total à réserver aux salariés handicapés en vertu de la législation afférente.

La modification prévue sous le point 3 de l'article 1er du présent projet de loi doit éviter dorénavant que le lien avec le quota des handicapés ne s'exprime au détriment de ces derniers, en permettant trop

facilement aux employeurs de répondre au quota légal par le biais de postes occupés par des travailleurs reclassés. Dorénavant, l'employeur est obligé d'engager le nombre des salariés handicapés légalement requis en faisant abstraction des bénéficiaires d'un reclassement. Il est précisé qu'actuellement environ 470 personnes ont le statut de travailleur handicapé tout en se trouvant en procédure de reclassement et que les demandeurs d'emploi de cette catégorie peuvent évidemment être mis en compte pour atteindre le quota précité.

L'autre nouveauté prévue par le texte consiste dans la liberté laissée aux entreprises de moins de vingt-cinq personnes de pouvoir profiter de manière volontaire, en cas de besoin, du système de reclassement interne, par analogie à l'article L. 551-4 du Code du travail.

Ce texte ne donne pas lieu à observation particulière et est maintenu par la commission tel que formulé au projet gouvernemental, sous réserve de l'amendement rédactionnel explicité sous le point 2.

Compte tenu de l'observation du Conseil d'Etat dans son avis complémentaire à l'endroit du point 2 ci-dessus, le début de l'avant-dernière phrase se lira comme suit:

„La Commission mixte décide soit d'admettre, soit de refuser le ...“.

Point 4 (Art. L. 327-1, alinéa 1er)

Ce point ne donne pas lieu à observation particulière.

Point 5 (Art. L. 327-1, alinéa 2 et suivants)

Par le biais de l'amendement 3, la commission a proposé de conférer à ce point la teneur suivante:

„5° a) L'article L. 327-1, alinéa 2 est abrogé.

Les alinéas 3 à 9 actuels deviennent les alinéas 2 à 8 nouveaux.

b) Aux alinéas 3, 4, 5, 7 et 8 de l'article L. 327-1, les termes „des assurances sociales“ sont remplacés par les termes „de la sécurité sociale“.

c) A l'alinéa 5 de l'article L. 327-1, la référence aux articles 293 et suivants du Code de la sécurité sociale est remplacée par la référence aux articles 454 et suivants.

d) A l'alinéa 8 de l'article L. 327-1, la référence à l'alinéa 5 de l'article 294 du Code de la sécurité sociale est remplacée par la référence à l'alinéa 4 de l'article 455.“

Cet amendement proposait une adaptation de terminologie et a remplacé les anciens termes „Code des assurances sociales, Conseil arbitral des assurances sociales et Conseil supérieur des assurances sociales“ par celui de „Code de la sécurité sociale, Conseil arbitral de la sécurité sociale et Conseil supérieur de la sécurité sociale“. Par ailleurs, des renvois au Code de la sécurité sociale ont été adaptés.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat remarque qu'il y a lieu de redresser une erreur matérielle à l'amendement 3. En effet, l'article L. 327-1 du Code du travail est subdivisé en 8 alinéas. La deuxième phrase du point 5° sub a) se lira donc comme suit:

„Les alinéas 3 à 8 deviennent les alinéas 2 à 7 nouveaux.“

Quant au fond, le Conseil d'Etat note que l'article 2 de la loi modifiée du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique a opéré un changement de terminologie en précisant que le Code des assurances sociales devient le Code de la sécurité sociale. De même, l'article 5, point 2° de la loi du 12 mai 2010 portant réforme de l'assurance accident dispose que le Conseil arbitral des assurances sociales et le Conseil supérieur des assurances sociales prennent la dénomination respectivement de Conseil arbitral de la sécurité sociale et de Conseil supérieur de la sécurité sociale. Il est dès lors superfétatoire de préciser sub b) du point 5° que les termes „des assurances sociales“ sont remplacés par ceux de „de la sécurité sociale“ à l'endroit des alinéas 3 à 7 nouveaux. Le point b) est dès lors à supprimer et les points c) et d) deviennent ainsi les points b) et c).

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale s'est ralliée au Conseil d'Etat et a procédé aux redressements textuels en question.

Point 6 (Art. L. 512-4)

Par voie d'amendement, le point 6 a été subdivisé en deux tirets. Le premier tiret se lit comme suit:

„– La phrase introductive de l'article L. 512-4 prend la teneur suivante:

„Lorsque le seuil 1 est atteint, aucune autorisation d'établissement au sens de **la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales** ne peut plus être délivrée.“ “

La loi du 28 décembre 1988 ayant été abrogée, il est fait référence à l'intitulé abrégé de la nouvelle loi.

Le deuxième tiret du point 6 est libellé comme suit:

„– L'article L. 512-4, alinéa 1, point 2, prend la teneur suivante:

„2. aux salariés en activité, aux retraités et aux bénéficiaires d'une indemnité d'attente, **d'une indemnité professionnelle d'attente ou d'une indemnité de préretraite dont respectivement le salaire, la pension, l'indemnité d'attente, l'indemnité professionnelle d'attente ou l'indemnité de préretraite dépassent le salaire social minimum.**“ “

Comme les anciens reclassés continuent à bénéficier de l'indemnité d'attente, il y a lieu de maintenir cette exclusion tout en ajoutant la nouvelle prestation, à savoir l'indemnité professionnelle d'attente. Le libellé de l'article est adapté en ce sens.

Par ailleurs, il a été profité de l'occasion pour reformuler le texte de manière uniforme en ce qui concerne les indemnités visées. Ainsi, les termes de „en cas de préretraite“ ont été remplacés par les bénéficiaires „d'une indemnité de préretraite“.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler à l'égard de cet amendement.

Point 7 (Art. L. 551-1, paragraphe 1er)

Ce point prévoit d'abord quelques adaptations de texte en raison de l'adoption du statut unique, qui n'ont aucune incidence sur le fond.

Le texte souligne cependant l'importance désormais accordée au certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail lors de l'embauche au (dernier) poste de travail. Le salarié n'est éligible pour un éventuel reclassement que s'il est en possession du certificat d'aptitude en question, qui est par ailleurs transmis à la Commission mixte. Le certificat d'aptitude devient dès lors une condition d'ouverture au reclassement pour les salariés engagés depuis moins de trois ans. Ce certificat doit dès lors avoir une valeur probante significative; d'où l'importance qu'il revêt au moment de l'embauche.

L'amendement que la commission a introduit à l'endroit de cet article s'inscrit dans la logique du reclassement de personnes à capacité de travail réduite pour des raisons médicales et évite que la Commission mixte soit submergée de demandes de reclassement de personnes pour la seule raison qu'elles ne correspondent pas au profil recherché par l'employeur.

Par ailleurs, il a été profité de l'occasion pour corriger ici comme à d'autres endroits une erreur grammaticale.

Cet amendement ne donne pas lieu à observation du Conseil d'Etat dans son avis complémentaire.

Concernant ce point 7 et plus particulièrement l'introduction de l'obligation à charge du salarié qui occupe son dernier poste de travail depuis moins de trois ans, d'être en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail, il a été relevé au sein de la commission que cette obligation poserait problème dans la mesure où en pratique bon nombre d'employeurs n'organiseraient pas d'examen médical d'embauche. Il s'ensuit qu'en vertu du présent projet de loi, les salariés qui présentent une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à leur dernier poste sans s'être préalablement soumis à un examen d'embauche, ne pourront désormais plus bénéficier d'un reclassement interne et ce en raison d'une omission de ses obligations de la part de leur employeur.

Il a été relevé que le projet de loi établirait ainsi une présomption irréfragable d'inaptitude pour les salariés occupant leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans en défaut de possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail. Ainsi il existerait une disproportion entre l'inaction du salarié en cas d'omission de l'employeur d'organiser un examen médical d'embauche et les conséquences qui s'ensuivent en cas d'incapacité du salarié pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail.

Pour remédier à ce problème, la commission a été saisie de la proposition de donner à l'article L. 551-1 (1), alinéa 2 (Point 7 de l'article I du projet de loi) la teneur amendée suivante:

„Les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans sans s'être présentés à un examen d'embauche suite à la convocation par le service de santé au travail compétent, ne sont pas éligibles pour le reclassement professionnel. Le médecin du travail compétent en informe la Commission mixte lors de la saisine.“

La commission a été informée qu'en cas de réclamation d'un salarié auprès de l'ITM concernant l'absence d'organisation d'un examen médical d'embauche par son employeur, l'ITM s'efforce d'intervenir dans de tels cas. Par ailleurs, la Direction de la Santé a confirmé que dès qu'une anomalie concernant ces examens médicaux d'embauche apparaît, des contrôles sont organisés principalement ensemble avec l'administration des douanes et accises, mais également avec l'ITM. Il est précisé qu'une vingtaine de contrôles d'entreprises sont effectués par mois pour vérifier l'existence des certificats d'aptitude.

Il est souligné que la proposition de texte précitée ne permettrait justement pas d'éviter d'éventuels abus, notamment des coups montés entre l'employeur et le salarié. Il est relevé à titre d'exemple que de tels cas peuvent se présenter dans des entreprises familiales respectivement entre des membres de famille. Cependant on peut dire que le résultat des recherches menées permet d'affirmer que le risque décrit est très réduit.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier qu'un cadre légal existe déjà que chacun est supposé respecter, et ce sous peine de sanctions; qui plus est, il vient d'être relevé ci-dessus que des contrôles réguliers sont menés et que l'ITM a confirmé la prise en charge de telles plaintes. Par ailleurs, il est certainement possible de cibler les contrôles en se concentrant sur des secteurs spécifiques risquant de poser problème.

La commission a décidé finalement de maintenir le texte du projet de loi. Il est rappelé que l'employeur a l'obligation de soumettre son salarié à un examen médical d'embauche en vertu de l'art. L. 326-1 du Code du travail, sous peine de sanctions.

Il est encore souligné que de toute manière les éventuels abus auxquels la proposition de texte précitée devrait remédier n'ont pas encore pu être détectés, alors que la disposition en cause, faisant du certificat d'aptitude au poste de travail une condition d'ouverture au reclassement pour les salariés engagés de moins de trois ans, n'a pas encore pu être appliquée en pratique.

En outre, il est rappelé que le texte gouvernemental établit une présomption d'aptitude au poste de travail suite à une occupation au poste de travail depuis plus de trois ans.

La commission évoque encore la possibilité d'introduire un automatisme en vue de prévenir d'office le salarié, qui ne s'est toujours pas présenté chez le médecin de travail après l'écoulement d'un certain délai à définir, qu'il doit encore passer cette visite médicale obligatoire.

La commission souligne qu'avant de pouvoir lancer un tel mécanisme, on devrait obligatoirement solliciter préalablement l'autorisation de la Commission nationale pour la protection des données. Une telle procédure de rappel automatique relèverait de la compétence du Centre commun de la sécurité sociale. On pourrait envisager d'intégrer une telle procédure dans le cadre de la réforme du Centre commun de la sécurité sociale.

Point 8 (Art. L. 551-1, paragraphe 2, point 1)

Au point 8 de l'article I du projet de loi, l'article L. 551-1, paragraphe 2, point 1 a pris la teneur amendée suivante:

„1. Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité résultant auquel cette dernière a été accordée immédiatement à la suite de l'exercice d'une activité salariée et auquel la pension d'invalidité a été retirée en vertu de l'article 193 du Code de la sécurité sociale au motif qu'il ne remplit plus les conditions prévues à l'article 187 du même Code, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail;“

Cet amendement est nécessaire pour éviter que le reclassement externe s'applique à des personnes auxquelles la pension d'invalidité a été accordée alors qu'elles n'étaient pas liées par un contrat de travail immédiatement avant l'octroi de cette pension, notamment les assurés volontaires et les chômeurs. En effet, il ne s'agit pas de personnes qui présentent une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à leur dernier poste de travail.

Cet amendement ne donne pas lieu à observation du Conseil d'Etat dans son avis complémentaire.

Point 9 (Art. L. 551-1, paragraphe 2, point 2)

Au point 9 de l'article I du projet de loi, l'article L. 551-1, paragraphe 2, point 2 a pris la teneur amendée suivante:

„2. le bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accident du chef d'une activité assurée obligatoirement en vertu des articles 1er, alinéa 1, point 1, et 85, alinéa 1, point 1 du Code de la sécurité sociale dont le contrat de travail a été résilié après la vingt-sixième semaine d'incapacité de travail **pour un motif autre que celui prévu à l'article L. 124-10** ou dont le contrat de travail a pris fin pour une autre cause indépendante de la volonté de l'assuré et qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 **du Code de la sécurité sociale**, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail.“

Cet amendement a apporté une précision nécessaire pour éviter le reclassement de personnes qui ont été licenciées pour faute grave après la 26ème semaine de maladie. A cette fin, il est précisé dans le texte que le contrat de travail doit avoir pris fin pour un motif autre que celui prévu à l'article L. 124-10 qui prévoit le licenciement pour faute grave.

Il est précisé que si la Commission mixte est saisie d'une demande en reclassement d'un salarié licencié pour faute grave, elle tient à un premier stade le dossier en suspens. Si le licenciement est confirmé par la juridiction, le dossier est classé. Par contre, si le licenciement est annulé, la demande de reclassement est engagée dans la procédure légale.

Cet amendement ne donne pas lieu à observation particulière du Conseil d'Etat dans son avis complémentaire.

Point 10 (Art. L. 551-1, paragraphe 2, point 3 nouveau)

A l'article I, point 10 du projet de loi, à l'article L. 551-1, paragraphe 2, la commission a procédé à la correction d'une erreur grammaticale alors qu'il y a lieu d'écrire in fine du nouveau point 3:

„... les tâches correspondantes à son dernier poste de travail.“

Point 11 (Art. L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 1er)

Le texte prévoit qu'en cas de reclassement professionnel, l'aptitude au nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent au moment de la reprise.

Le texte initial prévoyait que si par contre le médecin du travail compétent constate une éventuelle inaptitude du salarié lors de la reprise du travail, l'employeur est, par application du texte et sans autre explication, à considérer comme refusant d'opérer le reclassement professionnel interne.

Selon le Conseil d'Etat, une telle conséquence est difficile à admettre, alors que l'employeur au départ était d'accord avec la procédure de reclassement, et ce n'est qu'une raison médicale, non connue de l'employeur, qui a pu conduire à l'échec. Un employeur ne peut pas être considéré d'office comme étant de mauvaise foi. Le Conseil d'Etat ajoute qu'il faut prendre conscience du fait qu'on impose pareil reclassement à des entreprises qui ne sont pas forcément de grande taille. De l'avis du Conseil d'Etat, l'employeur devrait pour le moins obtenir une possibilité de réagir en cas de déclaration d'inaptitude et pouvoir adapter au besoin sa position.

Afin de tenir compte des observations du Conseil d'Etat, la commission a proposé de conférer au point 11 la teneur amendée suivante:

L'article L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 1 prend la teneur suivante:

„(3) Le reclassement professionnel interne consiste, en ce qui concerne le secteur privé, dans un reclassement professionnel au sein de l'entreprise et, en ce qui concerne le secteur public, dans un reclassement professionnel au sein de l'administration ou du service public d'origine de l'agent, éventuellement à un autre poste ou sous un autre régime de travail adaptés à ses capacités résiduelles. L'aptitude à ce nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent. **Ce constat d'aptitude au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent est à considérer comme preuve que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement au sens de l'article L. 551-3, paragraphe 2.**“

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

Point 12 (Art. L. 551-1 paragraphe 3, alinéa 3)

Par voie d'amendement, la commission a inséré à l'article I un point 12 nouveau libellé comme suit:
 „12° A l'article L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 3 nouveau les termes „l'article L. 623-1“ sont remplacés par les termes „l'article L. 623-2“.

Il s'agit de l'adaptation d'un renvoi. La numérotation des points subséquents de l'article I est postposée d'une unité.

Point 13 (Art. L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 4 nouveau)

Le texte prévoit que la demande de porter la réduction du temps de travail jusqu'à 75 pour cent peut être introduite non seulement par l'employeur, mais également par le salarié devant la Commission mixte. Le demandeur aura l'obligation d'informer l'autre partie de la demande.

Point 14 (Art. L. 551-2, paragraphe 1er)

Afin de renforcer l'obligation patronale du reclassement professionnel et d'assurer ainsi une amélioration quantitative du reclassement professionnel interne les quotas fixés en fonction des taux prévus à l'article L. 562-3 sont supprimés. La précision que la taille de l'entreprise s'apprécie par rapport à chaque établissement pris isolément est insérée dans l'article L. 551-2, paragraphe 1er suite à la suppression du renvoi à l'article L. 562-3 du Code du travail.

Ce texte a fait l'objet d'un amendement ayant pour objet d'adapter la terminologie afin de préciser qu'il ne s'agit pas d'une obligation pour l'employeur d'occuper vingt-cinq salariés, mais d'une disposition régissant la preuve des conditions d'ouverture au reclassement interne.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat propose la reformulation déjà proposée à l'amendement 1, comme suit: „L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs (...). Il appartient à l'employeur de fournir la preuve que son effectif n'a pas atteint le total de vingt-cinq travailleurs.“

La Commission du Travail de l'Emploi et de la Sécurité sociale a repris cette proposition du Conseil d'Etat.

Point 15 (Art. L. 551-2, paragraphe 2, alinéa 1)

Le texte étend la période de la protection du salarié contre le licenciement du jour de la saisine de la Commission mixte à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.

Point 16 (Art. L. 551-2, paragraphe 3)

Ce point introduit une simplification du calcul de l'indemnité compensatoire en prenant désormais comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension. Il y aura une harmonisation du calcul de l'indemnité compensatoire, alors que ne seront plus pris comme base l'ancien et le nouveau salaire du salarié.

Les nouvelles modalités de calcul permettent également une automatisation des opérations de calcul, ce qui comporte une simplification administrative considérable. Il s'ensuit que l'indemnité compensatoire pourra être liquidée plus rapidement.

Point 17, 1er et 2e tirets (Art. L. 551-3, paragraphe 2 et paragraphe 3 nouveau)

– Premier tiret

Suivant l'alinéa 1er du nouveau paragraphe (2) de l'article L. 551-3, les sanctions d'un employeur refusant d'opérer le reclassement professionnel interne sont adaptées au nouveau système de calcul de l'indemnité compensatoire et le montant de la taxe de compensation se trouve être augmenté. Le Conseil d'Etat renvoie à ses observations formulées sous le point 11° ci-avant.

Le Conseil d'Etat suggère de supprimer la partie de phrase „sans y être autorisé par la Commission mixte“ qui prête à confusion, étant donné qu'on pourrait sous-entendre que l'employeur pourrait, même après que la Commission a décidé un reclassement interne, demander à ladite commission une autorisation de ne pas être obligé à opérer ce reclassement. Une telle deuxième voie n'est cependant pas prévue par le paragraphe 1er de l'article L. 551-3 du Code du travail.

D'après l'exposé des motifs et le commentaire des articles, la taxe de compensation est à considérer comme „sanction patronale“. Dans la mesure où ladite taxe équivaldrait à une sanction, le texte en projet ne renseigne pas sur l'autorité appelée à prononcer la sanction à l'encontre de l'employeur qui refuse d'opérer le reclassement professionnel interne. Le Conseil d'Etat estime que la décision de sanctionner revient en fin de compte au ministre ayant le Travail dans ses attributions. Il y a lieu de compléter le texte en ce sens.

A admettre que la sanction financière prévue par l'article L. 551-3, paragraphe 2 du Code du travail constitue une sanction administrative, le Conseil d'Etat rappelle qu'en vertu de la jurisprudence, la Cour européenne des droits de l'homme les sanctions administratives considérées comme peines doivent prévoir la possibilité d'un recours en réformation, afin de permettre au juge administratif d'examiner l'opportunité de la décision attaquée et, pour le cas où la sanction émane d'une autorité administrative qui ne remplit pas elle-même les conditions d'indépendance et d'impartialité découlant de l'article de la prédite convention, de moduler la peine. Au vu de ces considérations, et à défaut de prévoir un recours en réformation au texte sous avis, le Conseil d'Etat se verra dans l'impossibilité d'accorder la dispense du second vote constitutionnel.

Quant aux modalités de recouvrement des montants faisant l'objet de la sanction financière, celles-ci devraient être prévues par le texte en projet.

L'alinéa 2 du paragraphe 2 prévoit que le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne est constaté par la Commission mixte sur rapport d'un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, délégué à cet effet par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en application de l'article L. 623-3. Dans l'exercice de cette mission les agents dûment mandatés peuvent accéder librement aux établissements, locaux ou lieux de travail.

Le texte précise que ces dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.

Le Conseil d'Etat ne peut pas se déclarer d'accord avec la visite domiciliaire telle que prévue à l'endroit de l'article L. 551-3, paragraphe 2, alinéa 2 du Code du travail. Plus particulièrement, il critique le fait que la deuxième phrase ne pose aucune limite quant aux pouvoirs des „agents dûment mandatés“ qui „peuvent accéder librement aux établissements, locaux et lieux de travail“.

Le Conseil d'Etat développe un argumentaire juridique détaillé aboutissant à la conclusion que ce texte ne répond pas aux exigences de précision requises en vertu de l'article 97 de la Constitution et qu'il est donc amené à s'y opposer formellement.

En second lieu, le Conseil d'Etat rappelle que le domicile, auquel est assimilé le bureau ou le cabinet d'un membre d'une profession libérale ainsi que le siège, l'agence ou les locaux professionnels d'une société, bénéficie de la protection des articles 15 de la Constitution et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qui posent le principe de l'inviolabilité du domicile, sauf les cas prévus par la loi et dans les conditions qu'elle prescrit.

Dans le cas de la présente disposition, le Conseil d'Etat se demande si le critère de la proportionnalité est respecté, alors que l'accès aux établissements, locaux et lieux de travail n'est pas indispensable, pour constater le refus de l'employeur d'opérer le reclassement professionnel interne.

A défaut de plus amples renseignements quant aux raisons de la nécessité d'un tel accès, le Conseil d'Etat annonce qu'il ne pourra pas accorder la dispense du second vote constitutionnel au libellé actuel de l'article L. 551-3, paragraphe 2 en projet.

La commission a apporté au paragraphe 2 de l'article L. 551-3 des amendements tenant compte des observations ci-dessus exposées du Conseil d'Etat. Par ailleurs, elle a proposé d'aligner le mode de calcul de la taxe de compensation à celui de l'indemnité compensatoire (voir article L. 551-2, paragraphe (3), alinéa 5).

A l'alinéa 2 a été redressée une erreur matérielle et il a été tenu compte de l'opposition formelle du Conseil d'Etat. Il a aussi été procédé à une adaptation de renvoi à l'article L. 623-2.

– Deuxième tiret

Le paragraphe 3 nouveau a été inséré par le biais de l'amendement 14 afin de tenir compte des observations du Conseil d'Etat.

Ce paragraphe introduit une procédure pour le paiement de la taxe de compensation en cas de refus par l'employeur d'un reclassement interne décidé par la Commission mixte.

Cette procédure est inspirée de celle de l'article L. 614-13 en matière d'amende administrative infligée à l'employeur par le directeur ou des membres de l'inspection du travail et des mines.

La commission propose cependant de remplacer „le ministre“ par la „Commission mixte“ pour éviter que deux ordres de juridiction soient compétents pour trancher les litiges. Par ailleurs, la solution retenue permet de solutionner le problème soulevé par le Conseil d'Etat au sujet du recours en réformation alors que les juridictions sociales sont habilitées à réformer une décision prise par la Commission mixte.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat relève que le dernier alinéa du nouveau paragraphe 3 de l'article L. 551-3 du Code du travail est à reformuler, dans la mesure où la procédure de recouvrement n'a pas besoin d'être détaillée dans la loi en projet. A l'article L. 551-3, paragraphe 3 du Code du travail, le Conseil d'Etat propose de donner à l'alinéa final la teneur suivante: „En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, le recouvrement se fait comme en matière de droits d'enregistrement.“

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a repris cette proposition de texte du Conseil d'Etat.

Point 18 (Art. L. 551-3, paragraphe 4 nouveau)

Par le biais de l'amendement 15, la commission a conféré au point 18 de l'article I du projet de loi la teneur suivante:

18° A l'article L. 551-3 est inséré un nouveau paragraphe 4 qui prend la teneur suivante:

„(4) En cas de refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, dûment constaté par la Commission mixte, le salarié peut demander à la Commission mixte une décision de reclassement professionnel externe.“

Ainsi l'ancien article L. 551-3, paragraphe 2, alinéa 4 du projet de loi devient un paragraphe (4) à part.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler à l'égard de cet amendement.

Point 19 (Art. L. 551-5, paragraphe 1er)

Sans observation.

Point 20 (Art. L. 551-5, paragraphes 2 à 7)

Actuellement l'indemnité d'attente est calculée comme une pension d'invalidité, afin de rendre la nouvelle prestation en espèces cotisable, il convient de la détacher de toute logique de pension.

A cette fin, la présente modification a pour objet de prévoir une prestation ayant les caractéristiques d'un revenu de remplacement payé en continuation du chômage. L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi et pour moitié à charge de la caisse de pension. La répartition de la charge par moitié est liée à l'objectif même de la prestation, à savoir indemniser une personne sans travail et ceci, d'un côté, pour des raisons de santé et, d'un autre côté, pour des raisons de difficultés de la reclasser sur le marché de l'emploi.

Cette nouvelle approche tient compte de trois inconvénients du régime actuel:

- l'inégalité liée au fait que le montant de la prestation dépend de la durée de la carrière d'assurance au Luxembourg;
- l'inégalité liée au fait que le mode de calcul actuel peut faire en sorte que le montant de l'indemnité d'attente est plus élevé que celui du salaire antérieur gagné sur le dernier poste de travail;
- la difficulté d'attribuer une qualification uniforme dans le cadre de la coordination internationale.

L'indemnité professionnelle d'attente est dorénavant soumise aux charges sociales et fiscales. Elle est à considérer comme un revenu de remplacement et en ce sens la part patronale des cotisations sociales est à charge de l'institution débitrice, à savoir une moitié incombe au Fonds pour l'emploi et une moitié incombe à l'organisme d'assurance pension, et la part salariale est à charge de la personne sous statut de personne en reclassement professionnel. L'indemnité professionnelle d'attente est soumise aux mécanismes de revalorisation et de réajustement mis en place par la réforme de l'assurance pension.

La commission a soulevé la question de savoir si la nouvelle nature de l'indemnité d'attente permettra toujours au bénéficiaire, comme sous le régime actuel, de combiner ce bénéfice, tout comme le bénéficiaire d'une pension d'invalidité, avec l'exercice d'une activité partielle, le cas échéant insignifiante c'est-à-dire rémunérée à un niveau ne dépassant pas un tiers du salaire social minimum. L'exercice de cette activité partielle, fût-elle très réduite, devrait dans ce cas de figure être conçu de manière à favoriser une réintégration progressive du salarié concerné sur le marché du travail.

Il a été retenu que dans la mesure où l'indemnité d'attente se trouve désormais davantage apparentée à l'indemnité de chômage, le cumul de son bénéfice avec une activité salariée rémunérée suivra dorénavant les règles applicables en matière de prestation de chômage. Le complément de rémunération sera donc porté en déduction.

Le point 20 a fait l'objet des amendements 17 et 18.

L'amendement 17 a eu pour objet de tenir compte des observations formulées par le Conseil d'Etat. Par conséquent, l'alinéa 2 du paragraphe 2 de l'article L. 551-5 tel qu'il figurait au texte gouvernemental concernant la revalorisation de l'indemnité professionnelle d'attente a été supprimé. Le paragraphe 2 se lit donc comme suit:

„(2) Si, au terme de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage, y compris la durée de prolongation, le salarié sous statut de personne en reclassement professionnel pouvant se prévaloir d'une aptitude d'au moins dix ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins dix ans, n'a pu être reclassé sur le marché du travail, il bénéficie, sur décision de la Commission mixte d'une indemnité professionnelle d'attente dont le montant correspond à quatre-vingt pour cent du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel, ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, sans que ce montant ne puisse dépasser le plafond visé à l'article L. 521-14, paragraphe 1er, alinéa 5. L'indemnité professionnelle d'attente est adaptée aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 1er de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

~~L'indemnité professionnelle d'attente est revalorisée au niveau de vie en la divisant par le facteur de revalorisation visé à l'article 220 du Code de la sécurité sociale de l'avant-dernière année précédant la décision de reclassement et en la multipliant ensuite par le facteur de revalorisation de la quatrième année précédant le début de l'indemnité professionnelle d'attente. Cette indemnité ainsi revalorisée est ensuite réajustée en la multipliant par le produit des facteurs de réajustement par année de calendrier suivant le début de l'indemnité professionnelle d'attente, mais au plus tôt à partir de l'année 2014, tels que définis à l'article 225bis, alinéas 2 et 3 du Code de la sécurité sociale.~~

Les périodes d'activité professionnelle effectuées sous le statut de personne en reclassement professionnel sont mises en compte au titre de la durée minimale d'aptitude au dernier poste de travail, requise en vertu de l'alinéa 1 qui précède.

Le paiement de l'indemnité professionnelle d'attente prend fin au moment de l'ouverture du droit, au Luxembourg ou à l'étranger, à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée et à la pension de vieillesse.

L'indemnité professionnelle d'attente est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.“

*

Suite à l'amendement 18, le paragraphe 3 nouveau transpose, sauf adaptation de terminologie, les obligations et sanctions prévues à l'article L. 521-9 paragraphes (1) à (3) pour les chômeurs indemnisés aux bénéficiaires de l'indemnité professionnelle d'attente. Les paragraphes 4, 5 et 7 reprennent respectivement les alinéas 7, 8 et 9 du paragraphe 2 du texte gouvernemental initial, le paragraphe 3 actuel devenant le paragraphe 6. La formulation du paragraphe 7 est précisée afin de clarifier les modalités de paiement de l'indemnité professionnelle d'attente.

Par ailleurs, l'alinéa 4 du paragraphe (3) prévoit désormais la clôture définitive du dossier si le bénéficiaire de l'indemnité professionnelle d'attente ne se présente pas à trois rendez-vous consécutifs.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler au sujet de ces amendements.

Point 21 (Art. L. 551-6)

Ce point introduit à l'article L. 551-6 la création d'un véritable statut de personne en reclassement, afin de garantir au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe le maintien des droits conférés par la Commission mixte, tant qu'il n'aura pas récupéré les capacités de travail dont il jouissait avant la décision de reclassement.

Ce statut sera maintenu même si le salarié en question accepte un nouvel emploi, et surtout s'il perd l'emploi en question. Le statut se perd si le salarié récupère ses capacités de travail lui permettant de s'adonner à un poste similaire à celui qu'il occupait avant la procédure de reclassement. Ce nouveau statut est censé conférer au salarié reclassé la sécurité de sa situation et d'éviter ainsi qu'il soit systématiquement amené, comme sous le régime actuel, à refuser d'occuper un nouveau poste de travail au risque de perdre avec la cessation de ce contrat de travail ses droits résultant de la décision prise par la Commission mixte.

Le texte prévoit par ailleurs des attributions pour le médecin du travail compétent qui procède à des réévaluations périodiques en vue d'une adaptation éventuelle des conditions de travail.

Le point 21 a fait l'objet des amendements suivants:

- a) Le premier alinéa du paragraphe 2 de l'article L. 551-6 a pris la teneur amendée suivante:

„Le salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi **pour une raison indépendante de sa volonté en raison de la cessation de l'activité de l'employeur ou suite à un licenciement collectif**, est en droit de saisir la Commission mixte endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail en vue d'un reclassement professionnel externe.“

Cet amendement a pour objet de préciser que seules les personnes en reclassement professionnel interne, victimes d'une cessation de l'activité de l'employeur ou d'un licenciement collectif, sont en droit de saisir la Commission mixte pour obtenir un reclassement externe.

A l'encontre de cet amendement, il a été avancé que la disposition amendée risquerait de s'exprimer au détriment des salariés concernés qui, après avoir été licenciés au terme de la période de protection, ne pourront pas saisir la Commission mixte en vue d'un reclassement externe.

La commission a cependant estimé que si le texte restait à l'état actuel, les employeurs pourraient être tentés de procéder à des licenciements avec préavis à la fin de la période de protection du salarié en reclassement professionnel interne (un an) en vue de les faire bénéficier d'un reclassement professionnel externe et du filet de sécurité du présent projet.

Quant au fond, cet amendement ne donne pas lieu à observation dans l'avis complémentaire du Conseil d'Etat. Toutefois, le Conseil d'Etat propose de remplacer à l'article L. 551-6 (2) alinéa 2 les termes „poste similaire à celui“ par ceux employés à l'article L. 551-1(1) „les tâches correspondant à son dernier poste de travail“.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a fait sienne cette proposition de texte du Conseil d'Etat.

- b) Le premier alinéa du paragraphe 4 de l'article L. 551-6 a été amendé comme suit:

„Le médecin du travail compétent procède, soit en fonction de la périodicité arrêtée dans l'avis visé à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéa 4, **soit sur demande du président de la Commission mixte** à une réévaluation médicale de la personne **du salarié** en reclassement professionnel. **Il en informe la Commission mixte par avis motivé.**“

Cet amendement remplace le terme „salarié“ par „personne“ en reclassement professionnel alors qu'il ne doit pas nécessairement s'agir d'un salarié qui est soumis à une réévaluation médicale car au moment de cette dernière l'intéressé peut par exemple se trouver au chômage.

S'agissant de la réévaluation médicale, la nouvelle disposition permet au président de la Commission mixte de demander une réévaluation des personnes en reclassement professionnel à la date de la mise en vigueur de la présente loi. La faculté donnée au président de la Commission mixte de solliciter la réévaluation médicale permet d'accélérer la procédure et évite de surcharger l'ordre du jour de la Commission mixte.

Cet amendement ne donne pas lieu à observation du Conseil d'Etat dans son avis complémentaire.

- c) Au quatrième alinéa du paragraphe 4 de l'article L. 551-6, le bout de phrase „les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire“ est remplacé par l'expression „les capacités de travail nécessaires pour exécuter des tâches similaires à celles correspondant“ ...

Cette nouvelle formulation garde le parallélisme avec la terminologie utilisée à l'article L. 551-1 (1).

Cet amendement ne donne pas lieu à observation du Conseil d'Etat dans son avis complémentaire.

- d) L'alinéa final du paragraphe 4 de l'article L. 551-6 prend la teneur amendée suivante:

„Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue ci-dessus, se voit retirer **les prestations en espèces y liées et, le cas échéant**, le statut prévu au paragraphe 1er ~~et les prestations en espèces y liées~~, par décision de la Commission mixte saisie par le médecin du travail compétent. Cette décision prend effet à la date de sa notification.“

Cet amendement a pour objet de clarifier la portée du texte. Il a été précisé qu'au cours des dernières années plus de 600 personnes sont passées par une telle réévaluation.

L'amendement 22 n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'Etat dans son avis complémentaire.

Toutefois, à la relecture du texte final du paragraphe 4 de l'article L. 551-6 du Code du travail, le Conseil d'Etat propose d'adapter dans le paragraphe 4 les deux périodes de préavis, et de les aligner à six mois. Selon le Conseil d'Etat, une différence n'est guère justifiable.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a rappelé que le médecin du travail devra dorénavant obligatoirement procéder à des évaluations périodiques de la situation du salarié reclassé avec une appréciation sur son temps de travail aménagé et sur ses capacités de travail. A noter que dans le texte gouvernemental initial il a été prévu que si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, en partie ou dans sa totalité, il saisit la Commission mixte qui décide de l'adaptation du temps de travail, décision qui, selon le texte gouvernemental, prendrait effet après un préavis de six mois commençant à courir à la date de sa notification.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que le salarié en reclassement professionnel a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit la Commission mixte qui décide la perte du statut spécifique et la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Toujours selon le texte gouvernemental cette décision prendrait effet après un préavis de douze mois qui commence à courir à la date de sa notification.

La commission s'est ralliée aux vues du Conseil d'Etat et a décidé d'aligner les deux périodes de préavis à six mois.

Une opinion minoritaire a marqué expressément son désaccord à une unification des délais, estimant qu'il s'agit d'un nouvel élément de détérioration de la situation des salariés en reclassement professionnel.

Point 22 (Art. L. 551-7, paragraphe 1)

Le texte renvoie aux mesures prévues au Code du travail au sujet des travailleurs handicapés guidés vers le marché de travail ordinaire. La modification proposée spécifie ces mesures en prévoyant une participation éventuelle de l'Etat au salaire du salarié ne pouvant pas dépasser 75% du salaire. Le taux de participation peut être porté à 100% pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion. Les décisions afférentes sont prises par le Directeur de l'ADEM.

Le Conseil d'Etat a formulé des observations d'ordre légistique que la commission reprend.

Quant au fond, le Conseil d'Etat considère que la formulation „une participation au salaire du salarié reclassé à charge du Fonds pour l'emploi peut être allouée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi aux employeurs du secteur privé et du secteur communal, ainsi qu'aux établissements publics“ confère au Directeur un pouvoir discrétionnaire qui n'est pas circonscrit, sauf l'obligation de motiver sa décision. Afin de mieux encadrer le caractère discrétionnaire de la disposition sous examen et d'éviter ainsi des recours en justice, le Conseil d'Etat demande que le texte soit assorti d'un minimum de critères.

En ce qui concerne les critères selon lesquels la participation au salaire est fixée, le Conseil d'Etat demande, sous peine d'opposition formelle, la suppression du mot „notamment“. Le Conseil d'Etat

estime que dans le présent contexte, l'emploi de ce mot est en effet contraire à la sécurité juridique, alors qu'il confère à l'énumération qu'il introduit un caractère non limitatif, de nature à engendrer une incertitude quant aux normes applicables.

La commission a adopté des amendements tenant compte des considérations du Conseil d'Etat. Ces amendements se présentent comme suit:

A l'article I du projet de loi, le point 21 du texte gouvernemental initial est supprimé. De ce fait, la numérotation du point 22 de l'article I correspond de nouveau à celle du projet initial.

Le point 22 est libellé comme suit:

22° L'article L. 551-7, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

„(1) Une participation au salaire du salarié **reclassé en reclassement professionnel interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe** à charge du Fonds pour l'emploi peut être allouée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi aux employeurs du secteur privé et du secteur communal, ainsi qu'aux établissements publics. Cette participation au salaire est fixée **notamment** en fonction de la perte de rendement du salarié due à la diminution de sa capacité de travail **et, de l'effort de maintien à l'emploi entrepris par l'employeur en faveur des salariés reclassés, de la nature et la durée du travail à prester ainsi que des conclusions découlant d'une étude du poste de travail à occuper par le salarié reclassé et d'un bilan des déficits et des capacités résiduelles de ce dernier à établir par le médecin du travail compétent.** Elle peut être limitée dans le temps **et elle** ne peut pas dépasser soixante-quinze pour cent du salaire versé au salarié, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale. Toutefois, elle peut être portée à cent pour cent pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion décidée par la Commission mixte en application de l'article L. 552-2, paragraphe 4. Le taux de participation pourra être revu périodiquement par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La rémunération prise en compte pour la participation au salaire ne peut dépasser le quintuple du salaire social minimum mensuel pour un salarié non qualifié âgé de dix-huit ans au moins travaillant à temps plein. Ce plafond est réduit proportionnellement en fonction de la durée de travail effective après reclassement.

Les rémunérations pour heures supplémentaires, **et** les indemnités pour frais accessoires exposés ainsi que toute prime ou gratification sont exclues de la participation au salaire.

Une prise en charge totale ou partielle des frais résultant de l'aménagement du poste de travail et des accès au travail peut être accordée à l'employeur par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution du présent paragraphe.“

*

A noter que pour tenir compte des observations du Conseil d'Etat, le point 21 du texte gouvernemental initial a été supprimé.

Au 1er alinéa du paragraphe 1er nouveau (ancien paragraphe 2) de l'article L. 551-7, le terme „notamment“ est supprimé et des critères ont été inscrits dans le texte pour tenir compte de l'avis du Conseil d'Etat. Les critères proposés sont inspirés de la législation de 2003 relative à l'emploi des personnes handicapées.

La modification du deuxième alinéa est nécessaire pour éviter qu'un employeur occupant un salarié en reclassement professionnel avec une durée de travail réduite mais à salaire élevé ne soit avantagé par rapport à un employeur occupant un salarié en reclassement professionnel à temps plein mais rémunéré à un salaire peu élevé.

Le troisième alinéa a été amendé afin d'éviter des contestations et recours quant à la nature des suppléments de salaire qui ne sont pas à prendre en considération pour la détermination de la participation au salaire.

Il est précisé qu'en l'occurrence la participation au salaire est intégralement prise en charge par le Fonds pour l'Emploi, contrairement à l'indemnité d'attente pour laquelle le financement est partagé entre le Fonds et la Caisse nationale de pension. La participation peut être limitée dans le temps ce qui s'explique par la possibilité de la réévaluation de la situation du salarié.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat propose de remplacer le terme „salarié“ par celui de „travailleur“ au paragraphe 1er de l'article L. 551-7. Pour le surplus, le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale s'est ralliée à cette proposition.

Point 23 (Art. L. 551-7, paragraphe 2)

A l'article I du projet de loi, il a été inséré par le biais de l'amendement 24 un point 23 nouveau dont la lettre a) prend la teneur suivante:

„23° a) L'article L. 551-7, paragraphe 2 prend la teneur suivante:

„(2) 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 salarié ou embauché dans leur entreprise un bénéficiaire d'un reclassement externe.“

~~„(2) Une prise en charge totale ou partielle des frais résultant de l'aménagement du poste de travail et des accès au travail peut être accordée à l'employeur par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.~~

~~Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution du présent paragraphe.“~~

Ce paragraphe 2 nouveau reprend les deux derniers alinéas du paragraphe 1 de l'article L. 551-7 tels qu'ils figuraient au texte gouvernemental. La numérotation des points subséquents est décalée d'une unité.

Par ailleurs, au nouveau point 23 de l'article I du projet de loi, la lettre b) a pris la teneur suivante (amendement 25):

b) A l'article L. 551-7 est ajouté un paragraphe (3) nouveau ainsi libellé:

„(3) Les mesures prévues aux paragraphes (1), (2) et (3) du présent article ne sont pas cumulables avec les mesures prévues aux articles L. 562-1, L. 562-8 et L. 562-9.“

Le non-cumul de ces aides introduit par cet amendement s'impose pour éviter une double participation de même nature alors qu'un certain nombre de personnes reclassées bénéficient également du statut de salarié handicapé.

Les amendements 24 et 25 ne donnent pas lieu à observation du Conseil d'Etat dans son avis complémentaire.

Point 24 (Art. L. 551-10)

Sans observation.

Point 25 (Art. L. 551-11)

La mesure proposée par l'article L. 551-11 est destinée à procurer un emploi valorisant au demandeur d'emploi ayant le statut de personne en reclassement professionnel externe. Il s'agit donc d'une innovation qui est saluée par la commission et ne donne pas lieu à d'autres observations.

Point 26 nouveau (Ancien point 26 supprimé – Art. L. 552-1)

Dans la nouvelle composition de la Commission mixte, il avait été proposé par le projet initial de remplacer le médecin de la Division de la santé au travail de la Direction de la santé par un représentant de l'Administration de l'emploi, nouvellement appelée Agence pour le développement de l'emploi.

La commission a examiné l'opportunité de la modification que le projet entend apporter, par le biais du point 26 du texte initial, à la composition de la Commission mixte.

A été critiqué en particulier le fait que dans la nouvelle composition l'aspect médical risquerait d'être sous-représenté: un seul représentant dans la personne du délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale.

La commission a considéré que cette „démédicalisation“ de la composition n'est pas indiquée dans la mesure où elle risquerait d'impliquer que dorénavant des considérations autres que médicales prennent le dessus dans l'orientation des décisions de la Commission mixte.

Finalement, la commission a décidé de revenir à la composition actuelle. Cette décision a impliqué les amendements 26 et 27.

- a) Au point 26 de l'article I du projet de loi, le paragraphe 1 de l'article L. 552-1 prend la teneur suivante:

~~„(1) Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, relatives au statut de personne en reclassement professionnel, relatives à l'indemnité professionnelle d'attente et relatives à l'indemnité compensatoire et aux mesures de réhabilitation ou de reconversion. Avant de prendre sa décision sur avis du médecin du travail compétent, la Commission mixte peut saisir le médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou tout autre médecin de cette division délégué à cet effet, d'une demande en réexamen. L'avis du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé s'impose à la Commission mixte.“~~

Cet amendement complète l'énumération de toutes les attributions de la Commission mixte. Par ailleurs, après avoir reconsidéré les questions de procédure, la commission a supprimé la nouvelle faculté que le projet proposait d'instituer pour la Commission mixte de saisir le médecin-chef de la division de la santé au travail de la Direction de la Santé d'une demande de réexamen en vue d'un deuxième avis s'imposant à la Commission mixte. En effet, cette innovation aurait risqué d'allonger en fin de compte la durée de l'instruction des décisions devant la Commission mixte.

Cette suppression permet également de revenir à la composition actuelle de la Commission mixte dans laquelle la Direction de la Santé est représentée (voir amendement 27 ci-dessous).

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat insiste à voir complétées les attributions de la Commission mixte par la compétence de la décision à prendre sur la taxe de compensation.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a décidé de suivre le Conseil d'Etat. Par conséquent, l'article sous examen a pris la teneur suivante:

„Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, relatives au statut de personne en reclassement professionnel, relatives à l'indemnité professionnelle d'attente, relatives à la taxe de compensation et relatives à l'indemnité compensatoire et aux mesures de réhabilitation ou de reconversion.“

*

- b) A l'article I du projet de loi, le point 26 du texte initial est supprimé. La numérotation des points subséquents correspond à nouveau à celle du texte initial.

En raison de la suppression de la possibilité pour la Commission mixte de demander un avis complémentaire au médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la Santé, il y a lieu de revenir à la composition actuelle de la Commission mixte, selon laquelle un délégué de la Direction de la Santé, division de la santé au travail fait partie de celle-ci. Le risque de conflit d'intérêt est écarté suite à l'amendement 26 ci-dessous exposé sous a). La commission relève dans ce contexte la nécessité d'une évaluation des mesures introduites par le présent projet de réforme.

En ce qui concerne plus particulièrement la composition de la Commission mixte, il est souligné que celle-ci peut s'adjoindre des experts en fonction des dossiers dont elle est saisie. La question de l'opportunité d'associer un représentant de la CNAP à la Commission mixte a également été évoquée et pourrait être étudiée dans le cadre de la réévaluation à venir.

Cet amendement ne donne pas lieu à observation du Conseil d'Etat dans son avis complémentaire du 11 novembre 2014.

Point 27 (Art. L. 552-2)

Par le paragraphe 2 de l'article L. 552-2 du Code du travail, le projet modifie la prise de décision de la Commission mixte; le dossier doit lui être retourné dans les trois semaines par le médecin du travail compétent.

Endéans quarante jours, la décision de la Commission mixte doit être prise sur base d'un avis du médecin du travail ou, le cas échéant, du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction

de la Santé si la Commission mixte l'a demandé. Suivant l'avis médical, le salarié sera soumis à un reclassement professionnel soit interne soit externe. Une fois la décision devenue définitive, elle s'imposera en matière de sécurité sociale et mettra fin au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident. Si le salarié ne se présente pas auprès du médecin du travail compétent, il se verra refuser tout reclassement professionnel. La sanction est légalement prévue, de sorte qu'elle est en dehors de tout champ de discussion.

Ce point a fait l'objet des amendements suivants (amendements 28 et 29):

- Au paragraphe (2), deuxième et quatrième alinéas, l'expression „dernier poste ou régime de travail“ a été remplacée par l'expression „dernier poste de travail“.

La notion de „régime de travail“ est trop imprécise et par conséquent elle a été supprimée. Le texte a été adapté à la terminologie employée dans les articles L. 551-1, (1) et L. 551-5, (2). Ces articles se réfèrent également à la notion de „dernier poste de travail“.

- Par ailleurs, le paragraphe 3 de l'article L. 552-2 a été complété d'un alinéa 2 nouveau ainsi libellé:

„En cas de changement du Service de santé au travail compétent, les avis prévus au paragraphe (2) ci-avant ainsi qu'au paragraphe (4) de l'article L. 551-6 sont transmis au Service de santé au travail compétent.“

Cet amendement assure qu'en cas de changement du Service de santé au travail compétent, le dossier soit transmis par l'ancien Service de santé au travail au service dorénavant compétent pour éviter des discussions sur la transmission de données médicales d'un Service de santé au travail à l'autre.

- Finalement à l'alinéa final de l'article L. 552-2, paragraphe 3 l'expression „médecin du travail“ a été remplacée par celle de „Service de santé au travail“.

Cet amendement a pour objet de redresser une erreur matérielle.

Ces amendements n'ont pas donné lieu à observations du Conseil d'Etat dans son avis complémentaire.

Point 28 (Art. 552-3)

Cet article prévoit que les décisions prises par la Commission mixte sont susceptibles d'un recours devant le Conseil arbitral et que les articles 454 et 455 sont applicables par analogie.

Le Conseil d'Etat demande de supprimer les termes „par analogie“ qui sont sans apport normatif supplémentaire.

La commission a repris la proposition du Conseil d'Etat.

Point 29 (Art. 552-4 nouveau)

Un recours récursoire pour le Fonds pour l'Emploi est prévu en cas de dommage occasionné au salarié par un tiers. Le Conseil d'Etat estime que le texte devrait prévoir une mise en intervention du Fonds pour l'Emploi en cas de procédure judiciaire, à défaut de quoi le recours pourrait s'avérer illusoire.

Par voie d'amendement et afin de tenir compte des observations du Conseil d'Etat, cet article a été complété par un deuxième alinéa ainsi libellé:

„Lors de la saisine de la juridiction compétente, le Fonds pour l'emploi est mis en intervention par le salarié en reclassement professionnel. A défaut de cette mise en intervention du Fonds pour l'emploi, la juridiction saisie peut l'ordonner en cours d'instance jusqu'au jugement sur le fond. Il en est de même pour le Fonds pour l'emploi qui peut intervenir à tout moment dans l'instance engagée.“

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat fait valoir que la mise en intervention du Fonds pour l'emploi est nécessaire, à défaut de quoi son recours ne peut s'exercer. De ce fait, il y a lieu d'obliger la juridiction saisie d'ordonner la mise en intervention du Fonds en cours d'instance, et non pas de lui en laisser la faculté. Le Conseil d'Etat propose la formulation suivante: „... A défaut de cette mise en intervention du Fonds pour l'emploi, la juridiction saisie l'ordonne en cours d'instance ...“.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale s'est ralliée à cette proposition de texte du Conseil d'Etat.

Point 30

Sans observation.

Article II

L'article II regroupe les modifications apportées au Code de la sécurité sociale.

Points 1 et 2

Sans observation.

Point 3 (Art. 105 CSS)

Cette disposition précise les compétences du médecin du travail dans le domaine de l'appréciation pour inaptitude d'exercer un poste de travail. Le contrôle médical n'a comme compétence que d'apprécier si l'incapacité en question est la suite d'un accident du travail. L'ancien texte prêtait à confusion.

Le Conseil d'Etat considère que la formulation de l'alinéa 2 de l'article 105 du Code de la sécurité sociale prête à confusion, alors qu'il dispose que la décision de reclassement s'impose à l'Association d'assurance accident „sans que les conditions prévues par le Code du travail pour un tel reclassement doivent être remplies dans le chef de l'assuré“.

Le Conseil d'Etat s'interroge sur la portée de la modification envisagée.

Au vu des explications des experts du Ministère de la Sécurité sociale, la commission fait valoir que cette disposition concerne l'interférence entre une rente partielle en matière d'assurance accident et la procédure de reclassement professionnelle. L'hypothèse visée est celle du salarié en mesure de reclassement qui demande une rente partielle.

Afin de tenir compte des observations du Conseil d'Etat, la commission a proposé de le suivre et de supprimer, par le biais de l'amendement 32, à l'alinéa 2 de l'article 105 du CSS le bout de phrase „sans que les conditions prévues par le Code du travail pour un tel reclassement doivent être remplies dans le chef de l'assuré.“.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

Point 4 (Art. 107 CSS)

Sans observation.

Point 5 (Art. III CSS)

Le texte prévoit à l'instar du point 3° que la décision de reclassement professionnel externe prise par la Commission mixte s'impose tant à l'Association d'Assurance accident qu'au contrôle médical de la sécurité sociale en ce qui concerne l'inaptitude au dernier poste de travail. Le contrôle médical ne fait qu'apprécier le lien de causalité avec un accident du travail.

Le texte prévoit par ailleurs une harmonisation entre les conditions d'octroi de la rente professionnelle d'attente et de la rente partielle, dans la mesure où l'assuré ne peut bénéficier de la rente professionnelle d'attente que s'il justifie, au moment de la consolidation, d'un taux d'incapacité permanente de 10 pour cent au moins.

Points 6 à 10

Sans observations particulières.

Point 11

En ce qui concerne le point 11 de l'article II relatif à l'article 139, alinéa 3, et plus particulièrement la disposition en vertu de laquelle les termes „des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119“ sont remplacés par les termes „de facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal“, la commission a souhaité obtenir des éclaircissements au sujet de la décision de confier dorénavant cette compétence au pouvoir exécutif et non plus au pouvoir législatif. Suivant une note explicative du Ministère de la Sécurité sociale, cette innovation s'explique comme suit:

A l'article 139, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale les termes „des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119“ sont remplacés par les termes „de facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal“.

Comme énoncée dans le commentaire des articles du projet de loi „La modification proposée pallie une lacune originaire de l'article 139 dans la mesure où en cas d'actions récursoires, l'Association d'assurance accident (AAA) doit pouvoir capitaliser les prestations versées à vie, comme les indemnités pour préjudice physiologique et d'agrément, capitalisées avec les facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 du Code de la sécurité sociale, mais également des prestations qui ne sont pas viagères. Il s'agit des nouvelles rentes accident, qui sont dues jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans et qui ne peuvent donc pas être capitalisées à l'aide des facteurs prévus à l'article 119, mais qui doivent être capitalisées à l'aide de nouveaux facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal“.

Actuellement l'alinéa 3 de l'article 119 du Code de la sécurité sociale dispose que „(...) si le taux de l'incapacité permanente est inférieur ou égal à vingt pour cent, l'indemnité [pour préjudice physiologique et d'agrément] est versée sous forme d'un capital obtenu en multipliant l'indemnité annuelle par un facteur de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal“, les facteurs de capitalisation servant au calcul de la valeur capitalisée de ces indemnités mesurent les chances de survie du bénéficiaire ayant un âge déterminé. Ces facteurs sont actuellement publiés dans le règlement grand-ducal du 17 décembre 2010 portant détermination des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 du Code de la sécurité sociale.

Pour exercer son recours légalement prévu à l'article 139 du Code de la sécurité sociale contre le tiers responsable, l'AAA doit établir un décompte de tous les débours. En cas de paiement d'une rente complète, rente partielle ou rente d'attente, et lorsque la capitalisation s'avère nécessaire dans le cadre de l'exercice du recours contre le tiers responsable, le service recours ne peut pas appliquer les facteurs de capitalisation prévus au règlement grand-ducal du 17 décembre 2010 portant détermination des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 du Code de la sécurité sociale du fait que ces facteurs prennent en considération l'entière de l'espérance de vie restante de l'assuré et ne peuvent donc pas être appliqués pour des prestations se terminant d'office à l'âge de 65 ans. En conséquence, il s'avère nécessaire d'adapter l'article 139 alinéa 3 du Code de la sécurité sociale.

Points 12 à 16

Sans observations.

Article III

L'article III, alinéa 2 du projet de loi a pris la teneur amendée suivante:

„Dans le Code du travail et dans le Code de la sécurité sociale les termes „rente d'attente“ sont remplacés par les termes „rente professionnelle d'attente“ et les termes „indemnité d'attente“ sont remplacés par les termes „indemnité professionnelle d'attente“, **à l'exception de l'article L. 512-4, alinéa 1, point 2. du Code du travail.**“

L'article L. 512-4, alinéa 1, point 2. fait référence tant à l'indemnité d'attente qu'à l'indemnité professionnelle d'attente. Il s'agit d'éviter que le terme d'indemnité professionnelle d'attente se trouve énoncé deux fois.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat n'a pas d'observations à formuler à l'égard de cet amendement.

Article IV

A l'article IV du projet de loi, la commission avait proposé par voie d'amendement d'insérer un alinéa premier nouveau ainsi libellé:

„Les anciennes dispositions régissant le reclassement restent applicables aux personnes bénéficiant d'une décision de reclassement externe prise avant l'entrée en vigueur de la présente loi.“

A l'alinéa 2 nouveau de l'article IV (ancien alinéa 1er), les termes „au 31 décembre 2013“ sont supprimés, de sorte que cet alinéa se lira comme suit:

„Les personnes bénéficiant d'une indemnité d'attente ~~au 31 décembre 2013~~ sont soumises à l'examen de réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4 du Code du travail. Les

médecins mandatés par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi sont compétents pour procéder à ces examens de réévaluation médicale.“

Cet amendement tend à éviter des discussions sur la législation applicable aux personnes en reclassement externe mais ne bénéficiant pas encore de l'indemnité d'attente cet amendement précise que l'ancienne législation reste applicable à cette catégorie de personnes.

Pour permettre la réévaluation de ces personnes dès qu'elles bénéficient de l'indemnité d'attente en application de l'article L. 551-6 paragraphe 4 (voir amendement 19), il y a lieu de supprimer la référence à une date précise.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat est à se demander quelle est la plus-value du nouvel alinéa 1er à insérer à l'article IV du projet de loi. En effet, l'entrée en vigueur de la loi en projet n'a pas d'influence sur les décisions prises antérieurement, qui restent de ce fait soumises à l'ancienne législation. Le Conseil d'Etat estime que le nouvel alinéa 1er est superfétatoire, dans la mesure où la loi en projet ne s'applique qu'aux cas qui sont traités à partir de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale s'est ralliée au raisonnement du Conseil d'Etat et a décidé de supprimer le nouvel alinéa 1er.

Par ailleurs, l'alinéa 5 (ancien alinéa 4) de l'article IV a pris la teneur amendée suivante:

„Si le médecin compétent constate que l'intéressé a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit **l'organisme de pension compétent la Commission mixte** qui décide la cessation du paiement de l'indemnité d'attente. Cette décision prend effet après un préavis de douze mois qui commence à courir à la date de sa notification.“

Cet amendement est nécessaire pour garder le parallélisme de forme, car la Commission mixte n'a pas pris la décision mais l'organisme de pension compétent.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler quant à l'amendement sous revue, sauf à attirer l'attention sur le fait que les termes „commission mixte“ subsistent également à l'endroit de l'alinéa 5 (ancien alinéa 6). Le Conseil d'Etat propose donc de modifier parallèlement les dispositions de cet alinéa et d'y remplacer „la Commission mixte“ par „l'organisme de pension compétent“.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale s'est ralliée à la position du Conseil d'Etat.

Dans le cadre du régime actuel de l'indemnité d'attente, le travailleur qui n'a pu être reclassé sur le marché général de l'emploi pendant la durée légale du paiement de l'indemnité de chômage complet, a droit à une indemnité d'attente dont l'attribution est décidée par l'organisme de pension compétent. Comme la décision d'attribution de l'indemnité d'attente est de la compétence de l'organisme de pension compétent, il appartient également à cette institution de décider le retrait de cette indemnité.

A noter que l'attribution de la nouvelle indemnité professionnelle d'attente prévue dans le texte gouvernemental relèvera dorénavant de la compétence de la Commission mixte.

Article V

Pour tenir compte de l'avis du Conseil d'Etat, l'article V du projet de loi a pris la teneur amendée suivante:

„**Art. V.** Par dépassement des limites fixées dans la loi du ~~xx décembre 2013~~ **29 avril 2014** concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2014, le ministre ayant la Santé dans ses attributions est autorisé à engager à titre permanent et à tâche complète au courant de l'exercice 2014, pour les besoins de la Direction de la santé, Division de la santé au travail, un médecin-chef de service et un employé de la carrière D.“

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat peut dès à présent se déclarer d'accord à ce que les auteurs adaptent la référence à la loi budgétaire de 2014 à celle de la loi budgétaire de 2015 dans la mesure où le présent projet de loi serait adopté postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2015.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a suivi le Conseil d'Etat et a adopté le texte en ce sens.

Article VI

Afin de tenir compte de l'avis du Conseil d'Etat et de permettre une mise en place des procédures administratives nécessitées, la commission a amendé l'article VI du projet de loi comme suit:

„Art. VI. La présente loi entre en vigueur le 1er janvier 2014. L'entrée en vigueur de la présente loi est fixée au premier jour du sixième mois qui suit sa publication au Mémorial, à l'exception de l'article V qui entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.“

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler à l'égard de cet amendement.

*

Sous le bénéfice des observations qui précèdent, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, à l'unanimité, recommande à la Chambre des Députés de voter le projet de loi dans la teneur qui suit:

*

**TEXTE COORDONNE PROPOSE PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE**

PROJET DE LOI 6555

**portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale
concernant le dispositif du reclassement interne et externe**

Art. I. Le Code du travail est modifié comme suit:

1° L'article L. 121-7, alinéa 4 est abrogé.

2° L'article L. 326-9, paragraphe 5 prend la teneur suivante:

„(5) Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs et que le salarié occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise est déclaré inapte pour son poste de travail, étant un poste à risques, l'employeur est tenu de procéder au reclassement professionnel interne au sens de l'article L. 551-1.

Pour apprécier, le cas échéant, l'inaptitude visée à l'alinéa qui précède, le médecin du travail compétent examine l'intéressé et procède à une étude détaillée du poste comportant une visite du poste faite en présence du salarié et de l'employeur.

Le médecin du travail compétent établit un avis motivé constatant, le cas échéant, l'inaptitude du salarié pour le poste à risques occupé. Dans son avis, le médecin du travail compétent se prononce sur les capacités de travail résiduelles du salarié, sur une réduction du temps de travail éventuelle, sur les possibilités de mutation et d'adaptation éventuelle du poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de l'inaptitude et il arrête la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4. Lors de chaque réévaluation médicale le médecin du travail compétent peut modifier la périodicité arrêtée initialement. La périodicité doit être de moins de deux ans, à moins que les restrictions aient un caractère définitif.

Le médecin du travail compétent saisit la Commission mixte en lui transmettant son avis. Celle-ci décide soit d'admettre soit de refuser le reclassement professionnel interne conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1er.

Le médecin du travail compétent en informe l'employeur et le salarié concernés en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine.“

3° L'article L. 326-9, paragraphe 6 est remplacé comme suit:

„(6) Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total de moins de vingt-cinq travailleurs et que le salarié occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise est déclaré inapte pour son poste de travail, étant un poste à risques, le médecin du travail compétent peut, en accord avec le salarié et l'employeur, saisir la Commission mixte conformément au paragraphe 5, alinéas 2 à 5 ci-avant. La Commission mixte décide soit d'admettre, soit de refuser le

reclassement professionnel interne. L'accord du salarié et de l'employeur doit être transmis par le médecin du travail compétent à la Commission mixte au moment de la saisine."

4° L'article L. 327-1, alinéa 1 prend la teneur suivante:

"Les constats, visés à l'article L. 326-9, à l'exception des paragraphes 5 et 6, peuvent faire l'objet, tant par le salarié que par l'employeur, d'une demande en réexamen auprès du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou de tout autre médecin de cette division qu'il délègue à cet effet, qui décide et qui en informe le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son remplaçant."

5° a) L'article L. 327-1, alinéa 2 est abrogé.

Les alinéas 3 à 8 deviennent les alinéas 2 à 7 nouveaux.

b) A l'alinéa 5 de l'article L. 327-1, la référence aux articles 293 et suivants du Code de la sécurité sociale est remplacée par la référence aux articles 454 et suivants.

c) A l'alinéa 8 de l'article L. 327-1, la référence à l'alinéa 5 de l'article 294 du Code de la sécurité sociale est remplacée par la référence à l'alinéa 4 de l'article 455.

6° – La phrase introductive de l'article L. 512-4 prend la teneur suivante:

"Lorsque le seuil 1 est atteint, aucune autorisation d'établissement au sens de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales ne peut plus être délivrée."

– L'article L. 512-4, alinéa 1, point 2 prend la teneur suivante:

"2. aux salariés en activité, aux retraités et aux bénéficiaires d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente ou d'une indemnité de préretraite dont respectivement le salaire, la pension, l'indemnité d'attente, l'indemnité professionnelle d'attente ou l'indemnité de préretraite dépassent le salaire social minimum."

7° L'article L. 551-1, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

"(1) Le salarié qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, mais qui par suite de maladie ou d'infirmité présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, peut bénéficier, dans les conditions prévues au présent Titre, d'un reclassement professionnel interne ou d'un reclassement professionnel externe, ainsi que du statut de personne en reclassement professionnel.

Les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans ne sont éligibles pour le reclassement professionnel que sous condition qu'ils soient en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe la Commission mixte lors de la saisine."

8° L'article L. 551-1, paragraphe 2, point 1 prend la teneur suivante:

"1. Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité auquel cette dernière a été accordée immédiatement à la suite de l'exercice d'une activité salariée auquel celle-ci a été retirée en vertu de l'article 193 du Code de la sécurité sociale au motif qu'il ne remplit plus les conditions prévues à l'article 187 du même Code, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail;"

9° L'article L. 551-1, paragraphe 2, point 2 prend la teneur suivante:

"2. le bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accident du chef d'une activité assurée obligatoirement en vertu des articles 1er, alinéa 1, point 1, et 85, alinéa 1, point 1 du Code de la sécurité sociale dont le contrat de travail a été résilié après la vingt-sixième semaine d'incapacité de travail pour un motif autre que celui prévu à l'article L. 124-10 ou dont le contrat de travail a pris fin pour une autre cause indépendante de la volonté de l'assuré et qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail."

10° A l'article L. 551-1, paragraphe 2 est ajouté un nouveau point 3 libellé comme suit:

"3. le bénéficiaire d'une rente complète résultant d'une activité salariée allouée en vertu de l'article 102 du Code de la sécurité sociale auquel celle-ci est retirée en application de l'article 123, alinéa 5 du Code de la sécurité sociale au motif qu'il n'est plus frappé d'une incapacité de

travail totale, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail.“

11° L'article L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 1 est remplacé par les deux alinéas suivants:

„(3) Le reclassement professionnel interne consiste, en ce qui concerne le secteur privé, dans un reclassement professionnel au sein de l'entreprise et, en ce qui concerne le secteur public, dans un reclassement professionnel au sein de l'administration ou du service public d'origine de l'agent, éventuellement à un autre poste ou sous un autre régime de travail adaptés à ses capacités résiduelles. L'aptitude à ce nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent. Ce constat d'aptitude au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent est à considérer comme preuve que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement au sens de l'article L. 551-3, paragraphe 2.

Sur avis du médecin du travail compétent le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail qui ne peut être supérieure à la moitié du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel.“

Les actuels alinéas 2 à 4 de l'article L. 551-1, paragraphe 3 deviennent les nouveaux alinéas 3 à 5.

12° A l'article L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 3 nouveau les termes „l'article L. 623-1“ sont remplacés par les termes „l'article L. 623-2“.

13° L'article L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 4 nouveau prend la teneur suivante:

„L'employeur ou le salarié doit à cet effet introduire une demande motivée à la suite de l'émission de l'avis du médecin du travail compétent en vertu de l'article L. 552-2, paragraphe 3. La partie demanderesse doit, sous peine d'irrecevabilité, joindre à sa demande la preuve que le salarié, respectivement l'employeur, a été dûment informé de l'introduction de la demande.“

14° L'article L. 551-2, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

„(1) L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L. 551-1. Il appartient à l'employeur de fournir la preuve qu'il occupe moins de vingt-cinq travailleurs. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément.“

15° L'article L. 551-2, paragraphe 2, alinéa 1 prend la teneur suivante:

„(2) Sans préjudice des dispositions des articles L. 125-1, paragraphe 1er et L. 125-4, est à considérer comme nul et sans effet le licenciement notifié par l'employeur ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable avec le salarié, à partir du jour de la saisine de la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1 jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.“

16° L'article L. 551-2, paragraphe 3 prend la teneur suivante:

„(3) Au cas où le reclassement professionnel comporte une diminution de la rémunération, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

Toutefois, si la période de référence visée à l'alinéa qui précède n'est pas entièrement couverte par l'occupation au service du dernier employeur, l'ancien revenu professionnel est obtenu en multipliant par douze la moyenne de l'assiette cotisable se rapportant aux mois de calendrier entièrement couverts. A défaut d'un mois entièrement couvert au cours de la période de douze mois, le revenu des assurés exerçant une activité pour compte d'autrui est déterminé sur base de la rémunération et, pour autant que de besoin, de l'horaire normal convenu dans le contrat de travail.

En cas de retrait d'une pension d'invalidité, respectivement d'une rente complète, l'indemnité compensatoire représente la différence entre l'ancien revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la mise en invalidité, respectivement précédant l'attribution d'une rente complète, et le montant du nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

Le revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, est adapté aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe 1er, de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète est revalorisé au niveau de vie en le divisant par le facteur de revalorisation visé à l'article 220 du Code de la sécurité sociale de l'avant-dernière année précédant la décision de reclassement et en le multipliant ensuite par le facteur de revalorisation de la quatrième année précédant le début de l'indemnité compensatoire. Ce revenu cotisable ainsi revalorisé est ensuite réajusté en le multipliant par le produit des facteurs de réajustement par année de calendrier suivant le début de l'indemnité compensatoire, mais au plus tôt à partir de l'année 2015, tels que définis à l'article 225bis, alinéas 2 et 3 du Code de la sécurité sociale. L'indemnité compensatoire reste acquise en cas de transfert d'entreprise conformément au chapitre VII du Titre II du Livre 1er.

L'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage.

L'indemnité compensatoire est prise en compte pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite prévue à l'article L. 584-1.

Le paiement de l'indemnité compensatoire prend fin au moment de l'ouverture du droit à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée et à la pension de vieillesse.

L'indemnité compensatoire est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.

L'indemnité compensatoire est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.“

17° A l'article L. 551-3 sont apportées les modifications suivantes:

– Le paragraphe 2 prend la teneur suivante:

„(2) L'employeur qui refuse d'opérer le reclassement professionnel interne décidé par la Commission mixte, est tenu de verser une taxe de compensation équivalant au revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel interne, pendant une durée maximale de vingt-quatre mois au Fonds pour l'emploi. Le paiement de la taxe ne décharge pas l'employeur de ses obligations prévues par le Titre II du Livre 1er, relatif au contrat de travail.

Le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne est constaté par la Commission mixte sur rapport d'un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, délégué à cet effet par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en application de l'article L. 623-2.

– Le paragraphe 3 prend la teneur suivante:

„(3) Après avoir constaté le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, la Commission mixte arrête le montant et décide la durée du paiement de la taxe de compensation.

La notification de l'injonction de payer une taxe de compensation émise par la Commission mixte s'effectue moyennant lettre recommandée.

En cas de désaccord, l'employeur doit former opposition par écrit motivé endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'injonction de payer la taxe de compensation moyennant notification, par lettre recommandée à la Commission mixte.

En cas d'opposition, la Commission mixte prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur, une nouvelle décision motivée, à caractère contradictoire, qui est à son tour notifiée tel que disposé à l'alinéa 2 du présent paragraphe.

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, la taxe devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. L'Administration de l'enregistrement est chargée de l'encaissement de la taxe de compensation.

En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, le recouvrement se fait comme en matière de droits d'enregistrement.“

18° A l'article L. 551-3 est inséré un nouveau paragraphe 4 qui prend la teneur suivante:

„(4) En cas de refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, dûment constaté par la Commission mixte, le salarié peut demander à la Commission mixte une décision de reclassement professionnel externe.“

19° L'article L. 551-5, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

„(1) Lorsque la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1 estime qu'un reclassement professionnel interne est impossible, elle décide le reclassement professionnel externe et le salarié ayant le statut de personne en reclassement professionnel est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi à partir du jour suivant la notification de la décision, conformément aux dispositions du Titre II du présent Livre.

En cas de reclassement professionnel externe, l'indemnité compensatoire est due d'après les modalités prévues par l'article L. 551-2, paragraphe 3, à condition que la personne reclassée ait été assignée par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi et qu'elle ait été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médicale d'embauchage visé à l'article L. 326-1.

Les indemnités de chômage éventuellement versées avant le reclassement professionnel externe ne sont pas prises en considération pour le calcul de l'ancien salaire. L'indemnité compensatoire n'est due au salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel externe que si le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à la moitié du temps de travail fixé dans le dernier contrat en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. Au cas où le reclassement professionnel externe d'un salarié se rapporte à plusieurs relations de travail antérieures, le temps de travail cumulé de ces emplois antérieurs est pris en compte pour la détermination du nouveau temps de travail requis en vue de l'ouverture du droit à l'indemnité compensatoire. Le temps de travail requis peut être atteint par le cumul de plusieurs emplois. Sur demande motivée du salarié et sur avis du médecin-conseil de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin délégué à cet effet en application de l'article L. 623-2, la Commission mixte peut réduire le temps de travail requis jusqu'à vingt-cinq pour cent du temps de travail initial.“

20° L'article L. 551-5 est restructuré en plusieurs paragraphes et modifié comme suit:

Le paragraphe 2 prend la teneur suivante:

„(2) Si, au terme de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage, y compris la durée de prolongation, le salarié sous statut de personne en reclassement professionnel pouvant se prévaloir d'une aptitude d'au moins dix ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins dix ans, n'a pu être reclassé sur le marché du travail, il bénéficie, sur décision de la Commission mixte d'une indemnité professionnelle d'attente dont le montant correspond à quatre-vingt pour cent du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel, ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, sans que ce montant ne puisse dépasser le plafond visé à l'article L. 521-14, paragraphe 1er, alinéa 5. L'indemnité professionnelle d'attente est adaptée aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 1er de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Les périodes d'activité professionnelle effectuées sous le statut de personne en reclassement professionnel sont mises en compte au titre de la durée minimale d'aptitude au dernier poste de travail, requise en vertu de l'alinéa 1 qui précède.

Le paiement de l'indemnité professionnelle d'attente prend fin au moment de l'ouverture du droit, au Luxembourg ou à l'étranger, à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée et à la pension de vieillesse.

L'indemnité professionnelle d'attente est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.“

Le paragraphe 3 prend la teneur suivante:

„(3) Pendant la durée du bénéfice de l'indemnité professionnelle d'attente, le bénéficiaire doit rester inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et être disponible pour le marché du travail.

Le bénéficiaire de l'indemnité professionnelle d'attente est tenu de se présenter aux services de „l'Agence pour le développement de l'emploi“ aux jours et heures qui lui sont indiqués.

Le bénéficiaire de l'indemnité professionnelle d'attente qui, sans excuse valable, ne se conforme pas à cette prescription, perd le droit à l'indemnité professionnelle d'attente pour sept jours de calendrier, en cas de récidive pour trente jours de calendrier.

La non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne l'arrêt définitif de l'indemnité professionnelle d'attente à partir du premier jour de non-présentation et la clôture du dossier du bénéficiaire.

La perte temporaire ou définitive de l'indemnité professionnelle d'attente est décidée par la Commission mixte.“

Le paragraphe 4 prend la teneur suivante:

„(4) L'octroi de l'indemnité professionnelle d'attente est subordonné à la condition que l'intéressé renonce au Luxembourg ou à l'étranger à toute activité professionnelle autre qu'insignifiant au titre de l'article 184, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale.“

Le paragraphe 5 prend la teneur suivante:

„(5) L'indemnité professionnelle d'attente est retirée sur décision de la Commission mixte, si les conditions ayant motivé son octroi ne sont plus remplies ou si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel. La décision qui retire l'indemnité professionnelle d'attente est applicable dès le premier jour du mois suivant immédiatement celui au cours duquel elle a été notifiée.“

Le paragraphe 6 prend la teneur suivante:

„(6) L'indemnité professionnelle d'attente est suspendue si le salarié touche la rente d'attente prévue à l'article 111 paragraphe (2) du Code de la sécurité sociale.“

Le paragraphe 7 prend la teneur suivante:

„(7) L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge de l'organisme d'assurance pension compétent et pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi. Elle est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi et avancée par le Fonds pour l'emploi.“

21° L'article L. 551-6 prend la teneur suivante:

„**L. 551-6.** (1) Le salarié acquiert le statut de personne en reclassement professionnel par la notification de la décision de reclassement professionnel externe prise par la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1.

Ce statut garantit au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe qui accepte un nouvel emploi, le maintien des droits résultant de la décision prise par la Commission mixte tant qu'il n'a pas récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper les tâches correspondant à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel.

Pour la personne en reclassement professionnel externe sans emploi le maintien du statut est subordonné à la continuation de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et de sa disponibilité pour le marché de l'emploi.

(2) Le salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi en raison de la cessation de l'activité de l'employeur ou suite à un licenciement collectif, est en droit de saisir la Commission mixte endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail en vue d'un reclassement professionnel externe.

La Commission mixte saisit le médecin du travail compétent qui fait parvenir à la Commission mixte son avis motivé portant sur les capacités résiduelles de la personne reclassée. Au cas où elle n'a pas récupéré les capacités nécessaires lui permettant d'occuper les tâches correspondant à son dernier poste de travail qu'elle occupait avant la décision de reclassement professionnel interne, la Commission mixte décide le reclassement professionnel externe. Si le médecin du travail compétent constate que la personne reclassée a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, la Commission mixte refuse le reclassement professionnel externe.

(3) Le salarié en reclassement professionnel externe qui perd son nouvel emploi pour une raison indépendante de sa volonté, garde son statut de personne en reclassement professionnel à condition

de s'inscrire, endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail, comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi. L'article L. 551-5, paragraphe 2 s'applique.

(4) Le médecin du travail compétent procède, soit en fonction de la périodicité arrêtée dans l'avis visé à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéa 4, soit sur demande du président de la Commission mixte à une réévaluation médicale de la personne en reclassement professionnel. Il en informe la Commission mixte par avis motivé.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que l'état de santé du salarié en reclassement professionnel, qui a repris le travail sur un poste adapté, nécessite une réduction du temps de travail ou une nouvelle adaptation du poste de travail, le médecin du travail compétent saisit la Commission mixte pour prendre une décision relative au temps de travail ou aux modalités d'aménagement du poste de travail.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, en partie ou dans sa totalité, il saisit la Commission mixte qui décide de l'adaptation du temps de travail. Cette décision prend effet après un préavis de six mois qui commence à courir à la date de sa notification.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que le salarié en reclassement professionnel a récupéré les capacités de travail nécessaires pour exécuter des tâches similaires à celles correspondant à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit la Commission mixte qui décide la perte du statut spécifique et la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Cette décision prend effet après un préavis de six mois qui commence à courir à la date de sa notification.

Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue ci-dessus, se voit retirer les prestations en espèces y liées et, le cas échéant, le statut prévu au paragraphe 1er par décision de la Commission mixte saisie par le médecin du travail compétent. Cette décision prend effet à la date de sa notification.“

22° L'article L. 551-7, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

„(1) Une participation au salaire du travailleur en reclassement professionnel interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe à charge du Fonds pour l'emploi peut être allouée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi aux employeurs du secteur privé et du secteur communal, ainsi qu'aux établissements publics. Cette participation au salaire est fixée en fonction de la perte de rendement du travailleur due à la diminution de sa capacité de travail de l'effort de maintien à l'emploi entrepris par l'employeur en faveur des travailleurs reclassés, de la nature et la durée du travail à prester ainsi que des conclusions découlant d'une étude du poste de travail à occuper par le travailleur reclassé et d'un bilan des déficits et des capacités résiduelles de ce dernier à établir par le médecin du travail compétent. Elle peut être limitée dans le temps et ne peut pas dépasser soixante-quinze pour cent du salaire versé au travailleur, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale. Toutefois, elle peut être portée à cent pour cent pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion décidée par la Commission mixte en application de l'article L. 552-2, paragraphe 4. Le taux de participation pourra être revu périodiquement par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La rémunération prise en compte pour la participation au salaire ne peut dépasser le quintuple du salaire social minimum mensuel pour un salarié non qualifié âgé de dix-huit ans au moins travaillant à temps plein. Ce plafond est réduit proportionnellement en fonction de la durée de travail effective après reclassement.

Les rémunérations pour heures supplémentaires, les indemnités pour frais accessoires exposés ainsi que toute prime ou gratification sont exclues de la participation au salaire.

Une prise en charge totale ou partielle des frais résultant de l'aménagement du poste de travail et des accès au travail peut être accordée à l'employeur par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution du présent paragraphe.“

23° a) L'article L. 551-7, paragraphe 2 prend la teneur suivante:

„(2) 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 salarié ou embauché dans leur entreprise un bénéficiaire d'un reclassement externe.“

b) A l'article L. 551-7 est ajouté un paragraphe (3) nouveau de la teneur suivante:

„(3) Les mesures prévues aux paragraphes (1), (2) et (3) du présent article ne sont pas cumulables avec les mesures prévues aux articles L. 562-1, L. 562-8 et L. 562-9.“

24° L'article L. 551-10 prend la teneur suivante:

„**L. 551-10.** (1) En cas de recours introduit par le salarié contre la décision de reclassement professionnel interne conformément à l'article L. 552-3, le contrat de travail est suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.

(2) Les dispositions de l'article L. 121-7 ne s'appliquent pas en cas de reclassement professionnel interne résultant immédiatement d'une décision de la Commission mixte.“

25° A la suite de l'article L. 551-10 il est inséré un nouvel article L. 551-11 ayant la teneur suivante:

„**L. 551-11.** (1) Le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe peut être affecté à des travaux d'utilité publique auprès de l'Etat, des Communes et des Syndicats communaux, des Etablissements publics et des Fondations.

La durée de cette affectation sera de quatre mois au moins.

Elle prendra fin dès que le demandeur d'emploi en question aura trouvé un emploi ou, sur avis du médecin du travail compétent ou, au plus tard, au moment où il perd son statut de personne en reclassement professionnel.

(2) Les promoteurs prévus au paragraphe qui précède peuvent introduire une demande motivée auprès du service des salariés à capacité de travail réduite.

La demande motivée doit contenir une description précise de la nature des travaux envisagés et prévoir la désignation d'un tuteur appelé à assister et encadrer le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe pendant la durée des travaux.

Elle est analysée par l'Agence pour le développement de l'emploi qui sélectionne des candidats potentiels parmi les demandeurs d'emploi ayant le statut de personne en reclassement professionnel.

La liste des candidats sélectionnés est transmise à la Commission mixte et au promoteur et le médecin du travail détermine la ou les personnes en reclassement professionnel externe qui peuvent être affectées aux travaux d'utilité publique en question.

L'avis du médecin du travail compétent est transmis à la Commission mixte.

(3) La décision d'affectation est prise par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, sur proposition de la Commission mixte.

(4) Une dispense de travail sera accordée par le tuteur prévu au paragraphe 2, pour permettre à la personne en reclassement professionnel externe de se présenter à des emplois qui lui sont proposés par le service compétent de l'Agence pour le développement de l'emploi.“

26° L'article L. 552-1, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

„(1) Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, relatives au statut de personne en reclassement professionnel, relatives à l'indemnité professionnelle d'attente, relatives à la taxe de compensation et relatives à l'indemnité compensatoire et aux mesures de réhabilitation ou de reconversion.

27° L'article L. 552-2 prend la teneur suivante:

„**L. 552-2.** (1) Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il saisit, en accord avec l'intéressé, la Commission mixte et le médecin du travail compétent en application du Titre II du Livre III concernant les services de santé au travail.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale en informe l'employeur concerné en lui faisant parvenir une copie du document portant saisine.

En cas d'exercice simultané de plusieurs occupations, seul est saisi le médecin du travail compétent en raison de l'occupation principale.

(2) Le médecin du travail compétent convoque et examine l'intéressé.

Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il retourne, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission mixte qui décide conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1er le reclassement professionnel interne ou externe de l'intéressé après avoir constaté que l'assuré remplit les conditions prévues pour un reclassement professionnel interne ou externe. L'existence d'un contrat de travail et le paiement d'une indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie et de l'assurance accident s'apprécient au moment de la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Le médecin du travail compétent en informe l'employeur et le salarié concernés en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine.

Le médecin du travail compétent qui estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail se prononce dans son avis sur les capacités de travail résiduelles du salarié, sur une réduction du temps de travail éventuelle, sur une adaptation éventuelle du poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de l'incapacité de travail et il arrête la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4. Lors de chaque réévaluation médicale le médecin du travail compétent peut modifier la périodicité arrêtée initialement. La périodicité doit être de moins de deux ans à moins que les restrictions aient un caractère définitif.

Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est capable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il retourne, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission mixte qui prend, conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1er, une décision de refus de reclassement professionnel.

Une fois cette décision devenue définitive au sens de l'article L. 552-3 elle s'impose en matière de sécurité sociale et met fin automatiquement au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident et ceci avec effet au jour du constat d'aptitude par le médecin du travail compétent. La Commission mixte en informe le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Si, dans le délai imparti, l'intéressé ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent sans motif valable, il est considéré comme étant capable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le Contrôle médical de la sécurité sociale et la Commission mixte. La Commission mixte prend une décision de refus de reclassement professionnel. Une fois cette décision devenue définitive au sens de l'article L. 552-3 elle s'impose en matière de sécurité sociale et met fin automatiquement au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident et ceci avec effet au jour de la date de convocation auprès du médecin du travail compétent.

(3) Est considéré comme médecin du travail compétent, celui compétent en application du Titre II du Livre III concernant les services de santé au travail pour l'employeur auprès duquel le salarié est occupé ou a été occupé en dernier lieu ou le médecin du travail de la fonction publique prévu par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, sinon le Service de santé au travail multisectoriel.

En cas de changement du Service de santé au travail compétent, les avis prévus au paragraphe (2) ci-avant ainsi qu'au paragraphe (4) de l'article L. 551-6 sont transmis au Service de santé au travail compétent.

Pour les personnes ne disposant plus d'un contrat de travail, les examens médicaux prévus au paragraphe 2 et à l'article L. 551-6, paragraphe 4 sont remboursés annuellement par l'Etat au Service de santé au travail compétent qui a procédé auxdits examens.

(4) La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement professionnel interne ou externe de l'intéressé. L'intéressé doit suivre ces

mesures sous peine de perte du statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte.

(5) La Commission mixte examine endéans les quarante jours les dossiers qui lui sont retournés par le médecin du travail compétent en vue de la prise d'une décision relative au reclassement professionnel.“

28° L'article L. 552-3 prend la teneur suivante:

„**L. 552-3.** Les décisions de la Commission mixte sont susceptibles d'un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de quarante jours à partir de la notification de la décision. Les articles 454 et 455 du Code de la sécurité sociale sont applicables.“

29° A la suite de l'article L. 552-3, il est inséré un nouvel article L. 552-4 libellé comme suit:

„**L. 552-4.** Si le salarié en reclassement professionnel peut réclamer, en vertu d'une disposition légale, la réparation du dommage qui lui est occasionné par un tiers, ce droit à réparation passe au Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence des prestations et pour autant qu'il concerne les éléments de préjudice couverts par le Fonds pour l'emploi dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel visée au Titre V du Livre V du Code du travail.

Lors de la saisine de la juridiction compétente, le Fonds pour l'emploi est mis en intervention par le salarié en reclassement professionnel. A défaut de cette mise en intervention du Fonds pour l'emploi, la juridiction saisie l'ordonne en cours d'instance jusqu'au jugement sur le fond. Il en est de même pour le Fonds pour l'emploi qui peut intervenir à tout moment dans l'instance engagée.“

30° L'article L. 631-2, paragraphe 1er est complété par un nouvel point 45 libellé comme suit:

„45° de la moitié de l'octroi d'une indemnité professionnelle d'attente visée à l'article L. 551-5, paragraphe 2 et de la prise en charge de la moitié de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.“

Art. II. Le Code de la sécurité sociale est modifié comme suit:

1° L'article 16, alinéa 1, point 2) prend la teneur suivante:

„2) tant que l'assuré se soustrait sans motif valable aux examens médicaux prévus à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéa 4 du Code du travail,“

2° L'article 95, alinéa 1 est remplacé comme suit:

„Le tableau des maladies professionnelles est déterminé par règlement grand-ducal sur proposition d'une Commission supérieure des maladies professionnelles dont l'organisation, le fonctionnement et l'indemnisation des membres et experts commis sont déterminés par un règlement grand-ducal. Les frais de fonctionnement de la commission sont entièrement à charge de l'Etat.“

3° L'article 105 est remplacé comme suit:

„**Art. 105.** L'assuré subissant une perte de revenu professionnel par suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle a droit à une rente partielle à partir de la reprise d'une activité professionnelle avant l'âge de soixante-cinq ans à condition

- qu'il justifie au moment de la consolidation d'un taux d'incapacité permanente de dix pour cent au moins au sens de l'article 119 du chef de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle en cause,
- que la perte de revenu du même chef atteigne dix pour cent au moins au cours des périodes de référence visées aux articles 107 et 108,
- que l'assuré soit reconnu, par le médecin du travail compétent, incapable d'exercer pour le compte d'autrui son dernier poste de travail ou de maintenir son dernier régime de travail ou qu'il soit, de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, incapable d'exercer sa dernière activité pour son propre compte,
- que l'incapacité prévue au tiret qui précède soit, de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, principalement imputable aux séquelles de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle.

Si la Commission mixte visée à l'article L. 552-1 du Code du travail a décidé le reclassement professionnel interne ou externe de l'assuré, cette décision initiale de reclassement s'impose à l'Association d'assurance accident.“

4° L'article 107, alinéa 3 est remplacé comme suit:

„La rente partielle remplace définitivement l'indemnité compensatoire prévue au Titre V du Livre V du Code du travail. La rente partielle est versée à titre de compensation au Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence de l'indemnité compensatoire avancée indûment. Si le montant de l'indemnité compensatoire dépasse celui de la rente partielle définitive, il n'est pas procédé à la récupération d'un trop perçu éventuel dans le chef du bénéficiaire de bonne foi.“

5° L'intitulé précédant l'article 111 prend la teneur „Rente professionnelle d'attente“ et cet article est remplacé comme suit:

„**Art. 111.** L'assuré qui justifie au moment de la consolidation d'un taux d'incapacité permanent de dix pour cent au moins au sens de l'article 119 du chef d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qui bénéficie d'un reclassement professionnel externe décidé par la Commission mixte visée à l'article L. 552-1 du Code du travail principalement imputable, de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, aux séquelles de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle en cause, est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, mais a droit, à la place de l'indemnité de chômage, à une rente professionnelle d'attente dont le montant est fixé à quatre-vingt-cinq pour cent de la rente complète.

Tant que le reclassement professionnel externe n'est pas possible, la rente professionnelle d'attente susvisée remplace l'indemnité professionnelle d'attente prévue au Titre V du Livre V du Code du travail. La rente professionnelle d'attente est versée à titre de compensation au Fonds pour l'emploi, respectivement à l'organisme d'assurance pension jusqu'à concurrence de l'indemnité de chômage ou de l'indemnité professionnelle d'attente avancées indûment.

Les modalités d'application du présent article et de l'article 107, alinéa 3 peuvent être précisées par règlement grand-ducal.“

6° L'article 112 est remplacé comme suit:

„**Art. 112.** Si de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, un assuré ayant exercé une activité professionnelle pour son propre compte au moment de la survenance de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peut plus exercer principalement à cause de cet accident ou de cette maladie son activité professionnelle sans être invalide au sens de l'article 187, il a droit à la rente professionnelle d'attente prévue à l'article 111 jusqu'à sa reconversion professionnelle à condition qu'il soit inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.“

7° La première phrase de l'article 114 est remplacée comme suit:

„L'Association d'assurance accident prend en charge les mesures de reconversion professionnelle nécessitées par les assurés qui remplissent les conditions prévues aux articles 105 ou 111.“

8° L'article 121 est complété par un alinéa 4 libellé comme suit:

„Il n'est pas alloué de rente complète au bénéficiaire d'une rente professionnelle d'attente.“

9° L'article 123, alinéa 2 est complété par la phrase suivante:

„La rente partielle et la rente professionnelle d'attente ne peuvent être demandées qu'après l'octroi de l'indemnité pour préjudice physiologique et d'agrément correspondant à un taux d'incapacité de dix pour cent aux moins.“

10° A la suite de l'article 127, alinéa 2 il est inséré un nouvel alinéa 3 libellé comme suit:

„Le Fonds pour l'emploi, le Fonds national de solidarité, l'organisme d'assurance pension ou l'Office social qui a versé des prestations à un bénéficiaire de rente pour une période pendant laquelle celui-ci avait droit à une rente a droit, sur demande présentée sous forme de simple lettre, au remboursement des arrérages de rente, réduits pour cette période et non encore versés au bénéficiaire, jusqu'à concurrence des prestations allouées durant la même période.“

Les alinéas 3 et 4 actuels deviennent les alinéas 4 et 5 nouveaux.

11° A l'article 139, alinéa 3, les termes „des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119“ sont remplacés par les termes „de facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal“.

12° A l'article 190, alinéa 1, le renvoi à l'article 105 est remplacé par celui à l'article 106.

13° L'article 240, alinéa 1, point 4 prend la teneur suivante:

„4) par parts égales aux assurés et aux institutions débitrices des prestations en cause pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, alinéa 1, point 3);“

14° A l'article 440, alinéa 1 sous 2) le bout de phrase „en vertu des articles 120 et 235“ est remplacé par les termes „en vertu des articles 127 et 235“.

Disposition additionnelle

Art. III. Dans le Code du travail et dans le Code de la sécurité sociale le terme „reclassement“ utilisé au sens de la procédure de reclassement interne ou externe visé au Titre V du Livre V relatif à l'emploi de salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail du Code du travail est complété par le mot „professionnel“.

Dans le Code du travail et dans le Code de la sécurité sociale les termes „rente d'attente“ sont remplacés par les termes „rente professionnelle d'attente“ et les termes „indemnité d'attente“ sont remplacés par les termes „indemnité professionnelle d'attente“, à l'exception de l'article L. 512-4, alinéa 1, point 2. du Code du travail.

Dispositions transitoires

Art. IV. Les personnes bénéficiant d'une indemnité d'attente sont soumises à l'examen de réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4 du Code du travail. Les médecins mandatés par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi sont compétents pour procéder à ces examens de réévaluation médicale.

Le médecin compétent convoque et examine l'intéressé.

Si le médecin compétent constate que l'intéressé est toujours incapable d'exercer son dernier poste ou régime de travail, l'indemnité d'attente continue à être payée. Le médecin compétent arrête dans son avis la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4 du Code du travail. La personne incapable d'exercer son dernier poste ou régime de travail acquiert le statut de personne en reclassement professionnel.

Si le médecin compétent constate que l'intéressé a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit l'organisme de pension compétent qui décide la cessation du paiement de l'indemnité d'attente. Cette décision prend effet après un préavis de douze mois qui commence à courir à la date de sa notification.

Toute personne qui se soustrait à l'examen de réévaluation médicale prévue ci-dessus, se voit retirer l'indemnité d'attente par décision de l'organisme de pension compétent saisi par le médecin compétent. Cette décision prend effet à la date de sa notification.

Les examens médicaux prévus au présent article sont remboursés annuellement par l'Etat à l'Agence pour le développement de l'emploi.

Art. V. Par dépassement des limites fixées dans la loi du 19 décembre 2014 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2015, le ministre ayant la Santé dans ses attributions est autorisé à engager à titre permanent et à tâche complète au courant de l'exercice 2015, pour les besoins de la Direction de la santé, Division de la santé au travail, un médecin-chef de service et un employé de la carrière D.

Mise en vigueur

Art. VI. L'entrée en vigueur de la présente loi est fixée au premier jour du sixième mois qui suit sa publication au Mémorial, à l'exception de l'article V qui entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

Luxembourg, le 29 juin 2015

Le Rapporteur,
Frank ARNDT

Le Président,
Georges ENGEL

6555

Bulletin de Vote (Vote Public)

Page 1/2

Date: 09/07/2015 18:12:59
 Scrutin: 5
 Vote: PL 6555 Reclassement
 Description: Projet de loi 6555

Président: M. Di Bartolomeo Mars
 Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
 Secrétaire B: Mme Barra Isabelle

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	54	0	0	54
Procuration:	5	0	0	5
Total:	60	0	0	60

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
déi gréng					
M. Adam Claude	Oui		M. Anzia Gérard	Oui	
M. Kox Henri	Oui		Mme Lorsché Josée	Oui	
Mme Loschetter Viviane	Oui		M. Traversini Roberto	Oui	(M. Adam Claude)

CSV					
Mme Adehm Diane	Oui		Mme Andrich-Duval Sylv	Oui	
Mme Arendt Nancy	Oui		M. Eicher Emile	Oui	
M. Eischen Félix	Oui		M. Gloden Léon	Oui	
M. Halsdorf Jean-Marie	Oui		Mme Hansen Martine	Oui	
Mme Hetto-Gaasch Franc	Oui		M. Kaes Aly	Oui	
M. Lies Marc	Oui	(M. Oberweis Marcel)	Mme Mergen Martine	Oui	
M. Meyers Paul-Henri	Oui		Mme Modert Octavie	Oui	
M. Mosar Laurent	Oui		M. Oberweis Marcel	Oui	
M. Roth Gilles	Oui		M. Schank Marco	Oui	
M. Spautz Marc	Oui		M. Wilmes Serge	Oui	
M. Wiseler Claude	Oui		M. Wolter Michel	Oui	(Mme Mergen Martine)
M. Zeimet Laurent	Oui				

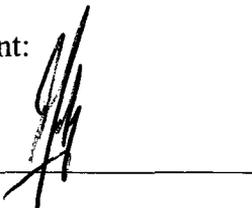
LSAP					
M. Angel Marc	Oui		M. Arndt Fränk	Oui	
M. Bodry Alex	Oui		Mme Bofferding Taina	Oui	
Mme Burton Tess	Oui		M. Cruchten Yves	Oui	
Mme Dall'Agnol Claudia	Oui		M. Di Bartolomeo Mars	Oui	
M. Engel Georges	Oui		M. Fayot Franz	Oui	
M. Haagen Claude	Oui		Mme Hemmen Cécile	Oui	
M. Negri Roger	Oui				

DP					
M. Arendt Guy	Oui		M. Bauler André	Oui	
M. Baum Gilles	Oui		Mme Beissel Simone	Oui	
M. Berger Eugène	Oui		Mme Brasseur Anne	Oui	
M. Delles Lex	Oui	(M. Graas Gusty)	Mme Elvinger Joëlle	Oui	
M. Graas Gusty	Oui		M. Hahn Max	Oui	
M. Krieps Alexander	Oui	(M. Hahn Max)	M. Mertens Edy	Oui	
Mme Polfer Lydie	Oui	(M. Bauler André)			

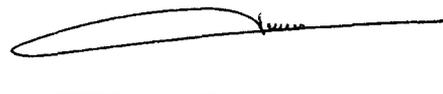
ADR					
M. Gibéryen Gast	Oui		M. Kartheiser Fernand	Oui	
M. Reding Roy	Oui				

déi Lénk					
M. Urbany Serge	Oui		M. Wagner David	Oui	

Le Président:



Le Secrétaire général:



Date: 09/07/2015 18:12:59
Scrutin: 5
Vote: PL 6555 Reclassement
Description: Projet de loi 6555

Président: M. Di Bartolomeo Mars
Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Secrétaire B: Mme Barra Isabelle

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	54	0	0	54
Procuration:	5	0	0	5
Total:	60	0	0	60

n'ont pas participé au vote:

Nom du député

Le Président:



Nom du député

Le Secrétaire général:



6555/08

N° 6555⁸

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2014-2015

PROJET DE LOI

**portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale
concernant le dispositif du reclassement interne et externe**

* * *

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

(17.7.2015)

Le Conseil d'Etat,

appelé par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat, du 10 juillet 2015 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

**portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale
concernant le dispositif du reclassement interne et externe**

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 9 juillet 2015 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'Etat en ses séances des 25 mars 2014 et 11 décembre 2014;

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 17 juillet 2015.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

La Présidente,
Viviane ECKER

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

25



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 29 juin 2015

Ordre du jour :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 24 juin 2015
2. 6555 Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
- Rapporteur : Monsieur Frank Arndt

- Présentation et adoption d'un projet de rapport
3. 6656 Projet de loi modifiant les attributions du Contrôle médical de la sécurité sociale et modifiant :
 1. le Code de la sécurité sociale ;
 2. le Code du travail ;
 3. la loi modifiée du 15 décembre 1993 déterminant le cadre du personnel des administrations, des services et des juridictions de la sécurité sociale- Rapporteur : Monsieur Georges Engel

- Présentation et adoption d'un projet de rapport

*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. André Bauler, Mme Taina Bofferding, M. Félix Eischen, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Serge Wilmes

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Tom Dominique, Ministère de la Sécurité sociale

M. Joseph Faber, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Pascale Speltz, Inspection générale de la Sécurité sociale

Dr Gérard Holbach, Contrôle médical de la sécurité sociale

Mme Tania Sonnetti, Administration parlementaire

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 24 juin 2015

Ce point est reporté à une date ultérieure.

2. 6555 Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

Monsieur le Rapporteur présente succinctement son projet de rapport, pour les détails duquel il est renvoyé au courrier électronique n° 148112.

Suite à sa présentation, les membres de la commission adoptent à l'unanimité le projet de rapport.

3. 6656 Projet de loi modifiant les attributions du Contrôle médical de la sécurité sociale et modifiant :
1. le Code de la sécurité sociale ;
2. le Code du travail ;
3. la loi modifiée du 15 décembre 1993 déterminant le cadre du personnel des administrations, des services et des juridictions de la sécurité sociale

Suite à une brève présentation par le Rapporteur, pour le détail de laquelle il est renvoyé au courrier électronique n° 148162, le projet de rapport est approuvé à l'unanimité des membres présents.

Luxembourg, le 29 juin 2015

Le Secrétaire-administrateur,
Tania Sonnetti

Le Président,
Georges Engel



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 11 mai 2015

Ordre du jour :

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 1er et 22 avril 2015
2. 6545 Projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le Registre de Commerce et des Sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises
- Rapporteur : Monsieur Frank Arndt

- Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État
3. 6555 Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
- Rapporteur : Monsieur Frank Arndt

- Examen des points tenus en suspens

*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, Mme Taina Bofferding, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Edy Mertens, M. Paul-Henri Meyers, M. Gilles Roth remplaçant M. Félix Eischen, M. Marc Spautz, M. Serge Urbany

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Romain Schneider, Ministre de la Sécurité sociale

M. Tom Dominique, Ministère de la Sécurité sociale

M. Joseph Faber, Mme Nadine Welter, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

Mme Tania Sonnetti, Administration parlementaire

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 1er et 22 avril 2015

Les projets de procès-verbal des réunions des 1^{er} et 22 avril 2015 sont approuvés à l'unanimité des membres présents.

2. 6545 Projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le Registre de Commerce et des Sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises

Les membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale examinent l'avis complémentaire du Conseil d'État du 3 avril 2015 sur base d'un document de travail, établi par le secrétariat, distribué séance tenante et annexé à la présente. Cet avis complémentaire fait suite à la saisine de la Haute Corporation des amendements au projet de loi sous rubrique, amendements adoptés par la commission parlementaire en date du 22 janvier 2015.

Monsieur le Ministre informe la commission qu'il doit s'absenter de la réunion prématurément pour d'autres obligations professionnelles, raison pour laquelle il est proposé d'aborder en premier lieu les dispositions posant particulièrement problème.

Amendement 6 (Art. L. 411-3, alinéa 8 supprimé – paragraphes 2 et 3 nouveaux)

Le libellé de l'article 411-3 (2) tel que proposé par la commission, ayant trait à la situation dans laquelle une ou plusieurs entreprises, faisant partie d'une entité économique et sociale, occupent moins de 15 salariés et n'ont par conséquent pas de délégation du personnel, prend la teneur suivante :

« 2) Si parmi les entreprises constituant une entité économique et sociale figure une ou plusieurs entreprises occupant moins de 15 salariés et n'ayant pas de délégation du personnel, il est désigné, par l'ensemble des salariés de cette ou de ces entreprises, un représentant qui participe aux réunions de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale.

Ce représentant bénéficie de la protection prévue aux articles L. 415-10 et L. 415-11 et de la moitié des heures de formation prévues au paragraphe 1er de l'art. L. 415-9. »

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire, estime qu'il y a lieu d'éviter des situations où des salariés acceptent un mandat dans un but de pure protection individuelle. Le régime de protection renforcé ne se justifie que pour autant qu'il constitue la contrepartie des risques encourus et des services rendus à la collectivité des travailleurs.

Le Conseil d'État soulève dans ce contexte plusieurs questions, notamment de savoir :

Le rôle secondaire des participants aux échanges d'information au niveau de l'EES peut-il légitimer des différences de protection aussi fondamentales par rapport au salarié « ordinaire » sans constituer une rupture du principe d'égalité ? Est-il logique de réduire, d'un

côté, dans le cadre des amendements, le rôle du représentant, tout en instaurant, de l'autre côté, à son profit la protection accordée au délégué ?

La question épineuse du mode de désignation du représentant ne trouve également aucune réponse dans le projet. Cette question est toutefois essentielle, alors que le représentant bénéficierait dorénavant de la protection légale du délégué. À partir de quel moment cette protection sera-t-elle acquise ? Par quel biais l'employeur sera-t-il informé de la désignation du représentant jouissant de la protection légale ?

Le Conseil d'État, à défaut d'obtenir des réponses à ces interrogations dans le cadre du projet de loi touchant tant au respect du principe d'égalité qu'à la sécurité juridique, se réserve sa position quant à la dispense du second vote constitutionnel.

Dans ce contexte, la commission procède à un échange de vues d'ordre général sur la protection du représentant du personnel précité.

Il est rappelé que la délégation au niveau de l'entité économique et sociale, représentant les intérêts de l'ensemble des salariés occupés dans les diverses entreprises d'une entité économique et sociale, n'a d'autres attributions que l'échange d'informations entre différentes délégations du personnel dont elle est issue. En l'occurrence, il s'agit de permettre aux salariés d'une entreprise de l'entité économique et sociale occupant moins de 15 salariés et n'ayant par conséquent pas de délégation du personnel, de disposer néanmoins d'un représentant qui participe aux réunions de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale.

Il est relevé que la principale différence entre le représentant au niveau de l'entité économique et sociale et le délégué du personnel réside finalement dans leur mode de désignation respectif : en effet tandis que le représentant est désigné, le délégué du personnel est élu.

Il est donné à considérer que le problème pourrait être résolu en prévoyant des élections, conférant de ce fait au représentant du personnel le même statut qu'au délégué du personnel. Cependant, il y a lieu de noter que le représentant n'a pas les mêmes tâches et les mêmes missions que le délégué du personnel.

Dans ce contexte, il est encore souligné qu'il s'agit en l'occurrence d'une entorse au principe en vertu duquel une entreprise est tenue de mettre en place une délégation du personnel si elle occupe au moins quinze salariés liés par contrat de travail. Sous le gouvernement précédent, il avait d'ailleurs déjà été convenu de ne pas toucher au seuil de 15 salariés, décision maintenue par le présent gouvernement.

Il est rappelé que le plus grand privilège du délégué du personnel est la protection dont il bénéficie. En l'espèce, un représentant du personnel qui n'a pas pu devenir délégué du personnel en raison du fait que son entreprise occupe moins de quinze salariés et qui ne jouerait de ce fait qu'un « rôle secondaire » au sein des réunions des délégations au niveau économique et social, bénéficierait finalement de la même protection, que le délégué du personnel. En dépit de ces circonstances, la commission avait tout de même décidé au cours de la réunion du 1^{er} avril 2015, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des disparités au niveau de la protection spéciale accordée aux représentants du personnel, toutes catégories confondues.

Un membre de la commission donne à considérer que le Conseil d'État ne s'est pas opposé directement au bénéfice de cette protection et n'a d'ailleurs pas annoncé à refuser d'office la dispense du second vote constitutionnel en cas de maintien de cette protection litigieuse. En effet, le Conseil d'État a estimé que la disposition du texte gouvernemental dans sa version amendée soulèverait toute une série de questions au sujet desquelles il est souhaité que la commission prenne position. Par conséquent, l'orateur est d'avis qu'il suffirait de préciser que le représentant ne joue pas de rôle secondaire, mais un rôle particulier. Par ailleurs, il y

aurait lieu de préciser le mode de désignation ainsi que le mode de transmission du résultat de la désignation à l'employeur. Le Conseil d'État laisse au législateur le soin de répondre et fait dépendre sa décision relative à la dispense précitée de la réponse de la commission. L'intervenant donne à considérer qu'une renonciation à cette protection reviendrait à une création d'une deuxième catégorie de représentant du personnel. Il conviendrait dès lors de demander au Conseil d'État s'il souhaite l'introduction d'un deuxième statut. Il est rappelé que l'idée à la base a été d'assurer que les salariés d'une entreprise, faisant partie d'une entité économique et sociale comportant moins de 15 salariés, peuvent au moins par le biais d'un représentant être tenus au courant de l'échange d'informations entre les différentes délégations du personnel au niveau de l'entité économique et sociale.

Quant au mode de désignation, il est relevé que la désignation de ces représentants reviendra à l'ensemble des salariés. Ces derniers, après s'être mis d'accord sur un représentant, en informeront l'employeur. Il est souligné à cet égard qu'il ne s'agit pas d'un délégué du personnel, puisqu'on a voulu éviter la création d'une nouvelle catégorie de représentant.

Quant aux droits et obligations concrets du représentant, il y a lieu de se référer aux dispositions régissant l'entité économique et sociale.

A noter également, que la disposition litigieuse ne concernerait finalement que peu d'entreprises, alors que la majeure partie des entreprises d'une entité économique et sociale est généralement composée de plus de 15 salariés et par conséquent dispose également d'un délégué du personnel élu.

Le rapporteur du projet de loi suggère de suivre le Conseil d'État et de retenir dans le rapport qu'un bilan sera fait après 3 ans en vue d'adapter en cas de nécessité le texte. Il est encore relevé qu'il s'agit en l'occurrence de discussions théoriques, sans pouvoir finalement connaître à l'avance le chiffre exact des entreprises concernées par la présente disposition.

Un membre de la commission estime à cet égard que si l'on décide de suivre le Conseil d'État, il y aurait lieu de préciser qu'il s'agit uniquement d'un observateur, qui ne participe pas au vote, alors qu'en cas de participation à un vote, le représentant aurait tout de même besoin d'une protection adéquate.

Finalement, il est convenu de suivre le Conseil d'État et de biffer le bout de phrase « *de la protection prévue aux articles L. 415-10 et L. 415-11 et* » mais de garder le volet respectif à la formation, tout en retenant qu'un bilan d'évaluation sera fait 3 années après la mise en vigueur du présent projet de loi.

Quant à la proposition de maintenir le volet relatif à la formation, un membre de la commission donne à considérer que si l'on décide de garder ce volet, sans s'exprimer sur celui de la protection du représentant, on court le risque, il revient finalement aux juridictions de décider si le représentant a droit à une protection particulière ou non. Par conséquent, il est proposé de biffer la phrase dans son intégralité. En effet, au vu du fait que le représentant n'est pas un délégué, il n'aurait consécutivement pas droit à cette formation, formation qui est liée à la fonction de délégué.

D'un autre côté, il est donné à considérer qu'à défaut de mentionner expressément que le représentant bénéficie de la même protection que le délégué du personnel, il va de soi que le représentant n'en bénéficie pas. Dès lors, il n'est pas nécessaire de spécifier explicitement que ce représentant ne bénéficie pas de cette protection, et qu'il suffit de préciser uniquement qu'il a droit à cette formation.

Au vu du fait que le Conseil d'État n'a uniquement remis en cause le volet relatif à la protection, il est finalement retenu de maintenir le volet relatif à la formation.

Par conséquent, l'article 411-3 (2) prend désormais la teneur suivante :

« 2) Si parmi les entreprises constituant une entité économique et sociale figure une ou plusieurs entreprises occupant moins de 15 salariés et n'ayant pas de délégation du personnel, il est désigné, par l'ensemble des salariés de cette ou de ces entreprises, un représentant qui participe aux réunions de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale.

Ce représentant bénéficie de la protection prévue aux articles L. 415-10 et L. 415-11 et de la moitié des heures de formation prévues au paragraphe 1er de l'Art. L. 415-9. »

Amendement 73 (Article 4, nouvel Article 3)

A l'endroit de l'amendement 73, le Conseil d'État se trouve dans l'impossibilité de vérifier si dans le projet de loi sous examen l'ensemble des textes légaux comportant des références aux comités mixtes, ont été répertoriés en vue d'y apporter les modifications requises, à savoir soit la suppression de la référence aux comités mixtes, soit son remplacement par les termes „la délégation du personnel d'une entreprise occupant au moins 150 salariés“.

Un membre de la commission, soutenu par plusieurs membres de la commission et les représentants du gouvernement, se montre très critique à l'égard de la remarque du Conseil d'État de « se trouver dans l'impossibilité de vérifier si dans le projet de loi sous examen l'ensemble des textes légaux comportant des références aux comités mixtes ont été répertoriés en vue d'y apporter les modifications requises (...) ». Il qualifie cette attitude d'une haute instance d'inacceptable, de nature à pouvoir susciter des problèmes notamment au niveau du tribunal de travail. En effet, il s'ensuit que les problèmes susceptibles de survenir de ce défaut de contrôle sont de la seule responsabilité du législateur. (un commentaire afférent est à faire dans le rapport).

Amendement 61 (Art. L. 415-10, paragraphe 7 nouveau)

La commission avait évoqué au cours de la réunion du 1^{er} avril les risques graves que court le délégué qui, à l'issue d'une procédure judiciaire de plusieurs années, peut être contraint de rembourser tous les salaires touchés dans l'intervalle. Compte tenu de la situation d'incertitude et de précarité qui peut en résulter pour l'intéressé et dans la mesure où la jurisprudence ne permet pas au juge de moduler le remboursement en fonction du litige et de la situation spécifique du salarié, la commission avait estimé qu'il y a lieu d'accorder dans ce cas au salarié concerné un droit a posteriori à l'indemnité de chômage dans les limites légales du droit commun.

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire, comprend le but poursuivi par l'amendement, même si une telle protection apparaît très étendue au regard de la situation des autres salariés. Cependant, la protection des représentants des travailleurs est un principe fondamental bien ancré dans la législation du travail et consacré par certains textes internationaux comme la Charte sociale européenne et la directive 2002/14 du 11 mars 2002 du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté.¹ Il est admis que le statut dérogatoire du droit commun qui régit, pour partie, la relation de travail du salarié protégé tire son fondement juridique des missions qui lui incombent: c'est parce qu'il représente la collectivité des travailleurs qu'il doit bénéficier d'un statut exorbitant

¹ Charte sociale européenne signée le 18 octobre 1961 à Turin dans le cadre du Conseil de l'Europe, et modifiée le 3 mai 1996 (article 28: „Les représentants des travailleurs dans l'entreprise ont droit à la protection contre les actes susceptibles de leur porter préjudice et doivent avoir les facilités appropriées pour remplir leurs fonctions“); Directive 2002/14 du 11 mars 2002 sur l'information et la consultation des travailleurs (article 7: Protection des représentants des travailleurs: „Les États membres veillent à ce que les représentants des travailleurs jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties suffisantes leur permettant de réaliser d'une façon adéquate les tâches qui leur ont été confiées“).

garantissant l'accomplissement de ses missions. Il s'agit moins de protéger la personne que les fonctions qu'elle assume. Selon une jurisprudence bien établie (notamment une ordonnance du 12 novembre 2009 de la 8e chambre de la Cour d'appel), la différence de traitement entre salariés protégés et salariés non protégés est légitimée par le statut juridique dérogatoire. Si l'on peut donc admettre que l'amendement proposé ne dépasse pas le cadre de la protection inhérente au statut de délégué, le Conseil d'État estime qu'il y a néanmoins lieu de prendre des précautions pour éviter tout abus. Est notamment visé le cas de figure où un délégué indélicat, condamné à rembourser à l'employeur les salaires perçus, se verrait admis au bénéfice rétroactif de l'indemnité de chômage sans pour autant rembourser effectivement les salaires à l'employeur. Pour empêcher cette situation, le Conseil d'État propose d'ajouter à la suite de l'alinéa 1er du nouveau paragraphe 7 un nouvel alinéa libellé comme suit:

„Avant de pouvoir toucher l'indemnité de chômage rétroactive, le délégué doit rapporter la preuve du remboursement total ou partiel des salaires touchés. En l'absence de preuve de l'exécution intégrale de la condamnation intervenue et sur demande de l'employeur et du délégué, le directeur de l'agence pour le développement de l'emploi transfère le montant de l'indemnité de chômage due au délégué directement à l'employeur, et ce jusqu'à concurrence du montant correspondant à la condamnation intervenue et non encore réglé.“

La commission reprend ces propositions de texte du Conseil d'État.

Par ailleurs, le Conseil d'État estime que dans la première phrase de l'alinéa 1er du paragraphe 7 les termes „entre“ et „temps“ sont à remplacer par le terme „entretemps“.

Le Conseil d'État entend encore souligner que, selon le libellé proposé et sa lecture du texte, l'admission rétroactive au bénéfice de l'indemnité de chômage doit également trouver application au délégué non domicilié sur le territoire national au moment de l'expiration du délai de trois mois à partir de la mise à pied, délai pendant lequel le délégué continue de toute manière à toucher un salaire qui lui reste définitivement acquis en application de l'Art. L. 415-10, paragraphe 4, alinéa 3.

La commission a un échange de vues sur la question de savoir si l'on devrait accorder exceptionnellement l'indemnité de chômage aux délégués non domiciliés sur le territoire national (notamment les frontaliers), qui n'ont à l'état actuel pas droit au chômage au Luxembourg, et ce au vu du fait qu'ils perçoivent déjà des allocations de chômage dans leurs pays de résidence.

Monsieur le Ministre estime que la présente disposition ne devrait trouver application que pour les personnes qui en vertu de la législation actuelle ont effectivement droit au chômage au Luxembourg. Dans ce contexte, il est rappelé que parmi les conditions préalables à la demande en obtention des indemnités de chômage figure la condition d'être domicilié sur le territoire luxembourgeois au moment de la notification du licenciement. Il s'ensuit qu'une personne travaillant au Luxembourg mais qui réside à l'étranger, doit s'inscrire au chômage auprès des autorités compétentes à l'étranger.

Il s'y ajoute que de telles dispositions de protection relatives aux délégués du personnel n'existent pas dans d'autres systèmes juridiques étrangers (ayant notamment donné lieu à des recours devant les juridictions françaises dans le passé).

Par ailleurs, les systèmes de chômage varient fortement d'un pays à l'autre. A titre d'exemple, il est relevé que si l'indemnité de chômage est refusée en cas de licenciement pour faute grave au Luxembourg, tel n'est pas le cas en France.

Par conséquent, il y a lieu de retenir que tombent sous l'application de la présente disposition que les personnes qui en vertu de notre législation nationale ont droit à l'indemnité de chômage.

L'interprétation du Conseil d'État impliquerait implicitement dans le présent cas concret du délégué frontalier licencié pour faute grave la modification de la clause de résidence avec

toutes les conséquences qui en découleraient. Ainsi un délégué non résident aurait droit au chômage, tandis qu'un salarié ordinaire non résident n'aurait pas droit au chômage. Il est encore une fois donné à considérer qu'une personne résidant en France, licenciée pour faute grave au Luxembourg, a droit à l'allocation de chômage en France. Tandis que les salariés résidents licenciés pour faute grave au Luxembourg, n'ont pas droit au chômage, ce qui constitue en soi également en quelque sorte d'une discrimination positive.

Monsieur le Ministre estime qu'une discussion relative à une telle entorse au principe ne peut être menée à ce stade tant que cette problématique n'aura pas été discutée et réglée au niveau européen.

Il est encore souligné que la seule condition qui est mise sous parenthèse en l'occurrence est celle que le salarié doit avoir perdu son travail de façon involontaire, toutes les autres conditions de l'octroi de l'indemnité de chômage continuent de s'appliquer.

Un membre de la commission donne cependant à considérer que ces cas conduiraient inévitablement à son avis à une discrimination : en effet à supposer que la juridiction du travail ait ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige, et qu'à l'issue d'un litige juridique ayant par exemple duré 3 ans, le délégué serait finalement condamné à rembourser à son employeur le salaire entretemps perçu, le délégué résident peut à titre de compensation demander auprès de l'ADEM d'être admis rétroactivement au bénéfice de l'indemnité de chômage, tandis que le délégué non-résident doit rembourser intégralement les salaires touchés, sans avoir en contrepartie droit à l'indemnité de chômage au Luxembourg à titre de compensation. Or, au vu du fait que le tribunal du travail luxembourgeois a ordonné le maintien du salaire entretemps, le délégué non résident n'a pas eu droit au chômage dans son pays de résidence. Il est souligné que le remboursement de trois années de salaire constitue néanmoins un montant important qui, en règle générale, dépasse les moyens des salariés en cause.

A cet égard Monsieur le Ministre estime toutefois qu'une exception en l'occurrence créerait un précédent, ce qui peut, le cas échéant, avoir des répercussions néfastes sur le budget national.

Finalement, la commission retient qu'elle ne partage pas les vues du Conseil d'État sur ce point et décide de maintenir le texte amendé.

*

La commission poursuit par la suite, article par article, l'examen de l'avis du Conseil d'État.

Amendement 4 (Art. L. 411-3, alinéa 3 – ancien Art. L. 411-4)

Le Conseil d'État renvoie à ses observations à l'endroit des amendements 36 et 70 (relatives aux instances de médiation).

La commission en prend note.

Amendement 5 (Art. L. 411-3, alinéa 5 – ancien Art. L. 411-4)

Le Conseil d'État s'était opposé formellement à la disposition du projet de loi instaurant une compétence conjointe de la délégation de l'Entité économique et sociale avec les délégations du personnel. L'amendement réduit la compétence de la délégation de l'Entité économique et sociale (ci-après „EES“). Dorénavant, la délégation de l'EES se limitera à l'échange d'informations entre les différentes délégations du personnel dont elle est issue.

Toutes les compétences des représentants du personnel se situeront dès lors au niveau de la délégation. Ainsi, le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle.

La commission en prend acte.

Amendements 11 (Art. L. 412-2, paragraphe 1er, alinéa 5 initial – paragraphe 2, alinéa 2 nouveau) et 12 (Art. L. 412-2, paragraphe 2, alinéa 4 nouveau)

Le Conseil d'État renvoie à ses observations à l'endroit des dispositions concernées dans son avis du 2 juillet 2013. Dans la mesure où il appartient à la délégation et à elle seule de désigner librement d'éventuels conseillers, le droit de „proposer“ (et non plus le droit de „nommer“, tel que prévu au projet initial) n'a qu'un intérêt symbolique.

La commission en prend acte, tout en notant qu'elle est certes consciente du fait qu'il s'agit en l'occurrence uniquement d'un intérêt symbolique. En effet, la commission a voulu souligner que dans tous les cas visés par le texte du projet de loi, il revient à la délégation du personnel de désigner les conseillers. Ceci a été la raison pour laquelle elle a voulu préciser que si les syndicats (à condition qu'ils jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle et qu'ils ont obtenu au moins vingt pour cent des suffrages élus lors des dernières élections) ont le droit de proposer chacun un des conseillers, le pouvoir de décision appartient cependant à la délégation qui désigne en fin de compte les conseillers qui auront le droit d'assister aux réunions de la délégation, et ce sur base des propositions lui soumises.

Par conséquent la commission décide de maintenir le texte tel que proposé par voie d'amendement.

Amendement 19 (Art. L. 413-3)

La proposition de la commission d'abaisser le droit de vote actif à 16 ans accomplis ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'État.

Amendement 23 (Art. L. 414-1, paragraphe 4)

La commission avait proposé d'ajouter in fine de l'article du paragraphe 4 de l'article le bout de phrase: „ainsi que toute autre disposition légale“ et ce pour „parer à tout oubli éventuel“. Contrairement à l'analyse de la commission, le Conseil d'État estime dans son avis complémentaire que l'ajout de ce bout de phrase n'apporte aucune plus-value normative. Il est évident qu'une disposition légale en vigueur n'est pas abrogée implicitement par le libellé de l'Art. L. 414-1 du projet de loi.

La commission relève que l'ajout du bout de phrase susmentionné n'apporte certes pas nécessairement de plus-value normative. Or, il est souligné que la commission a pris cette décision afin de parer à tout oubli éventuel, et tout particulièrement afin d'éviter que la proposition de texte puisse le cas échéant donner lieu à une insécurité juridique. Elle maintient donc sa proposition de texte.

Amendement 33 (Art. L. 414-8)

Dans son avis précité du 2 juillet 2013, le Conseil d'État avait critiqué le libellé de la disposition lui soumis pour avis, alors qu'il estimait qu'elle prêtait à confusion. Pour répondre aux observations du Conseil d'État, la commission parlementaire procède à quelques redressements de la terminologie employée. Le futur texte emploiera les termes „positions divergentes“ entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel au lieu „d'avis

divergents“ de „l’employeur“ et de la délégation. Le Conseil d’État comprend qu’il s’agit d’une procédure antérieure à celle prévue par l’Art. L. 414-1.

La commission en prend acte, tout en confirmant qu’il s’agit en l’occurrence d’adaptions terminologiques.

Amendement 36 (Art. L. 414-12)

Cet amendement renvoie aux instances de médiation prévues à l’Art. L. 417-3 et supprime le terme „procédure de médiation“, alors que l’Art. L. 417-3 ne prévoit pas de procédure. Sans préjudice de ses observations sous l’amendement 70, le Conseil d’État peut marquer son accord à la modification proposée à l’endroit du présent article.

La commission en prend note.

Amendements 40 (Art. L. 414-14, paragraphe 9, alinéa 2) et 41 (Art. L. 414-14, paragraphe 9, alinéas 3 à 5)

Dans son avis initial, le Conseil d’État avait annoncé devoir refuser la dispense du second vote constitutionnel au cas où les dispositions relatives au congé-formation des délégués à la sécurité et à la santé ne seraient pas précisées de sorte à enlever toute insécurité juridique. Dans son avis complémentaire, le Conseil d’État constate que le texte amendé tient compte de ses appréhensions de sorte qu’il peut lever l’opposition formelle.

La commission en prend acte.

Un membre de la commission réitère à cet endroit sa demande que la commission se voit transmettre le projet de règlement grand-ducal, tel qu’annoncé par les représentants gouvernementaux au cours de la réunion du 2 octobre 2014, et ce en vue d’apporter des précisions relatives aux modalités du congé-formation et d’en augmenter la durée en cas de circonstances exceptionnelles dues à des changements intervenus sur le lieu de travail. Les représentants gouvernementaux en prennent note et confirment qu’ils vont préparer un projet de règlement grand-ducal dans ce sens.

Amendement 52 (Art. L. 415-5, paragraphe 3, alinéas 5 et 6)

La commission parlementaire modifie les règles de répartition et d’attribution du crédit d’heures et des délégués libérés prévues par le projet gouvernemental et suit ainsi les arguments émis dans l’avis majoritaire de la Chambre des salariés. Comme il l’a déjà annoncé dans son avis initial, le Conseil d’État n’entend pas se prononcer sur cette disposition qui relève d’un choix éminemment politique.

La commission en prend acte.

Amendements 59 (Art. L. 415-11, nouvel Art. L. 415-10) et 60 (Art. L. 415-10, paragraphes 2, 4 et 5)

Le Conseil d’État note que la commission parlementaire a décidé de remplacer les dispositions du projet de loi sous l’Art. L. 415-11 concernant la protection spéciale par le texte qu’il avait proposée dans son avis précité du 2 juillet 2013 tout en y apportant quelques adaptations.

La commission en prend acte.

À l'alinéa 2 du paragraphe 2 de l'Art. L. 415-10 (ancien Art. L. 415-11), il est proposé de prolonger le délai endéans lequel le délégué doit introduire la requête en nullité de quinze jours à un mois. La même prorogation du délai est insérée à l'endroit du paragraphe 4, alinéa 5 (requête en maintien du salaire). Ces modifications sont justifiées, selon la commission, par la nécessité d'accorder au délégué un délai de réflexion plus long.

Dan son avis complémentaire, le Conseil d'État donne à considérer qu'il est dans l'intérêt de toutes les parties en cause d'aboutir endéans un bref délai à une décision de justice exécutoire. Le salarié a besoin de son salaire pour assurer sa survie économique. Il doit être informé rapidement sur son sort. L'employeur revendique légitimement une certaine prévisibilité du risque. Le Conseil d'État se demande dès lors si un délégué, censé connaître ses droits, n'est pas en mesure de réagir et d'apprécier sa situation endéans le délai de quinzaine actuellement en vigueur.

La commission toutefois, tout en renvoyant à ses discussions antérieures menées sur la proposition de prolongation du délai de quinze jours à un mois, décide de ne pas suivre le Conseil d'État et de maintenir cet ajustement.

Le Conseil d'État marque son accord avec la proposition de la commission obligeant l'employeur d'agir dans le mois de la connaissance du fait susceptible de constituer une faute grave. À cet effet, la commission entend reprendre le libellé de l'Art. L. 124-10 du Code du travail dans les dispositions relatives à la protection spéciale du délégué. Il y a toutefois lieu de remplacer le terme „résiliation“ figurant à l'alinéa 1er du texte nouvellement proposé – mal à propos dans le contexte de la protection du délégué – par „résolution judiciaire“. En effet, le contrat de travail du délégué ne peut être résilié unilatéralement par l'employeur.

La commission décide de suivre le Conseil d'État sur ce point. Par conséquent, il y a lieu de remplacer le terme „résiliation“ figurant à l'alinéa 1er du texte nouvellement proposé par les termes „résolution judiciaire“.

En effet à noter que par résiliation, il est mis fin au contrat de manière anticipée par l'un des cocontractants, tandis que par la résolution judiciaire, il est mis un terme au contrat par le juge.

Toujours dans l'objectif de réduire la durée des procédures, le Conseil d'État est d'accord avec la réduction de trois à un mois du délai endéans lequel l'employeur doit présenter la demande en résolution judiciaire du contrat de travail (Art. L. 415-10 (5) alinéa 1er).

La commission parlementaire propose d'insérer, en tant qu'alinéas 2 et 3, deux nouveaux alinéas à l'endroit du paragraphe 4 de l'Art. L. 415-10 en projet. Compte tenu de ces ajouts et du nouvel agencement de l'Art. L. 415-10, il y aura toutefois lieu de modifier les renvois figurant aux paragraphes 4 et 5 de l'article prémentionné comme suit:

- au paragraphe 4, alinéa 6, il a lieu de remplacer „alinéa 2“ par „alinéa 4“;
- au paragraphe 4, alinéa 7, il y a lieu de remplacer „aux alinéas 3 et 4“ par „aux alinéas 5 et 6“;
- au paragraphe 5, alinéa 1er, il y a lieu de remplacer „à l'alinéa 2“ par „à l'alinéa 4“.

La commission décide d'ajuster les renvois figurant aux paragraphes 4 et 5 de l'article prémentionné tel que suggéré par le Conseil d'État.

Le Conseil d'État donne à considérer que la réduction de trois à un mois du délai endéans lequel l'employeur doit présenter la demande en résolution judiciaire serait de peu d'effet si le libellé proposé maintenait le délai alternatif d'un mois à partir de l'écoulement du délai „prévu à l'alinéa 2 du paragraphe 4“ („prévu à l'alinéa 4 du paragraphe 4“ selon le Conseil d'État). Si le législateur insistait à réduire le délai d'action de l'employeur à un mois maximum à partir de la saisine du président de la juridiction du travail par le salarié, il y

aurait lieu d'omettre purement et simplement le bout de phrase *in fine* de l'alinéa 1er du paragraphe 5 libellé comme suit: „ou, au plus tard, dans le mois qui suit l'écoulement du délai prévu à l'alinéa 2 du paragraphe 4“. Dans la mesure où l'employeur n'est informé de la saisine du président de la juridiction du travail par le délégué que le jour de la notification de la convocation, le Conseil d'État propose de faire courir le délai d'un mois à partir de cette date seulement.

L'alinéa 1er du paragraphe 5 se lirait alors comme suit: „L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail.“

La commission reprend cette proposition textuelle du Conseil d'Etat à l'endroit de l'alinéa 1^{er} du paragraphe 5.

Quant à la proposition de la commission d'ajouter à l'alinéa *in fine* du paragraphe 5 le libellé de l'alinéa 6 du paragraphe 4, le Conseil d'État estime que cet ajout est superflu. En effet, le délégué qui n'aurait pas opté pour la réintégration et le maintien du salaire respectivement dans la quinzaine ou le mois de la mise à pied, dispose d'un délai de trois mois à partir de la mise à pied pour agir en dommages et intérêts.

Tout en prenant acte de la remarque du Conseil d'État, la commission décide de maintenir l'ajout.

Amendement 62 (Art. L. 415-11)

Le Conseil d'État se rallie à la proposition de la commission parlementaire. Il suggère toutefois de préciser que la protection court „jusqu'à la date des nouvelles élections“.

La commission décide de reprendre la formulation de texte proposée par le Conseil d'État.

Amendement 70 (Art. L. 417-3)

Le Conseil d'État constate que la commission parlementaire prévoit des délais dans le nouveau dispositif relatif à la médiation afin d'accélérer la procédure. Cet ajout ne donne pas lieu à observation. Pour le surplus, il est renvoyé aux observations figurant dans l'avis du Conseil d'État précité du 2 juillet 2013.

La commission en prend note.

Amendement 76 (Art. 5)

Le Conseil d'État peut se rallier à la disposition selon laquelle l'entrée en vigueur de la loi est fixée au premier jour du sixième mois qui suit la publication du Mémorial.

Le Conseil d'État suggère de modifier le libellé de l'alinéa 2 et de fixer l'entrée en vigueur des articles L.411-3, L.414-13 et L.416-1 de l'article premier ainsi que des articles 3 et 4 „aux élections suivant l'entrée en vigueur de la loi“.

À l'alinéa 3, il y a lieu d'omettre le terme „et“ entre l'expression „présente loi“ et „jusqu'aux prochaines élections“

La commission décide de reprendre ces propositions du Conseil d'État.

Finalement la commission avec toutes les voix moins cinq abstentions (M. Aly Kaes, M. Paul-Henri Meyers, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz, M. Serge Urbany) adopte les modifications du texte du projet de loi telles que ci-dessus explicitées.

Quant à la question relative au calendrier, il est affirmé que le rapport sera voté avant les vacances d'été, et ce afin que le projet de loi puisse entrer en vigueur au premier janvier 2016. (A rappeler qu'il a été convenu dans le projet de loi que la présente loi entre en vigueur le premier jour du sixième mois qui suit sa publication au Mémorial.)

Dans ce contexte, le représentant de la sensibilité politique déi Lénk rappelle qu'une proposition de loi concernant des mesures à prendre contre les licenciements économiques abusifs a été déposée par Monsieur André Hoffman en séance publique du 17 novembre 2009, déclarée recevable et transmise au Gouvernement le premier décembre 2009. L'avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers a été rendu le 4 février 2013, celui du Conseil d'État le 12 juillet 2013 et celui de la Chambre des Salariés le 23 avril 2013. On attend l'avis du gouvernement. Le représentant de la sensibilité politique déi Lénk souhaite présenter cette proposition de loi dans le cadre d'une réunion de la commission dans les meilleurs délais, afin que sa sensibilité politique puisse décider par la suite, si elle souhaite retirer ladite proposition ou souhaite une présentation/ discussion de la proposition de loi en séance publique. En raison de l'interdépendance concrète des thèmes, une présentation de cette proposition en séance publique ensemble avec le projet de loi 6545 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, respectivement ensemble avec un grand projet de loi social serait souhaitable.

3. 6555 Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

La commission procède à l'examen du point tenu en suspens sur base d'un document de travail établi par le secrétariat.

Sur base de ses réflexions développées au cours de la réunion du 1^{er} avril 2015, le représentant de la sensibilité politique a proposé (par *courrier électronique du 3 avril 2015*) de donner à l'Art. L. 551-1 (1), alinéa 2 (Point 7 de l'article I du projet de loi) la teneur amendée suivante:

« Les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans sans s'être présentés à un examen d'embauchage suite à la convocation par le service de santé au travail compétent, ne sont pas éligibles pour le reclassement professionnel. Le médecin du travail compétent en informe la Commission mixte lors de la saisine. »

Extrait du projet de procès-verbal de la réunion du 1^{er} avril 2015

Concernant le point 7 du projet de loi, et plus particulièrement l'introduction de l'obligation à charge du salarié, qui occupe son dernier poste de travail depuis moins de trois ans, d'être en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail, le représentant de la sensibilité politique déi Lénk estime que cette obligation pose problème. En effet, il relève que dans la pratique bon nombre d'employeurs n'organiseraient pas d'examen médical d'embauche. Il s'ensuit qu'en vertu du présent projet de loi les salariés, qui présentent une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à leur dernier poste sans s'être préalablement soumis

à un examen d'embauche, ne pourront désormais plus bénéficier d'un reclassement interne et ce en raison d'une omission de ses obligations de la part de leur employeur.

Dans ce cadre, le représentant gouvernemental attire cependant l'attention sur l'Art. L. 327-2 du Code du travail qui prévoit déjà à l'état actuel que

« Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros ou d'une de ces peines seulement:

1. tout employeur qui occupe un salarié qui ne s'est pas soumis à un des examens médicaux prévus aux articles L. 326-1 à L. 326-9 ou aux règlements grand-ducaux pris en leur exécution;
2. tout employeur qui occupe un salarié visé sous l'Art. L. 326-9 malgré l'interdiction qui lui en est faite en vertu de cet article;
3. tout employeur dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'Art. L. 322-1, et notamment tout employeur qui, bien qu'étant dans les conditions prévues au dit article, n'organise pas un service;
4. tout employeur, membre d'une association d'entreprises, dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'Art. L. 322-1;
5. tout employeur qui refuse ou fait refuser au médecin du travail l'exécution des mesures inscrites à l'Art. L. 325-3;
6. tout employeur ou tout médecin du travail qui contrevient à l'Art. L. 326-3, dernier alinéa.

En cas de récidive dans les deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. » Un membre de la commission se demande si effectivement l'employeur a omis d'organiser cet examen médical, dans ce cas ne faudrait-il pas garantir que le salarié dispose d'un point de contact direct pour pouvoir faire part de ses doléances auprès de l'ITM.

Par ailleurs, il est précisé qu'il y a lieu de différencier entre deux catégories de postes de travail, les postes à risques (l'Art. L. 326-4 du Code du travail) et les autres postes de travail. Tandis que pour les postes à risques l'examen médical doit être fait avant l'embauchage, tel n'est pas le cas pour les autres postes où l'examen médical d'embauche doit être fait dans les deux mois de l'embauchage. Dans ce cadre, est illustrée la problématique d'un salarié qui occupe son poste de travail pendant quelques semaines seulement et présente par la suite une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son poste de travail. Parfois une procédure de reclassement sera déclenchée, et ce sans que le salarié ait été préalablement soumis à un examen médical d'embauche et ait été déclaré apte à ce poste. Or à noter que cet examen a justement pour objet de déterminer si la personne est apte ou inapte à l'occupation envisagée. Il est relevé que de tels cas se sont présentés notamment dans le secteur des travaux généraux de bureau (service multisectoriel) ou encore dans le secteur financier, mais non dans celui de l'industrie.

En outre, il est donné à considérer qu'en l'occurrence le texte gouvernemental établit une présomption d'aptitude au poste de travail suite à une occupation au poste de travail depuis plus de trois ans.

Le représentant de la sensibilité déi Lénk estime toutefois que la présente proposition de texte établit une présomption irréfragable d'inaptitude pour les salariés occupant leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans en défaut de possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail. Il est d'avis qu'il existe une disproportion entre l'inaction du salarié en cas d'omission de l'employeur d'organiser un examen médical d'embauche et les conséquences qui s'ensuivent en cas d'incapacité du salarié pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail.

Le Rapporteur du projet de loi rappelle à cet endroit que la question du rôle de l'ITM a été soulevée à cet endroit au cours de la réunion du 1er avril 2015 (notamment concernant les contrôles effectués relatifs aux examens médicaux d'embauche) et que les représentants du Ministère ont été chargés de mener des investigations à cet égard.

Il y a lieu de rappeler qu'il faut différencier entre deux catégories de postes de travail, les postes à risques (l'Art. L. 326-4 du Code du travail) et les autres postes de travail. Tandis que pour les postes à risques l'examen médical doit être fait avant l'embauchage, tel n'est pas le cas pour les autres postes où l'examen médical d'embauche doit être fait dans les deux mois de l'embauchage.

Un représentant du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire précise que les investigations menées ont montré qu'en cas de réclamation d'un salarié auprès de l'ITM concernant l'absence de l'organisation d'un examen médical d'embauche par son employeur, l'ITM a confirmé de s'efforcer d'aider dans de tels cas. Par ailleurs, la Direction de la Santé a confirmé que dès qu'une anomalie concernant ces examens médicaux d'embauche apparaît, des contrôles sont organisés principalement ensemble avec l'administration des douanes & accises, mais également avec l'ITM. Il est précisé qu'une vingtaine de contrôles d'entreprises sont effectués par mois pour vérifier l'existence des certificats d'aptitude.

Quant à la proposition de texte précitée, il est renvoyé à la problématique illustrée au cours de la réunion du 1er avril 2015 d'un salarié qui occupe son poste de travail pendant quelques semaines seulement et présente par la suite une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son poste de travail. En effet, parfois une procédure de reclassement sera déclenchée, et ce sans que le salarié ait été préalablement soumis à un examen médical d'embauche et ait été déclaré apte à ce poste.

Or, cette proposition de texte ne permet justement pas d'éviter d'éventuels abus, notamment des coups montés entre l'employeur et le salarié. Il est illustré à titre d'exemple que de tels cas peuvent notamment se présenter dans des entreprises familiales respectivement entre des membres de famille.

Il est estimé que le résultat des recherches menées permet d'affirmer que le risque décrit par le représentant de la sensibilité politique déi Lénk est par conséquent minimisé au maximum.

S'il n'y a certes pas lieu de se focaliser sur des cas exceptionnels d'abus potentiels dans l'élaboration d'une proposition/d'un projet de loi, le représentant de la sensibilité politique déi Lénk estime toutefois que la proposition de texte de la commission porte inévitablement préjudice à la partie la plus faible, à savoir le salarié. Ceci est illustré par l'exemple d'un salarié n'étant pas au courant de la procédure relative à la visite médicale pour l'embauche, ou encore d'un salarié qui hésite d'introduire une plainte auprès de l'ITM, ou encore d'un salarié qui n'a pas été informé par l'employeur qu'il doit passer une visite médicale auprès d'un médecin du travail, respectivement d'un employeur ayant omis d'organiser cette visite.

Toutefois il ne faut pas oublier qu'un cadre légal existe déjà, que chacun est supposé respecter, et ce sous peine de sanctions ; qui plus est, il vient d'être relevé ci-dessus que des contrôles réguliers sont menés et que l'ITM a confirmé la prise en charge de telles plaintes. Par ailleurs, il est certainement possible de cibler les contrôles en abordant des secteurs spécifiques posant le cas échéant problème.

Si plusieurs membres affirment pouvoir suivre le raisonnement du représentant de la sensibilité politique déi Lénk, toutefois suite aux explications qui ont été exposées ci-dessus, il est proposé de garder la proposition de texte du projet de loi. Il est rappelé que l'employeur

a l'obligation de soumettre son salarié à un examen médical d'embauche en vertu de l'Art. L. 326-1 du Code du travail, sous peine de sanctions.

Il est encore souligné que de toute manière de tels cas d'abus cités par le représentant de la sensibilité politique déi Lénk n'ont pas encore pu être détectés, alors que cette disposition en cause, faisant du certificat d'aptitude au poste de travail une condition d'ouverture au reclassement pour les salariés engagés de moins de trois ans, n'a pas encore pu être appliquée en pratique.

En outre, il est encore une fois rappelé que le texte gouvernemental établit une présomption d'aptitude au poste de travail suite à une occupation au poste de travail depuis plus de trois ans.

Le rapporteur du projet de loi propose d'introduire un mécanisme en vue de prévenir le salarié, qui ne s'est toujours pas présenté chez le médecin de travail après l'écoulement d'un certain délai (un délai encore à définir), qu'il doit encore passer cette visite médicale obligatoire.

Monsieur le Ministre se montre en principe favorable à cette proposition. Avant de pouvoir lancer un tel mécanisme, il relève que l'on devrait obligatoirement solliciter préalablement l'autorisation de la Commission nationale pour la protection des données. Quant à la procédure de rappel automatique, celle-ci relèverait de la compétence du Centre commun de la sécurité sociale. Il note que l'on pourrait envisager d'intégrer une telle procédure dans le cadre de la réforme du Centre commun de la sécurité sociale.

Finalement, la proposition d'amendement introduite par le représentant de la sensibilité politique déi Lénk est rejetée avec 7 voix contre (M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, Mme Taina Bofferding, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Alexander Krieps, M. Edy Mertens) et 4 abstentions (M. Aly Kaes, M. Paul-Henri Meyers, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz).

*

En ce qui concerne le point 11 de l'article II relatif à l'article 139, alinéa 3, et plus particulièrement la disposition en vertu de laquelle « les termes „des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119“ sont remplacés par les termes „de facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal », pour lequel le représentant de la sensibilité politique déi Lénk a souhaité recevoir de plus amples informations en ce qui concerne la décision de confier cette compétence au pouvoir exécutif et non plus au pouvoir législatif (demande orale formulée lors de la réunion du 1^{er} avril 2015), il est renvoyé à la note explicative d'un représentant du Ministère de la Sécurité sociale du 3 avril 2015, intégrée dans le document de travail et distribuée séance tenante aux membres de la commission, note reprise ci-dessous :

A l'article 139, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale les termes « des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 » sont remplacés par les termes « de facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal ».

Comme énoncée dans le commentaire des articles du projet de loi « La modification proposée pallie une lacune originaires de l'article 139 dans la mesure où en cas d'actions récursoires, l'Association d'assurance accident doit pouvoir capitaliser les prestations versées à vie, comme les indemnités pour préjudice physiologique et d'agrément, capitalisées avec les facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 du Code de la sécurité sociale, mais également des prestations qui ne sont pas viagères. Il s'agit des nouvelles rentes accident, qui sont dues jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans et qui ne peuvent donc pas

être capitalisées à l'aide des facteurs prévus à l'article 119, mais qui doivent être capitalisées à l'aide de nouveaux facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal ».

Actuellement l'alinéa 3 de l'article 119 du Code de la sécurité sociale dispose que « (...) si le taux de l'incapacité permanente est inférieur ou égal à vingt pour cent, l'indemnité [pour préjudice physiologique et d'agrément] est versée sous forme d'un capital obtenu en multipliant l'indemnité annuelle par un facteur de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal », les facteurs de capitalisation servant au calcul de la valeur capitalisée de ces indemnités mesurent les chances de survie du bénéficiaire ayant un âge déterminé. Ces facteurs sont actuellement publiés dans le règlement grand-ducal du 17 décembre 2010 portant détermination des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 du Code de la sécurité sociale.

Pour exercer son recours légalement prévu à l'article 139 du Code de la sécurité sociale contre le tiers responsable, l'AAA doit établir un décompte de tous les débours. En cas de paiement d'une rente complète, rente partielle ou rente d'attente, et lorsque la capitalisation s'avère nécessaire dans le cadre de l'exercice du recours contre le tiers responsable, le service recours ne peut pas appliquer les facteurs de capitalisation prévus au règlement grand-ducal du 17 décembre 2010 portant détermination des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 du Code de la sécurité sociale du fait que ces facteurs prennent en considération l'entièreté de l'espérance de vie restante de l'assuré et ne peuvent donc pas être appliqués pour des prestations se terminant d'office à l'âge de 65 ans. En conséquence, il s'avère nécessaire d'adapter l'article 139 alinéa 3 du Code de la sécurité sociale.

*

Enfin, il est rappelé que l'entrée en vigueur de la présente loi est fixée au premier jour du sixième mois qui suit sa publication au Mémorial. Par conséquent, si l'on souhaite que la nouvelle loi s'applique à partir du premier janvier 2016, il est nécessaire que le rapport du projet de loi soit encore voté avant le début des vacances d'été 2015.

*

Divers :

- Les membres de la commission sont informés qu'une réunion a été convoquée le lundi 18 mai 2013 à 10h30 en vue du débat d'orientation sur le rapport d'activité de la Médiateure 2014 (examen des volets concernant la Sécurité sociale et le Travail et l'Emploi).
- Quant à la demande urgente du groupe politique CSV de mise à l'ordre du jour de la réintégration de Madame Scholtus à la tête de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), Monsieur le Président informe la commission que ce point sera reporté à une date ultérieure et ce en tenant compte des disponibilités de Monsieur du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

Luxembourg, le 19 mai 2015

Le Secrétaire-administrateur,
Tania Sonnetti

Le Président,
Georges Engel



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Concerne: Documents de travail (en vue de la réunion du lundi 11 mai 2015 à 17.00 heures)

- Projet de loi 6555 modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
 - 2 points tenus en suspens
- Projet de loi 6545 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises
 - Document synoptique du texte amendé et de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat

Transmis pour information aux membres
- de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale,
- de la Conférence des Présidents.

Luxembourg, le 7 mai 2015


Tania Sonnetti
Secrétariat du Service des commissions

Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

DOCUMENT DE TRAVAIL en vue de la réunion du 11 mai 2015

6555 *Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe*

Deux points tenus en suspens

I. Point 7 de l'article I du projet de loi

7° L'article L. 551-1, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

« (1) Le salarié qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, mais qui par suite de maladie ou d'infirmité présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, peut bénéficier, dans les conditions prévues au présent Titre, d'un reclassement professionnel interne ou d'un reclassement professionnel externe, ainsi que du statut de personne en reclassement professionnel.

Les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans ne sont éligibles pour le reclassement professionnel que sous condition qu'ils soient en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe la Commission mixte lors de la saisine. »

Extrait du projet de procès-verbal de la réunion du 1^{er} avril 2015

Concernant le point 7 du projet de loi, et plus particulièrement l'introduction de l'obligation à charge du salarié, qui occupe son dernier poste de travail depuis moins de trois ans, d'être en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail, le représentant de la sensibilité politique déi Lénk estime que cette obligation pose problème. En effet, il relève que dans la pratique bon nombre d'employeurs n'organiseront pas d'examen médical d'embauche. Il s'ensuit qu'en vertu du présent projet de loi les salariés, qui présentent une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à leur dernier poste sans s'être préalablement soumis à un examen d'embauche, ne pourront désormais plus bénéficier d'un reclassement interne et ce en raison d'une omission de ses obligations de la part de leur employeur.

Dans ce cadre, le représentant gouvernemental attire cependant l'attention sur l'article L. 327-2 du Code du travail qui prévoit déjà à l'état actuel que

« Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros ou d'une de ces peines seulement:

- 1. tout employeur qui occupe un salarié qui ne s'est pas soumis à un des examens médicaux prévus aux articles L. 326-1 à L. 326-9 ou aux règlements grand-ducaux pris en leur exécution;*
- 2. tout employeur qui occupe un salarié visé sous l'article L. 326-9 malgré l'interdiction qui lui en est faite en vertu de cet article;*
- 3. tout employeur dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1, et notamment tout employeur qui, bien qu'étant dans les conditions prévues au dit article, n'organise pas un service;*

4. tout employeur, membre d'une association d'entreprises, dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1;
5. tout employeur qui refuse ou fait refuser au médecin du travail l'exécution des mesures inscrites à l'article L. 325-3;
6. tout employeur ou tout médecin du travail qui contrevient à l'article L. 326-3, dernier alinéa.

En cas de récidive dans les deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. » Un membre de la commission se demande si effectivement l'employeur a omis d'organiser cet examen médical, dans ce cas ne faudrait-il pas garantir que le salarié dispose d'un point de contact direct pour pouvoir faire part de ses doléances auprès de l'ITM.

Par ailleurs, il est précisé qu'il y a lieu de différencier entre deux catégories de postes de travail, les postes à risques (l'article L. 326-4 du Code du travail) et les autres postes de travail. Tandis que pour les postes à risques l'examen médical doit être fait avant l'embauchage, tel n'est pas le cas pour les autres postes où l'examen médical d'embauche doit être fait dans les deux mois de l'embauchage. Dans ce cadre, est illustrée la problématique d'un salarié qui occupe son poste de travail pendant quelques semaines seulement et présente par la suite une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son poste de travail. Parfois une procédure de reclassement sera déclenchée, et ce sans que le salarié ait été préalablement soumis à un examen médical d'embauche et ait été déclaré apte à ce poste. Or à noter que cet examen a justement pour objet de déterminer si la personne est apte ou inapte à l'occupation envisagée. Il est relevé que de tels cas se sont présentés notamment dans le secteur des travaux généraux de bureau (service multisectoriel) ou encore dans le secteur financier, mais non dans celui de l'industrie.

En outre, il est donné à considérer qu'en l'occurrence le texte gouvernemental établit une présomption d'aptitude au poste de travail suite à une occupation au poste de travail depuis plus de trois ans.

Le représentant de la sensibilité déi Lénk estime toutefois que la présente proposition de texte établit une présomption irréfragable d'inaptitude pour les salariés occupant leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans en défaut de possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail. Il est d'avis qu'il existe une disproportion entre l'inaction du salarié en cas d'omission de l'employeur d'organiser un examen médical d'embauche et les conséquences qui s'ensuivent en cas d'incapacité du salarié pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail.

Proposition de texte formulée par le représentant de la sensibilité politique déi Lénk à l'endroit du point 7° (page 4 du document de travail de la réunion du 1er avril 2015) (Courrier électronique de M. Serge Urbany du 3 avril 2015)

Art. L.551-1 (1), 2e alinéa:

Les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans sans s'être présentés à un examen d'embauchage suite à la convocation par le service de santé au travail compétent, ne sont pas éligibles pour le reclassement professionnel. Le médecin du travail compétent en informe la Commission mixte lors de la saisine.

II. Point 11 de l'article II du projet de loi (l'article 139 CSS)

11° A l'article 139, alinéa 3, les termes „des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119“ sont remplacés par les termes „de facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal“.

Extrait du projet de procès-verbal de la réunion du 1^{er} avril 2015

En ce qui concerne le point 11 de l'article II relatif à l'article 139, alinéa 3, et plus particulièrement la disposition en vertu de laquelle « les termes „des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119“ sont remplacés par les termes „de facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal », le représentant de la sensibilité politique déi Lénk souhaite recevoir de plus amples informations en ce qui concerne la décision de confier cette compétence au pouvoir exécutif et non plus au pouvoir législatif. Un autre membre de la commission donne à considérer qu'il y a lieu de se demander si l'on se trouve en l'occurrence dans le cadre d'une matière réservée à la loi, alors que selon l'article 23 de la Constitution, un règlement grand-ducal ne peut se concevoir qu'en respectant les conditions de l'article 32(3) de la Constitution c'est-à-dire il appartient à la loi de déterminer les fins, les conditions et les modalités du règlement grand-ducal à intervenir. Le représentant du Ministère de la Sécurité sociale est chargé de fournir de plus amples informations à cet égard.

Note explicative de M. Thomas Dominique du Ministère de la Sécurité sociale du 3 avril 2015

A l'article 139, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale les termes « des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 » sont remplacés par les termes « de facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal ».

Comme énoncée dans le commentaire des articles du projet de loi « La modification proposée pallie une lacune originaire de l'article 139 dans la mesure où en cas d'actions récursoires, l'Association d'assurance accident doit pouvoir capitaliser les prestations versées à vie, comme les indemnités pour préjudice physiologique et d'agrément, capitalisées avec les facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 du Code de la sécurité sociale, mais également des prestations qui ne sont pas viagères. Il s'agit des nouvelles rentes accident, qui sont dues jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans et qui ne peuvent donc pas être capitalisées à l'aide des facteurs prévus à l'article 119, mais qui doivent être capitalisées à l'aide de nouveaux facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal ».

Actuellement l'alinéa 3 de l'article 119 du Code de la sécurité sociale dispose que « (...) si le taux de l'incapacité permanente est inférieur ou égal à vingt pour cent, l'indemnité [pour préjudice physiologique et d'agrément] est versée sous forme d'un capital obtenu en multipliant l'indemnité annuelle par un facteur de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal », les facteurs de capitalisation servant au calcul de la valeur capitalisée de ces indemnités mesurent les chances de survie du bénéficiaire ayant un âge déterminé. Ces facteurs sont actuellement publiés dans le règlement grand-ducal du 17 décembre 2010 portant détermination des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 du Code de la sécurité sociale.

Pour exercer son recours légalement prévu à l'article 139 du Code de la sécurité sociale contre le tiers responsable, l'AAA doit établir un décompte de tous les débours. En cas de paiement d'une rente complète, rente partielle ou rente d'attente, et lorsque la capitalisation s'avère nécessaire dans le cadre de l'exercice du recours contre le tiers responsable, le service recours ne peut pas appliquer les facteurs de capitalisation prévus au règlement grand-ducal du 17 décembre 2010 portant détermination des facteurs de capitalisation

prévus à l'article 119 du Code de la sécurité sociale du fait que ces facteurs prennent en considération l'entièreté de l'espérance de vie restante de l'assuré et ne peuvent donc pas être appliqués pour des prestations se terminant d'office à l'âge de 65 ans. En conséquence, il s'avère nécessaire d'adapter l'article 139 alinéa 3 du Code de la sécurité sociale.

Projet de loi 6545

portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises

Document de travail synoptique

Texte des amendements	Avis complémentaire du Conseil d'Etat du 3 avril 2015
<p>Projet de loi 6545 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises <u>et modifiant le code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises</u></p>	<p>L'intitulé ne donne pas lieu à observation.</p>
<p>Art. 1er.- Le Titre Premier du Livre IV du Code du travail prend la teneur suivante:</p> <p style="text-align: center;">« TITRE PREMIER</p> <p style="text-align: center;">Délégations</p> <p style="text-align: center;">Chapitre Premier.– Mise en place des délégations</p> <p style="text-align: center;"><i>Section 1. – Délégations du personnel</i></p> <p>Art. L. 411-1. (1) Toute entreprise, quels que soient la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, est tenue de faire désigner des délégués du personnel si elle occupe pendant les douze mois précédant la date obligatoire de l'établissement des listes électorales le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins quinze salariés liés par contrat de travail.</p> <p>Il en est de même pour tout employeur du secteur public occupant régulièrement pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins quinze salariés liés par contrat de travail qui sont autres que ceux dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, notamment par un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics.</p>	<p style="text-align: center;">Observations préliminaires sur les amendements</p> <p>Le Conseil d'Etat constate qu'il a été suivi dans une très large mesure quant à ses observations émises dans son avis du 2 juillet 2013 relatif au projet de loi sous rubrique, de sorte que <u>les amendements 1 à 3, 7 à 10, 13 à 18, 20 à 22, 24 à 32, 34, 35, 37 à 39, 42 à 51, 53 à 58, 63 à 69, 71, 72, 74 et 75 ne donnent pas lieu à observation de sa part.</u></p>

<p>Aux fins de l'application du présent titre, les salariés ayant rejoint une entreprise par l'effet d'un transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement au sens du Livre Ier, Titre II, Chapitre VII, sont censés faire partie de cette entreprise depuis la date de leur entrée en service auprès de l'employeur initial.</p> <p>(2) Tous les salariés de l'entreprise engagés dans les liens d'un contrat de travail, à l'exception de ceux tombant sous le régime d'un contrat d'apprentissage, entrent en ligne de compte pour le calcul des effectifs du personnel occupé dans l'entreprise.</p> <p>Les salariés travaillant à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à seize heures par semaine sont pris en compte intégralement pour le calcul des effectifs du personnel occupé dans l'entreprise.</p> <p>Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure au seuil visé à l'alinéa qui précède, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrite dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.</p> <p>Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition de l'entreprise sont pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci pendant les douze mois précédant la date obligatoire de l'établissement des listes électorales.</p> <p>Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition par une autre entreprise sont exclus du décompte des effectifs, lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou un salarié dont le contrat de travail est suspendu.</p>	
<p><u>Section 3. Section 2.</u> – <i>Délégations au niveau de l'entité économique et sociale</i></p> <p>Art. L. 411-4 3. (1) Lorsque plusieurs entreprises au sens de l'article L. 411-1 constituent une entité économique et sociale, telle que définie à l'article L. 161-2 du Code du travail, il peut être institué, à la demande d'au moins deux délégations de l'entité, une délégation au niveau de l'entité économique et sociale.</p> <p>Les demandes qui doivent être formulées dans un délai de trois mois après les élections des délégations du personnel sont adressées aux employeurs respectifs des entités concernées.</p> <p>En cas de contestation sur le bien-fondé de la demande par un ou plusieurs employeurs ou par une ou plusieurs délégations décidant à la majorité, la Commission de médiation les instances de médiation prévues à l'article L. 417-3 peuvent être saisies.</p> <p>La délégation au niveau de l'entité économique et sociale représente les intérêts de l'ensemble des salariés occupés dans les diverses entreprises d'une entité économique et sociale.</p>	<p>Amendement 4 (art. L.411-3, alinéa 3 – ancien art. L.411-4)</p> <p>Le Conseil d'État renvoie à ses observations à l'endroit des amendements 36 et 70. (Le CE marque son accord et renvoie à son premier avis du 2 juillet 2013)</p>

~~Elle exerce ses compétences pour les questions relevant exclusivement de l'entité économique et sociale et coopère à cet effet avec les délégations du personnel.~~

Elle n'a d'autre attribution que l'échange d'informations entre différentes délégations du personnel dont elle est issue.

Elle se compose de délégués effectifs et de délégués suppléants de chacune des entreprises séparées ayant une délégation au sens de l'article L. 411-1.

Le nombre de délégués par entreprise est fonction de l'effectif des salariés de celle-ci

- pour les entreprises occupant entre 15 et 100 salariés: un délégué effectif et un délégué suppléant;
- pour les entreprises occupant entre 101 et 500 salariés: deux délégués effectifs et deux délégués suppléants;
- pour les entreprises occupant plus de 500 salariés: trois délégués effectifs et trois délégués suppléants.

Amendement 5 (art. 411-3, alinéa 5 – ancien art. L.411-4)

Le Conseil d'État s'était opposé formellement à la disposition du projet de loi instaurant une compétence conjointe de la délégation de l'Entité économique et sociale avec les délégations du personnel.

L'amendement réduit la compétence de la délégation de l'Entité économique et sociale (ci-après « EES »). Dorénavant, la délégation de l'EES se limitera à l'échange d'informations entre les différentes délégations du personnel dont elle est issue. Toutes les compétences des représentants du personnel se situeront dès lors au niveau de la délégation. Ainsi, le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle.

~~Pour les entreprises occupant moins de 15 salariés et n'ayant pas de délégation du personnel, il est désigné, par l'ensemble des salariés de cette entreprise, un représentant qui assistera aux réunions avec voix consultative.~~

Les membres de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale sont élus par les délégations du personnel selon le système de la majorité relative au scrutin secret de liste, parmi les membres qui les composent.

(2) Si parmi les entreprises constituant une entité économique et sociale figure une ou plusieurs entreprises occupant moins de 15 salariés et n'ayant pas de délégation du personnel, il est désigné, par l'ensemble des salariés de cette ou de ces entreprises, un représentant qui participe aux réunions de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale.

Ce représentant bénéficie de la protection prévue aux articles L. 415-10 et L. 415-11 et de la moitié des heures de formation prévues au paragraphe 1er de l'article L. 415-9.

(3) Si au moins trois entreprises occupant chacune moins de 15 salariés constituent une entité économique et sociale et qu'elles occupent ensemble au moins 15 salariés, une demande pour établir une délégation au niveau de l'entité économique et sociale peut être introduite auprès de l'Inspection du travail et des mines par au moins 15 salariés.

L'Inspection de travail et des mines fixe la date de ces élections qui auront lieu selon le système de la majorité relative.

En cas de contestation sur le bien-fondé de la demande par un ou plusieurs employeurs ou par un ou plusieurs salariés, les instances de médiation prévues à l'article L. 417-3 peuvent être saisies.

La délégation ainsi élue est soumise aux mêmes dispositions légales que la délégation du personnel visée à l'article L. 411-1, à l'exception de celles prévus aux sections 3, 4, 5 et 6 du Chapitre IV et ses membres bénéficient des mêmes droits et devoirs que les membres de celle-ci, à l'exception du droit à la formation qui correspond, dans tous les cas, au maximum à celui du délégué suppléant.

Amendement 6 (art. 411-3, alinéa 8 supprimé – paragraphes 2 et 3 nouveaux)

Le Conseil d'État s'était opposé à l'instauration de « représentants » des entreprises occupant moins de 15 salariés et n'ayant pas de délégation du personnel, la désignation, les attributions et le statut de ces représentants n'ayant pas été précisés au projet. La commission parlementaire note une tendance consistant à éluder des dispositions légales régissant le dialogue social par un recours abusif de certains employeurs à une division artificielle des entreprises en entités regroupant un nombre de salariés inférieur à 15. Pour réagir à une telle dérive potentielle, la commission entend voir désigner par les salariés d'une ou de plusieurs entreprises occupant moins de 15 salariés, un représentant qui, suite à l'adoption de l'amendement 5, aurait toutefois pour seule attribution le droit de participer aux réunions de la délégation au niveau de l'EEE. Ce représentant bénéficierait de la protection prévue aux articles L.415-10 et L.415-11 dans la version renforcée à la suite de l'amendement 61. Tout en acceptant les motifs qui peuvent justifier l'instauration d'une telle mesure, la solution préconisée soulève de nombreuses interrogations.

Le Conseil d'État estime qu'il y a lieu d'éviter des situations où des salariés accepteraient un mandat dans un but de pure protection individuelle. Le régime de protection renforcé ne se justifie que pour autant qu'il constitue la contrepartie des risques encourus et des services rendus à la collectivité des travailleurs. Le rôle secondaire des participants aux échanges d'informations au niveau de l'EES peut-il légitimer des différences de protection aussi fondamentales par rapport au salarié « ordinaire » sans constituer une rupture du principe d'égalité ? Est-il logique de réduire, d'un côté, dans le cadre des amendements, le rôle du représentant, tout en instaurant, de l'autre côté, à son profit la protection accordée au délégué ? La question épineuse du mode de désignation du représentant ne trouve également aucune réponse dans le projet. Cette question est toutefois essentielle, alors que le représentant bénéficierait dorénavant de la protection légale du délégué. À partir de quel moment cette protection sera-t-elle acquise ? Par quel biais l'employeur sera-t-il informé de la désignation du représentant jouissant de la protection légale ? À défaut d'obtenir des réponses à ces interrogations dans le cadre du projet de loi et qui touchent tant au respect du principe d'égalité qu'à la sécurité juridique, le Conseil d'État se réserve sa position quant à la dispense du second vote constitutionnel.

Au vu des considérations développées par la commission concernant les dispositions introduites par l'amendement – dispositions visant à réagir aux interrogations formulées par le Conseil d'État – le Conseil d'État marque son accord avec l'amendement prévu au nouveau paragraphe 3 (paragraphe 2 selon le Conseil d'État).

~~Art. L. 412-2. (1) Dans les entreprises disposant d'une délégation du personnel comptant au moins trois délégués occupant au moins 51 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, des conseillers, faisant partie ou non du personnel de l'entreprise, peuvent participer, pour l'examen de questions déterminées aux réunions des délégations du personnel avec voix consultative, lorsqu'une majorité des délégués le demande, sans que leur nombre ne puisse être supérieur au tiers des membres composant la délégation.~~

~~(2) Dans les entreprises occupant entre 51 et 449 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, la délégation du personnel désigne un conseiller à la majorité de ses membres. A cette fin les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7 et qui disposent au moins d'un tiers des élus effectifs ont le droit de proposer à celle-ci des conseillers.~~

~~Si ces entreprises sont couvertes par une convention collective de travail, chaque syndicat signataire qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle visée ci-dessus, et qui a obtenu au moins vingt pour cent des suffrages lors des dernières élections a, le cas échéant par exception à la limite posée à l'alinéa 1, le droit de nommer un conseiller à moins que sa proposition faite dans le cadre des alinéas précédents ait été retenue par la délégation.~~

Dans les entreprises occupant plus de 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections et le cas échéant par exception à la limite prévue à l'alinéa 4 au paragraphe 1er, les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle visée ci-dessus et qui ont obtenu au moins vingt pour cent des suffrages élus lors des dernières élections ont le droit de nommer proposer chacun un des conseillers.

La délégation désigne les conseillers qui auront le droit d'assister aux réunions de la délégation, le cas échéant sur base des propositions lui soumises conformément aux alinéas précédents.

Si le nombre total à désigner dépasse celui des conseillers ainsi nommés, la délégation du personnel peut approuver, à la majorité de ses membres, des conseillers supplémentaires dans les limites de l'alinéa 1.

A cette fin les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle visée ci-dessus et qui disposent au moins d'un tiers des élus effectifs ont le droit de faire des

Amendements 11 (Art. L. 412-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 5 initial - paragraphe 2, alinéa 2 nouveau) et 12 (Art. L. 412-2, paragraphe 2, alinéa 4 nouveau)

Le Conseil d'État renvoie à ses observations à l'endroit des dispositions concernées dans son avis du 2 juillet 2013. Dans la mesure où il appartient à la délégation et à elle seule de désigner librement d'éventuels conseillers, le droit de « proposer » (et non plus le droit de « nommer », tel que prévu au projet initial) n'a qu'un intérêt symbolique.

<p>propositions.</p> <p>(2) (3) En cas de besoin et avec l'objectif d'aider la délégation à faire usage de manière optimale de ses compétences dans une matière intéressant l'entreprise, celle-ci peut demander, à la majorité de ses membres, le concours d'un expert externe pour toute question déterminante pour l'entreprise ou les salariés.</p> <p>Elle doit en informer le chef d'entreprise qui doit donner son accord pour prendre en charge les dépenses qui en découlent. Les experts sont tenus par les obligations du secret.</p> <p>En cas de désaccord entre la délégation et le chef d'entreprise la question peut être portée, à la demande d'une partie, devant la Commission de médiation prévue à l'article L. 417-3.</p> <p><u>La délégation peut décider de désigner un expert externe lorsqu'elle estime que la matière est déterminante pour l'entreprise ou les salariés. Sauf accord contraire préalable, la prise en charge financière par l'entreprise est limitée à un expert et ne peut dépasser par année sociale et par expert un pourcentage de la masse salariale totale annuelle des salariés, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale au cours de l'année précédant la décision sur le mandat, à déterminer par règlement grand-ducal. Le chef d'entreprise doit être informé préalablement sur la nature du mandat ainsi conféré.</u></p> <p>(3) (4) Dans les entreprises disposant d'une délégation du personnel, la majorité des membres composant cette délégation celle-ci peut décider, à la demande des délégués ou du chef d'entreprise, de confier des questions déterminées à l'examen en commun par une organisation professionnelle patronale et un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7.</p> <p>(4) (5) Pour l'application des paragraphes qui précèdent, les fractions égales ou supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure; les fractions inférieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement inférieure.</p>	
<p><i>Section 2. – Conditions de l'électorat</i></p> <p>Art. L. 413-3. Participent à l'élection des délégués du personnel, les salariés sans distinction de nationalité, âgés de dix-huit seize ans accomplis, liés à l'établissement par contrat de travail ou d'apprentissage et occupés dans l'entreprise depuis six mois au moins, au jour de l'élection.</p>	<p><u>Amendement 19 (Art. L. 413-3)</u></p> <p><u>La proposition de la commission d'abaisser le droit de vote actif à 16 ans accomplis ne donne pas lieu à observation.</u></p>
<p>Chapitre IV. – Attributions de la délégation du personnel</p> <p>Art. L. 414-1. (1) Sans préjudice de dispositions plus précises ou contraignantes prévues aux articles L. 414-2, L. 414-3 et L. 414-5 à L. 414-7 on entend par</p> <p>- information, la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, et ce à un moment,</p>	

<p>d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre à la délégation de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation;</p> <p>- consultation, l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les délégués du personnel et l'employeur, s'effectuant à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, sur la base des informations fournies par l'employeur conformément aux dispositions du tiret qui précède, et de l'avis que la délégation du personnel est en droit de formuler, de façon à permettre à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'elle pourrait émettre, et notamment en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.</p> <p>(2) Les partenaires sociaux peuvent, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise, librement définir par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des salariés. Ces accords peuvent prévoir des dispositions d'application différentes de celles des articles L. 414-3 et L. 414-5 à L. 414-7, à condition de respecter les principes fixés au paragraphe (1er) 3 du présent article.</p> <p>(3) Lors de la définition et de la mise en œuvre des modalités d'information et de consultation, l'employeur et les représentants des salariés travaillent dans un esprit de coopération et de respect de leurs droits et obligations réciproques, en tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise et de ceux des salariés.</p> <p>(4) Les dispositions des paragraphes 1er à 3 qui précèdent et celles des articles L. 414-3 et L. 414-5 à L. 414-7 ne portent pas atteinte aux procédures d'information et de consultation prévues par la législation sur la représentation des salariés dans les Conseils d'administration et Comités de surveillance, sur les licenciements collectifs, sur le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise, sur le comité d'entreprise européen, sur l'implication des salariés dans la Société européenne, la Société coopérative européenne et la Société issue d'une fusion transfrontalière ainsi que par toute autre disposition légale.</p>	<p><u>Amendement 23 (Art. L.414-1, paragraphe 4)</u></p> <p>La commission propose d'ajouter in fine de l'article du paragraphe 4 de l'article le bout de phrase : « ainsi que toute autre disposition légale » et ce pour « parer à tout oubli éventuel ».</p> <p><u>Contrairement à l'analyse de la commission, le Conseil d'État estime que l'ajout de ce bout de phrase n'apporte aucune plus-value normative. Il est évident qu'une disposition légale en vigueur n'est pas abrogée implicitement par le libellé de l'article L.414-1 du projet de loi.</u></p>
<p>Art. L. 414-8. Lorsque, dans le cas d'une consultation effectuée en application des articles L. 414-5, L. 414-6 et L. 414-7, paragraphe 1er, l'employeur le chef d'entreprise et la délégation du personnel émettent ont des avis positions divergentes, ces avis celles-ci sont obligatoirement portées à la connaissance du conseil d'administration ou, s'il y a lieu, du ou des gérants.</p> <p>Lorsque l'entreprise n'est pas constituée sous la forme d'une société par actions, les avis positions visées à l'alinéa qui précède sont obligatoirement portés à la connaissance du chef d'entreprise, à moins que ce dernier n'ait si ce dernier n'a pas participé en personne aux délibérations et à l'adoption de ces avis.</p> <p>Dans tous les cas, le chef d'entreprise, le conseil d'administration, l'organe de décision ou le gérant sont tenus de rendre compte, en le motivant, de la suite donnée aux avis rendus positions exprimées.</p>	<p><u>Amendement 33 (Art. L. 414-8)</u></p> <p>Dans son avis précité du 2 juillet 2013, le Conseil d'État avait critiqué le libellé de la disposition lui soumis pour avis, alors qu'il estimait qu'elle prêtait à confusion. Pour répondre aux observations du Conseil d'État, la commission parlementaire procède à <u>quelques redressements de la terminologie employée</u>. Le futur texte emploiera les termes « positions divergentes » entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel au lieu « d'avis divergents » de « l'employeur » et de la délégation. Le Conseil d'État comprend qu'il s'agit d'une <u>procédure antérieure à celle prévue par l'article L. 414-1.</u></p>

<p>Art. L. 414-12. (1) Les décisions relatives à l'article L. 414-9 à prendre sont adoptées d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel ou entre l'employeur et le bureau, chaque partie disposant d'une voix.</p> <p>(2) En cas de désaccord au sujet d'une des mesures énumérées à l'article L. 414-9 ce litige peut être soumis par l'employeur, la délégation ou le bureau à la procédure aux instances de médiation prévue à l'article L. 417-3.</p>	<p><u>Amendement 36 (Art. L.414-12)</u></p> <p>Cet amendement renvoie aux instances de médiation prévues à l'article L.417-3 et supprime le terme « procédure de médiation », alors que l'article L.417-3 ne prévoit pas de procédure. Sans préjudice de ses observations sous l'amendement 70, le <u>Conseil d'État peut marquer son accord à la modification proposée à l'endroit du présent article.</u></p>
<p><i>Section 5. – Délégué à la sécurité et à la santé</i></p> <p>Art. L. 414-14. (1) Chaque délégation du personnel désigne lors de la réunion constituante parmi ses membres ou parmi les autres salariés de l'entreprise un délégué à la sécurité et à la santé du personnel et en informe, par voie écrite et dans les trois jours qui suivent, le chef d'entreprise et l'Inspection du travail et des mines.</p> <p>(2) Au cas où le délégué à la sécurité et à la santé désigné en application du paragraphe (1) n'est pas membre élu de la délégation il peut assister à toutes les réunions de la délégation concernée avec voix consultative.</p> <p>(3) Le délégué à la sécurité et à la santé consigne le résultat de ses constatations, contresigné par le chef de service, dans un registre spécial qui reste déposé au bureau de l'entreprise, où les membres de la délégation ainsi que le personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines peuvent en prendre connaissance.</p> <p>Dans les cas urgents, où les constatations faites réclament une intervention immédiate de l'Inspection du travail et des mines, le délégué a le droit de s'adresser directement à cette administration, sous condition qu'il en informe en même temps le chef d'entreprise ou son représentant et la délégation du personnel.</p> <p>(4) Chaque semaine, le délégué à la sécurité et à la santé, accompagné du chef d'entreprise ou de son représentant peuvent effectuer au siège de l'entreprise et dans les chantiers ou autres lieux de travail à caractère temporaire de l'entreprise une tournée de contrôle.</p> <p>Dans les services administratifs, le nombre des tournées de contrôle ne peut excéder deux par an.</p> <p>Le responsable de l'entreprise qui fait l'objet de la tournée de contrôle et le responsable du service d'entretien assistent à la tournée de contrôle visée aux alinéas qui précèdent.</p> <p>(5) Le personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines a le droit de se faire accompagner, pendant ses tournées de service, par le délégué à la sécurité et à la santé; de même, il peut se faire assister à l'instruction des accidents.</p> <p>(6) Le délégué à la sécurité et à la santé ne peut subir aucune perte de rémunération du chef de</p>	

ses absences de service occasionnées par les tournées de contrôle ou d'assistance prêtée au personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

(7) Le chef de l'entreprise est tenu de consulter et de renseigner le délégué à la sécurité et à la santé au sujet:

1. de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de salariés à risques particuliers;
2. des mesures de protection à prendre et, si nécessaire, du matériel de protection à utiliser;
3. des déclarations à introduire auprès de l'Inspection du travail et des mines en vertu de l'article L. ~~613-4~~ 614-11 ;
4. de toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé;
5. de la nomination des salariés désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise;
6. des mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés, des mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, et compte tenu d'autres personnes présentes;
7. des mesures destinées à organiser les relations nécessaires avec les services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie;
8. du recours ~~à la compétence~~ dans l'entreprise, à des compétences extérieures à l'entreprise pour organiser des activités de protection et de prévention;
9. de la formation adéquate assurée à chaque salarié dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité;
10. de l'évaluation des risques que les activités de l'entreprise peuvent avoir pour l'environnement pour autant que la santé ou les conditions de travail sont concernées;
11. des mesures prises en faveur de la protection de l'environnement, pour autant que la santé ou les conditions de travail des salariés sont concernées.

Les délégués à la sécurité et à la santé ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les salariés ou à éliminer les sources de danger.

(8) Le délégué à la sécurité et à la santé travaille en étroite collaboration avec le ou les salariés désignés sur base de l'article L. 312-3.

(9) L'employeur doit laisser au délégué à la sécurité et à la santé le temps libre, dit congé-formation, pour participer, sans perte de rémunération, à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement des connaissances en matière de sécurité et

<p>de santé au travail.</p> <p>Le délégué à la sécurité et à la santé dispose ainsi de deux demi-journées de travail de congé-formation par année. Ce congé-formation est dû en dehors du congé-formation prévu pour les délégués du personnel et il est non imputable sur son le congé annuel de récréation.</p> <p>La durée du congé-formation est de 40 heures par mandat, augmenté de 10 heures supplémentaires pour un premier mandat dans l'entreprise concernée.</p> <p>La durée du congé-formation Elle est assimilée à une période de travail, les dépenses de rémunération afférentes étant à charge de l'Etat, en ce qui concerne les entreprises dont le nombre total des salariés n'excède pas cent cinquante.</p> <p>Un règlement grand-ducal pourra préciser les modalités de ce congé-formation et en augmenter la durée en cas de circonstances exceptionnelles dues à des changements intervenus sur le lieu de travail.</p>	<p><u>Amendements 40 (Art. L.414-14, paragraphe 9, alinéa 2) et 41 (Art. 414-14, paragraphe 9, alinéas 3 à 5)</u></p> <p>Dans son avis initial, le Conseil d'État avait annoncé devoir refuser la dispense du second vote constitutionnel au cas où les dispositions relatives au congé-formation des délégués à la sécurité et à la santé ne seraient pas précisées de sorte à enlever toute insécurité juridique. <u>Le texte amendé tient compte des appréhensions du Conseil d'État de sorte que l'opposition formelle peut être levée.</u></p>
<p><i>Section 3. – Exercice du mandat</i></p> <p>Art. L. 415-5. (1) Dans le cadre de l'article L. 415-1, et sans préjudice du paragraphe (2), le chef d'entreprise est tenu de doit laisser aux membres de la délégation le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et de rémunérer ce temps comme temps de travail.</p> <p>(2) En outre, d Dans les entreprises dont l'effectif représenté n'excède pas cent quarante neuf salariés, le chef d'entreprise accorde aux délégués un crédit d'heures rémunérées total proportionnel à l'effectif des salariés qu'ils représentent sur la base d'un crédit de quarante heures par semaine à raison de cinq cents salariés.</p> <p>Dans les entreprises dont l'effectif représenté se situe entre cent cinquante et deux cent quarante neuf, le chef d'entreprise accorde aux délégués un crédit d'heures rémunérées total proportionnel à l'effectif des salariés qu'ils représentent sur la base d'un crédit de quarante heures par semaine à raison de deux cent cinquante salariés.</p> <p>Pour l'application des dispositions des alinéas qui précèdent, les fractions d'heure égales ou supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure; les fractions d'heure inférieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement inférieure.</p> <p>Les crédits d'heures visés ci-dessus sont répartis, proportionnellement aux voix reçues, entre toutes les listes ayant obtenu au moins vingt pour cent des suffrages sièges au moment de l'élection.</p> <p>(3) Le chef d'entreprise est tenu de libérer de tout travail généralement quelconque et d'accorder une dispense permanente de service avec maintien du salaire ainsi que, le cas échéant, du droit à la promotion et à l'avancement à:</p>	

- un délégué lorsque l'effectif des salariés est compris entre 250 et 500;
- deux délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 1.000;
- trois délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.001 et 2.000;
- quatre délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.001 et 3.500;
- un délégué supplémentaire par tranche de 1.500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 3.500.

La désignation des délégués libérés est effectuée au scrutin secret de liste par les membres de la délégation selon les règles de la représentation proportionnelle.

Toutefois, lorsque l'effectif excède 1.000 salariés, les organisations syndicales qui jouissent de la représentativité nationale en vertu de l'article L. 161-4 représentées au sein de la délégation et liées à l'entreprise par convention collective de travail désignent chacune un des délégués libérés conformément aux dispositions du présent paragraphe.

En outre La délégation peut, ~~à la majorité de ses membres~~, décider la conversion d'un ou de plusieurs délégués libérés conformément à l'alinéa 4 premier dans un crédit d'heures, sur la base de quarante heures par délégué libéré et proportionnellement aux suffrages obtenus au moment de l'élection.

~~Lorsque, dans une entreprise occupant entre 250 et 500 salariés, une liste minoritaire, ayant obtenu au moins vingt pour cent des suffrages lors des dernières élections, le demande, cette conversion est effectuée d'office et la liste majoritaire obtient en plus un crédit d'heures de huit heures par semaine.~~

~~Dans ces deux cas la délégation~~ Elle en informe le chef d'entreprise.

(4) Les membres de la délégation ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé pendant les heures de délégation.

(5) Un accord à intervenir entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel renseigne sur l'évolution théorique des carrières des délégués bénéficiant d'un crédit d'heures correspondant à au moins 50% de leur temps de travail normal par rapport à un groupe de salariés de référence et fixe les mesures nécessaires en vue de la réintégration complète de ces délégués dans leur ancien emploi ou dans un emploi équivalent pendant ou à l'expiration de leur mandat.

Cet accord réglera également la participation de tous les délégués à des formations professionnelles continues offertes par l'entreprise, notamment des formations relatives à la fonction occupée avant le mandat et, en cas de besoin, des formations relatives à un nouvel emploi équivalent à occuper pendant ou à l'expiration de leur mandat.

Amendement 52 (Art.415-5, paragraphe 3, alinéas 5 et 6)

La commission parlementaire modifie les règles de répartition et d'attribution du crédit d'heures et des délégués libérés prévues par le projet gouvernemental et suit ainsi les arguments émis dans l'avis majoritaire de la Chambre des salariés. Comme il l'a déjà annoncé dans son avis initial, le Conseil d'État n'entend pas se prononcer sur cette disposition qui relève d'un choix éminemment politique.

Section 4. – Protection spéciale

Art. L. 415-11 10. (1) Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé ne peuvent faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L. 121-7.

Le cas échéant, ces délégués peuvent 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, d'une demande en cessation d'une modification unilatérale d'une telle clause.

(2) Les délégués visés ci-dessus ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale.

Dans le mois qui suit les quinze jours qui suivent un licenciement, le délégué 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 L. 124-12.

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 présidant 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.

Le délégué qui n'a pas exercé le recours prévu à l'alinéa 2 peut demander au tribunal de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement ainsi que la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à partir de la date du licenciement.

L'action judiciaire en réparation d'une éventuelle résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 2 et 4 est irréversible.

(3) En cas de fermeture de l'entreprise, le mandat des délégués cesse de plein droit avec l'arrêt des activités.

(4) En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L. 121-6, de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les

Amendements 59 (Article L. 415-11, nouvel Article L. 415-10) et 60 (Article L. 415-10, paragraphes 2, 4 et 5)

Le Conseil d'État note que la commission parlementaire a décidé de remplacer les dispositions du projet de loi sous l'article L.415-11 concernant la protection spéciale par le texte qu'il avait proposé dans son avis précité du 2 juillet 2013 tout en y apportant quelques adaptations.

À l'alinéa 2 du paragraphe 2 de l'article L.415-10 (ancien article L.415-11), il est proposé de prolonger le délai endéans lequel le délégué doit introduire la requête en nullité de quinze jours à un mois. La même prorogation du délai est insérée à l'endroit du paragraphe 4, alinéa 5 (requête en maintien du salaire). Ces modifications sont justifiées, selon la commission, par la nécessité d'accorder au délégué un délai de réflexion plus long.

Le Conseil d'État donne à considérer qu'il est dans l'intérêt de toutes les parties en cause d'aboutir endéans un bref délai à une décision de justice exécutoire. Le salarié a besoin de son salaire pour assurer sa survie économique. Il doit être fixé rapidement sur son sort. L'employeur revendique légitimement une certaine prévisibilité du risque. Le Conseil d'État se demande dès lors si un délégué, censé connaître ses droits, n'est pas en mesure de réagir et d'apprécier sa situation endéans le délai de quinzaine actuellement en vigueur.

circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Pendant les trois mois suivant la date de la notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si le contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué.

~~Dans les quinze jours qui suivent la mise à pied,~~ **Dans le mois qui suit la mise à pied,** le délégué 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 se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige.

Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 2.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 3 et 4 est irréversible.

Le Conseil d'État marque son accord avec la proposition de la commission obligeant l'employeur d'agir dans le mois de la connaissance du fait susceptible de constituer une faute grave. À cet effet, la commission entend reprendre le libellé de l'article L.124-10 du Code du travail dans les dispositions relatives à la protection spéciale du délégué. Il y a toutefois lieu de remplacer le terme « résiliation » figurant à l'alinéa 1^{er} du texte nouvellement proposé – mal à propos dans le contexte de la protection du délégué – par « résolution judiciaire ». En effet, le contrat de travail du délégué ne peut être résilié unilatéralement par l'employeur.

(5) L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, dans le mois à partir de la saisine du président de la juridiction du travail par le salarié ou, au plus tard, dans le mois qui suit l'écoulement du délai prévu à l'alinéa 2 du paragraphe 4.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, les effets de la dispense cessent de plein droit.

Lorsque la juridiction du travail fait droit à cette demande, la résiliation prend effet à la date de la notification de la mise à pied.

Cette disposition est susceptible d'appel dans les conditions des jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans les quinze jours après écoulement du délai, 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, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, saisir le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 2.

(6) Lorsque le délégué qui a fait l'objet d'une mise à pied occupe un nouvel emploi rémunéré, salarié ou non salarié, l'employeur peut requérir devant le président de la juridiction du travail la suspension du salaire.

Toujours dans l'objectif de réduire la durée des procédures, le Conseil d'État est d'accord avec la réduction de trois à un mois du délai endéans lequel l'employeur doit présenter la demande en résolution judiciaire du contrat de travail (article L.415-10 (5) alinéa 1^{er}).

La commission parlementaire propose d'insérer, en tant qu'alinéas 2 et 3, deux nouveaux alinéas à l'endroit du paragraphe 4 de l'article L.415-10 en projet. Compte tenu de ces ajouts et du nouvel agencement de l'article L.415-10, il y aura toutefois lieu de modifier les renvois figurant aux paragraphes 4 et 5 de l'article prémentionné comme suit :

- au paragraphe 4, alinéa 6, il a lieu de remplacer « alinéa 2 » par « alinéa 4 » ;
- au paragraphe 4, alinéa 7, il y a lieu de remplacer « aux alinéas 3 et 4 » par « aux alinéas 5 et 6 » ;
- au paragraphe 5, alinéa 1^{er}, il y a lieu de remplacer « à l'alinéa 2 » par « à l'alinéa 4 ».

Le Conseil d'État donne à considérer que la réduction de trois à un mois du délai endéans lequel l'employeur doit présenter la demande en résolution judiciaire serait de peu d'effet si le libellé proposé maintenait le déla *alternatif* d'un mois à partir de l'écoulement du délai « prévu à l'alinéa 2 du paragraphe 4 (« prévu à l'alinéa 4 du paragraphe 4 » selon le Conseil d'État). Si le législateur insistait à réduire le délai d'action de l'employeur à un mois maximum à partir de la saisine du président de la juridiction du travail par le salarié, il y aurait lieu d'omettre purement et simplement le bout de phrase *in fine* de l'alinéa 1^{er} du paragraphe 5 libellé comme suit : « ou, au plus tard, dans le mois qui suit l'écoulement du délai prévu à l'alinéa 2 du paragraphe 4 ». Dans la mesure où l'employeur n'est informé de la saisine du président de la juridiction du travail par le délégué que le jour de la notification de la convocation, le Conseil d'État propose de faire courir le délai d'un mois à partir de cette date seulement.

L'alinéa 1^{er} du paragraphe 5 se lirait alors comme suit : « L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail. »

La Commission propose d'ajouter à l'alinéa *in fine* du paragraphe 5 le libellé de l'alinéa 6 du paragraphe 4. Le Conseil d'État estime que cet ajout est superflu. En effet, le délégué qui n'aurait pas opté pour la réintégration et le maintien du salaire respectivement dans la quinzaine ou le mois de la mise à pied, dispose d'un délai de trois mois à partir de la mise à pied pour agir en dommages et intérêts.

(7) Le délégué dont le contrat a été résolu par la juridiction du travail et pour lequel le président de la juridiction du travail a ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige peut, s'il est condamné à rembourser à son employeur le salaire entre temps perçu, demander auprès du Directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi d'être admis rétroactivement au bénéfice de l'indemnité de chômage complet dans les limites prévues à l'article L. 521-11 et au maximum jusqu'au jour de la solution définitive du litige.

Cette admission à l'indemnité de chômage complet est de droit, sauf si le délégué a subi une condamnation au pénal coulée en force de chose jugée, pour les mêmes faits invoqués pour justifier la mise à pied. Si cette condamnation intervient après le versement de tout ou partie de l'indemnité de chômage complet, il doit rembourser au Fonds pour l'emploi les montants payés à ce titre.

Amendement 61 (Article L. 415-10, paragraphe 7 nouveau)

Cet amendement vise l'hypothèse où l'employeur obtient gain de cause dans sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail du délégué, c'est-à-dire où la juridiction du travail considère que la gravité de la faute du délégué justifie la cessation du contrat.

Le Conseil d'État comprend le but poursuivi par l'amendement, même si une telle protection apparaît très étendue au regard de la situation des autres salariés. Cependant, la protection des représentants des travailleurs est un principe fondamental bien ancré dans la législation du travail et consacré par certains textes internationaux comme la Charte sociale européenne et la directive 2002/14 du 11 mars 2002 du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté. Il est admis que le statut dérogatoire du droit commun qui régit, pour partie, la relation de travail du salarié protégé tire son fondement juridique des missions qui lui incombent : c'est parce qu'il représente la collectivité des travailleurs qu'il doit bénéficier d'un statut exorbitant garantissant l'accomplissement de ses missions. Il s'agit moins de protéger la personne que les fonctions qu'elle assume. Selon une jurisprudence bien établie, la différence de traitement entre salariés protégés et salariés non protégés est légitimée par le statut juridique dérogatoire. Ainsi, selon une ordonnance du 12 novembre 2009 de la 8^e chambre de la Cour d'appel en matière de protection spéciale contre le licenciement en application de l'article L.415-11 du Code du travail, « cette protection légale du délégué n'engendre pas de discrimination par rapport aux salariés n'en bénéficiant pas et ne viole partant pas le principe de l'égalité des citoyens devant la loi tel qu'inscrit à l'article 10 bis de la Constitution dès lors qu'elle est accordée aux délégués du personnel en raison de la mission leur confiée et qu'ils ne se trouvent pas de ce fait dans une situation comparable à celle des autres salariés de l'entreprise. » Par ailleurs, la Cour de cassation française a reconnu que le statut de salarié protégé peut continuer à produire des effets indirects même après la cessation de la période de protection. Si l'on peut donc admettre que l'amendement proposé ne dépasse pas le cadre de la protection inhérente au statut de délégué, le Conseil d'État estime qu'il y a néanmoins lieu de prendre des précautions pour éviter tout abus. Est notamment visé le cas de figure où un délégué indélicat, condamné à rembourser à l'employeur les salaires perçus, se verrait admis au bénéfice rétroactif de l'indemnité de chômage sans pour autant rembourser effectivement les salaires à l'employeur. Pour empêcher cette situation, il y a dès lors lieu d'ajouter à la suite de l'alinéa 1^{er} du nouveau paragraphe 7 un nouvel alinéa libellé comme suit :

« Avant de pouvoir toucher l'indemnité de chômage rétroactive, le délégué doit rapporter la preuve du remboursement total ou partiel des salaires touchés. En l'absence de preuve de l'exécution intégrale de la condamnation intervenue et sur demande de l'employeur et du délégué, le directeur de l'agence pour le développement de l'emploi transfère le montant de l'indemnité de chômage due au délégué directement à l'employeur, et ce jusqu'à concurrence du montant correspondant à la condamnation intervenue et non encore réglé. »

Dans la première phrase de l'alinéa 1^{er} du paragraphe 7 les termes « entre » et « temps » sont à remplacer par le terme « entretemps ». Le Conseil d'État entend souligner que, selon le libellé proposé, l'admission rétroactive au bénéfice de l'indemnité de chômage doit également trouver application au délégué non domicilié sur le territoire national au moment de l'expiration du délai de trois mois à partir de la mise à pied, délai pendant lequel le délégué continue de toute manière à toucher un salaire qui lui reste définitivement acquis en application de l'article L.415-10, paragraphe 4, alinéa 3.

<p>Art. L. 415-12 11. Les dispositions de l'article L. 415-14 10 sont applicables aux licenciements des anciens membres des délégations et des anciens délégués à la sécurité et à la santé pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leur mandat ainsi qu'aux candidats aux fonctions de membres des délégations du personnel dès la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois. En cas de contestation d'élections suivies de nouvelles élections, cette durée est prolongée jusqu'aux nouvelles élections.</p> <p>Elles sont applicables également aux délégués concernés par un transfert d'entreprise ou d'établissement au sens du Livre 1er, Titre II, Chapitre VII lorsque leur mandat expire en raison de ce transfert.</p>	<p><u>Amendement 62</u></p> <p>Le Conseil d'État se <u>rallie à la proposition de la commission parlementaire.</u></p> <p>Il suggère toutefois de <u>préciser que la protection court « jusqu'à la date des nouvelles élections ».</u></p>
<p>Art. L. 417-3. (1) Les litiges résultant des articles L. 411-3, L. 411-4, L. 412-2, L. 414-2 paragraphe 7, L. 414-9 à L. 414-13 et L. 416-1 à L. 416-7 certifiés non résolus dans le mois suivant après une éventuelle mise en intervention de l'Inspection du travail et des mines sur base de l'article L. 612-1, peuvent, dans le mois suivant la date d'émission dudit certificat, être portés devant une commission de médiation instituée dans le cadre d'une convention collective, soit au niveau de l'entreprise soit au niveau sectoriel, ou dans le cadre d'un accord en matière de dialogue interprofessionnel.</p> <p>Cette Commission est présidée par un Médiateur désigné d'un commun accord par les parties dans la convention collective de travail ou dans l'accord en matière de dialogue interprofessionnel.</p> <p>Il pourra se faire assister dans cette tâche par un représentant de l'employeur ainsi que par un représentant de la délégation.</p> <p>La convention collective ou l'accord en matière de dialogue interprofessionnel fixera également la procédure à suivre, les délais à respecter, la prise en charge des frais et les autres modalités d'application du présent paragraphe.</p> <p><i>(2) Lorsque l'entreprise n'est pas couverte par une commission de médiation conformément au paragraphe 1er les parties peuvent, dans le mois suivant la date d'émission du certificat prévu à l'alinéa 1 du paragraphe 1er, saisir le directeur de l'Inspection du travail et des mines qui les convoque dans les cinq jours en vue de la désignation d'un médiateur. Dans ce cas le médiateur est choisi, d'un commun accord entre les parties, sur une liste établie pour une durée de cinq années, comprenant six personnes proposées par le ministre ayant le Travail dans ses attributions et arrêtée par le Gouvernement en conseil.</i></p> <p><i>Si les parties ne s'entendent pas sur la personne du médiateur, celui-ci est désigné par tirage au sort sur la liste prévue à l'alinéa qui précède.</i></p> <p><i>Le médiateur peut s'adjoindre un ou plusieurs experts. Il est assisté d'un fonctionnaire à mettre à disposition par l'Inspection du travail et des mines pour assurer le secrétariat administratif.</i></p> <p>(3) Lorsque la médiation déclenchée en vertu du paragraphe 2 n'aboutit pas à un accord dans</p>	<p><u>Amendement 70 (Art. L.417-3)</u></p> <p>Le Conseil d'État constate que la commission parlementaire <u>prévoit des délais dans le nouveau dispositif relatif à la médiation afin d'accélérer la procédure. Cet ajout ne donne pas lieu à observation.</u> Pour le surplus, il est renvoyé aux observations figurant dans l'avis du Conseil d'État précité du 2 juillet 2013.</p>

<p>les trois mois de la désignation du médiateur, celui-ci le médiateur dresse un procès-verbal de désaccord qu'il transmet pour information aux parties et au directeur de l'Inspection du travail et des mines.</p> <p>(4) Un règlement grand-ducal peut déterminer les modalités d'application du présent article."</p>	
<p>Art. 4- Art. 3. Les dispositions suivantes du Code du travail sont modifiées :</p> <p>1° L'article L. 123-2 prend la teneur suivante :</p> <p>« Le chef d'entreprise est obligé de consulter préalablement le comité mixte d'entreprise ou, à défaut, la délégation compétente du personnel s'il en existe, lorsqu'il envisage la création de postes de travail à temps partiel dans l'entreprise ou dans un de ses établissements. »</p> <p>2° Le premier alinéa du paragraphe 1er de l'article L.124-2 prend la teneur suivante :</p> <p>« (1) Lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation principale d'établissement s'il en existe, sinon à l'Inspection du travail du personnel. »</p> <p>(...) Adaptations terminologiques dans le Code du travail (points 3° - 65°)</p>	<p>Amendement 73</p> <p>Le Conseil d'État se trouve dans l'impossibilité de vérifier si dans le projet de loi sous examen l'ensemble des textes légaux comportant des références aux comités mixtes ont été répertoriés en vue d'y apporter les modifications requises, à savoir soit la suppression de la référence aux comités mixtes, soit son remplacement par les termes « la délégation du personnel d'une entreprise occupant au moins 150 salariés ».</p>

~~Art.6-~~ **Art.5.-** La présente loi entre en vigueur le premier jour du sixième mois qui suit sa publication au Mémorial.

Toutefois les articles L. 411-3, L. 414-4 à L. 414-13, L. 416-1 de l'article premier ainsi que les articles 3 et 4 ne s'appliquent à l'entreprise concernée qu'à partir de la date de la publication par arrêté ministériel respectivement par règlement grand-ducal des élections prévues au paragraphe (2) respectivement au paragraphe (3) de l'article L. 413-2.

Les anciens articles L. 411-3, L. 411-4, L. 411-5, L. 416-1 du Titre Premier du Livre IV et les articles L. 421-1 à L. 425-4 du Titre II du livre IV continuent à s'appliquer aux délégations et comités mixtes en place au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi et jusqu'aux prochaines élections.

Amendement 76

Le Conseil d'État peut se rallier à la disposition selon laquelle l'entrée en vigueur de la loi est fixée au premier jour du sixième mois qui suit la publication du Mémorial.

Le Conseil d'État suggère de modifier le libellé de l'alinéa 2 et de fixer l'entrée en vigueur des articles L.411-3, L.414-13 et L.416-1 de l'article premier ainsi que des articles 3 et 4 « aux élections suivant l'entrée en vigueur de la loi ».

À l'alinéa 3, il y a lieu d'omettre le terme « et » entre l'expression « présente loi » et « jusqu'aux prochaines élections ».



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 1er avril 2015

Ordre du jour :

- 6555 Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
- Rapporteur : Monsieur Frank Arndt
- Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État

*

Présents : M. Frank Arndt, M. André Bauler remplaçant M. Edy Mertens, Mme Taina Bofferding, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Jean-Marie Halsdorf, M. Alexander Krieps, Mme Josée Lorsché, Mme Martine Mergen remplaçant M. Ali Kaes, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Serge Urbany, M. Serge Wilmes

M. Romain Schneider, Ministre de la Sécurité sociale
M. Joseph Faber, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
M. Tom Dominique, Ministère de la Sécurité sociale
Mme Tania Sonnetti, Administration parlementaire

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

6555 Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

A titre liminaire concernant la méthode de travail, le Président de la commission précise qu'il est procédé à l'examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État du 11 novembre 2014 sur base d'un document de travail établi par le secrétariat de la commission, envoyé aux

membres de la commission par courrier électronique en date du 30 mars 2015 et distribué séance tenante.

Avant d'entamer l'examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État, le représentant de la sensibilité politique déi Lénk souligne qu'il critique de manière générale la méthode de travail de la commission. En effet, la commission examine principalement l'avis du Conseil d'État sans prendre suffisamment en considération les avis émis par les diverses Chambres professionnelles, s'écartant ainsi finalement de sa mission.

En outre, le représentant de la sensibilité politique déi Lénk rappelle qu'il y a également lieu de tenir compte de l'incidence et notamment de l'interaction entre le présent projet de loi 6555 et le projet de loi 6656 modifiant les attributions du Contrôle médical de la sécurité sociale, dont la Chambre des députés est également saisie. En effet, à noter que le présent projet de loi aura également des incidences sur le rôle et les missions du Contrôle médical de la sécurité sociale.

Le représentant de la sensibilité politique déi Lénk souligne qu'il a été retenu lors d'une réunion précédente de la commission qu'il est primordial d'aborder les deux projets de loi conjointement et qu'idéalement, les deux projets de loi seraient votés le même jour.

Monsieur le Ministre note à cet égard que la commission dispose d'un nouveau texte coordonné tenant compte des amendements, et ce conformément à sa demande dans une réunion précédente.

En outre, il est souligné que les propositions de texte du Conseil d'État feront l'objet d'un examen lors de la présente réunion et ce préalablement à toute décision de la commission. Concernant le projet de loi 6656 modifiant les attributions du Contrôle médical de la sécurité sociale, il est rappelé qu'une série d'amendements au projet de loi a été transmise au Conseil d'État en date du 5 mars 2015 et que suite à l'avis complémentaire du Conseil d'État, les deux textes feront ensuite l'objet d'un examen conjoint dans le cadre d'une réunion de la commission afin d'assurer que leur contenu et les procédures prévues harmonisent. Il est cependant souligné que ceci n'empêche pas la commission d'achever préalablement les travaux en cours dans le cadre du présent projet de loi.

D'ailleurs, il est relevé que l'entrée en vigueur de la présente loi est fixée au premier jour du sixième mois qui suit sa publication au Mémorial.

Amendement 1 (Article 1 point 2 : paragraphe 5 de l'article L. 326-9)

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler au sujet de l'amendement proposé.

Il suggère cependant de remplacer les termes «*au moins vingt-cinq salariés*», par la tournure «*qui occupe un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs*», tant au point (5) qu'au point (6), alors qu'outre le secteur privé sont visées également des personnes relevant du secteur public. Le Conseil d'État formulera une proposition identique à l'amendement 12 (point 14) relatif à l'article L. 551-2 du Code du travail, ainsi qu'à l'amendement 23 relatif à l'article L. 551-7 dudit code.

Le représentant du ministère partage la position du Conseil d'État.

En effet, comme le projet de loi a aboli les quotas pour l'occupation de personnes handicapées et reclassées, l'article L. 551-2 ne fait plus référence à l'article L. 562-3 du Code de travail qui précise que pour la computation du nombre de salariés à prendre en compte pour l'État, les communes, les établissements publics et la Société nationale des

chemins de fer luxembourgeois tant les fonctionnaires que les salariés liés par un contrat de travail sont à prendre en considération. Pour remédier à ce problème, le Conseil d'Etat propose de remplacer le terme « salariés » par le terme « travailleurs » qui englobe tant les fonctionnaires que les salariés liés par un contrat de travail.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité décide de faire sienne cette proposition de texte.

Un membre de la commission fait part de ses doutes concernant la revue à la baisse de la taille de l'entreprise entraînant une obligation de reclassement professionnel interne pour les employeurs occupant régulièrement au moins 25 salariés et notamment la faisabilité d'un reclassement interne pour les entreprises à taille réduite. A cet égard il est rappelé que la Commission mixte tiendra notamment compte de la situation réelle de l'entreprise dans le cadre de son appréciation concernant la possibilité d'un reclassement interne.

Amendement 2 (Article 1 point 2 : quatrième alinéa du paragraphe (5) de l'article L. 326-9)

Au quatrième alinéa du paragraphe (5), il est proposé de remplacer à la deuxième phrase l'expression « *Celle-ci se prononce sur un éventuel reclassement professionnel interne ...* » par la formulation plus appropriée « *Celle-ci décide ou refuse le reclassement ...* ».

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État estime que ce terme est mal à propos, dans la mesure où le verbe « *décider* » est générique, et comporte soit une admission soit un refus.

Le Conseil d'État propose d'écrire « *celle-ci décide soit d'admettre soit de refuser le reclassement* » interne.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale décide de suivre le Conseil d'État.

Amendement 3 (Article 1 point 5)

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État remarque qu'il y a lieu de redresser une erreur matérielle à l'amendement 3. En effet, l'article L. 327-1 du Code du travail est subdivisé en 8 alinéas. La deuxième phrase du point 5° sub a) se lira donc comme suit : « Les alinéas 3 à 8 deviennent les alinéas 2 à 7 nouveaux. »

Quant au fond, le Conseil d'État note que l'article 2 de la loi modifiée du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique a opéré un changement de terminologie en précisant que le Code des assurances sociales devient le Code de la sécurité sociale. De même, l'article 5, point 2° de la loi du 12 mai 2010 portant réforme de l'assurance accident dispose que le Conseil arbitral des assurances sociales et le Conseil supérieur des assurances sociales prennent la dénomination respectivement de Conseil arbitral de la sécurité sociale et de Conseil supérieur de la sécurité sociale. Il est dès lors superfluo de préciser sub b) du point 5° que les termes « des assurances sociales » sont remplacés par ceux de « de la sécurité sociale » à l'endroit des alinéas 3 à 7 nouveaux. Le point b) est dès lors à supprimer et les points c) et d) deviennent ainsi les points b) et c).

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale décide de se rallier à la position du Conseil d'État.

*

Concernant le point 7 du projet de loi, et plus particulièrement l'introduction de l'obligation à charge du salarié, qui occupe son dernier poste de travail depuis moins de trois ans, d'être en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail, le représentant de la sensibilité politique déi Lénk estime que cette obligation pose problème. En effet, il relève que dans la pratique bon nombre d'employeurs n'organiseraient pas d'examen médical d'embauche. Il s'ensuit qu'en vertu du présent projet de loi les salariés, qui présentent une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à leur dernier poste sans s'être préalablement soumis à un examen d'embauche, ne pourront désormais plus bénéficier d'un reclassement interne et ce en raison d'une omission de ses obligations de la part de leur employeur.

Dans ce cadre, le représentant gouvernemental attire cependant l'attention sur l'article L. 327-2 du Code du travail qui prévoit déjà à l'état actuel que « *Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros ou d'une de ces peines seulement:*

1. *tout employeur qui occupe un salarié qui ne s'est pas soumis à un des examens médicaux prévus aux articles L. 326-1 à L. 326-9 ou aux règlements grand-ducaux pris en leur exécution;*
2. *tout employeur qui occupe un salarié visé sous l'article L. 326-9 malgré l'interdiction qui lui en est faite en vertu de cet article;*
3. *tout employeur dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1, et notamment tout employeur qui, bien qu'étant dans les conditions prévues au dit article, n'organise pas un service;*
4. *tout employeur, membre d'une association d'entreprises, dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1;*
5. *tout employeur qui refuse ou fait refuser au médecin du travail l'exécution des mesures inscrites à l'article L. 325-3;*
6. *tout employeur ou tout médecin du travail qui contrevient à l'article L. 326-3, dernier alinéa.*

En cas de récidive dans les deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

Un membre de la commission se demande si effectivement l'employeur a omis d'organiser cet examen médical, dans ce cas ne faudrait-il pas garantir que le salarié dispose d'un point de contact direct pour pouvoir faire part de ses doléances auprès de l'ITM.

Par ailleurs, il est précisé qu'il y a lieu de différencier entre deux catégories de postes de travail, les postes à risques (l'article L. 326-4 du Code du travail) et les autres postes de travail. Tandis que pour les postes à risques l'examen médical doit être fait avant l'embauchage, tel n'est pas le cas pour les autres postes où l'examen médical d'embauche doit être fait dans les deux mois de l'embauchage. Dans ce cadre, est illustrée la problématique d'un salarié qui occupe son poste de travail pendant quelques semaines seulement et présente par la suite une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son poste de travail. Parfois une procédure de reclassement sera déclenchée, et ce sans que le salarié ait été préalablement soumis à un examen médical d'embauche et ait été déclaré apte à ce poste. Or à noter que cet examen a justement pour objet de déterminer si la personne est apte ou inapte à l'occupation envisagée. Il est relevé que de tels cas se sont présentés notamment dans le secteur des travaux généraux de bureau (service multisectoriel) ou encore dans le secteur financier, mais non dans celui de l'industrie.

En outre, il est donné à considérer qu'en l'occurrence le texte gouvernemental établit une présomption d'aptitude au poste de travail suite à une occupation au poste de travail depuis plus de trois ans.

Le représentant de la sensibilité déi Lénk estime toutefois que la présente proposition de texte établit une présomption irréfragable d'inaptitude pour les salariés occupant leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans en défaut de possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail. Il est d'avis qu'il existe une disproportion entre l'inaction du salarié en cas d'omission de l'employeur d'organiser un examen médical d'embauche et les conséquences qui s'ensuivent en cas d'incapacité du salarié pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail.

L'idée est avancée de préciser dans le texte que les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'en cas de refus du salarié de se soumettre à l'examen médical d'embauche organisé par son employeur.

Un autre membre de la commission estime que l'obligation d'organiser un examen médical d'embauche ainsi que celle de s'y soumettre doivent être explicitement prévues dans le contrat de travail.

Finalement le représentant de la sensibilité politique déi Lénk formule une proposition de texte qui prend la teneur suivante : « *Les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans sans s'être présentés au médecin du travail compétent après y avoir été convoqués au moment de l'embauche, ne sont pas éligibles pour le reclassement professionnel. Le médecin du travail compétent en informe la Commission mixte lors de la saisine.* »¹ Cette proposition de texte fera l'objet d'un examen approfondi dans le cadre d'une réunion de la commission en date du 13 mai 2015, et ce au vu du fait que le représentant de la sensibilité déi Lénk sera empêché pour la réunion en date du 22 avril 2015.

*

Concernant le point 11 du projet de loi et plus particulièrement quant à la problématique soulevée par le représentant de la sensibilité politique déi Lénk relative à la proposition d'un autre poste de travail inadéquate dans le cadre d'un reclassement interne, il est affirmé que des contrôles sur place sont effectués afin de s'assurer que le poste de travail proposé est effectivement approprié au cas d'espèce. La problématique illustrée ne se pose dès lors que très rarement en pratique. A noter que les affaires en justice concernent principalement des travailleurs qui ne souhaitent plus être réinsérés au sein de l'entreprise après une période d'incapacité de travail.

Le représentant de la sensibilité politique déi Lénk rappelle à cet égard sa demande d'obtenir communication de la jurisprudence récente des juridictions sociales et des tribunaux de travail en matière de reclassement.

¹ Suite à une demande afférente, le représentant de la sensibilité politique déi Lénk a fait parvenir sa proposition de texte par courrier électronique en date du 3 avril 2015 prenant désormais la teneur suivante : « *Les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans sans s'être présentés à un examen d'embauchage suite à la convocation par le service de santé au travail compétent, ne sont pas éligibles pour le reclassement professionnel. Le médecin du travail compétent en informe la Commission mixte lors de la saisine.* »

Finalement la commission décide de maintenir le texte gouvernemental dans la teneur actuelle avec toutes les voix des membres de la commission présents moins 3 voix (M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Martine Mergen, M. Serge Urbany).

Amendement 12 (Article I point 14)

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État propose la reformulation déjà proposée à l'amendement 1, comme suit : « L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs (...). Il appartient à l'employeur de fournir la preuve que son effectif n'a pas atteint le total de vingt-cinq travailleurs. »

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale décide de suivre le Conseil d'État.

Amendement 14 (Article I point 17)

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État relève que le dernier alinéa du nouveau paragraphe 3 de l'article L. 551-3 du Code du travail est à reformuler, dans la mesure où la procédure de recouvrement n'a pas besoin d'être détaillée dans la loi en projet. A l'article L. 551-3, paragraphe 3 du Code du travail, le Conseil d'État propose de donner à l'alinéa final la teneur suivante:

„En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, le recouvrement se fait comme en matière de droits d'enregistrement.“

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale décide de se rallier à la position du Conseil d'État.

Amendement 19 (Article I point 21)

Quant au fond, cet amendement ne donne pas lieu à observation dans l'avis complémentaire du Conseil d'État. Toutefois, le Conseil d'État propose de remplacer à l'article L. 551-6 (2) alinéa 2 les termes „poste similaire à celui“ par ceux employés à l'article L. 551-1(1) „les tâches correspondant à son dernier poste de travail“.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale décide de faire sienne cette proposition de texte.

Amendement 22 (Article I point 21)

A la relecture du texte final du paragraphe 4 de l'article L. 551-6 du Code du travail, le Conseil d'État propose d'adapter dans le paragraphe 4 les deux périodes de préavis, et de les aligner à six mois. Selon le Conseil d'État, une différence n'est guère justifiable.

Il est rappelé que le médecin du travail devra dorénavant obligatoirement procéder à des évaluations périodiques de la situation du salarié reclassé avec une appréciation sur son temps de travail aménagé et sur ses capacités de travail. A noter que dans le texte gouvernemental initial il a été prévu que si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, en partie ou dans sa totalité, il saisit la Commission mixte qui

décide de l'adaptation du temps de travail, décision qui prend effet après un préavis de six mois commençant à courir à la date de sa notification (1).

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que le salarié en reclassement professionnel a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit la Commission mixte qui décide la perte du statut spécifique et la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Cette décision prend effet après un préavis de douze mois qui commence à courir à la date de sa notification (2).

Le représentant de la sensibilité déi Lénk marque expressément son désaccord à une unification des délais, alors qu'il estime qu'il s'agit de nouveau d'une détérioration de la situation des salariés en reclassement professionnel. Il relève encore une fois à cet égard qu'il estime que les positions des diverses Chambres ayant émis un avis ne sont pas suffisamment prise en compte et que la Commission se limite de nouveau à s'orienter principalement à l'avis du Conseil d'État.

Finalement la commission décide de reprendre la proposition du Conseil d'Etat avec toutes les voix des membres de la commission présents moins une voix (M. Serge Urbany).

Amendement 23 (Article I point 22)

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État propose de remplacer le terme „salarié“ par celui de „travailleur“ au paragraphe 1er de l'article L. 551-7. Pour le surplus, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale se rallie à la proposition du Conseil d'État.

Amendement 26 (Article I point 26)

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État insiste à voir complétées les attributions de la Commission mixte par la compétence de la décision à prendre sur la taxe de compensation.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale décide de suivre le Conseil d'État et propose par conséquent de conférer à l'article sous examen la teneur suivante :

« Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, relatives au statut de personne en reclassement professionnel, relatives à l'indemnité professionnelle d'attente, relatives à la taxe de compensation et relatives à l'indemnité compensatoire et aux mesures de réhabilitation ou de reconversion. »

A cet égard un membre de la commission rappelle qu'il regrette l'absence d'avis de l'association des médecins et médecins-dentistes du Grand-Duché.

*

Quant au point 27 de l'article I (l'article L. 552-1), le représentant de la sensibilité politique déi Lénk critique le rôle que la Commission mixte joue, dans l'hypothèse où le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est capable d'exécuter les tâches correspondantes

à son dernier poste de travail. En effet, si le médecin de travail est d'avis que le salarié est capable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail, il retourne, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission mixte qui prend, conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1er, une décision de refus de reclassement professionnel. Le représentant de la sensibilité politique déi Lénk qualifie cette compétence de la Commission mixte de compétence liée.

Or, à cet égard il est souligné que la commission mixte n'a pas compétence liée et qu'elle ne doit pas suivre l'avis du médecin du travail. Toutefois, elle le fera sans doute dans la quasi-totalité des cas car on voit mal pourquoi une procédure de reclassement serait continuée alors que le médecin du travail estime qu'une personne est capable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail.

Cette nouvelle disposition a pour seul but de permettre au salarié qui est confronté à un avis médical d'aptitude, de disposer d'un droit de recours devant les juridictions sociales.

Amendement 31 (Article I point 29)

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État fait valoir que la mise en intervention du Fonds pour l'emploi est nécessaire, à défaut de quoi son recours ne peut s'exercer. De ce fait, il y a lieu d'obliger la juridiction saisie d'ordonner la mise en intervention du Fonds en cours d'instance, et non pas de lui en laisser la faculté. Le Conseil d'État propose la formulation suivante: „... A défaut de cette mise en intervention du Fonds pour l'emploi, la juridiction saisie l'ordonne en cours d'instance...“.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale se rallie à la proposition de texte du Conseil d'État.

Amendement 34 (Article IV)

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État se demande quelle est la plus-value du nouvel alinéa 1er à insérer à l'article IV du projet de loi. En effet, l'entrée en vigueur de la loi en projet n'a pas d'influence sur les décisions prises antérieurement, qui restent de ce fait soumises à l'ancienne législation. Le Conseil d'État estime que le nouvel alinéa 1^{er} est superfétatoire, dans la mesure où la loi en projet ne s'applique qu'aux cas qui sont traités à partir de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale se rallie au raisonnement du Conseil d'État et décide de supprimer le nouvel alinéa 1^{er}.

Amendement 35 (Article IV)

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler quant à l'amendement sous revue, sauf à attirer l'attention sur le fait que les termes „commission mixte“ subsistent également à l'endroit de l'alinéa 6. Le Conseil d'État propose donc de modifier parallèlement les dispositions de l'alinéa 6 (nouveau) et d'y remplacer „la Commission mixte“ par „l'organisme de pension compétent“.

Dans le cadre du régime actuel de l'indemnité d'attente, le travailleur qui n'a pu être reclassé sur le marché général de l'emploi pendant la durée légale du paiement de l'indemnité de chômage complet, a droit à une indemnité d'attente dont l'attribution est décidée par l'organisme de pension compétent. Comme la décision d'attribution de l'indemnité d'attente

est de la compétence de l'organisme de pension compétent il appartient également à cette institution de décider le retrait de cette indemnité.

Il est à noter que l'attribution de la nouvelle indemnité professionnelle d'attente prévue dans le texte gouvernemental relèvera dorénavant de la compétence de la Commission mixte.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale se rallie à la position du Conseil d'État.

Amendement 36 (Article V)

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État peut dès à présent se déclarer d'accord à ce que la commission adapte la référence à la loi budgétaire de 2014 à celle de la loi budgétaire de 2015 dans la mesure où le présent projet de loi serait adopté postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2015.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale décide de suivre le Conseil d'État.

*

En ce qui concerne le point 11 de l'article II relatif à l'article 139, alinéa 3, et plus particulièrement la disposition en vertu de laquelle « les termes „des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119“ sont remplacés par les termes „de facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal », le représentant de la sensibilité politique déi Lénk souhaite recevoir de plus amples informations en ce qui concerne la décision de confier cette compétence au pouvoir exécutif et non plus au pouvoir législatif. Un autre membre de la commission donne à considérer qu'il y a lieu de se demander si l'on se trouve en l'occurrence dans le cadre d'une matière réservée à la loi, alors que selon l'article 23 de la Constitution, un règlement grand-ducal ne peut se concevoir qu'en respectant les conditions de l'article 32(3) de la Constitution c'est-à-dire il appartient à la loi de déterminer les fins, les conditions et les modalités du règlement grand-ducal à intervenir. Le représentant du Ministère de la Sécurité sociale est chargé de fournir de plus amples informations à cet égard.

*

La proposition de texte formulée par le représentant de la sensibilité déi Lénk à l'endroit du point 7 du projet de loi ainsi que le point 11 de l'article II relatif à l'article 139, figureront à l'ordre du jour de la réunion de la Commission du 13 mai 2015.

Luxembourg, le 15 avril 2015

Le Secrétaire-administrateur,
Tania Sonnetti

Le Président,
Georges Engel



Session extraordinaire 2013-2014

MB/AF

P.V. TESS 11

Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 09 juillet 2014

Ordre du jour :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 25 juin 2014
2. 6555 Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
- Rapporteur : Monsieur Frank Arndt

- Adoption des amendements parlementaires

*

Présents : M. Frank Arndt, Mme Taina Bofferding, M. Félix Eischen, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Max Hahn remplaçant M. Alexander Krieps, M. Aly Kaes, M. Edy Mertens, M. Paul-Henri Meyers, M. Marcel Oberweis remplaçant M. Marc Spautz, M. Serge Urbany, M. Serge Wilmes

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Romain Schneider, Ministre de la Sécurité sociale

M. Joseph Faber, Mme Mariette Scholtus, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Toinie Wolter, Inspection générale de la Sécurité sociale

M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 25 juin 2014

Le projet de procès-verbal de la réunion du 25 juin 2014 est approuvé avec toutes les voix moins une abstention (M. Serge Urbany).

Le représentant de la sensibilité politique déi Lénk remet en question la méthode consistant à mentionner dans le procès-verbal sous forme de résumé succinct également les articles et points n'ayant pas donné lieu à des discussions et observations particulières au sein de la commission, méthode qui est destinée à garantir une présentation complète du projet dans le rapport final de la commission.

Selon l'intervenant, cette méthode suggère l'impression que la commission aurait traité l'ensemble des articles, ce qui toutefois n'est pas le cas alors qu'elle s'est pour l'essentiel limitée aux articles ayant fait l'objet d'observations du Conseil d'Etat.

2. 6555 Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

La commission s'est vu communiquer préalablement à la réunion

- le projet de lettre au Conseil d'Etat portant énoncé et motivation des amendements parlementaires se dégageant des discussions menées au cours des réunions des 25 et 30 juin 2014,

- le texte coordonné et amendé du projet de loi,

- le texte coordonné des articles afférents du Code du travail et du Code de la sécurité sociale, suite aux modifications y apportées par le projet de loi 6555.

*

Au cours d'un échange de vues, les points suivants sont évoqués:

* Interrogé sur la question de savoir si les nouvelles dispositions ne devraient pas assurer au reclassé dans le secteur public d'être réaffecté au sein de ses administration et service d'origine, M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire répond que le reclassement professionnel interne au sein du service public nécessite une certaine latitude et ne doit pas nécessairement se faire dans le même service ou la même administration du salarié reclassé. Une trop grande rigidité à cet égard rendrait illusoires ses possibilités de reclassement et par ailleurs ne peut être justifiée au regard du fait que l'Etat garantit le revenu du reclassé [Article L. 551-1(3)].

* Suite à une question d'un représentant du groupe politique CSV qui s'interroge sur le bien-fondé du principe que l'indemnité compensatoire du salarié reclassé diminue au fur et à mesure que le salaire de base de l'intéressé augmente de sorte qu'en fait toute augmentation de salaire est neutralisée par ce mécanisme [Article L. 551-2, paragraphe (3)], il est répondu par M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire que la finalité de l'indemnité compensatoire est de préserver intégralement le niveau de revenu du salarié au moment de la décision de reclassement. Cette obligation de contribution de l'Etat en tant que collectivité publique diminue au prorata d'une éventuelle

augmentation de salaire du reclassé. Ce principe ne doit pas être remis en question; il s'applique notamment aussi à l'aide au réemploi. L'intervention de l'Etat n'est donc pas évolutive, c'est-à-dire elle n'accompagne pas les augmentations de salaire à l'exception de l'adaptation à l'indice du coût de la vie.

Il faut concéder que ce plafonnement peut diminuer les motivations personnelles du salarié à s'investir dans la progression de sa carrière, par exemple par la formation continue dans la mesure où il n'en tire plus d'avantage rémunérateur. Le fait d'être écarté de toute évolution de carrière au niveau de son salaire peut être ressenti comme injuste par le salarié reclassé. Toutefois, cette considération doit céder le pas par rapport au principe supérieur que l'engagement de l'Etat se limite à garantir intégralement le revenu antérieur du salarié reclassé: remettre en cause ce principe aurait des implications à d'autres niveaux (par exemple dans le domaine de l'aide au réemploi) qui ne peuvent être acceptées.

* Au sujet de la participation du Fonds pour l'Emploi au salaire dont peut bénéficier, suivant les conditions fixées à l'article L. 551-7 du Code du travail (Article I, point 22 du projet de loi) l'employeur du salarié reclassé, il est précisé qu'il s'agit d'une forme de subvention destinée à compenser la perte de rendement que l'employeur subit en raison de la diminution de la capacité de travail du salarié reclassé. En principe, cette subvention allouée à l'employeur n'est pas combinée avec le paiement d'une indemnité compensatoire au profit du même salarié reclassé. Les critères régissant l'attribution de la participation au salaire ont été empruntés à la législation sur les travailleurs handicapés, suite à l'opposition formelle du Conseil d'Etat à l'emploi du terme "notamment".

* Le représentant de la sensibilité politique "déli Lénk" exprime ses réserves quant au principe de l'amendement 19 (point 21 du projet de loi, article L. 551-6) qui a pour objet "de préciser que seules les personnes en reclassement professionnel interne, victimes d'une cessation de l'activité de l'employeur ou d'un licenciement collectif, sont en droit de saisir la Commission mixte pour obtenir un reclassement externe".

Cet amendement est motivé par le fait que si le texte restait à l'état actuel, les employeurs pourraient être tentés de procéder à des licenciements avec préavis à la fin de la période de protection du salarié en reclassement professionnel interne (un an) en vue de les faire bénéficier d'un reclassement professionnel externe et du filet de sécurité du présent projet.

L'intervenant considère que cette disposition amendée s'exprimera surtout au détriment des salariés concernés qui se verront privés de la possibilité de saisir la Commission mixte.

Il exprime encore son désaccord à l'amendement 26 (Art. L. 552-1) qui enlève au médecin chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé un volet important de son rôle régulateur par rapport à la médecine du travail laquelle, il faut le rappeler, reste toujours une médecine patronale, c'est-à-dire non publique. Il considère qu'il s'agit d'une mesure incisive qui aura des répercussions négatives considérables pour les salariés qui sont ainsi privés, à son avis, d'une instance de recours.

Les représentants gouvernementaux font valoir que la modification proposée par le projet de loi initial à l'article L. 552-1 du Code du travail visait d'introduire un contrôle par une administration étatique neutre et d'autoriser la Commission mixte, avant de prendre une décision, de saisir le médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou tout autre médecin de cette division délégué à cet effet, d'une demande en réexamen afin d'obtenir un deuxième avis avant de prendre sa décision. Le risque de voir s'allonger davantage la procédure décisionnelle de la Commission mixte étant jugé trop grand, il est proposé de supprimer cette voie supplémentaire et de rester avec la composition actuelle de la Commission mixte, dont fait partie un délégué de la direction de la santé.

Cet amendement n'est pas à confondre avec la modification apportée par le projet de loi à l'article L. 326-9 du Code du travail, qui a pour objet de garantir à la personne concernée l'application des voies de recours relatives au reclassement professionnel. En effet, les constats d'inaptitude du médecin du travail compétent visés aux paragraphes 5 et 6 de l'article L. 326-9 font dorénavant l'objet d'une décision de la Commission mixte relative au reclassement professionnel, décision qui connaît ses propres voies de recours devant les juridictions sociales (art. L. 552-3), par conséquent il y a lieu de les exclure à l'article L. 327-1, afin d'éviter toute insécurité juridique liée à deux procédures de recours différentes.

*

La commission, avec toutes les voix moins une abstention (M. Serge Urbany), adopte les 37 amendements parlementaires explicités dans les documents précités. Ces amendements sont transmis au Conseil d'Etat; la commission reviendra au projet de loi dès que l'avis complémentaire du Conseil d'Etat sera disponible.

*

Le président de la commission annonce les deux prochaines réunions à la rentrée parlementaire, à savoir les mercredis 17 septembre et 1^{er} octobre 2014 à 14.00 heures. A l'ordre du jour de ces réunions figurera le projet de loi 6545 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises.

Luxembourg, le 28 juillet 2014

Le Secrétaire-administrateur,
Martin Bisenius

Le Président,
Georges Engel

10



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 30 juin 2014

Ordre du jour :

- 6555 Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
- Rapporteur: M. Frank Arndt
- Continuation de l'examen du projet de loi et de l'avis du Conseil d'Etat

*

Présents : M. Frank Arndt, M. Yves Cruchten remplaçant Mme Taina Bofferding, M. Félix Eischen, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Max Hahn remplaçant M. André Bauler, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Edy Mertens, M. Marco Schank remplaçant M. Paul-Henri Meyers, M. Serge Urbany, Mme Christiane Wickler

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Romain Schneider, Ministre de la Sécurité sociale

M. Tom Dominique, Ministère de la Sécurité sociale

M. Joseph Faber, Mme Mariette Scholtus, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Toinie Wolter, Inspection générale de la Sécurité sociale

M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

Excusés : M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

6555 Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

Le représentant de la sensibilité politique déi Lénk demande des données complémentaires à fournir à la commission concernant la jurisprudence récente des juridictions sociales en matière de reclassement.

La commission entame l'examen des propositions d'amendements se dégageant des discussions menées au cours de la dernière réunion du 25 juin 2014, sur base d'un document de travail synoptique juxtaposant le texte gouvernemental et l'avis du Conseil d'Etat ainsi que les propositions d'amendements.

Dans la mesure où sont repris des discussions et argumentaires déjà exposés au cours de la réunion précitée, il est renvoyé au procès-verbal afférent n° 9.

Le présent procès-verbal se limite aux points donnant lieu à des explications complémentaires. L'article I du projet de loi réunit en 30 points différents les modifications apportées au Code du travail.

Point 9 (article L. 551-1)

Au point 9 de l'article I du projet de loi, l'article L. 551-1, paragraphe 2, point 2 prend la teneur suivante:

„2. le bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accident du chef d'une activité assurée obligatoirement en vertu des articles 1er, alinéa 1, point 1, et 85, alinéa 1, point 1 du Code de la sécurité sociale dont le contrat de travail a été résilié après la vingt-sixième semaine d'incapacité de travail **pour un motif autre que celui prévu à l'article L.124-10** ou dont le contrat de travail a pris fin pour une autre cause indépendante de la volonté de l'assuré et qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 **du Code de la sécurité sociale**, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail.“

Cet amendement apporte une précision nécessaire pour éviter le reclassement de personnes qui ont été licenciées pour faute grave après la 26^{ème} semaine de maladie. A cette fin, il est précisé dans le texte que le contrat de travail doit avoir pris fin pour un motif autre que celui prévu à l'article L. 124-10 qui prévoit le licenciement pour faute grave.

Il est précisé que si la Commission mixte est saisie d'une demande en reclassement d'un salarié licencié pour faute grave, elle tient à un premier stade le dossier en suspens. Si le licenciement est confirmé par la juridiction, le dossier est classé. Par contre, si le licenciement est annulé, la demande de reclassement est engagée dans la procédure légale.

*

Suite à une intervention du représentant du groupe déi Lénk concernant les conséquences graves et parfois exorbitantes qui dans le droit du travail luxembourgeois peuvent aller de pair avec un licenciement pour faute grave - par exemple, en l'occurrence le fait de ne plus pouvoir être reclassé -, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et solidaire concède que la situation luxembourgeoise est assez particulière à cet égard, notamment en ce qui concerne la perte de l'indemnité de chômage. Cette conséquence peut

être perçue comme une double sanction et ce point devrait être étudié dans le cadre d'une prochaine révision de divers points du Code du travail.

Point 16 (Point 17 dans le texte coordonné définitif)

Suivant l'alinéa 1^{er} du nouveau paragraphe (2) de l'article L. 551-3, les sanctions d'un employeur refusant d'opérer le reclassement professionnel interne sont adaptées au nouveau système de calcul de l'indemnité compensatoire, et le montant de la taxe de compensation se trouve être augmenté. Le Conseil d'Etat renvoie à ses observations formulées sous le point 11° ci-avant.

Le Conseil d'Etat suggère de supprimer la partie de phrase « sans y être autorisé par la Commission mixte » qui prête à confusion, étant donné qu'on pourrait sous-entendre que l'employeur pourrait, même après que la Commission a décidé un reclassement interne, demander à ladite Commission une autorisation de ne pas être obligé à opérer ce reclassement. Une telle deuxième voie n'est cependant pas prévue par le paragraphe 1er de l'article L. 551-3 du Code du travail.

D'après l'exposé des motifs et le commentaire des articles, la taxe de compensation est à considérer comme « sanction patronale ». Dans la mesure où ladite taxe équivaudrait à une sanction, le texte en projet ne renseigne pas sur l'autorité appelée à prononcer la sanction à l'encontre de l'employeur qui refuse d'opérer le reclassement professionnel interne. Le Conseil d'Etat estime que la décision de sanctionner revient en fin de compte au ministre ayant le Travail dans ses attributions. Il y a lieu de compléter le texte en ce sens.

A admettre que la sanction financière prévue par l'article L. 551-3, paragraphe 2 du Code du travail constitue une sanction administrative, le Conseil d'Etat rappelle qu'en vertu de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme les sanctions administratives considérées comme peines doivent prévoir la possibilité d'un recours en réformation, afin de permettre au juge administratif d'examiner l'opportunité de la décision attaquée et, pour le cas où la sanction émane d'une autorité administrative qui ne remplit pas elle-même les conditions d'indépendance et d'impartialité découlant de l'article de la prédite convention, de moduler la peine. Au vu de ces considérations, et à défaut de prévoir un recours en réformation au texte sous avis, le Conseil d'Etat se verra dans l'impossibilité d'accorder la dispense du second vote constitutionnel.

Quant aux modalités de recouvrement des montants faisant l'objet de la sanction financière, celles-ci devraient être prévues par le texte en projet.

L'alinéa 2 du paragraphe 2 prévoit que le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne est constaté par la Commission mixte sur rapport d'un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, délégué à cet effet par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en application de l'article L. 623-3. Dans l'exercice de cette mission les agents dûment mandatés peuvent accéder librement aux établissements, locaux ou lieux de travail.

Le texte précise que ces dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.

Le Conseil d'Etat ne peut pas se déclarer d'accord avec la visite domiciliaire telle que prévue à l'endroit de l'article L. 551-3, paragraphe 2, alinéa 2 du Code du travail. Plus particulièrement, il critique le fait que la deuxième phrase ne pose aucune limite quant aux pouvoirs des «agents dûment mandatés» qui «peuvent accéder librement aux établissements, locaux et lieux de travail ».

Le Conseil d'Etat développe un argumentaire juridique détaillé aboutissant à la conclusion que ce texte ne répond pas aux exigences de précision requises en vertu de l'article 97 de la Constitution et qu'il est donc amené à s'y opposer formellement.

En second lieu, le Conseil d'Etat rappelle que le domicile, auquel est assimilé le bureau ou le cabinet d'un membre d'une profession libérale ainsi que le siège, l'agence ou les locaux professionnels d'une société, bénéficie de la protection des articles 15 de la Constitution et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qui posent le principe de l'inviolabilité du domicile, sauf les cas prévus par la loi et dans les conditions qu'elle prescrit.

Dans le cas de la présente disposition, le Conseil d'Etat se demande si le critère de la proportionnalité est respecté, alors que l'accès aux établissements, locaux et lieux de travail n'est pas indispensable, pour constater le refus de l'employeur d'opérer le reclassement professionnel interne.

A défaut de plus amples renseignements quant aux raisons de la nécessité d'un tel accès, le Conseil d'Etat annonce qu'il ne pourra pas accorder la dispense du second vote constitutionnel au libellé actuel de l'article L. 551-3, paragraphe 2 en projet.

Ce point a été tenu en suspens au cours de la dernière réunion. A présent, les experts gouvernementaux présentent une proposition d'amendement susceptible de répondre aux réserves du Conseil d'Etat. Il s'agit des amendements 13 à 15 qui s'articulent comme suit:

"A l'article I, le point 17 du projet de loi est subdivisé en deux tirets. Le premier tiret se lit comme suit:

- Le paragraphe 2 de l'article L. 551-3 prend la teneur suivante:

„(2) L'employeur qui, ~~sans y être autorisé par la Commission mixte~~, refuse d'opérer le reclassement professionnel interne **décidé par la Commission mixte**, est tenu de verser une taxe de compensation équivalant au ~~montant revenu~~ mensuel ~~moyen de l'ancien revenu~~ cotisable au titre de l'assurance pension **réalisé au cours des douze mois de calendrier** précédant la décision de reclassement professionnel interne, pendant une durée maximale de vingt-quatre mois au Fonds pour l'emploi. Le paiement de la taxe ne décharge pas l'employeur de ses obligations prévues par le Titre II du Livre Ier, relatif au contrat de travail.

Le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne est constaté par la Commission mixte sur rapport d'un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, délégué à cet effet par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en application de l'article L.623-2." ~~Dans l'exercice de cette mission les agents dûment mandatés peuvent accéder librement aux établissements, locaux ou lieux de travail.~~

~~Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.~~

*

A l'alinéa 1^{er}, le texte amendé tient compte des observations du Conseil d'Etat. Par ailleurs, il a été profité de l'occasion pour aligner le mode de calcul de la taxe de compensation à celui de l'indemnité compensatoire (cf article L. 551-2 paragraphe (3) alinéa 5).

A l'alinéa 2 est redressée une erreur matérielle et il est tenu compte de l'opposition formelle du Conseil d'Etat. Il est aussi procédé à une adaptation de renvoi à l'article L. 623-2.

Amendement 14

A l'article I, point 17 du projet de loi, le deuxième tiret est libellé comme suit:

- Un paragraphe 3 nouveau libellé comme suit est inséré à l'article L. 551-3:

"(3) Après avoir constaté le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, la Commission mixte arrête le montant et décide la durée du paiement de la taxe de compensation.

La notification de l'injonction de payer une taxe de compensation émise par la Commission mixte s'effectue moyennant lettre recommandée.

En cas de désaccord, l'employeur doit former opposition par écrit motivé endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'injonction de payer la taxe de compensation moyennant notification, par lettre recommandée à la Commission mixte.

En cas d'opposition, la Commission mixte prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur, une nouvelle décision motivée, à caractère contradictoire, qui est à son tour notifiée tel que disposé à l'alinéa 2 du présent paragraphe.

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, la taxe devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. L'Administration de l'enregistrement est chargée de l'encaissement de la taxe de compensation.

En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, elle fera l'objet d'un recouvrement forcé par exploit d'un agent de l'Administration de l'enregistrement."

*

Le paragraphe 3 nouveau est inséré afin de tenir compte des observations du Conseil d'Etat.

Ce paragraphe introduit une procédure pour le paiement de la taxe de compensation en cas de refus par l'employeur d'un reclassement interne décidé par la Commission mixte.

Cette procédure est inspirée de celle de l'article L. 614-13 en matière d'amende administrative infligée à l'employeur par le directeur ou des membres de l'inspection de l'inspection du travail et des mines.

La commission propose cependant de remplacer « le ministre » par la « Commission mixte » pour éviter que deux ordres de juridiction soient compétents pour toiser les litiges. Par ailleurs, la solution retenue permet de solutionner le problème soulevé par le Conseil d'Etat au sujet du recours en réformation alors que les juridictions sociales sont habilitées à réformer une décision prise par la Commission mixte.

Amendement 15

Le point 18 de l'article I du projet de loi est rédigé comme suit:

18° A l'article L. 551-3 est inséré un nouveau paragraphe 4 qui prend la teneur suivante :

"(4) En cas de refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, dûment constaté par la Commission mixte, le salarié peut demander à la Commission mixte une décision de reclassement professionnel externe."

*

L'ancien article L.551-3, paragraphe 2, alinéa 4 du projet de loi devient un paragraphe (4) à part.

Point 19 - article L. 551-5, paragraphe 2 (Point 20 nouveau)

Actuellement l'indemnité d'attente est calculée comme une pension d'invalidité. Afin de rendre la nouvelle prestation en espèces cotisable, il convient de la détacher de toute logique de pension.

A cette fin, la présente modification a pour objet de prévoir une prestation ayant les caractéristiques d'un revenu de remplacement payé en continuation du chômage. L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi et pour moitié à charge de la caisse de pension. La répartition de la charge par moitié est liée à l'objectif même de la prestation, à savoir indemniser une personne sans travail et ceci, d'un côté, pour des raisons de santé et, d'un autre côté, pour des raisons de difficultés de la reclasser sur le marché de l'emploi.

Cette nouvelle approche tient compte de trois inconvénients du régime actuel:

- l'inégalité liée au fait que le montant de la prestation dépend de la durée de la carrière d'assurance au Luxembourg;
- l'inégalité liée au fait que le mode de calcul actuel peut faire en sorte que le montant de l'indemnité d'attente est plus élevé que celui du salaire antérieur gagné sur le dernier poste de travail;
- la difficulté d'attribuer une qualification uniforme dans le cadre de la coordination internationale.

L'indemnité professionnelle d'attente est dorénavant soumise aux charges sociales et fiscales. Elle est à considérer comme un revenu de remplacement et en ce sens la part patronale des cotisations sociales est à charge de l'institution débitrice, à savoir une moitié incombe au Fonds pour l'emploi et une moitié incombe à l'organisme d'assurance pension, et la part salariale est à charge de la personne sous statut de personne en reclassement professionnel. L'indemnité professionnelle d'attente est soumise aux mécanismes de revalorisation et de réajustement mis en place par la réforme de l'assurance pension.

Au cours de la dernière réunion a été soulevée la question de savoir si la nouvelle nature de l'indemnité d'attente permettra toujours au bénéficiaire, comme sous le régime actuel, de combiner ce bénéfice, tout comme le bénéficiaire d'une pension d'invalidité, avec l'exercice d'une activité partielle, le cas échéant insignifiante c'est-à-dire rémunérée à un niveau ne dépassant pas un tiers du salaire social minimum. L'exercice de cette activité partielle, fût-elle très réduite, devrait dans ce cas de figure être conçu de manière à favoriser une réintégration progressive du salarié concerné sur le marché de travail.

Il a été répondu que dans la mesure où l'indemnité d'attente se trouve désormais davantage apparentée à l'indemnité de chômage, le cumul de son bénéfice avec une activité salariée rémunérée suivra dorénavant les règles applicables en matière de prestation de chômage. Le complément de rémunération sera donc porté en déduction.

D'une façon générale, il peut résulter de la nouvelle conception de l'indemnité d'attente des situations avantageuses ou désavantageuses potentielles par rapport au droit actuel.

Le représentant de la sensibilité politique déi Lénk critique ce choix opéré par le projet gouvernemental, choix dont les perdants, selon ses vues, seront surtout les salariés qui ont un emploi précaire.

Point 20 (point 21 nouveau)

Ce point introduit à l'article L. 551-6 la création d'un véritable statut de personne en reclassement, afin de garantir au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe le maintien des droits conférés par la Commission mixte, tant qu'il n'aura pas récupéré les capacités de travail dont il jouissait avant la décision de reclassement.

Ce statut sera maintenu même si le salarié en question accepte un nouvel emploi, et surtout s'il perd l'emploi en question. Le statut se perd si le salarié récupère ses capacités de travail lui permettant de s'adonner à un poste similaire à celui qu'il occupait avant la procédure de reclassement. Ce nouveau statut est censé conférer au salarié reclassé la sécurité de sa situation et éviter ainsi qu'il soit systématiquement amené, comme sous le régime actuel, à refuser d'occuper un nouveau poste de travail au risque de perdre avec la cessation de ce contrat de travail ses droits résultant de la décision prise par la Commission mixte.

Le texte prévoit par ailleurs des attributions pour le médecin du travail compétent qui procède à des réévaluations périodiques en vue d'une adaptation éventuelle des conditions de travail.

Il est proposé d'apporter à ce point les amendements suivants:

Amendement 19 (point 21, article L. 551-6)

Au point 21 de l'article I du projet de loi, le premier alinéa du paragraphe 2 de l'article L. 551-6 prend la teneur amendée suivante:

"Le salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi ~~pour une raison indépendante de sa volonté en raison de la cessation de l'activité de l'employeur ou suite à un licenciement collectif~~, est en droit de saisir la Commission mixte endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail en vue d'un reclassement professionnel externe."

*

Cet amendement a pour objet de préciser que seules les personnes en reclassement professionnel interne, victimes d'une cessation de l'activité de l'employeur ou d'un licenciement collectif, sont en droit de saisir la Commission mixte pour obtenir un reclassement externe.

En effet, si le texte reste à l'état actuel, les employeurs pourraient être tentés de procéder à des licenciements avec préavis à la fin de la période de protection du salarié en reclassement professionnel interne (un an) en vue de les faire bénéficier d'un reclassement professionnel externe et du filet de sécurité du présent projet.

Amendement 20

Au point 21 de l'article I du projet de loi, le premier alinéa du paragraphe 4 de l'article L. 551-6 est amendé comme suit:

"Le médecin du travail compétent procède, soit en fonction de la périodicité arrêtée dans l'avis visé à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéa 4, **soit sur demande du président de la Commission mixte** à une réévaluation médicale de la personne **du salarié** en reclassement professionnel. **Il en informe la Commission mixte par avis motivé.**"

*

L'amendement remplace le terme « salarié » par « personne » en reclassement professionnel alors qu'il ne doit pas nécessairement s'agir d'un salarié qui est soumis à une réévaluation médicale car au moment de cette dernière l'intéressé peut par exemple se trouver au chômage.

S'agissant de la réévaluation médicale, la nouvelle disposition permet au président de la Commission mixte de demander une réévaluation des personnes en reclassement professionnel à la date de la mise en vigueur de la présente loi. La faculté donnée au président de la Commission mixte de solliciter la réévaluation médicale permet d'accélérer la procédure et évite de surcharger l'ordre du jour de la Commission mixte.

Amendement 21 (article L. 551-6)

Au point 21 de l'article I du projet de loi, au quatrième alinéa du paragraphe 4 de l'article L. 551-6, le bout de phrase "les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire" est remplacé par l'expression "les capacités de travail nécessaires pour exécuter des tâches similaires à celles correspondant" ...

*

Cette nouvelle formulation garde le parallélisme avec la terminologie utilisée à l'article L.551-1 (1).

Amendement 22 (article L. 551-6)

Au point 21 de l'article I du projet de loi, l'alinéa final du paragraphe 4 de l'article L. 551-6 prend la teneur amendée suivante:

"Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue ci-dessus, se voit retirer **les prestations en espèces y liées et, le cas échéant,** le statut prévu au paragraphe 1er ~~et les prestations en espèces y liées~~, par décision de la Commission mixte saisie par le médecin du travail compétent. Cette décision prend effet à la date de sa notification."

*

Cet amendement a pour objet de clarifier la portée du texte. Il est précisé qu'au cours des dernières années plus de 600 personnes sont passées par une telle réévaluation.

Points 21 et 22 (points 22 et 23 nouveaux)

Le texte renvoie aux mesures prévues au Code du travail au sujet des travailleurs handicapés guidés vers le marché de travail ordinaire. La modification proposée spécifie ces mesures en prévoyant une participation éventuelle de l'Etat au salaire du salarié ne pouvant pas dépasser 75% du salaire. Le taux de participation peut être porté à 100% pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion. Les décisions afférentes sont prises par le Directeur de l'ADEM.

Le Conseil d'Etat formule des observations d'ordre légistique que la commission reprend.

Quant au fond, le Conseil d'Etat considère que la formulation "*une participation au salaire du salarié reclassé à charge du Fonds pour l'emploi peut être allouée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi aux employeurs du secteur privé et du secteur communal, ainsi qu'aux établissements publics*" confère au Directeur un pouvoir discrétionnaire qui n'est pas circonscrit, sauf l'obligation de motiver sa décision. Afin de mieux encadrer le caractère discrétionnaire de la disposition sous examen et d'éviter ainsi des recours en justice, le Conseil d'Etat demande que le texte soit assorti d'un minimum de critères.

En ce qui concerne les critères selon lesquels la participation au salaire est fixée, le Conseil d'Etat demande, sous peine d'opposition formelle, la suppression du mot « notamment ». Le Conseil d'Etat estime que dans le présent contexte, l'emploi de ce mot est en effet contraire à la sécurité juridique, alors qu'il confère à l'énumération qu'il introduit un caractère non limitatif, de nature à engendrer une incertitude quant aux normes applicables.

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a formulé des propositions d'amendement tenant compte des considérations du Conseil d'Etat. Ces amendements se présentent comme suit:

Amendement 23

A l'article I du projet de loi, le point 21 du texte gouvernemental initial est supprimé. De ce fait, la numérotation du point 22 de l'article I correspond de nouveau à celle du projet initial.

Le point 22 est libellé comme suit:

22° L'article L. 551-7, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

„(1) Une participation au salaire du salarié **reclassé en reclassement professionnel interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe** à charge du Fonds pour l'emploi peut être allouée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi aux employeurs du secteur privé et du secteur communal, ainsi qu'aux établissements publics. Cette participation au salaire est fixée ~~notamment~~ en fonction de la perte de rendement du salarié due à la diminution de sa capacité de travail **et, de l'effort de maintien à l'emploi entrepris par l'employeur en faveur des salariés reclassés, de la nature et la durée du travail à prester ainsi que des conclusions découlant d'une étude du poste de travail à occuper par le salarié reclassé et d'un bilan des déficits et des capacités résiduelles de ce dernier à établir par le médecin du travail compétent.** Elle peut être limitée dans le temps **et elle** ne peut pas dépasser soixante-quinze pour cent du salaire versé au salarié, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale. Toutefois, elle peut être portée à cent pour cent pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion décidée par la Commission mixte en application de l'article L. 552-2, paragraphe 4. Le taux de participation pourra être revu périodiquement par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La rémunération prise en compte pour la participation au salaire ne peut dépasser le quintuple du salaire social minimum mensuel pour un salarié non qualifié âgé de dix-huit ans au moins travaillant à temps plein. Ce plafond est réduit proportionnellement en fonction de la durée de travail effective après reclassement.

Les rémunérations pour heures supplémentaires, ~~et~~ les indemnités pour frais accessoires exposés ainsi que toute prime ou gratification sont exclues de la participation au salaire.

Une prise en charge totale ou partielle des frais résultant de l'aménagement du poste de travail et des accès au travail peut être accordée à l'employeur par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution du présent paragraphe.

*

Pour tenir compte des observations du Conseil d'Etat, il y a lieu de supprimer le point 21 du texte gouvernemental.

Au 1^{er} alinéa du paragraphe 1^{er} nouveau (ancien paragraphe 2), le terme « notamment » est supprimé et des critères ont été inscrits dans le texte pour tenir compte de l'avis du Conseil d'Etat. Les critères proposés sont inspirés de la législation de 2003 relative à l'emploi des personnes handicapées.

La modification du deuxième alinéa est nécessaire pour éviter qu'un employeur occupant un salarié en reclassement professionnel avec une durée de travail réduite mais à salaire élevé ne soit avantagé par rapport à un employeur occupant un salarié en reclassement professionnel à temps plein mais rémunéré à un salaire peu élevé.

Le troisième alinéa a été amendé afin d'éviter des contestations et recours quant à la nature des suppléments de salaire qui ne sont pas à prendre en considération pour la détermination de la participation au salaire.

Il est précisé qu'en l'occurrence la participation au salaire est intégralement prise en charge par le Fonds pour l'Emploi, contrairement à l'indemnité d'attente pour laquelle le financement est partagé entre le Fonds et la Caisse nationale de pension. La participation peut être limitée dans le temps ce qui s'explique par la possibilité de la réévaluation de la situation du salarié.

Amendement 24

A l'article I du projet de loi, est inséré un point 23 nouveau dont la lettre a) prend la teneur suivante:

« 23° a) A l'article I du projet de loi, l'article L. 551-7, paragraphe 2 prend la teneur suivante:

« (2) 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 salarié ou embauché dans leur entreprise un bénéficiaire d'un reclassement externe. »

~~« (2) Une prise en charge totale ou partielle des frais résultant de l'aménagement du poste de travail et des accès au travail peut être accordée à l'employeur par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.~~

~~Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution du présent paragraphe.» »~~

*

Ce paragraphe 2 nouveau reprend les deux derniers alinéas du paragraphe 1 de l'article L. 551-7 tels qu'ils figuraient au texte gouvernemental. La numérotation des points subséquents est décalée d'une unité.

Points 25 et 26 (point 26 nouveau - ancien point 26 supprimé)

Dans la nouvelle composition de la Commission mixte, il est proposé de remplacer le médecin de la Division de la santé au travail de la Direction de la santé par un représentant de l'Administration de l'emploi, nouvellement appelée Agence pour le développement de l'emploi.

La commission procède à un très large échange de vues sur l'opportunité de la modification que le projet entend apporter, par le biais du point 26 du texte initial, à la composition de la Commission mixte.

Est critiqué en particulier le fait que dans la nouvelle composition l'aspect médical risque d'être sous-représenté: un seul représentant dans la personne du délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale.

Cette "démédicalisation" de la composition n'est pas indiquée dans la mesure où elle risque d'impliquer que dorénavant des considérations autres que médicales prennent le dessus dans l'orientation des décisions de la Commission mixte.

Finalement, la commission décide de revenir à la composition actuelle. Cette décision implique les deux amendements suivants:

Amendement 26

Au point 26 de l'article I du projet de loi, le paragraphe 1 de l'article L. 552-1 prend la teneur suivante:

„(1) Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, **relatives au statut de personne en reclassement professionnel, relatives à l'indemnité professionnelle d'attente et relatives à l'indemnité compensatoire et aux mesures de réhabilitation ou de reconversion. Avant de prendre sa décision sur avis du médecin du travail compétent, la Commission mixte peut saisir le médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou tout autre médecin de cette division délégué à cet effet, d'une demande en réexamen. L'avis du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé s'impose à la Commission mixte.**“

*

Cet amendement complète l'énumération de toutes les attributions de la Commission mixte. Par ailleurs, après avoir reconsidéré les questions de procédure, il est proposé de supprimer la nouvelle faculté que le projet proposait d'instituer pour la Commission mixte de saisir le médecin-chef de la division de la santé au travail de la Direction de la Santé d'une demande de réexamen en vue d'un deuxième avis s'imposant à la Commission mixte. En effet, cette

innovation aurait risqué d'allonger en fin de compte la durée de l'instruction des décisions devant la Commission mixte.

Cette suppression permet également de revenir à la composition actuelle de la Commission mixte dans laquelle la Direction de la Santé est représentée (voir amendement 27 ci-dessous).

Amendement 27

A l'article I du projet de loi, le point 26 du texte initial est supprimé. La numérotation des points subséquents correspond à nouveau à celle du texte initial.

*

En raison de la suppression de la possibilité pour la Commission mixte de demander un avis complémentaire au médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la Santé, il y a lieu de revenir à la composition actuelle de la Commission mixte, selon laquelle un délégué de la Direction de la Santé, division de la santé au travail fait partie de celle-ci. Le risque de conflit d'intérêt est écarté suite à l'amendement 26 ci-dessous exposé. La commission relève dans ce contexte la nécessité d'une évaluation des mesures introduites par le présent projet de réforme.

En ce qui concerne plus particulièrement la composition de la Commission mixte, il est souligné que celle-ci peut s'adjoindre des experts en fonction des dossiers dont elle est saisie. La question de l'opportunité d'associer un représentant de la CNAP à la Commission mixte est également évoquée et pourrait être étudiée dans le cadre de la réévaluation à venir.

Article II - Point 3

Cette disposition précise les compétences du médecin du travail dans le domaine de l'appréciation pour inaptitude d'exercer un poste de travail. Le contrôle médical n'a comme compétence que d'apprécier si l'incapacité en question est la suite d'un accident du travail. L'ancien texte prétait à confusion.

Le Conseil d'Etat considère que la formulation de l'alinéa 2 de l'article 105 du Code de la sécurité sociale prête à confusion, alors qu'il dispose que la décision de reclassement s'impose à l'Association d'assurance accident « sans que les conditions prévues par le Code du travail pour un tel reclassement doivent être remplies dans le chef de l'assuré ».

Le Conseil d'Etat s'interroge sur la portée de la modification envisagée.

Il est précisé que cette disposition concerne l'interférence entre une rente partielle en matière d'assurance accident et la procédure de reclassement professionnel. L'hypothèse visée est donc le premier cas explicité par le Conseil d'Etat, à savoir la situation du salarié en mesure de reclassement qui demande une rente partielle. Afin de tenir compte des observations du Conseil d'Etat, il est proposé de le suivre et de supprimer à l'alinéa 2 de l'article 105 du CSS le bout de phrase « *sans que les conditions prévues par le Code du travail pour un tel reclassement doivent être remplies dans le chef de l'assuré.* ».

*

Revenant au point 5 de l'article I, le représentant de la sensibilité politique déi Lénk pose la question de l'opportunité de supprimer l'alinéa 2 de l'article L. 327-1 prévoyant pour le salarié

déclaré apte au travail la faculté de saisir le médecin chef de la division de la santé d'une demande de réexamen.

Il est répondu que cette abrogation résulte logiquement de la nouvelle ouverture vers un reclassement interne prévue par le projet qui rend nécessaire une adaptation des voies de recours concernant les constats médicaux.

*

Le représentant de la sensibilité politique déi Lénk rappelle sa demande d'obtenir communication de la jurisprudence récente des juridictions sociales et des tribunaux de travail en matière de reclassement. L'intervenant annonce qu'il a d'autres questions à poser auxquelles il voudrait obtenir des réponses au cours de la prochaine réunion.

*

Au cours de la prochaine réunion fixée au mercredi, le 9 juillet 2014 à 13.30 heures, la commission adoptera définitivement l'ensemble des amendements parlementaires se dégageant des réunions des 25 et 30 juin 2014.

Luxembourg, le 18 juillet 2014

Le Secrétaire-administrateur,
Martin Bisenius

Le Président,
Georges Engel

09



Session extraordinaire 2013-2014

MB/AF

Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 25 juin 2014

ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 28 mai 2014
2. 6555 Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
- Rapporteur: M. Frank Arndt

- Examen du projet de loi et de l'avis du Conseil d'Etat

*

Présents : M. Frank Arndt, M. André Bauler, Mme Taina Bofferding, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, Mme Martine Hansen remplaçant M. Félix Eischen, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, Mme Josée Lorsché remplaçant Mme Christiane Wickler, M. Paul-Henri Meyers, Mme Octavie Modert remplaçant M. Marc Spautz, M. Serge Urbany, M. Serge Wilmes

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Romain Schneider, Ministre de la Sécurité sociale

M. Tom Dominique, Ministère de la Sécurité sociale

M. Joseph Faber, Mme Mariette Scholtus, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Roland Moes, Inspection générale de la Sécurité sociale

M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 28 mai 2014

Le projet de procès-verbal de la réunion du 28 mai 2014 est approuvé.

2. 6555 Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

La commission entame l'examen des articles sur base d'un document de travail synoptique juxtaposant le texte gouvernemental et l'avis du Conseil d'Etat du 25 mars 2014.

Article I

Cet article regroupe les modifications apportées au Code du travail.

Point 1 - article L. 121-7, alinéa 4

Ce point abroge l'article L. 121-7, alinéa 4 qui est superfétatoire alors que l'article L. 551-10, paragraphe 2 du Code du travail précise déjà que la procédure relative à la modification d'une clause essentielle prévue à l'article L. 121-7 ne s'applique pas en cas de reclassement professionnel interne.

Ce point ne donne pas lieu à observation particulière.

Point 2

Cet article prévoit comme nouveauté que l'employeur, qui occupe régulièrement au moins vingt-cinq salariés, est tenu de procéder au reclassement professionnel interne au sens de l'article L. 551-1 du Code du travail, si le salarié est occupé au moins dix ans par l'entreprise et s'il est déclaré inapte pour son poste de travail par le médecin du travail, étant entendu qu'il s'agit d'un poste à risques. La nouveauté résulte d'une modification de l'article L. 326-9, paragraphe 5 du même code qui prévoyait déjà auparavant pareille réaffectation obligatoire si l'employeur occupait régulièrement au moins cinquante salariés. Ce seuil est réduit à vingt-cinq unités, mais le reclassement se fera au sens de l'article L. 551-1 précité.

Le Conseil d'Etat s'interroge sur la faisabilité d'un reclassement interne pour les entreprises à taille quand-même réduite de 25 personnes et se demande si toute entreprise, même dotée d'aides financières, arrive aux fins prévues par le texte, et ce dans l'intérêt bien compris et de l'entreprise et du salarié déclaré inapte. Par ailleurs, le Conseil d'Etat aurait apprécié une étude détaillée quant au nombre exact d'entreprises pouvant être visées, leurs structures, et l'analyse des cas qui, par le passé, auraient pu tomber sous l'égide de la législation actuelle.

Au vu des explications des experts gouvernementaux, la commission retient que la réduction du seuil à 25 salariés pour déclencher la procédure de reclassement interne doit être accompagnée d'explications circonstanciées à fournir, notamment par la Commission mixte, aux employeurs sur les modalités de cette procédure. Dans beaucoup de cas, cette information permet de dissiper des inquiétudes ou éventuelles réactions négatives dans le chef des employeurs. Il est entendu qu'en pratique la Commission mixte fait preuve d'une certaine souplesse en tenant compte de la nature des activités de l'entreprise, qui conditionne de façon substantielle la possibilité de reclassement. La Commission mixte s'efforce de ne pas asphyxier les entreprises par une application trop rigide des dispositions, sans égard à la situation réelle de l'entreprise.

Suite aux demandes formulées au cours de la dernière réunion, la commission se verra communiquer par la voie du courrier électronique un dossier circonstancié comprenant les données statistiques portant sur les années 2009 à 2013 relatives aux activités de la Commission mixte.

Il est souligné qu'un des objectifs primordiaux de la présente réforme est le renforcement du reclassement interne. A cet égard, le nombre d'entreprises éligibles au reclassement interne est élargi, suite à la suppression des quotas et au renforcement de la taxe compensatoire prévue en tant que sanction patronale.

Concernant la notion de poste à risque, il y a lieu de se référer à la définition large figurant dans la législation sur la santé et la sécurité au travail. Il est entendu qu'aujourd'hui le risque pour la santé sur le lieu de travail n'existe non seulement dans les activités industrielles, mais également au niveau des nouvelles maladies psychosociales dues au stress et au mobbing.

Sur proposition des représentants du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, la commission retient en principe un amendement consistant à remplacer au début du paragraphe 5 de l'article L. 326-9 le bout de phrase:

"Si l'employeur occupe régulièrement au moins vingt-cinq salariés ..."

par l'expression

"Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte ...".

Cet amendement permet d'éviter les contentieux fréquents au sujet de l'interprétation à donner au terme "régulièrement".

Au quatrième alinéa du paragraphe (5), il est proposé de remplacer à la deuxième phrase, l'expression "Celle-ci se prononce sur un éventuel reclassement professionnel interne ..." par la formulation plus appropriée "Celle-ci décide ou refuse le reclassement ..."

Point 3

Ce point remplace l'ancien article L.326-9, paragraphe 6 du Code du travail en éliminant les quotas qui faisaient imputer le salarié reclassé sur le contingent des postes à réserver aux salariés handicapés.

Actuellement ce paragraphe (6) de l'article L. 326-9 du Code du travail prévoit que les postes occupés par des reclassés internes sont imputés sur le contingent de 5% de l'effectif total à réserver aux salariés handicapés en vertu de la législation afférente.

Ce paragraphe est remplacé par le point 3° de l'article 1er du présent projet de loi, afin d'éviter que le lien avec le quota des handicapés ne s'exprime au détriment de ces derniers, en permettant trop facilement aux employeurs de répondre au quota légal par le biais de postes occupés par des travailleurs reclassés. Dorénavant, l'employeur est obligé d'engager le nombre des salariés handicapés légalement requis en faisant abstraction des bénéficiaires d'un reclassement. Il est précisé qu'actuellement environ 470 personnes ont le statut de travailleur handicapé tout en se trouvant en procédure de reclassement et que les demandeurs d'emploi de cette catégorie peuvent évidemment être mis en compte pour atteindre le quota précité.

L'autre nouveauté prévue par le texte consiste dans la liberté laissée aux entreprises de moins de vingt-cinq personnes de pouvoir profiter de manière volontaire, en cas de besoin, du système de reclassement interne, par analogie à l'article L. 551-4 du Code du travail.

Ce texte ne donne pas lieu à observation particulière et est maintenu par la commission tel que formulé au projet gouvernemental.

Le représentant de la sensibilité politique "déli Lénk" exprime des réserves au sujet de certaines options prises par le projet de loi, notamment dans la mesure où il considère qu'une obligation de résultat initial de l'employeur en matière de reclassement est à présent modulée en ce qu'elle est assortie d'une procédure avec possibilité de recours.

Point 4

Ce texte ne donne pas lieu à observation particulière.

Points 5 et 6

Ces adaptations matérielles et rédactionnelles ne donnent pas lieu à observation particulière.

Point 7

Ce point prévoit d'abord quelques adaptations de texte en raison de l'adoption du statut unique, qui n'ont aucune incidence sur le fond.

Le texte souligne cependant l'importance désormais accordée au certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail lors de l'embauche au (dernier) poste de travail. Le salarié n'est éligible pour un éventuel reclassement que s'il est en possession du certificat d'aptitude en question, qui est par ailleurs transmis à la Commission mixte. Le certificat d'aptitude devient dès lors une condition d'ouverture de reclassement pour les salariés engagés de moins de trois ans. Ce certificat doit dès lors avoir une valeur probante significative; d'où l'importance qu'il revêt au moment de l'embauche.

Points 8 à 10

Sans observations particulières.

Point 11

Le texte prévoit d'abord un redressement textuel en définissant le reclassement par reclassement professionnel. En cas de reclassement professionnel, l'aptitude au nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent au moment de la reprise.

Si, cependant, le médecin du travail compétent constate une éventuelle inaptitude du salarié lors de la reprise du travail, l'employeur est, par application du texte et sans autre explication, à considérer comme refusant d'opérer le reclassement professionnel interne.

Selon le Conseil d'Etat, une telle conséquence est difficile à admettre, alors que l'employeur au départ était d'accord avec la procédure de reclassement, et ce n'est qu'une raison médicale, non connue de l'employeur, qui a pu conduire à l'échec. Un employeur ne peut pas être considéré d'office comme étant de mauvaise foi. Le Conseil d'Etat ajoute qu'il faut prendre conscience du fait qu'on impose pareil reclassement à des entreprises qui ne sont pas forcément de grande taille. De l'avis du Conseil d'Etat, l'employeur devrait pour le moins obtenir une possibilité de réagir en cas de déclaration d'inaptitude et pouvoir adapter au besoin sa position.

Afin de tenir compte des observations du Conseil d'Etat, les experts du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire proposent de conférer au point 11 la teneur amendée suivante:

L'article L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 1 prend la teneur suivante:

« (3) Le reclassement professionnel interne consiste, en ce qui concerne le secteur privé, dans un reclassement professionnel au sein de l'entreprise et, en ce qui concerne le secteur public, dans un reclassement professionnel au sein de l'administration ou du service public d'origine de l'agent, éventuellement à un autre poste ou sous un autre régime de travail adaptés à ses capacités résiduelles. L'aptitude à ce nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent. Ce constat d'aptitude au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent est à considérer comme preuve que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement au sens de l'article L.551-3, paragraphe 2. »

Ce point est tenu en suspens jusqu'à la prochaine réunion au moment où la commission disposera d'un texte coordonné incorporant l'ensemble des propositions d'amendements.

Point 12

Le texte prévoit que la demande de porter la réduction du temps de travail jusqu'à 75 pour cent peut être introduite non seulement par l'employeur, mais également par le salarié devant la Commission mixte. Le demandeur aura l'obligation d'informer l'autre partie de la demande.

Point 13

Afin de renforcer l'obligation patronale du reclassement professionnel et d'assurer ainsi une amélioration quantitative du reclassement professionnel interne les quotas fixés en fonction des taux prévus à l'article L. 562-3 sont supprimés. La précision que la taille de l'entreprise s'apprécie par rapport à chaque établissement pris isolément est insérée dans l'article L. 551-2, paragraphe 1^{er} suite à la suppression du renvoi à l'article L- 562-3 du Code du travail.

Point 14

Le texte étend la période de la protection du salarié contre le licenciement du jour de la saisine de la Commission mixte à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.

Point 15

Ce point introduit une simplification du calcul de l'indemnité compensatoire en prenant désormais comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension. Il y aura une harmonisation du calcul de l'indemnité compensatoire, alors que ne seront plus pris comme base l'ancien et le nouveau salaire du salarié.

Les nouvelles modalités de calcul permettent également une automatisation des opérations de calcul, ce qui comporte une simplification administrative considérable. Il s'ensuit que l'indemnité compensatoire pourra être liquidée plus rapidement.

Point 16

Suivant l'alinéa 1^{er} du nouveau paragraphe (2) de l'article L- 551-3 les sanctions d'un employeur refusant d'opérer le reclassement professionnel interne sont adaptées au nouveau système de calcul de l'indemnité compensatoire, et le montant de la taxe de compensation se trouve être augmenté. Le Conseil d'Etat renvoie à ses observations formulées sous le point 11° ci-avant.

Le Conseil d'Etat suggère de supprimer la partie de phrase « sans y être autorisé par la Commission mixte » qui prête à confusion, étant donné qu'on pourrait sous-entendre que l'employeur pourrait, même après que la Commission a décidé un reclassement interne, demander à ladite commission une autorisation de ne pas être obligé à opérer ce reclassement. Une telle deuxième voie n'est cependant pas prévue par le paragraphe 1er de l'article L. 551-3 du Code du travail.

D'après l'exposé des motifs et le commentaire des articles, la taxe de compensation est à considérer comme « sanction patronale ». Dans la mesure où ladite taxe équivaldrait à une sanction, le texte en projet ne renseigne pas sur l'autorité appelée à prononcer la sanction à l'encontre de l'employeur qui refuse d'opérer le reclassement professionnel interne. Le Conseil d'Etat estime que la décision de sanctionner revient en fin de compte au ministre ayant le Travail dans ses attributions. Il y a lieu de compléter le texte en ce sens.

A admettre que la sanction financière prévue par l'article L.551-3, paragraphe 2 du Code du travail constitue une sanction administrative, le Conseil d'Etat rappelle qu'en vertu de la jurisprudence, la Cour européenne des droits de l'homme les sanctions administratives considérées comme peines doivent prévoir la possibilité d'un recours en réformation, afin de permettre au juge administratif d'examiner l'opportunité de la décision attaquée et, pour le cas où la sanction émane d'une autorité administrative qui ne remplit pas elle-même les conditions d'indépendance et d'impartialité découlant de l'article de la prédite convention, de moduler la peine. Au vu de ces considérations, et à défaut de prévoir un recours en réformation au texte sous avis, le Conseil d'Etat se verra dans l'impossibilité d'accorder la dispense du second vote constitutionnel.

Quant aux modalités de recouvrement des montants faisant l'objet de la sanction financière, celles-ci devraient être prévues par le texte en projet.

L'alinéa 2 du paragraphe 2 prévoit que le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne est constaté par la Commission mixte sur rapport d'un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, délégué à cet effet par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en application de l'article L. 623-3. Dans l'exercice de cette mission les agents dûment mandatés peuvent accéder librement aux établissements, locaux ou lieux de travail.

Le texte précise que ces dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.

Le Conseil d'Etat ne peut pas se déclarer d'accord avec la visite domiciliaire telle que prévue à l'endroit de l'article L. 551-3, paragraphe 2, alinéa 2 du Code du travail. Plus particulièrement, il critique le fait que la deuxième phrase ne pose aucune limite quant aux pouvoirs des «agents dûment mandatés» qui «peuvent accéder librement aux établissements, locaux et lieux de travail ».

Le Conseil d'Etat développe un argumentaire juridique détaillé aboutissant à la conclusion que ce texte ne répond pas aux exigences de précision requises en vertu de l'article 97 de la Constitution et qu'il est donc amené à s'y opposer formellement.

En second lieu, le Conseil d'Etat rappelle que le domicile, auquel est assimilé le bureau ou le cabinet d'un membre d'une profession libérale ainsi que le siège, l'agence ou les locaux professionnels d'une société, bénéficie de la protection des articles 15 de la Constitution et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qui posent le principe de l'inviolabilité du domicile, sauf les cas prévus par la loi et dans les conditions qu'elle prescrit.

Dans le cas de la présente disposition, le Conseil d'Etat se demande si le critère de la proportionnalité est respecté, alors que l'accès aux établissements, locaux et lieux de travail n'est pas indispensable, pour constater le refus de l'employeur d'opérer le reclassement professionnel interne.

A défaut de plus amples renseignements quant aux raisons de la nécessité d'un tel accès, le Conseil d'Etat annonce qu'il ne pourra pas accorder la dispense du second vote constitutionnel au libellé actuel de l'article L.551-3, paragraphe 2 en projet.

Ce point est tenu en suspens; les experts gouvernementaux présenteront au cours de la prochaine réunion une proposition d'amendement susceptible de répondre aux réserves du Conseil d'Etat.

Points 17 et 18

Sans observations particulières.

Point 19 - article L. 551-5, paragraphe 2

Actuellement l'indemnité d'attente est calculée comme une pension d'invalidité, afin de rendre la nouvelle prestation en espèces cotisable, il convient de la détacher de toute logique de pension.

A cette fin, la présente modification a pour objet de prévoir une prestation ayant les caractéristiques d'un revenu de remplacement payé en continuation du chômage. L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi et pour moitié à charge de la caisse de pension. La répartition de la charge par moitié est liée à l'objectif même de la prestation, à savoir indemniser une personne sans travail et ceci, d'un côté, pour des raisons de santé et, d'un autre côté, pour des raisons de difficultés de la reclasser sur le marché de l'emploi.

Cette nouvelle approche tient compte de trois inconvénients du régime actuel:

- l'inégalité liée au fait que le montant de la prestation dépend de la durée de la carrière d'assurance au Luxembourg;
- l'inégalité liée au fait que le mode de calcul actuel peut faire en sorte que le montant de l'indemnité d'attente est plus élevé que celui du salaire antérieur gagné sur le dernier poste de travail;
- la difficulté d'attribuer une qualification uniforme dans le cadre de la coordination internationale.

L'indemnité professionnelle d'attente est dorénavant soumise aux charges sociales et fiscales. Elle est à considérer comme un revenu de remplacement et en ce sens la part patronale des cotisations sociales est à charge de l'institution débitrice, à savoir une moitié incombe au Fonds pour l'emploi et une moitié incombe à l'organisme d'assurance pension, et la part salariale est à charge de la personne sous statut de personne en reclassement professionnel. L'indemnité professionnelle d'attente est soumise aux mécanismes de revalorisation et de réajustement mis en place par la réforme de l'assurance pension.

Est soulevée la question de savoir si la nouvelle nature de l'indemnité d'attente permettra toujours au bénéficiaire, comme sous le régime actuel, de combiner ce bénéfice, tout comme le bénéficiaire d'une pension d'invalidité, avec l'exercice d'une activité partielle, le cas échéant insignifiante c'est-à-dire rémunérée à un niveau ne dépassant pas un tiers du salaire social minimum. L'exercice de cette activité partielle, fût-elle très réduite, devrait dans ce cas de figure être conçu de manière à favoriser une réintégration progressive du salarié concerné sur le marché de travail.

Il est répondu que dans la mesure où l'indemnité d'attente se trouve désormais davantage apparentée à l'indemnité de chômage, le cumul de son bénéfice avec une activité salariée rémunérée suivra dorénavant les règles applicables en matière de prestation de chômage. Le complément de rémunération sera donc porté en déduction.

Point 20

Ce point introduit à l'article L. 551-6 la création d'un véritable statut de personne en reclassement, afin de garantir au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe le maintien des droits conférés par la Commission mixte, tant qu'il n'aura pas récupéré les capacités de travail dont il jouissait avant la décision de reclassement.

Ce statut sera maintenu même si le salarié en question accepte un nouvel emploi, et surtout s'il perd l'emploi en question. Le statut se perd si le salarié récupère ses capacités de travail lui permettant de s'adonner à un poste similaire à celui qu'il occupait avant la procédure de reclassement. Ce nouveau statut est censé conférer au salarié reclassé la sécurité de sa situation et d'éviter ainsi qu'il soit systématiquement amené, comme sous le régime actuel, à refuser d'occuper un nouveau poste de travail au risque de perdre avec la cessation de ce contrat de travail ses droits résultant de la décision prise par la Commission mixte.

Le texte prévoit par ailleurs des attributions pour le médecin du travail compétent qui procède à des réévaluations périodiques en vue d'une adaptation éventuelle des conditions de travail.

Points 21 et 22

Le texte renvoie aux mesures prévues au Code du travail au sujet des travailleurs handicapés guidés vers le marché de travail ordinaire. La modification proposée spécifie ces mesures en prévoyant une participation éventuelle de l'Etat au salaire du salarié ne pouvant pas dépasser 75% du salaire. Le taux de participation peut être porté à 100% pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion. Les décisions afférentes sont prises par le Directeur de l'ADEM.

Le Conseil d'Etat formule des observations d'ordre légistique que la commission reprend.

Quant au fond, le Conseil d'Etat considère que la formulation "*une participation au salaire du salarié reclassé à charge du Fonds pour l'emploi peut être allouée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi aux employeurs du secteur privé et du secteur communal, ainsi qu'aux établissements publics*" confère au Directeur un pouvoir discrétionnaire qui n'est pas circonscrit, sauf l'obligation de motiver sa décision. Afin de mieux encadrer le caractère discrétionnaire de la disposition sous examen et d'éviter ainsi des recours en justice, le Conseil d'Etat demande que le texte soit assorti d'un minimum de critères.

En ce qui concerne les critères selon lesquels la participation au salaire est fixée, le Conseil d'Etat demande, sous peine d'opposition formelle, la suppression du mot « notamment ». Le

Conseil d'Etat estime que dans le présent contexte, l'emploi de ce mot est en effet contraire à la sécurité juridique, alors qu'il confère à l'énumération qu'il introduit un caractère non limitatif, de nature à engendrer une incertitude quant aux normes applicables.

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire communiquera à la commission une proposition d'amendement tenant compte des considérations du Conseil d'Etat.

Les points 21 et 22 sont donc tenus en suspens.

Point 23

Sans observation.

Point 24

La mesure proposée est destinée à procurer un emploi valorisant au demandeur d'emploi ayant le statut de personne en reclassement professionnel externe est une innovation qui est saluée par la commission et ne donne pas lieu à d'autres observations.

Point 25

Sans observation.

Point 26

Dans la nouvelle composition de la Commission mixte, il est proposé de remplacer le médecin de la Division de la santé au travail de la Direction de la santé par un représentant de l'Administration de l'emploi, nouvellement appelée Agence pour le développement de l'emploi.

La commission précise qu'il est entendu que le délégué du Contrôle médical de la Sécurité sociale doit avoir la qualité de médecin.

Les représentants du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire annoncent l'éventualité d'un amendement proposant de revenir à la composition actuelle de la Commission mixte.

Ce point est tenu en suspens.

Point 27

Par le paragraphe 2 de l'article L.552-2 du Code du travail, le projet modifie la prise de décision de la Commission mixte ; le dossier doit lui être retourné dans les trois semaines par le médecin du travail compétent.

Endéans quarante jours, la décision de la Commission mixte doit être prise sur base d'un avis du médecin du travail ou, le cas échéant, du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la Santé si la Commission mixte l'a demandé. Suivant l'avis médical, le salarié sera soumis à un reclassement professionnel soit interne soit externe. Une fois la décision devenue définitive, elle s'imposera en matière de sécurité sociale et mettra fin au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident. Si le salarié ne se présente pas auprès du médecin du travail compétent, il se verra refuser tout reclassement professionnel. La sanction est légalement prévue, de sorte qu'elle est en dehors de tout champ de discussion.

Le texte trouve l'accord de la commission.

Point 28

Cet article prévoit que les décisions prises par la Commission mixte sont susceptibles d'un recours devant le Conseil arbitral et que les articles 454 et 455 sont applicables par analogie.

Le Conseil d'Etat demande de supprimer les termes « par analogie » qui sont sans apport normatif supplémentaire.

La commission reprend la proposition du Conseil d'Etat.

Point 29

Un recours récursoire pour le Fonds pour l'Emploi est prévu en cas de dommage occasionné au salarié par un tiers. Le Conseil d'Etat estime que le texte devrait prévoir une mise en intervention du Fonds pour l'Emploi en cas de procédure judiciaire, à défaut de quoi le recours pourrait s'avérer illusoire.

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire proposera un amendement tenant compte de l'observation du Conseil d'Etat.

Le point 29 est tenu en suspens.

Point 30

Sans observation.

Article II

L'article II regroupe les modifications apportées au Code de la sécurité sociale.

Points 1 et 2

Sans observation.

Point 3

Cette disposition précise les compétences du médecin du travail dans le domaine de l'appréciation pour inaptitude d'exercer un poste de travail. Le contrôle médical n'a comme compétence que d'apprécier si l'incapacité en question est la suite d'un accident du travail. L'ancien texte prêtait à confusion.

Le Conseil d'Etat considère que la formulation de l'alinéa 2 de l'article 105 du Code de la sécurité sociale prête à confusion, alors qu'il dispose que la décision de reclassement s'impose à l'Association d'assurance accident « sans que les conditions prévues par le Code du travail pour un tel reclassement doivent être remplies dans le chef de l'assuré ».

Le Conseil d'Etat s'interroge sur la portée de la modification envisagée.

Les experts du Ministère de la Sécurité sociale font valoir que cette disposition concerne l'interférence entre une rente partielle en matière d'assurance accident et la procédure de reclassement professionnelle. L'hypothèse visée est celle du salarié en mesure de

reclassement qui demande une rente partielle. Afin de tenir compte des observations du Conseil d'Etat, il est proposé de le suivre et de supprimer à l'alinéa 2 de l'article 105 du CSS le bout de phrase « *sans que les conditions prévues par le Code du travail pour un tel reclassement doivent être remplies dans le chef de l'assuré.* ».

La commission marque son accord de principe, mais y reviendra au moment où elle statuera sur l'ensemble des amendements.

Point 4

Sans observation.

Point 5

Le texte prévoit à l'instar du point 3° que la décision de reclassement professionnel externe prise par la Commission mixte s'impose tant à l'Association d'Assurance accident qu'au contrôle médical de la sécurité sociale en ce qui concerne l'incapacité au dernier poste de travail. Le contrôle médical ne fait qu'apprécier le lien de causalité avec un accident du travail.

Le texte prévoit par ailleurs une harmonisation entre les conditions d'octroi de la rente professionnelle d'attente et de la rente partielle, dans la mesure où l'assuré ne peut bénéficier de la rente professionnelle d'attente que s'il justifie, au moment de la consolidation, d'un taux d'incapacité permanente de 10 pour cent au moins.

Points 6 à 16

Sans observations particulières.

Article III

Le Conseil d'Etat rend attentif au fait que l'adaptation terminologique devra, le cas échéant, s'opérer également dans les textes réglementaires.

Article IV

Les dispositions transitoires ne donnent pas lieu à observations particulières.

Article V

La date de la loi budgétaire à inscrire dans cet article est le 29 avril 2014.

Article VI

Dans la mesure où il n'existe pas de contrainte impérative exigeant l'entrée en vigueur de la loi au 1^{er} janvier de l'année subséquente au vote, la commission retient qu'il y a lieu de prévoir, en fonction du délai administratif nécessaire pour rendre le nouveau dispositif légal opérationnel, l'entrée en vigueur au premier du nième mois suivant la publication de la loi au Mémorial.

*

Au cours de la prochaine réunion fixée au lundi, le 30 juin 2014, la commission se verra soumettre les propositions d'amendements se dégageant des discussions ci-dessus explicitées.

Le représentant de la sensibilité politique "déli Lénk" annonce ses réserves par rapport à certaines orientations du projet de loi et certaines qu'il voudra voir clarifiées au cours des prochaines réunions.

Luxembourg, le 2 juillet 2014

Le Secrétaire-administrateur,
Martin Bisenius

Le Président,
Georges Engel

08



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 28 mai 2014

Ordre du jour :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 12 mai 2014
2. 6554 Projet de loi portant
 - 1) transposition de la directive 2011/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2011 relative à l'application des droits des patients en matière de soins de santé transfrontaliers;
 - 2) modification du Code de la sécurité sociale;
 - 3) modification de la loi modifiée du 29 avril 1983 concernant l'exercice des professions de médecin, de médecin-dentiste et de médecin vétérinaire;
 - 4) modification de la loi modifiée du 31 juillet 1991 déterminant les conditions d'autorisation d'exercer la profession de pharmacien;
 - 5) modification de la loi modifiée du 26 mars 1992 sur l'exercice et la revalorisation de certaines professions de santé;
 - 6) modification de la loi modifiée du 11 avril 1983 portant réglementation de la mise sur le marché et de la publicité des médicaments;
 - 7) modification de la loi modifiée du 16 janvier 1990 relative aux dispositifs médicaux
 - Rapporteur : M. Georges Engel
 - Présentation et adoption d'un projet de rapport
3. 6639 Projet de loi portant approbation de la Convention entre le Grand-Duché de Luxembourg et la République de Serbie en matière de sécurité sociale, signée à Luxembourg, le 7 juin 2013
 - Rapporteur: M. Frank Arndt
 - Présentation et adoption d'un projet de rapport
4. 6555 Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
 - Désignation d'un rapporteur
 - Présentation du projet de loi
5. Informations concernant la mise en œuvre de la Garantie pour la Jeunesse
6. Projet de règlement grand-ducal définissant les critères de l'emploi approprié
 - Explications de M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire (demande de la sensibilité politique Déi Lénk)

7. Présentation et examen du document européen:

COM(2014)221

Proposition de DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL établissant une plateforme européenne dans l'objectif de renforcer la coopération visant à prévenir et à décourager le travail non déclaré

Le dossier précité relève du contrôle du principe de subsidiarité. Le délai de huit semaines a débuté le 14 avril 2014 et prend fin le 09 juin 2014.

*

Présents : M. André Bauler, M. Alex Bodry remplaçant Mme Taina Bofferding, M. Félix Eischen, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Serge Urbany, Mme Christiane Wickler

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Romain Schneider, Ministre de la Sécurité sociale

M. Tom Dominique, Ministère de la Sécurité sociale

M. Joseph Faber, Mme Mariette Scholtus, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Michèle Bastian, Mme Amélie Becker, M. Roland Moes, Inspection générale de la Sécurité sociale

M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

Excusés : M. Frank Arndt, M. Edy Mertens

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 12 mai 2014

Le projet de procès-verbal de la réunion du 12 mai 2014 est approuvé.

2. 6554 Projet de loi portant

1) transposition de la directive 2011/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2011 relative à l'application des droits des patients en matière de soins de santé transfrontaliers;

2) modification du Code de la sécurité sociale;

3) modification de la loi modifiée du 29 avril 1983 concernant l'exercice des professions de médecin, de médecin-dentiste et de médecin vétérinaire;

4) modification de la loi modifiée du 31 juillet 1991 déterminant les conditions d'autorisation d'exercer la profession de pharmacien;

5) modification de la loi modifiée du 26 mars 1992 sur l'exercice et la revalorisation de certaines professions de santé ;

6) modification de la loi modifiée du 11 avril 1983 portant réglementation de la mise sur le marché et de la publicité des médicaments ;

7) modification de la loi modifiée du 16 janvier 1990 relative aux dispositifs médicaux

Le président-rapporteur M. Georges Engel propose de conférer au paragraphe (2) de l'article 20bis nouveau du Code de la Sécurité sociale (point 2 de l'article 1er du projet de loi susmentionné), la teneur suivante:

"(2) La prise en charge est effectuée sur base des conditions, modalités, taux et tarifs applicables au Luxembourg sans pouvoir dépasser les frais effectivement exposés par l'assuré. ~~Les conditions et modalités de la prise en charge sont déterminées par les statuts de la Caisse nationale de santé.~~"

Ce libellé est le corollaire logique de l'amendement parlementaire no 1 du 2 avril 2014 par lequel la commission a répondu à l'opposition formelle annoncée par le Conseil d'Etat dans son avis du 22 octobre 2013 à l'endroit du texte gouvernemental initial en ce qu'il proposait de faire déterminer les conditions et modalités de la prise en charge par les statuts de la Caisse nationale de santé.

La commission considère que le redressement ci-dessus proposé se dégage impérativement, d'une part, de l'opposition formelle et de l'amendement 1 prémentionnés et, d'autre part, de l'analogie à respecter par rapport au paragraphe (3) de l'article 20 tel qu'il a été amendé, précisément en raison de cette opposition formelle.

Compte tenu des explications qui précèdent, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale admet qu'il s'agit en l'occurrence non pas d'un amendement proprement dit, mais d'une adaptation purement matérielle du texte, découlant obligatoirement des antécédents de l'instruction du projet de loi.

Par lettre de la Présidence de la Chambre des Députés (du 30 mai 2014), le Conseil d'Etat est informé en ce sens.

Le président-rapporteur présente ensuite brièvement le projet de rapport qui est adopté avec toutes les voix moins une abstention (M. Serge Urbany).

3. 6639 Projet de loi portant approbation de la Convention entre le Grand-Duché de Luxembourg et la République de Serbie en matière de sécurité sociale, signée à Luxembourg, le 7 juin 2013

Le projet de rapport établi par le rapporteur M. Frank Arndt est adopté par la commission avec toutes les voix moins une abstention (M. Serge Urbany).

4. 6555 Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

M. Frank Arndt est désigné comme rapporteur du projet de loi.

Les Ministres du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire M. Nicolas Schmit et de la Sécurité sociale M. Romain Schneider présentent le projet de loi. Pour l'essentiel de leur présentation, il est renvoyé aux explications circonstanciées figurant à l'exposé des motifs.

Les antécédents du présent projet de loi remontent à un arrêt du 28 novembre 1996 de la Cour de cassation. Avant cet arrêt, l'interprétation de l'article 187 du Code des assurances sociales attestait l'invalidité à tout assuré qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure, n'était plus capable d'exercer la profession qu'il avait en dernier lieu ou qui était incapable d'exercer une autre profession correspondant à ses forces et aptitudes. Il suffisait que l'une de ces conditions était remplie pour donner droit à une pension d'invalidité.

L'arrêt prémentionné a retenu que le critère de l'invalidité doit requérir la double condition de l'incapacité constatée pour le dernier poste de travail et de l'incapacité d'exercer toute autre profession correspondant aux forces et aptitudes de l'assuré sur le marché général de l'emploi. Consécutivement à cette jurisprudence, le nombre des attributions de pensions d'invalidité a sensiblement régressé, les assurés tâchant d'abord à épuiser le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie avant de présenter une demande en obtention de la pension d'invalidité.

Le refus de la demande de la pension d'invalidité pouvait mettre le requérant dans une situation extrêmement précaire. En effet, la période de protection légale contre le licenciement de 26 semaines révolue, le contrat de travail a souvent été résilié. En cas de litige au sujet de l'invalidité, l'assuré n'avait pas droit aux indemnités de chômage alors que par son recours il invoquait son inaptitude pour le marché du travail. Le droit aux indemnités pécuniaires épuisé, il ne restait que le recours au revenu minimum garanti.

Dans le double but d'améliorer la protection sociale des assurés incapables d'exercer la profession qu'ils ont exercée en dernier lieu et de maintenir un maximum de salariés sur le marché de travail, le législateur a mis en place un nouveau dispositif de réinsertion professionnelle interne dans l'entreprise initiale ou externe sur le marché du travail, ceci par le biais de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail de la réinsertion professionnelle.

Pour remédier à certaines faiblesses de ce nouveau dispositif légal, deux nouvelles lois sont intervenues, à savoir:

- la loi du 21 décembre 2004 modifiant 1. le Code des assurances sociales 2. la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail par laquelle le législateur a voulu améliorer la gestion de la prise en charge de l'incapacité de travail par les différents intervenants. Afin d'écourter la procédure, la loi exige un rapport circonstancié du médecin traitant au plus tard pour la dixième semaine d'incapacité, au cours d'une période de référence de vingt semaines, permettant ainsi au Contrôle médical de la sécurité sociale d'orienter mieux l'assuré vers le système de prise en charge adéquat.

- la loi du 1er juillet 2005 modifiant, entre autres, la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle et le Code des assurances sociales qui a élargi le cercle des bénéficiaires à ceux qui ne remplissent plus les conditions et qui de ce fait perdent le bénéfice d'une pension d'invalidité.

Toutefois ces nouvelles interventions législatives n'ont pas pu éviter une progression considérable du nombre de cas qui, en fin de procédure, n'ont pas été reclassés. Il s'en dégage que le système actuel, malgré les améliorations précitées, demeure assez imparfait et demande à nouveau d'être révisé.

D'où la nécessité d'élaborer le présent projet de réforme dont les principales innovations se présentent comme suit:

- Accès à la procédure de reclassement professionnel

Une nouvelle voie d'accès, parallèle aux voies d'accès actuelles, est ouverte dans le cadre des examens médicaux du médecin du travail. La revue à la baisse de la taille de l'entreprise et l'abrogation des quotas introduisent une obligation de reclassement professionnel interne pour les employeurs occupant régulièrement au moins 25 salariés.

- Accélération de la procédure

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

- Décision de la Commission mixte

La Commission mixte peut dorénavant faire réexaminer le constat d'aptitude/d'inaptitude du médecin du travail par un médecin de la Division de la santé au travail.

Elle prend les décisions de reclassement (interne ou externe), les décisions de non-reclassement et elle est désormais compétente pour les décisions relatives au statut des personnes sous reclassement professionnel externe.

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

- Préférence au reclassement interne

Le nombre des entreprises éligibles pour le reclassement interne est élargi suite à la suppression des quotas et au renforcement de la taxe compensatoire prévue en tant que sanction patronale.

L'obligation d'un reclassement interne s'appliquera désormais aux entreprises occupant régulièrement au moins 25 salariés et le lien avec le quorum des travailleurs handicapés est supprimé, ce lien s'étant trop souvent exprimé aux dépens des travailleurs handicapés.

- Création d'un statut spécifique de salarié en reclassement professionnel externe

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

- Réévaluation périodique par le médecin du travail

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

- Simplification du calcul de l'indemnité compensatoire

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

- Attribution d'une indemnité professionnelle d'attente

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

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

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

*

En résumé, on peut donc dire que le présent projet véhicule l'ambition de revenir à l'esprit initial de la législation sur le reclassement, à savoir, d'une part, maintenir autant que faire se peut le salarié dans l'emploi et dans l'entreprise par le biais du reclassement interne et, d'autre part, renforcer les incitations pour le salarié en reclassement externe à réintégrer le marché de l'emploi.

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

Pour les salariés qui se trouvent actuellement en procédure de reclassement et dont les chances de réintégrer le marché pour l'emploi sont quasi-inexistantes, l'attribution d'une pension d'invalidité constitue finalement, après une dernière évaluation, la seule solution raisonnable et praticable.

Cette conclusion s'impose dans la mesure où les salariés en procédure de reclassement représentent un pourcentage très important dans le chômage de longue durée et que les mesures proposées par le présent projet tendent à améliorer cette situation dans le sens de la protection sociale et de la clarification de la situation personnelle des salariés concernés.

Toutefois M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire précise qu'il n'est nullement dans l'intention du projet gouvernemental de favoriser globalement l'attribution de pensions d'invalidité pour résoudre de cette manière indirectement d'éventuels problèmes de sureffectif de l'une ou de l'autre entreprise.

*

Suite à la présentation du projet de loi, la commission procède à un échange de vues, dont il y a lieu de retenir succinctement les éléments d'informations complémentaires suivants:

* Suite à la demande d'un membre de la commission de fournir à la commission un bilan actualisé de l'application de la législation sur le reclassement au cours des dernières années, notamment en ce qui concerne

- les données statistiques sur le nombre de salariés concernés,
- une liste des diagnostics aboutissant au reclassement externe,
- une liste des postes à risque,

il est renvoyé au rapport annuel du Ministère du Travail et de l'Emploi ainsi qu'aux bulletins mensuels de l'ADEM qui comportent des informations détaillées concernant l'évolution dynamique et explosive des procédures de reclassement au cours des dernières années. Dans la mesure du possible, le Ministère du Travail et de l'Emploi fournira des données complémentaires sur les points ci-dessus spécifiés.

- Quant aux questions concernant le volet financier, il est précisé que les dépenses annuelles à charge du Fonds pour l'Emploi se chiffrent à 80 millions d'euros au titre de l'indemnité compensatoire pour les reclassés internes et pour la Sécurité sociale à 70 millions d'euros (en 2013) au titre de l'indemnité d'attente pour les reclassés externes.

- L'intervenant souligne encore la nécessité de revenir dorénavant à un concept d'invalidité médicale et d'éviter le traitement de problèmes sociaux par des mesures relevant de la législation en matière d'invalidité. En ce qui concerne la critique que le projet ne comporterait que des sanctions unilatérales à charge de l'employeur, il est précisé qu'il s'agit d'une

sanction administrative, susceptible de recours, à l'encontre de l'employeur qui refuse le reclassement professionnel interne. Cette sanction n'est pas nouvelle, mais le montant de la taxe de compensation est révisé vers le haut.

- Par ailleurs, il est relevé que le présent projet est à voir en relation avec le projet portant réforme du Contrôle médical et encore avec le projet concernant la politique des âges. L'intervention du Contrôle médical doit permettre de reconnaître à temps les pathologies justifiant le démarrage en temps utile de la procédure de reclassement interne ou externe, le tout dans la finalité d'accélérer les procédures dans l'intérêt à la fois de l'employeur et du salarié concerné.

* Suite à diverses questions concernant des données statistiques en matière de chômage, il est précisé qu'environ 20% des 18.000 demandeurs d'emploi - par définition des résidents - inscrits à l'ADEM se trouvent en reclassement externe, donc approximativement 3.600 personnes. S'y ajoutent 2.400 reclassés externes non-résidents de sorte qu'on compte au total 6.000 reclassés résidents et non-résidents.

Il convient de préciser

- que d'après la méthodologie statistique française, les demandeurs d'emploi résidents en reclassement externe ne figureraient pas dans le recensement du nombre total de demandeurs d'emploi. Le Luxembourg ne compte cependant pas s'aligner sur cette méthodologie alors qu'elle aurait un effet de camouflage partiel concernant la situation réelle du chômage,

- l'indemnité d'attente ayant la nature d'une prestation sociale, il est logique qu'elle est touchée également par les non-résidents en reclassement externe, conformément aux principes du droit européen.

* Actuellement le paragraphe (6) de l'article L. 326-9 du Code du travail prévoit que les postes occupés par des reclassés internes sont imputés sur le contingent de 5% de l'effectif total à réserver aux salariés handicapés en vertu de la législation afférente.

Ce paragraphe est supprimé par le point 3° de l'article 1er du présent projet de loi. Cette suppression a pour objet d'éviter que le lien avec le quota des handicapés ne s'exprime au détriment de ces derniers, en permettant trop facilement aux employeurs de répondre au quota légal par le biais de postes occupés par des travailleurs reclassés. Dorénavant, l'employeur est obligé d'engager le nombre des salariés légalement requis en faisant abstraction des bénéficiaires d'un reclassement. Il est précisé qu'actuellement environ 470 personnes ont le statut de travailleur handicapé tout en se trouvant en procédure de reclassement et que les demandeurs d'emploi de cette catégorie peuvent évidemment être mis en compte pour atteindre le quota précité.

* Il est relevé que la redéfinition jurisprudentielle plus restrictive de la notion d'invalidité comporte une certaine injustice pour les salariés à faible ou sans qualification dans la mesure où dans leur chef l'inaptitude au dernier poste de travail équivaut souvent à une inaptitude générale au travail et que dès lors le reclassement de ces salariés s'avère ab initio très difficile. Il faudrait dès lors revoir la notion d'invalidité professionnelle sous cette optique.

* Les services ministériels compétents s'emploieront à fournir dans la mesure du possible à la commission des données statistiques concernant les déclarations d'inaptitude au travail établies par les services de médecine au travail en application de la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

Il est précisé que des constats empiriques montrent clairement que les maladies psychosociales au sens large sur le lieu de travail (stress, mobbing, dépressions) ont au cours des dernières années pris une part toujours croissante et prépondérante dans les causes des inaptitudes au travail déclenchant des procédures de reclassement ou d'invalidité. Il s'agit d'un fait important regrettable du monde de travail moderne qui est une des causes majeures de l'évolution explosive des procédures de reclassement.

Par conséquent, il importe de ne pas voir la problématique du reclassement de façon isolée et de donner, en amont de cette procédure, à la médecine de travail les moyens nécessaires pour remplir son rôle. Or, il faut constater que dans notre pays cette spécialité de la médecine n'est plus adaptée aux exigences actuelles du monde du travail; elle nécessite d'être réformée et renforcée dans son efficacité et surtout dans sa mission préventive.

* Il est retenu que le Ministère du Travail et de l'Emploi étudiera l'opportunité d'un amendement permettant au bénéficiaire d'une indemnité professionnelle d'attente de combiner ce bénéfice avec l'exercice d'une activité partielle, le cas échéant insignifiante c'est-à-dire rémunérée à un niveau ne dépassant pas un tiers du salaire social minimum. L'exercice de cette activité partielle, fût-elle très réduite, devrait être conçue de manière à favoriser une réintégration progressive du salarié concerné sur le marché de travail.

*

Suite à la présentation et à la discussion générale du projet de loi au cours de la présente réunion, la Commission procédera à l'examen des articles au cours de ses deux prochaines réunions fixées au mercredi, le 25 juin 2014 à 14.00 heures et au lundi, le 30 juin 2014 à 10.30 heures.

5. Informations concernant la mise en œuvre de la Garantie pour la Jeunesse

Pour la présentation de la Garantie pour la Jeunesse par M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, il est renvoyé au document "Plan national de mise en œuvre de la garantie pour la Jeunesse", communiqué préalablement à la réunion aux membres de la commission.

La garantie consiste dans l'engagement de l'Etat à veiller à ce que tous les jeunes âgés de moins de 25 ans se voient proposer une offre de qualité portant sur un emploi, un complément de formation, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant leur sortie de l'enseignement ou la perte d'un emploi, ceci avec la finalité de les mettre en état d'intégrer ou de réintégrer le marché de l'emploi.

Le document fournit d'abord des données statistiques concernant l'évolution du chômage des jeunes au Luxembourg. La mise en œuvre de la garantie se fait en différentes phases qui correspondent aux différentes étapes du processus qu'un jeune va parcourir afin d'obtenir une nouvelle perspective dans sa vie.

Dans ce processus, il convient de relever en particulier le rôle déterminant des différents services de l'ADEM à l'égard des jeunes demandeurs d'emploi inscrits, ceci par le biais des instruments d'activation et de la politique active du marché de l'emploi.

Dans l'intérêt d'une approche globale, le Ministère du Travail et de l'Emploi occupe une fonction de coordination des interventions des principaux acteurs qui participent au processus de mise en œuvre de la garantie. Ainsi schématiquement on peut distinguer

- une trajectoire du jeune axée sur le travail sous l'égide des différents services de l'ADEM qui mettent à la disposition du jeune les instruments de la politique active de l'emploi, le tout sous la tutelle du Ministère du Travail et de l'Emploi;
- une trajectoire axée sur l'école, qui est organisée par le Service de Formation professionnelle et l'Action locale pour jeunes (AL), sous la tutelle du Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse;
- une trajectoire axée sur l'activation, gérée par le Service national de la Jeunesse, également sous la tutelle du Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

Dans ce processus, notre système scolaire devra faire preuve davantage de flexibilité, ceci, par exemple, en rendant possible, si le jeune demandeur le souhaite, la réintégration de l'école en cours d'année scolaire.

Est également relevé en particulier le rôle important à assumer par le Service national de la Jeunesse par rapport aux jeunes inactifs à la suite du décrochage scolaire et qui hésitent entre poursuivre leur formation ou leurs études ou débiter la vie professionnelle, à savoir les jeunes NEET (Not in Education, Employment or Training).

Pour le détail des différentes actions développées dans l'intérêt de l'insertion ou la réinsertion des NEET, il est renvoyé aux explications circonstanciées figurant dans le document précité.

Dans le cadre d'un bref échange de vues, sont évoqués les points suivants:

- le rôle important pouvant revenir aux communes dans l'encadrement et l'insertion progressive des jeunes demandeurs d'emploi;
- la nécessité de promouvoir une image positive et la revalorisation de l'apprentissage, notamment par un surplus de souplesse dans l'agencement des parties théorique et pratique de la formation;
- la création de nouveaux postes d'apprentissage dans des entreprises industrielles;
- les difficultés actuelles de notre régime de formation professionnelle basé sur le modèle suisse dont le système modulaire s'avère trop rigide et dont la réforme incontournable devrait davantage s'orienter sur le modèle dual allemand;
- le potentiel d'emplois nouveaux à faible qualification dans le domaine socio-familial, en particulier dans l'accompagnement purement technique de personnes dépendantes;
- l'absence de voie de formation spécifique dans la branche du nettoyage;
- la mise en place éventuelle d'une coopération transfrontalière dans le cadre du Pôle européen du Développement,
- l'organisation en temps utile d'une réunion jointe avec la Commission de l'Education, de l'Enfance et de la Jeunesse, en présence des deux ministres concernés, sur la problématique de l'emploi des jeunes dans le contexte de l'enseignement, de la formation

professionnelle et de toutes autres voies de formation qualifiantes en vue de l'insertion sur le marché de l'emploi.

6. Projet de règlement grand-ducal définissant les critères de l'emploi approprié
- Explications de M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire (demande de la sensibilité politique Déi Lénk)

Suite à la demande écrite du représentant de la sensibilité politique "Déi Lénk" (voir annexe), M. le Ministre du Travail, de l'Emploi, de l'Economie sociale et solidaire fournit des explications concernant le projet de règlement grand-ducal définissant les critères de l'emploi approprié et portant abrogation du règlement grand-ducal du 25 août 1983 régissant actuellement cette matière.

Pour le détail de ses explications, il est renvoyé à la documentation communiquée aux membres de la commission comportant l'exposé des motifs, le texte du projet de règlement grand-ducal, un tableau synoptique rendant compte des modifications introduites ainsi que l'avis de la Chambre des salariés.

Le nouveau texte comportera non seulement une adaptation de la terminologie, mais également une révision des critères de l'emploi approprié.

D'une façon générale, on peut dire que ces critères doivent tenir compte du changement de mentalité à promouvoir dans le chef des demandeurs d'emploi. Le service public à garantir par l'ADEM ne peut porter ses fruits que s'il est accompagné d'un minimum de responsabilité et d'engagement propre des demandeurs d'emploi. Il n'appartient non seulement à l'ADEM d'investir de multiples efforts dans le processus d'insertion ou de réinsertion du demandeur d'emploi, mais ce dernier de son côté doit s'activer et déployer tous ses moyens propres pour trouver un poste de travail. Ceci dit, le nouveau texte ne comporte pas pour autant un revirement de fond en comble de la pratique actuelle, mais les adaptations incontournables dans le monde de travail moderne.

Les principaux critères à prendre en considération se définissent comme suit:

- le niveau de rémunération

Est désormais considéré comme approprié l'emploi proposé rémunéré à un niveau au moins égal à celui de l'indemnité de chômage complet à laquelle le demandeur d'emploi peut prétendre en vertu des articles L. 521-1 et suivants du Code du travail.

- l'aptitude professionnelle

Est réputé approprié tout emploi proposé par l'Agence pour le développement de l'emploi qui est apparenté à la profession antérieure du demandeur d'emploi, sans être identique à son emploi antérieur, compte tenu de sa qualification et de son expérience professionnelles ainsi que l'emploi qui, sans être identique à son emploi antérieur, est offert dans une profession apparentée ou en relation avec sa profession.

- l'aptitude psychique et physique

L'emploi proposé au demandeur d'emploi doit répondre à ses aptitudes physiques et psychiques.

- le trajet journalier et la situation familiale

La durée de déplacement journalier et la situation familiale ne sont pas prises en considération pour apprécier si le poste proposé par l'Agence pour le développement de l'emploi est approprié. Contrairement au texte actuel, une durée de trajet supérieure à deux heures et demie ne suffit pas à elle seule pour justifier un refus de travail.

Toutefois la durée du trajet journalier et des considérations d'ordre familial peuvent constituer un empêchement particulièrement grave justifiant le refus de l'emploi proposé. Dans ce cas la charge de la preuve incombe au requérant.

- le régime de travail

En principe, est réputé approprié, l'emploi proposé comportant un régime de travail différent de celui sous lequel le demandeur d'emploi a travaillé antérieurement.

Toutefois le demandeur d'emploi peut invoquer des circonstances particulièrement graves qui peuvent justifier le refus de l'emploi proposé. Dans ce cas la charge de la preuve incombe au requérant.

Le demandeur d'emploi à qui l'Agence pour le développement de l'emploi propose un emploi à temps plein ou à temps partiel ne peut, sans motif valable et convaincant, refuser un emploi posté ou comportant régulièrement des prestations de travail les jours de fin de semaine.

Le demandeur d'emploi ayant occupé antérieurement à son remplacement un emploi à temps plein peut refuser la proposition d'un emploi à temps partiel avant l'expiration d'une durée d'inscription de trois mois comme demandeur d'emploi. Inversement, après trois mois d'inscription à l'ADEM, le demandeur en question doit accepter une offre d'être replacé dans un poste à temps partiel.

Finalement, le nouveau texte comporte également l'abolition de l'aide à la mobilité géographique qui aujourd'hui est désuète et n'a plus de raison d'être.

M. le Ministre insiste sur le fait que la nouvelle définition des critères de l'emploi approprié n'est nullement dirigée contre les demandeurs d'emploi et réfute certaines critiques imputant au nouveau texte des intentions qu'il n'a certainement pas. Le nouveau texte n'a par ailleurs pas comme finalité de multiplier les sanctions à l'égard des demandeurs d'emploi. Par contre, la réforme proposée doit déclencher une prise de conscience dans le chef des demandeurs d'emploi des exigences du marché de l'emploi et de la nécessité de s'investir personnellement avec un surplus de souplesse et de responsabilité dans la recherche d'un nouvel emploi.

Le représentant du groupe "Déi Lénk" critique l'empressement dans lequel ce point de l'ordre du jour doit être évacué et fait siennes les critiques de la Chambre des salariés selon lesquelles la présente réforme se fait en l'absence d'évaluation approfondie de l'application des critères actuels de l'emploi approprié et demande notamment de se voir fournir des données sur les sanctions prononcées sous l'empire de la réglementation actuelle et sur l'issue des recours éventuels.

Il est répondu que des données afférentes très détaillées figurent dans le rapport d'activité annuel de l'ADEM. Il est retenu que ce volet dudit rapport sera remis à l'ordre du jour d'une prochaine réunion afin que l'intervenant puisse préciser ses questions et obtenir les réponses souhaitées.

Quant à la critique de la Chambre des salariés que la Commission de suivi n'ait pas été saisie du présent texte pour avis, M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire considère que la saisine pour avis de textes légaux ou réglementaires touchant à la politique de l'emploi ne rentre pas dans les compétences de la commission de suivi dont il souligne par ailleurs le rôle important à assumer, consistant dans l'accompagnement et l'évaluation des missions et tâches à accomplir par l'ADEM.

7. COM(2014)221
Proposition de DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL
établissant une plateforme européenne dans l'objectif de renforcer la
coopération visant à prévenir et à décourager le travail non déclaré

Cette proposition de Décision tient compte de l'ampleur que le travail non déclaré a pris au cours des dernières années et qui est ainsi devenu une des préoccupations majeures des responsables politiques européens. Pour le détail, il est renvoyé au résumé figurant à l'annexe 2.

Suite à des explications de M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, il est retenu que ce document ne pose pas problème au regard du principe de subsidiarité alors qu'il s'agit de toute évidence d'un domaine requérant l'action concertée au plan européen.

Luxembourg, le 16 juin 2014

Le Secrétaire-administrateur,
Martin Bisenius

Le Président,
Georges Engel

- Annexes:**
1. Demande écrite de la sensibilité politique Déi Lénk relative au projet de règlement grand-ducal définissant les critères de l'emploi approprié
 2. Résumé du document COM (2014) 221

- ANNEXE 1 -



déi Lénk

Monsieur Mars di Bartolomeo
Président de la Chambre des Députés

Luxembourg, le 30 avril 2014

Concerne : Demande de mise à l'ordre du jour

Monsieur le Président,

Je voudrais demander que le projet de règlement grand-ducal définissant les critères de l'emploi approprié visé à l'article L. 521-3 point 4 du Code du travail, appelé à remplacer le règlement du 17 juin 1994, soit exposé et discuté lors d'une des prochaines réunions de la commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Je demande que cette présentation soit accompagnée du rapport d'évaluation de l'ADEM sur la situation actuelle en matière de propositions et de refus d'un travail et des décisions prises suite aux recours éventuels.

En effet, le projet de règlement a été soumis à une critique véhémente de la Chambre des Salariés (avis du 10 avril 2014) qui fait notamment état du défaut d'information et de consultation préalable des partenaires sociaux et notamment du comité de suivi tripartite à l'ADEM.

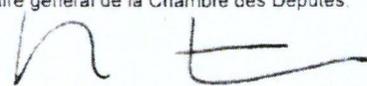
J'estime que ces observations touchent le fond de la nouvelle politique de l'ADEM, qui a fait l'objet à maintes reprises de débats parlementaires et encore récemment d'un *hearing* avec les organisations de jeunes, et qu'elles ne peuvent être décidées par le Gouvernement par voie de règlement grand-ducal sans consultation au préalable non seulement des organisations concernées, mais également de la Chambre des Députés

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma parfaite considération.

Au nom du groupe politique déi Lénk


Serge Urbany
Député

Transmis en copie pour information
- aux Membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale
- à Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
- à Monsieur le Ministre aux Relations avec le Parlement
- aux Membres de la Conférence des Présidents
Luxembourg, le 2 mai 2014
Le Secrétaire général de la Chambre des Députés.





- ANNEXE 2 -

CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Courrier établi par : Yves Carl
Service des Relations internationales
Tél : 466 966 250
Fax : 466 966 209
Courriel : ycarl@chd.lu

Aux Membres de la Commission du Travail,
de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Luxembourg, le 17 avril 2014

Objet : Renvoi dossier européen COM(2014)221

Madame la Députée,
Monsieur le Député,

J'ai l'honneur de vous informer du renvoi du dossier européen relevé ci-après à la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

COM(2014)221	Proposition de DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL établissant une plateforme européenne dans l'objectif de renforcer la coopération visant à prévenir et à décourager le travail non déclaré
SWD(2014)138	Document de travail
SWD(2014)137	Document de travail

Le dossier précité relève du contrôle du principe de subsidiarité. Le délai de huit semaines a débuté le 14 avril 2014 et prend fin le 09 juin 2014.

Résumé :

L'ampleur du travail non déclaré constitue l'une des préoccupations majeures des dirigeants politiques de l'Union européenne, en particulier par rapport à la création d'emplois, à la qualité de l'emploi et à l'assainissement budgétaire.

Le travail non déclaré est influencé par de multiples facteurs économiques, sociaux, institutionnels et culturels. Il est reconnu qu'il entrave les politiques économiques, budgétaires et sociales tournées vers la croissance et, plus particulièrement, qu'il met en péril la pérennité financière des systèmes de protection sociale et sape l'environnement concurrentiel des entreprises.

On peut généralement définir trois types de travail non déclaré. Le premier – le travail non déclaré dans une entreprise du secteur formel – inclut le «travail sous-déclaré», qui se



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

concrétise par des paiements de la main à la main (d'une partie du salaire, le reste étant versé officiellement) ou des situations dans lesquelles un salarié déclaré à temps partiel travaille en réalité à temps plein. Il existe en deuxième lieu un travail indépendant non déclaré, dans le cadre duquel les services sont fournis soit à une entreprise du secteur formel, soit à d'autres catégories de clients, telles que les ménages. Un troisième type de travail non déclaré consiste en la fourniture de biens ou de services à des voisins, membres de la famille, amis ou connaissances; il peut s'agir de travaux de construction ou de réparation, d'heures de ménage, ou encore de la garde d'enfants ou de personnes âgées, ces services relevant parfois de pratiques d'entraide. L'initiative considérée ici n'est pas axée sur cette troisième catégorie.

La présente décision tend à :

- 1) améliorer la coopération, à l'échelle de l'Union, entre les différentes autorités compétentes chargées de faire appliquer la législation dans les États membres, de façon à prévenir et à décourager de manière plus efficiente et plus efficace le travail non déclaré;
- 2) renforcer la capacité technique de lutte contre les aspects transfrontières du travail non déclaré dont disposent les différentes autorités chargées de faire appliquer la législation dans les États membres;
- 3) sensibiliser davantage les États membres à l'urgence du problème et les encourager à intensifier leur action contre le travail non déclaré ;
- 4) Fournir aux experts des divers États membres un espace de dialogue et d'échange d'informations et de bonnes pratiques. Dans ce cadre, les experts s'efforceraient par exemple de créer une «banque de connaissances» des différentes pratiques utilisées pour prévenir et/ou décourager le travail non déclaré, d'élaborer des lignes directrices à l'usage des inspecteurs ou des manuels de bonnes pratiques, par exemple sur la conduite des inspections visant à détecter les cas de travail non déclaré, et d'adopter des normes et/ou des principes communs d'inspection ;
- 5) Fournir un environnement propice au développement d'une expertise dans l'objectif éventuel d'adopter un cadre unique et de mener des formations communes; établir une structure de recherche pour évaluer les mesures stratégiques recensées dans la «banque de connaissances»;
- 6) Instaurer un mécanisme autorisant une coordination plus opérationnelle des actions. Ce mécanisme pourrait permettre de trouver des solutions pour le partage des données, d'adopter des stratégies régionales ou européennes, de mener des campagnes de sensibilisation dans toute l'Union, d'organiser des évaluations par les pairs visant à suivre les progrès accomplis par les États membres dans la lutte contre le travail non déclaré, et de convenir d'un cadre unique pour des opérations communes d'inspection et l'échange de personnel.

Le dossier précité peut être consulté sur le site web www.ipex.eu. Vous trouverez la liste des documents transmis par les institutions européennes aux parlements nationaux du 05 avril au 11 avril 2014 ainsi que les résumés des documents méritant un examen détaillé sur le portail de la Chambre.

Veuillez agréer, Madame la Députée, Monsieur le Député, l'expression de mes salutations très distinguées.


Mars Di Bartolomeo
Président de la Chambre des Députés

Document écrit de dépôt



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dépôt : Groupe politique CSV

N. Aly Kaes

09. 07. 2015

PL 6555

1

MOTION

La Chambre des Députés,

considérant que le dispositif du reclassement actuel a depuis son introduction en 2002 à plusieurs reprises été modifié,

considérant que le projet de loi 6555 portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe se fonde e.a. sur le bilan d'évaluation de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) du 4 mars 2008,

considérant que la présente réforme vise à promouvoir une nouvelle fois le recours au mécanisme du reclassement interne (notamment en élargissant le cercle des entreprises soumises à ce dispositif et en augmentant la taxe de compensation en cas de refus de l'employeur d'y procéder) et à améliorer la situation des personnes en reclassement externe,

considérant qu'un autre objectif consiste à améliorer les procédures applicables et à renforcer le rôle du médecin du travail dans ce cadre,

considérant qu'il importe de procéder à une évaluation de la présente réforme, en étudiant l'impact de celle-ci sur le dispositif du reclassement interne et son acceptation par les entreprises, l'évolution de la situation des reclassés externes, de même que les activités du médecin de travail dans le cadre de ce nouveau dispositif,

notant que la présente réforme n'apporte aucune solution à la situation des personnes atteintes d'une maladie de longue durée (au-delà des 52 semaines sur une période de 104 semaines) dans le sens du maintien de leur contrat de travail

invite le Gouvernement

à établir avant la fin de la présente législature un bilan sur les dispositions contenues dans la loi susmentionnée et à procéder, le cas échéant, aux adaptations qui s'imposent,

à soumettre dans les meilleurs délais à la Chambre des Députés un projet de loi prévoyant le maintien du contrat de travail en cas de maladie prolongée avec perspectives de réintégration sur l'ancien poste de travail,

A. Kaes

Document écrit de dépôt



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dépôt : Groupe politique CSV

N. Aly Kaes

09. 07. 2015

PL 6555

MOTION

La Chambre des Députés,

considérant que le dispositif du reclassement actuel a depuis son introduction en 2002 à plusieurs reprises été modifié,

considérant que le projet de loi 6555 portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe se fonde e.a. sur le bilan d'évaluation de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) du 4 mars 2008,

considérant que la présente réforme vise à promouvoir une nouvelle fois le recours au mécanisme du reclassement interne (notamment en élargissant le cercle des entreprises soumises à ce dispositif et en augmentant la taxe de compensation en cas de refus de l'employeur d'y procéder) et à améliorer la situation des personnes en reclassement externe,

considérant qu'un autre objectif consiste à améliorer les procédures applicables et à renforcer le rôle du médecin du travail dans ce cadre,

considérant qu'il importe de procéder à une évaluation de la présente réforme, en étudiant l'impact de celle-ci sur le dispositif du reclassement interne et son acceptation par les entreprises, l'évolution de la situation des reclassés externes, de même que les activités du médecin de travail dans le cadre de ce nouveau dispositif,

invite le Gouvernement

à établir avant la fin de la présente législature un bilan sur les dispositions contenues dans la loi susmentionnée et à procéder, le cas échéant, aux adaptations qui s'imposent,

Motion adoptée par la Chambre des Députés
en sa séance publique du 9 juillet 2015

Le Secrétaire général,

Claude Frieseisen

Le Président,

Mars Di Bartolomeo

6555

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 143

27 juillet 2015

Sommaire

RECLASSEMENT INTERNE ET EXTERNE

**Loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale
concernant le dispositif du reclassement interne et externe page **2946****

**Loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale
concernant le dispositif du reclassement interne et externe.**

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 9 juillet 2015 et celle du Conseil d'Etat du 17 juillet 2015 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

Art. I. Le Code du travail est modifié comme suit:

1° L'article L.121-7, alinéa 4 est abrogé.

2° L'article L. 326-9, paragraphe 5 prend la teneur suivante:

«(5) Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs et que le salarié occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise est déclaré inapte pour son poste de travail, étant un poste à risques, l'employeur est tenu de procéder au reclassement professionnel interne au sens de l'article L. 551-1.

Pour apprécier, le cas échéant, l'inaptitude visée à l'alinéa qui précède, le médecin du travail compétent examine l'intéressé et procède à une étude détaillée du poste comportant une visite du poste faite en présence du salarié et de l'employeur.

Le médecin du travail compétent établit un avis motivé constatant, le cas échéant, l'inaptitude du salarié pour le poste à risques occupé. Dans son avis, le médecin du travail compétent se prononce sur les capacités de travail résiduelles du salarié, sur une réduction du temps de travail éventuelle, sur les possibilités de mutation et d'adaptation éventuelle du poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de l'inaptitude et il arrête la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4. Lors de chaque réévaluation médicale le médecin du travail compétent peut modifier la périodicité arrêtée initialement. La périodicité doit être de moins de deux ans, à moins que les restrictions aient un caractère définitif.

Le médecin du travail compétent saisit la Commission mixte en lui transmettant son avis. Celle-ci décide soit d'admettre soit de refuser le reclassement professionnel interne conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1^{er}.

Le médecin du travail compétent en informe l'employeur et le salarié concernés en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine.»

3° L'article L. 326-9, paragraphe 6 est remplacé comme suit:

«(6) Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total de moins de vingt-cinq travailleurs et que le salarié occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise est déclaré inapte pour son poste de travail, étant un poste à risques, le médecin du travail compétent peut, en accord avec le salarié et l'employeur, saisir la Commission mixte conformément au paragraphe 5, alinéas 2 à 5 ci-avant. La Commission mixte décide soit d'admettre, soit de refuser le reclassement professionnel interne. L'accord du salarié et de l'employeur doit être transmis par le médecin du travail compétent à la Commission mixte au moment de la saisine.»

4° L'article L. 327-1, alinéa 1 prend la teneur suivante:

«Les constats, visés à l'article L. 326-9, à l'exception des paragraphes 5 et 6, peuvent faire l'objet, tant par le salarié que par l'employeur, d'une demande en réexamen auprès du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou de tout autre médecin de cette division qu'il délègue à cet effet, qui décide et qui en informe le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son remplaçant.»

5° a) L'article L. 327-1, alinéa 2 est abrogé.

Les alinéas 3 à 8 deviennent les alinéas 2 à 7 nouveaux.

b) A l'alinéa 5 de l'article L. 327-1, la référence aux articles 293 et suivants du Code de la sécurité sociale est remplacée par la référence aux articles 454 et suivants.

c) A l'alinéa 7 de l'article L. 327-1, la référence à l'alinéa 5 de l'article 294 du Code de la sécurité sociale est remplacée par la référence à l'alinéa 4 de l'article 455.

6° – La phrase introductive de l'article L. 512-4 prend la teneur suivante:

«Lorsque le seuil 1 est atteint, aucune autorisation d'établissement au sens de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales ne peut plus être délivrée.»

– L'article L. 512-4, alinéa 1, point 2 prend la teneur suivante:

«2. aux salariés en activité, aux retraités et aux bénéficiaires d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente ou d'une indemnité de préretraite dont respectivement le salaire, la pension, l'indemnité d'attente, l'indemnité professionnelle d'attente ou l'indemnité de préretraite dépassent le salaire social minimum.»

7° L'article L. 551-1, paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante:

«(1) Le salarié qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, mais qui par suite de maladie ou d'infirmité présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, peut bénéficier, dans les conditions prévues au présent Titre, d'un reclassement professionnel interne ou d'un reclassement professionnel externe, ainsi que du statut de personne en reclassement professionnel.

Les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans ne sont éligibles pour le reclassement professionnel que sous condition qu'ils soient en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe la Commission mixte lors de la saisine.»

8° L'article L. 551-1, paragraphe 2, point 1 prend la teneur suivante:

«1. Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité auquel cette dernière a été accordée immédiatement à la suite de l'exercice d'une activité salariée auquel celle-ci a été retirée en vertu de l'article 193 du Code de la sécurité sociale au motif qu'il ne remplit plus les conditions prévues à l'article 187 du même Code, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail;».

9° L'article L. 551-1, paragraphe 2, point 2 prend la teneur suivante:

«2. le bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accident du chef d'une activité assurée obligatoirement en vertu des articles 1^{er}, alinéa 1, point 1, et 85, alinéa 1, point 1 du Code de la sécurité sociale dont le contrat de travail a été résilié après la vingt-sixième semaine d'incapacité de travail pour un motif autre que celui prévu à l'article L. 124-10 ou dont le contrat de travail a pris fin pour une autre cause indépendante de la volonté de l'assuré et qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail.»

10° A l'article L. 551-1, paragraphe 2 est ajouté un nouveau point 3 libellé comme suit:

«3. le bénéficiaire d'une rente complète résultant d'une activité salariée allouée en vertu de l'article 102 du Code de la sécurité sociale auquel celle-ci est retirée en application de l'article 123, alinéa 5 du Code de la sécurité sociale au motif qu'il n'est plus frappé d'une incapacité de travail totale, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail.»

11° L'article L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 1 est remplacé par les deux alinéas suivants:

«(3) Le reclassement professionnel interne consiste, en ce qui concerne le secteur privé, dans un reclassement professionnel au sein de l'entreprise et, en ce qui concerne le secteur public, dans un reclassement professionnel au sein de l'administration ou du service public d'origine de l'agent, éventuellement à un autre poste ou sous un autre régime de travail adaptés à ses capacités résiduelles. L'aptitude à ce nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent. Ce constat d'aptitude au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent est à considérer comme preuve que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement au sens de l'article L. 551-3, paragraphe 2.

Sur avis du médecin du travail compétent le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail qui ne peut être supérieure à la moitié du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel.»

Les actuels alinéas 2 à 4 de l'article L. 551-1, paragraphe 3 deviennent les nouveaux alinéas 3 à 5.

12° A l'article L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 3 nouveau les termes «l'article L. 623-1» sont remplacés par les termes «l'article L. 623-2».

13° L'article L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 4 nouveau prend la teneur suivante:

«L'employeur ou le salarié doit à cet effet introduire une demande motivée à la suite de l'émission de l'avis du médecin du travail compétent en vertu de l'article L. 552-2, paragraphe 3. La partie demanderesse doit, sous peine d'irrecevabilité, joindre à sa demande la preuve que le salarié, respectivement l'employeur, a été dûment informé de l'introduction de la demande.»

14° L'article L. 551-2, paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante:

«(1) L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L. 551-1. Il appartient à l'employeur de fournir la preuve qu'il occupe moins de vingt-cinq travailleurs. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément.»

15° L'article L. 551-2, paragraphe 2, alinéa 1 prend la teneur suivante:

«(2) Sans préjudice des dispositions des articles L. 125-1, paragraphe 1^{er} et L. 125-4, est à considérer comme nul et sans effet le licenciement notifié par l'employeur ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable avec le salarié, à partir du jour de la saisine de la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1 jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.»

16° L'article L. 551-2, paragraphe 3 prend la teneur suivante:

«(3) Au cas où le reclassement professionnel comporte une diminution de la rémunération, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre le revenu mensuel

moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension. Toutefois, si la période de référence visée à l'alinéa qui précède n'est pas entièrement couverte par l'occupation au service du dernier employeur, l'ancien revenu professionnel est obtenu en multipliant par douze la moyenne de l'assiette cotisable se rapportant aux mois de calendrier entièrement couverts. A défaut d'un mois entièrement couvert au cours de la période de douze mois, le revenu des assurés exerçant une activité pour compte d'autrui est déterminé sur base de la rémunération et, pour autant que de besoin, de l'horaire normal convenu dans le contrat de travail.

En cas de retrait d'une pension d'invalidité, respectivement d'une rente complète, l'indemnité compensatoire représente la différence entre l'ancien revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la mise en invalidité, respectivement précédant l'attribution d'une rente complète, et le montant du nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

Le revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, est adapté aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe 1^{er}, de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète est revalorisé au niveau de vie en le divisant par le facteur de revalorisation visé à l'article 220 du Code de la sécurité sociale de l'avant-dernière année précédant la décision de reclassement et en le multipliant ensuite par le facteur de revalorisation de la quatrième année précédant le début de l'indemnité compensatoire. Ce revenu cotisable ainsi revalorisé est ensuite réajusté en le multipliant par le produit des facteurs de réajustement par année de calendrier suivant le début de l'indemnité compensatoire, mais au plus tôt à partir de l'année 2015, tels que définis à l'article 225bis, alinéas 2 et 3 du Code de la sécurité sociale. L'indemnité compensatoire reste acquise en cas de transfert d'entreprise conformément au chapitre VII du Titre II du Livre 1^{er}.

L'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage.

L'indemnité compensatoire est prise en compte pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite prévue à l'article L. 584-1.

Le paiement de l'indemnité compensatoire prend fin au moment de l'ouverture du droit à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée et à la pension de vieillesse.

L'indemnité compensatoire est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.

L'indemnité compensatoire est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.»

17° A l'article L. 551-3 sont apportées les modifications suivantes:

– Le paragraphe 2 prend la teneur suivante:

«(2) L'employeur qui refuse d'opérer le reclassement professionnel interne décidé par la Commission mixte, est tenu de verser une taxe de compensation équivalant au revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel interne, pendant une durée maximale de vingt-quatre mois au Fonds pour l'emploi. Le paiement de la taxe ne décharge pas l'employeur de ses obligations prévues par le Titre II du Livre 1^{er}, relatif au contrat de travail.

Le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne est constaté par la Commission mixte sur rapport d'un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, délégué à cet effet par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en application de l'article L. 623-2.»

– Le paragraphe 3 prend la teneur suivante:

«(3) Après avoir constaté le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, la Commission mixte arrête le montant et décide la durée du paiement de la taxe de compensation.

La notification de l'injonction de payer une taxe de compensation émise par la Commission mixte s'effectue moyennant lettre recommandée.

En cas de désaccord, l'employeur doit former opposition par écrit motivé endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'injonction de payer la taxe de compensation moyennant notification, par lettre recommandée à la Commission mixte.

En cas d'opposition, la Commission mixte prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur, une nouvelle décision motivée, à caractère contradictoire, qui est à son tour notifiée tel que disposé à l'alinéa 2 du présent paragraphe.

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, la taxe devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. L'Administration de l'enregistrement est chargée de l'encaissement de la taxe de compensation.

En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, le recouvrement se fait comme en matière de droits d'enregistrement.»

18° A l'article L. 551-3 est inséré un nouveau paragraphe 4 qui prend la teneur suivante:

«(4) En cas de refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, dûment constaté par la Commission mixte, le salarié peut demander à la Commission mixte une décision de reclassement professionnel externe.»

19° L'article L. 551-5, paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante:

«(1) Lorsque la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1 estime qu'un reclassement professionnel interne est impossible, elle décide le reclassement professionnel externe et le salarié ayant le statut de personne en reclassement professionnel est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi à partir du jour suivant la notification de la décision, conformément aux dispositions du Titre II du présent Livre.

En cas de reclassement professionnel externe, l'indemnité compensatoire est due d'après les modalités prévues par l'article L. 551-2, paragraphe 3, à condition que la personne reclassée ait été assignée par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi et qu'elle ait été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médicale d'embauchage visé à l'article L. 326-1.

Les indemnités de chômage éventuellement versées avant le reclassement professionnel externe ne sont pas prises en considération pour le calcul de l'ancien salaire. L'indemnité compensatoire n'est due au salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel externe que si le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à la moitié du temps de travail fixé dans le dernier contrat en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. Au cas où le reclassement professionnel externe d'un salarié se rapporte à plusieurs relations de travail antérieures, le temps de travail cumulé de ces emplois antérieurs est pris en compte pour la détermination du nouveau temps de travail requis en vue de l'ouverture du droit à l'indemnité compensatoire. Le temps de travail requis peut être atteint par le cumul de plusieurs emplois. Sur demande motivée du salarié et sur avis du médecin-conseil de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin délégué à cet effet en application de l'article L. 623-1, la Commission mixte peut réduire le temps de travail requis jusqu'à vingt-cinq pour cent du temps de travail initial.»

20° L'article L. 551-5 est restructuré en plusieurs paragraphes et modifié comme suit:

Le paragraphe 2 prend la teneur suivante:

«(2) Si, au terme de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage, y compris la durée de prolongation, le salarié sous statut de personne en reclassement professionnel pouvant se prévaloir d'une aptitude d'au moins dix ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins dix ans, n'a pu être reclassé sur le marché du travail, il bénéficie, sur décision de la Commission mixte d'une indemnité professionnelle d'attente dont le montant correspond à quatre-vingt pour cent du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel, ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, sans que ce montant ne puisse dépasser le plafond visé à l'article L. 521-14, paragraphe 1^{er}, alinéa 5. L'indemnité professionnelle d'attente est adaptée aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Les périodes d'activité professionnelle effectuées sous le statut de personne en reclassement professionnel sont mises en compte au titre de la durée minimale d'aptitude au dernier poste de travail, requise en vertu de l'alinéa 1 qui précède.

Le paiement de l'indemnité professionnelle d'attente prend fin au moment de l'ouverture du droit, au Luxembourg ou à l'étranger, à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée et à la pension de vieillesse.

L'indemnité professionnelle d'attente est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.»

Le paragraphe 3 prend la teneur suivante:

«(3) Pendant la durée du bénéfice de l'indemnité professionnelle d'attente, le bénéficiaire doit rester inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et être disponible pour le marché du travail.

Le bénéficiaire de l'indemnité professionnelle d'attente est tenu de se présenter aux services de «l'Agence pour le développement de l'emploi» aux jours et heures qui lui sont indiqués.

Le bénéficiaire de l'indemnité professionnelle d'attente qui, sans excuse valable, ne se conforme pas à cette prescription, perd le droit à l'indemnité professionnelle d'attente pour sept jours de calendrier, en cas de récidive pour trente jours de calendrier.

La non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne l'arrêt définitif de l'indemnité professionnelle d'attente à partir du premier jour de non-présentation et la clôture du dossier du bénéficiaire.

La perte temporaire ou définitive de l'indemnité professionnelle d'attente est décidée par la Commission mixte.»

Le paragraphe 4 prend la teneur suivante:

«(4) L'octroi de l'indemnité professionnelle d'attente est subordonné à la condition que l'intéressé renonce au Luxembourg ou à l'étranger à toute activité professionnelle autre qu'insignifiant au titre de l'article 184, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale.»

Le paragraphe 5 prend la teneur suivante:

«(5) L'indemnité professionnelle d'attente est retirée sur décision de la Commission mixte, si les conditions ayant motivé son octroi ne sont plus remplies ou si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel. La décision qui retire l'indemnité professionnelle d'attente est applicable dès le premier jour du mois suivant immédiatement celui au cours duquel elle a été notifiée.»

Le paragraphe 6 prend la teneur suivante:

«(6) L'indemnité professionnelle d'attente est suspendue si le salarié touche la rente d'attente prévue à l'article 111 paragraphe (2) du Code de la sécurité sociale.»

Le paragraphe 7 prend la teneur suivante:

«(7) L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge de l'organisme d'assurance pension compétent et pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi. Elle est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi et avancée par le Fonds pour l'emploi.»

21° L'article L. 551-6 prend la teneur suivante:

«**L. 551-6.** (1) Le salarié acquiert le statut de personne en reclassement professionnel par la notification de la décision de reclassement professionnel externe prise par la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1.

Ce statut garantit au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe qui accepte un nouvel emploi, le maintien des droits résultant de la décision prise par la Commission mixte tant qu'il n'a pas récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper les tâches correspondant à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel.

Pour la personne en reclassement professionnel externe sans emploi le maintien du statut est subordonné à la continuation de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et de sa disponibilité pour le marché de l'emploi.

(2) Le salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi en raison de la cessation de l'activité de l'employeur ou suite à un licenciement collectif, est en droit de saisir la Commission mixte endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail en vue d'un reclassement professionnel externe.

La Commission mixte saisit le médecin du travail compétent qui fait parvenir à la Commission mixte son avis motivé portant sur les capacités résiduelles de la personne reclassée. Au cas où elle n'a pas récupéré les capacités nécessaires lui permettant d'occuper les tâches correspondant à son dernier poste de travail qu'elle occupait avant la décision de reclassement professionnel interne, la Commission mixte décide le reclassement professionnel externe. Si le médecin du travail compétent constate que la personne reclassée a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, la Commission mixte refuse le reclassement professionnel externe.

(3) Le salarié en reclassement professionnel externe qui perd son nouvel emploi pour une raison indépendante de sa volonté, garde son statut de personne en reclassement professionnel à condition de s'inscrire, endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail, comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi. L'article L. 551-5, paragraphe 2 s'applique.

(4) Le médecin du travail compétent procède, soit en fonction de la périodicité arrêtée dans l'avis visé à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéa 4, soit sur demande du président de la Commission mixte à une réévaluation médicale de la personne en reclassement professionnel. Il en informe la Commission mixte par avis motivé.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que l'état de santé du salarié en reclassement professionnel, qui a repris le travail sur un poste adapté, nécessite une réduction du temps de travail ou une nouvelle adaptation du poste de travail, le médecin du travail compétent saisit la Commission mixte pour prendre une décision relative au temps de travail ou aux modalités d'aménagement du poste de travail.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, en partie ou dans sa totalité, il saisit la Commission mixte qui décide de l'adaptation du temps de travail. Cette décision prend effet après un préavis de six mois qui commence à courir à la date de sa notification.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que le salarié en reclassement professionnel a récupéré les capacités de travail nécessaires pour exécuter des tâches similaires à celles correspondant à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit la Commission mixte qui décide la perte du statut spécifique et la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Cette décision prend effet après un préavis de six mois qui commence à courir à la date de sa notification.

Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue ci-dessus, se voit retirer les prestations en espèces y liées et, le cas échéant, le statut prévu au paragraphe 1^{er} par décision de la Commission mixte saisie par le médecin du travail compétent. Cette décision prend effet à la date de sa notification.»

22° L'article L. 551-7, paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante:

«(1) Une participation au salaire du travailleur en reclassement professionnel interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe à charge du Fonds pour l'emploi peut être allouée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi aux employeurs du secteur privé et du secteur communal, ainsi qu'aux établissements publics. Cette participation au salaire est fixée en fonction de la perte de rendement du travailleur due à la diminution de sa capacité de travail, de l'effort de maintien à l'emploi entrepris par l'employeur en faveur des travailleurs reclassés, de la nature et la durée du travail à prester ainsi que des conclusions découlant d'une étude du poste de travail à occuper par le travailleur reclassé et d'un bilan des déficits et des capacités résiduelles de ce dernier à établir par le médecin du travail compétent. Elle peut être limitée dans le temps et ne peut pas dépasser soixante-quinze pour cent du salaire versé au travailleur, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale. Toutefois, elle peut être portée à cent pour cent pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion décidée par la Commission mixte en application de l'article L. 552-2, paragraphe 4. Le taux de participation pourra être revu périodiquement par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La rémunération prise en compte pour la participation au salaire ne peut dépasser le quintuple du salaire social minimum mensuel pour un salarié non qualifié âgé de dix-huit ans au moins travaillant à temps plein. Ce plafond est réduit proportionnellement en fonction de la durée de travail effective après reclassement.

Les rémunérations pour heures supplémentaires, les indemnités pour frais accessoires exposés ainsi que toute prime ou gratification sont exclues de la participation au salaire.

Une prise en charge totale ou partielle des frais résultant de l'aménagement du poste de travail et des accès au travail peut être accordée à l'employeur par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution du présent paragraphe.»

23° a) L'article L. 551-7, paragraphe 2 prend la teneur suivante:

«(2) 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 salarié ou embauché dans leur entreprise un bénéficiaire d'un reclassement externe.»

b) A l'article L. 551-7 est ajouté un paragraphe (3) nouveau de la teneur suivante:

«(3) Les mesures prévues aux paragraphes (1) et (2) du présent article ne sont pas cumulables avec les mesures prévues aux articles L. 562-1, L. 562-8 et L. 562-9.»

24° L'article L. 551-10 prend la teneur suivante:

«**L. 551-10.** (1) En cas de recours introduit par le salarié contre la décision de reclassement professionnel interne conformément à l'article L. 552-3, le contrat de travail est suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.

(2) Les dispositions de l'article L. 121-7 ne s'appliquent pas en cas de reclassement professionnel interne résultant immédiatement d'une décision de la Commission mixte.»

25° A la suite de l'article L. 551-10 il est inséré un nouvel article L. 551-11 ayant la teneur suivante:

«**L. 551-11.** (1) Le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe peut être affecté à des travaux d'utilité publique auprès de l'Etat, des Communes et des Syndicats communaux, des Etablissements publics et des Fondations.

La durée de cette affectation sera de quatre mois au moins.

Elle prendra fin dès que le demandeur d'emploi en question aura trouvé un emploi ou, sur avis du médecin du travail compétent ou, au plus tard, au moment où il perd son statut de personne en reclassement professionnel.

(2) Les promoteurs prévus au paragraphe qui précède peuvent introduire une demande motivée auprès du service des salariés à capacité de travail réduite.

La demande motivée doit contenir une description précise de la nature des travaux envisagés et prévoir la désignation d'un tuteur appelé à assister et encadrer le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe pendant la durée des travaux.

Elle est analysée par l'Agence pour le développement de l'emploi qui sélectionne des candidats potentiels parmi les demandeurs d'emploi ayant le statut de personne en reclassement professionnel.

La liste des candidats sélectionnés est transmise à la Commission mixte et au promoteur et le médecin du travail détermine la ou les personnes en reclassement professionnel externe qui peuvent être affectées aux travaux d'utilité publique en question.

L'avis du médecin du travail compétent est transmis à la Commission mixte.

(3) La décision d'affectation est prise par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, sur proposition de la Commission mixte.

(4) Une dispense de travail sera accordée par le tuteur prévu au paragraphe 2, pour permettre à la personne en reclassement professionnel externe de se présenter à des emplois qui lui sont proposés par le service compétent de l'Agence pour le développement de l'emploi.»

26° L'article L. 552-1, paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante:

«(1) Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, relatives au statut de personne en reclassement professionnel, relatives à l'indemnité professionnelle d'attente, relatives à la taxe de compensation et relatives à l'indemnité compensatoire et aux mesures de réhabilitation ou de reconversion.»

27° L'article L. 552-2 prend la teneur suivante:

«**L. 552-2.** (1) Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il saisit, en accord avec l'intéressé, la Commission mixte et le médecin du travail compétent en application du Titre II du Livre III concernant les services de santé au travail.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale en informe l'employeur concerné en lui faisant parvenir une copie du document portant saisine.

En cas d'exercice simultané de plusieurs occupations, seul est saisi le médecin du travail compétent en raison de l'occupation principale.

(2) Le médecin du travail compétent convoque et examine l'intéressé.

Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il retourne, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission mixte qui décide conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1^{er} le reclassement professionnel interne ou externe de l'intéressé après avoir constaté que l'assuré remplit les conditions prévues pour un reclassement professionnel interne ou externe. L'existence d'un contrat de travail et le paiement d'une indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie et de l'assurance accident s'apprécient au moment de la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Le médecin du travail compétent en informe l'employeur et le salarié concernés en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine.

Le médecin du travail compétent qui estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail se prononce dans son avis sur les capacités de travail résiduelles du salarié, sur une réduction du temps de travail éventuelle, sur une adaptation éventuelle du poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de l'incapacité de travail et il arrête la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4. Lors de chaque réévaluation médicale le médecin du travail compétent peut modifier la périodicité arrêtée initialement. La périodicité doit être de moins de deux ans à moins que les restrictions aient un caractère définitif.

Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est capable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il retourne, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission mixte qui prend, conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1^{er}, une décision de refus de reclassement professionnel.

Une fois cette décision devenue définitive au sens de l'article L. 552-3 elle s'impose en matière de sécurité sociale et met fin automatiquement au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident et ceci avec effet au jour du constat d'aptitude par le médecin du travail compétent. La Commission mixte en informe le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Si, dans le délai imparti, l'intéressé ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent sans motif valable, il est considéré comme étant capable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le Contrôle médical de la sécurité sociale et la Commission mixte. La Commission mixte prend une décision de refus de reclassement professionnel. Une fois cette décision devenue définitive au sens de l'article L. 552-3 elle s'impose en matière de sécurité sociale et met fin automatiquement au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident et ceci avec effet au jour de la date de convocation auprès du médecin du travail compétent.

(3) Est considéré comme médecin du travail compétent, celui compétent en application du Titre II du Livre III concernant les services de santé au travail pour l'employeur auprès duquel le salarié est occupé ou a été occupé en dernier lieu ou le médecin du travail de la fonction publique prévu par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, sinon le Service de santé au travail multisectoriel.

En cas de changement du Service de santé au travail compétent, les avis prévus au paragraphe (2) ci-avant ainsi qu'au paragraphe (4) de l'article L. 551-6 sont transmis au Service de santé au travail compétent.

Pour les personnes ne disposant plus d'un contrat de travail, les examens médicaux prévus au paragraphe 2 et à l'article L. 551-6, paragraphe 4 sont remboursés annuellement par l'Etat au Service de santé au travail compétent qui a procédé auxdits examens.

(4) La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement professionnel interne ou externe de l'intéressé. L'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte du statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte.

(5) La Commission mixte examine endéans les quarante jours les dossiers qui lui sont retournés par le médecin du travail compétent en vue de la prise d'une décision relative au reclassement professionnel.»

28° L'article L. 552-3 prend la teneur suivante:

«**L. 552-3.** Les décisions de la Commission mixte sont susceptibles d'un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de quarante jours à partir de la notification de la décision. Les articles 454 et 455 du Code de la sécurité sociale sont applicables.»

29° A la suite de l'article L. 552-3, il est inséré un nouvel article L. 552-4 libellé comme suit:

«**L. 552-4.** Si le salarié en reclassement professionnel peut réclamer, en vertu d'une disposition légale, la réparation du dommage qui lui est occasionné par un tiers, ce droit à réparation passe au Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence des prestations et pour autant qu'il concerne les éléments de préjudice couverts par le Fonds pour l'emploi dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel visée au Titre V du Livre V du Code du travail.

Lors de la saisine de la juridiction compétente, le Fonds pour l'emploi est mis en intervention par le salarié en reclassement professionnel. A défaut de cette mise en intervention du Fonds pour l'emploi, la juridiction saisie l'ordonne en cours d'instance jusqu'au jugement sur le fond. Il en est de même pour le Fonds pour l'emploi qui peut intervenir à tout moment dans l'instance engagée.»

30° L'article L. 631-2, paragraphe 1^{er} est complété par un nouveau point 45 libellé comme suit:

«45° de la moitié de l'octroi d'une indemnité professionnelle d'attente visée à l'article L. 551-5, paragraphe 2 et de la prise en charge de la moitié de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.»

Art. II. Le Code de la sécurité sociale est modifié comme suit:

1° L'article 16, alinéa 1, point 2) prend la teneur suivante:

«2) tant que l'assuré se soustrait sans motif valable aux examens médicaux prévus à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéa 4 du Code du travail;».

2° L'article 95, alinéa 1 est remplacé comme suit:

«Le tableau des maladies professionnelles est déterminé par règlement grand-ducal sur proposition d'une Commission supérieure des maladies professionnelles dont l'organisation, le fonctionnement et l'indemnisation des membres et experts commis sont déterminés par un règlement grand-ducal. Les frais de fonctionnement de la commission sont entièrement à charge de l'État.»

3° L'article 105 est remplacé comme suit:

«**Art. 105.** L'assuré subissant une perte de revenu professionnel par suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle a droit à une rente partielle à partir de la reprise d'une activité professionnelle avant l'âge de soixante-cinq ans à condition

- qu'il justifie au moment de la consolidation d'un taux d'incapacité permanente de dix pour cent au moins au sens de l'article 119 du chef de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle en cause,
- que la perte de revenu du même chef atteigne dix pour cent au moins au cours des périodes de référence visées aux articles 107 et 108,
- que l'assuré soit reconnu, par le médecin du travail compétent, incapable d'exercer pour le compte d'autrui son dernier poste de travail ou de maintenir son dernier régime de travail ou qu'il soit, de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, incapable d'exercer sa dernière activité pour son propre compte,
- que l'incapacité prévue au tiret qui précède soit, de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, principalement imputable aux séquelles de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle.

Si la Commission mixte visée à l'article L. 552-1 du Code du travail a décidé le reclassement professionnel interne ou externe de l'assuré, cette décision initiale de reclassement s'impose à l'Association d'assurance accident.»

4° L'article 107, alinéa 3 est remplacé comme suit:

«La rente partielle remplace définitivement l'indemnité compensatoire prévue au Titre V du Livre V du Code du travail. La rente partielle est versée à titre de compensation au Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence de l'indemnité compensatoire avancée indûment. Si le montant de l'indemnité compensatoire dépasse celui de la rente partielle définitive, il n'est pas procédé à la récupération d'un trop perçu éventuel dans le chef du bénéficiaire de bonne foi.»

5° L'intitulé précédant l'article 111 prend la teneur «Rente professionnelle d'attente» et cet article est remplacé comme suit:

«**Art. 111.** L'assuré qui justifie au moment de la consolidation d'un taux d'incapacité permanent de dix pour cent au moins au sens de l'article 119 du chef d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qui bénéficie d'un reclassement professionnel externe décidé par la Commission mixte visée à l'article L. 552-1 du Code du travail principalement imputable, de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, aux séquelles de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle en cause, est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, mais a droit, à la place de l'indemnité de chômage, à une rente professionnelle d'attente dont le montant est fixé à quatre-vingt-cinq pour cent de la rente complète.

Tant que le reclassement professionnel externe n'est pas possible, la rente professionnelle d'attente susvisée remplace l'indemnité professionnelle d'attente prévue au Titre V du Livre V du Code du travail. La rente professionnelle d'attente est versée à titre de compensation au Fonds pour l'emploi, respectivement à l'organisme

d'assurance pension jusqu'à concurrence de l'indemnité de chômage ou de l'indemnité professionnelle d'attente avancées indûment.

Les modalités d'application du présent article et de l'article 107, alinéa 3 peuvent être précisées par règlement grand-ducal.»

6° L'article 112 est remplacé comme suit:

«**Art. 112.** Si de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, un assuré ayant exercé une activité professionnelle pour son propre compte au moment de la survenance de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peut plus exercer principalement à cause de cet accident ou de cette maladie son activité professionnelle sans être invalide au sens de l'article 187, il a droit à la rente professionnelle d'attente prévue à l'article 111 jusqu'à sa reconversion professionnelle à condition qu'il soit inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.»

7° La première phrase de l'article 114 est remplacée comme suit:

«L'Association d'assurance accident prend en charge les mesures de reconversion professionnelle nécessitées par les assurés qui remplissent les conditions prévues aux articles 105 ou 111.»

8° L'article 121 est complété par un alinéa 4 libellé comme suit:

«Il n'est pas alloué de rente complète au bénéficiaire d'une rente professionnelle d'attente.»

9° L'article 123, alinéa 2 est complété par la phrase suivante:

«La rente partielle et la rente professionnelle d'attente ne peuvent être demandées qu'après l'octroi de l'indemnité pour préjudice physiologique et d'agrément correspondant à un taux d'incapacité de dix pour cent aux moins.»

10° A la suite de l'article 127, alinéa 2 il est inséré un nouvel alinéa 3 libellé comme suit:

«Le Fonds pour l'emploi, le Fonds national de solidarité, l'organisme d'assurance pension ou l'Office social qui a versé des prestations à un bénéficiaire de rente pour une période pendant laquelle celui-ci avait droit à une rente a droit, sur demande présentée sous forme de simple lettre, au remboursement des arrérages de rente, réduits pour cette période et non encore versés au bénéficiaire, jusqu'à concurrence des prestations allouées durant la même période.»

Les alinéas 3 et 4 actuels deviennent les alinéas 4 et 5 nouveaux.

11° A l'article 139, alinéa 3, les termes «des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119» sont remplacés par les termes «de facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal».

12° A l'article 190, alinéa 1, le renvoi à l'article 105 est remplacé par celui à l'article 106.

13° L'article 240, alinéa 1, point 4 prend la teneur suivante:

«4) par parts égales aux assurés et aux institutions débitrices des prestations en cause pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, alinéa 1, point 3);».

14° A l'article 440, alinéa 1 sous 2) le bout de phrase «en vertu des articles 120 et 235» est remplacé par les termes «en vertu des articles 127 et 235».

Disposition additionnelle

Art. III. Dans le Code du travail et dans le Code de la sécurité sociale le terme «reclassement» utilisé au sens de la procédure de reclassement interne ou externe visé au Titre V du Livre V relatif à l'emploi de salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail du Code du travail est complété par le mot «professionnel».

Dans le Code du travail et dans le Code de la sécurité sociale les termes «rente d'attente» sont remplacés par les termes «rente professionnelle d'attente» et les termes «indemnité d'attente» sont remplacés par les termes «indemnité professionnelle d'attente», à l'exception de l'article L. 512-4, alinéa 1, point 2. du Code du travail.

Dispositions transitoires

Art. IV. Les personnes bénéficiant d'une indemnité d'attente sont soumises à l'examen de réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4 du Code du travail. Les médecins mandatés par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi sont compétents pour procéder à ces examens de réévaluation médicale.

Le médecin compétent convoque et examine l'intéressé.

Si le médecin compétent constate que l'intéressé est toujours incapable d'exercer son dernier poste ou régime de travail, l'indemnité d'attente continue à être payée. Le médecin compétent arrête dans son avis la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4 du Code du travail. La personne incapable d'exercer son dernier poste ou régime de travail acquiert le statut de personne en reclassement professionnel.

Si le médecin compétent constate que l'intéressé a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit l'organisme de pension compétent qui décide la cessation du paiement de l'indemnité d'attente. Cette décision prend effet après un préavis de douze mois qui commence à courir à la date de sa notification.

Toute personne qui se soustrait à l'examen de réévaluation médicale prévue ci-dessus, se voit retirer l'indemnité d'attente par décision de l'organisme de pension compétent saisi par le médecin compétent. Cette décision prend effet à la date de sa notification.

Les examens médicaux prévus au présent article sont remboursés annuellement par l'Etat à l'Agence pour le développement de l'emploi.

Art. V. Par dépassement des limites fixées dans la loi du 19 décembre 2014 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2015, le ministre ayant la Santé dans ses attributions est autorisé à engager à titre permanent et à tâche complète au courant de l'exercice 2015, pour les besoins de la Direction de la santé, Division de la santé au travail, un médecin-chef de service et un employé de la carrière D.

Mise en vigueur

Art. VI. L'entrée en vigueur de la présente loi est fixée au premier jour du sixième mois qui suit sa publication au Mémorial, à l'exception de l'article V qui entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

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 du Travail, de l'Emploi
et de l'Economie sociale et solidaire,*
Nicolas Schmit

Cabasson, le 23 juillet 2015.
Henri

Le Ministre de la Sécurité sociale,
Romain Schneider

Doc. parl. 6555; sess. ord. 2012-2013; sess. extraord. 2013-2014 et sess. ord. 2014-2015.
