



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 7309

Projet de loi portant modification

1° du Code du travail ;

2° du Code de la sécurité sociale ;

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

Date de dépôt : 28-05-2018

Date de l'avis du Conseil d'État : 28-04-2020

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
26-11-2020	Résumé du dossier	Résumé	<u>3</u>
28-05-2018	Déposé	7309/00	<u>6</u>
10-07-2018	Avis de la Chambre des Salariés (2.7.2018)	7309/01	<u>47</u>
30-07-2018	Avis de la Chambre de Commerce (12.7.2018)	7309/02	<u>72</u>
08-04-2019	Avis du Conseil d'État (5.4.2019)	7309/03	<u>81</u>
01-10-2019	Avis de la Chambre des Métiers (5.7.2018)	7309/04	<u>94</u>
03-03-2020	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale	7309/05	<u>105</u>
28-04-2020	Avis complémentaire du Conseil d'État (28.4.2020)	7309/06	<u>129</u>
22-05-2020	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale	7309/07	<u>134</u>
09-06-2020	Deuxième avis complémentaire du Conseil d'État (9.6.2020)	7309/08	<u>151</u>
13-07-2020	Rapport de commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Rapporteur(s) : Monsieur Georges Engel	7309/09	<u>154</u>
16-07-2020	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°56 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7309	<u>197</u>
17-07-2020	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (17-07-2020) Evacué par dispense du second vote (17-07-2020)	7309/10	<u>199</u>
13-07-2020	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (26) de la reunion du 13 juillet 2020	26	<u>202</u>
11-06-2020	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (19) de la reunion du 11 juin 2020	19	<u>210</u>
14-05-2020	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (17) de la reunion du 14 mai 2020	17	<u>220</u>
30-01-2020	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (08) de la reunion du 30 janvier 2020	08	<u>230</u>
09-01-2020	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (05) de la reunion du 9 janvier 2020	05	<u>241</u>
05-08-2020	Publié au Mémorial A n°663 en page 1	7309	<u>258</u>

Résumé

N° 7309

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

Projet de loi portant modification

1° du Code du travail ;

2° du Code de la sécurité sociale ;

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

Résumé

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

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

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

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

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

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

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

Actuellement, la réduction de tâche d'un salarié reclassé en interne peut atteindre 50 pour cent d'un temps plein. Or, dans bon nombre de cas, cette réduction de tâche est le résultat d'un arrangement entre le salarié concerné et son employeur, ce qui, dans certains cas, maximise

indûment l'indemnité compensatoire à prendre en charge par le Fonds pour l'Emploi. Le présent projet de loi vise à remédier à de telles situations abusives en redéfinissant les modalités de la réduction de tâche.

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

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

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

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

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

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

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

7309/00

N° 7309**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2017-2018

PROJET DE LOI

portant modification

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

* * *

*(Dépôt: le 28.5.2018)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (22.5.2018).....	2
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi.....	4
4) Commentaire des articles	13
5) Fiche financière	20
6) Textes coordonnés.....	21
6) Fiche d'évaluation d'impact.....	38

*

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'Economie sociale et solidaire et après délibération du Gouvernement en conseil;

Arrêtons :

Article unique.– Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification

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

Palais de Luxembourg, le 22 mai 2018

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Economie sociale et solidaire,*

Nicolas SCHMIT

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi a été rédigé suite à de nombreuses réunions avec les différents acteurs concernés par le dispositif du reclassement professionnel.

Les améliorations retenues visent à optimiser les procédures en place, à améliorer la situation financière des personnes en reclassement professionnel et à tenir compte des nombreuses critiques apportées par les bénéficiaires d'un reclassement professionnel, les employeurs et les syndicats.

Les conditions de saisine de la Commission mixte ont été modifiées suite aux revendications des médecins du travail compétents qui ne pouvaient saisir qu'en vue d'un reclassement professionnel interne. En vue d'accélérer les procédures, de ne pas obliger les salariés à se mettre à nouveau en maladie, il est désormais possible pour le médecin du travail compétent de saisir la Commission mixte en vue d'un reclassement professionnel externe.

Les médecins du travail compétents du Service de santé au travail multisectoriel seront libérés de l'examen des personnes en procédure de reclassement professionnel et sans contrat de travail. Ils auront de ce fait plus de disponibilités pour les examens d'embauche et les délais d'attente pourront être réduits. Désormais le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi examinera ces personnes qui ne disposent plus de contrat de travail.

L'exigence d'avoir occupé un poste à risques a été abandonnée. Les conditions d'ancienneté de trois ans et la possession d'un certificat d'aptitude d'embauche sont exigées pour ceux qui sont licenciés après une période de maladie portant sur vingt-six semaines. Il est précisé que ces conditions ne sont pas nécessaires pour ceux qui se voient retirer la pension d'invalidité ou qui sont victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle à condition d'avoir droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente.

Suite à la réforme de la législation en 2015, les employeurs se sont plaints de l'abolition des quotas du fait qu'ils étaient obligés de procéder à un reclassement interne sans pouvoir faire état des personnes en reclassement professionnel et faisant partie de l'effectif de l'entreprise et des personnes ayant le statut de salarié handicapé. Il est proposé de réintroduire le dispositif légal en vigueur avant la réforme de 2015 et de rétablir les quotas.

L'employeur, occupant un effectif de plus de vingt-cinq travailleurs, ne remplissant pas les quotas et qui présente un dossier motivé rapportant la preuve qu'un reclassement professionnel interne lui causerait des préjudices graves et que la Commission mixte lui donne raison en rendant une décision

de reclassement professionnel externe, est tenu de verser à son salarié, dès la notification du reclassement professionnel externe, une indemnité forfaitaire qui variera en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

pour une ancienneté de service de 5 ans : le salarié touchera une indemnité correspondant à un mois de salaire ;

pour une ancienneté de 10 ans : 2 mois de salaire ;

pour une ancienneté de 15 ans : 3 mois de salaire ;

pour une ancienneté de 20 ans et plus : 4 mois de salaire.

L'employeur qui occupe un effectif de 25 travailleurs au plus est tenu de verser les mêmes indemnités forfaitaires en cas de reclassement professionnel externe. Les sommes ainsi versées lui seront remboursées par le fonds pour l'emploi.

Il s'est avéré nécessaire de réagir par rapport à des situations d'abus en matière de reclassement professionnel interne dans la mesure où les personnes exigeaient que le poste de travail soit aménagé de telle sorte que la reprise de travail s'effectue à cinquante pourcent avec plein salaire. En vertu du nouveau dispositif, la réduction du temps de travail ne pourra être supérieure à vingt pourcent du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. Avant de prendre une décision, la Commission mixte peut demander l'avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi, à titre exceptionnel la réduction pourra être portée à soixante-quinze pourcent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine.

En cas de réévaluation médicale constatant qu'une augmentation du temps de travail s'impose, la décision de la Commission mixte ne prendra effet qu'après un délai de douze mois, ceci pour permettre à l'employeur de s'organiser. L'augmentation du temps de travail ne pourra en aucun cas dépasser la durée de travail prévue au contrat de travail initial. Lorsque l'adaptation du temps de travail ne pourra pas se faire sur le même poste de travail, l'employeur pourra lui trouver un poste similaire correspondant à ses qualifications et à un salaire équivalent.

Du point de vue des procédures, il est précisé que les décisions relatives aux indemnités pécuniaires en relation avec le reclassement professionnel comme l'indemnité professionnelle d'attente et l'indemnité compensatoire sont désormais de la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi et les recours sont de la compétence de la commission spéciale de réexamen.

En matière de formation professionnelle continue, les décisions concernant les personnes en reclassement professionnel externe reviennent à l'Agence pour le développement de l'emploi. Par contre, les décisions concernant les personnes en reclassement professionnel interne en matière de formation professionnelle continue seront prises par la Commission mixte.

Pour les personnes réévaluées en application des dispositions transitoires de la loi du 23 juillet 2015 précitée, il sera désormais possible de leur faire suivre une formation professionnelle continue à charge du Fonds pour l'emploi pendant la durée du préavis.

Au niveau des mesures d'activation des personnes en reclassement professionnel externe notamment les travaux d'utilité publique, il est désormais possible pour l'Agence pour le développement de l'emploi d'y mettre fin à la demande du promoteur respectivement du demandeur d'emploi y affecté en invoquant des motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au demandeur d'emploi, il sera convoqué à un débat contradictoire avant toute prise de décision concernant la perte éventuelle du statut de personne en reclassement professionnel.

Les conditions de l'allocation d'une indemnité professionnelle d'attente sont modifiées dans la mesure où l'exigence de l'aptitude au poste de travail de dix ans sera réduite à cinq ans et l'ancienneté de service requise sera également réduite à cinq ans.

Le système du calcul et de paiement de l'indemnité compensatoire s'est avéré être insatisfaisant. Les données livrées par le Centre commun de la sécurité sociale affichent un retard de 3 mois ce qui a entraîné l'insatisfaction grandissante des bénéficiaires. Il est proposé de fixer le montant de l'indemnité compensatoire dès l'admission de la demande, à présenter dans un délai de forclusion de six mois. De plus, chaque augmentation salariale de la part de l'employeur et l'indexation donnaient lieu à un réajustement de l'indemnité compensatoire dont le montant alloué était diminué en conséquence.

Le montant de l'indemnité compensatoire est fixé en calculant la différence entre l'ancien revenu moyen cotisable perçu avant la décision de reclassement professionnel et le nouveau salaire tel que

fixé par avenant au contrat de travail. Ce montant est en principe fixe et invariable. En cas de réduction du temps de travail, l'employeur est obligé de réduire le salaire proportionnellement à cette réduction et de le prévoir dans un avenant au contrat de travail. En cas de changement de poste, l'employeur est obligé de fixer le nouveau salaire en tenant compte de l'ancienneté de service du salarié et le cas échéant des grilles de salaire d'une convention collective de travail.

En cas de perte de rendement signalée par l'employeur, l'Agence pour le développement de l'emploi pourra, en cas de désaccord, vérifier cette perte de rendement en mettant en œuvre des outils objectifs comme par exemple l'outil MELBA.

L'Agence pour le développement de l'emploi procèdera à un contrôle annuel en vue de vérifier si le bénéficiaire de l'indemnité compensatoire n'a pas presté d'heures supplémentaires ou de travail posté ou travail de nuit en contradiction avec l'avis du médecin du travail compétent. En cas de constat de prestation d'heures supplémentaires, de travail posté ou de travail de nuit, l'Agence pour le développement de l'emploi en informe le Président de la Commission mixte qui décide de l'opportunité d'une réévaluation médicale et le cas échéant, les montants alloués sont à rembourser ou à compenser.

Si lors de ce contrôle, il s'avère que le nouveau salaire moyen payé par l'employeur dépasse l'ancien salaire, indexé, perçu avant le reclassement, l'indemnité compensatoire sera diminuée en proportion. Il en sera de même en cas de dépassement du nouveau salaire perçu, augmenté de l'indemnité compensatoire, du quintuple du salaire social minimum non qualifié.

En cas de réévaluation médicale, le montant de l'indemnité compensatoire pourra être recalculé en conséquence.

Les nouvelles dispositions relatives au calcul de l'indemnité compensatoire s'appliquent à tous ceux qui se sont vus attribuer une indemnité compensatoire et dont les dossiers sont encore en cours.

En matière de convention collective, il est précisé que les augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi pour autant que la nouvelle convention collective de travail ait été signée moins de trois ans avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1^{er}. Le Code du travail est modifié comme suit:

1) L'article L.326-9 est modifié comme suit :

a) Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) Lorsque le médecin du travail, après avoir procédé à un examen médical, constate l'inaptitude du salarié à occuper un poste de travail, il doit en informer le salarié et l'employeur par lettre recommandée, indiquant les voie et délai de recours. »

b) Le paragraphe 5 prend la teneur suivante :

« (5) Si après avoir respecté les dispositions des paragraphes 1 et 2 ci-avant le médecin du travail compétent déclare le salarié inapte à son dernier poste de travail et aux tâches y relatives ou régime de travail, il saisit la Commission mixte si le salarié est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin de travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans.

Le médecin du travail compétent établit un avis motivé constatant, le cas échéant, l'inaptitude du salarié pour le poste 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 conformément à l'article L.551-1, paragraphe 3 alinéas 2 et 3, 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, accompagné des pièces justificatives établies en application des paragraphes 1 et 2. La Commission mixte décide soit le reclassement professionnel interne, soit le reclassement professionnel externe conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1^{er}.

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

c) Le paragraphe 6 prend la teneur suivante :

« (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 est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin de travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans, le médecin du travail compétent peut, en accord avec le salarié, saisir la Commission mixte conformément au paragraphe 5, alinéas 2 à 5 ci-avant. L'accord du salarié doit être transmis par le médecin du travail compétent à la Commission mixte au moment de la saisine. La Commission mixte décide le reclassement professionnel interne ou externe conformément à l'article L.552-1 paragraphe 1^{er}. Un reclassement professionnel interne ne peut être décidé que sur accord de l'employeur.

En cas de reclassement professionnel externe l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

- un mois de salaire après une ancienneté de service continu de 5 ans au moins ;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de 10 ans au moins ;
- trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de 15 ans au moins ;
- quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de 20 ans et plus.

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Les frais ainsi exposés lui sont remboursés par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite avec pièces à l'appui. La demande est à présenter, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter du jour de la notification de la décision de la Commission mixte

Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs, la procédure prévue à l'article L.551-2 paragraphe 1^{er} s'applique.»

2) L'article L.527-1, paragraphe 2, les deux premiers alinéas prennent la teneur suivante :

« (2) Les décisions de refus ou de retrait visées au paragraphe (1), les décisions de refus de l'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire prises en application de l'article L.551-2 et les décisions de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente prises en application de l'article L.551-5 paragraphes 3 et 5 et de l'article L.551-6 paragraphe 1, alinéa 4, par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès d'une commission spéciale instituée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

La demande en réexamen doit être motivée et introduite par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision. »

3) L'article L.551-1, paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) La première phrase du paragraphe 2 prend la teneur suivante :

« (2) Toutefois, les conditions d'ancienneté et d'exigence du certificat d'aptitude prévues au paragraphe ci-avant ne sont pas exigées pour : »

b) Le point 2 prend la teneur suivante :

« 2. le salarié qui présente un incapacité pour exécuter les tâches correspondant au dernier poste de travail imputable principalement aux séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie

professionnelle reconnus en vertu des dispositions du Code de la sécurité sociale, survenus pendant l'affiliation, ouvrant droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente. »

- 4) Au paragraphe 3, les alinéas 2, 3 et 4 prennent la teneur suivante :

« Sur avis motivé du médecin du travail compétent le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail qui ne peut être supérieure à vingt pourcent du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. La Commission mixte décide la réduction du temps de travail. Elle peut s'adjoindre l'avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi sur la réduction du temps de travail proposée par le médecin du travail compétent.

Toutefois, à titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pourcent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine, par décision de la Commission mixte prévue à l'article L.552-1, sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin chargé à cet effet en application de l'article L.623-2.

L'employeur ou le salarié doit à cet effet introduire une demande motivée auprès de la Commission mixte 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. Tout changement relatif au temps ou régime de travail doit faire l'objet d'une demande préalable auprès de la Commission mixte.

- 5) L'article L.551-2 est modifié comme suit :

- a) Le 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 et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L.562-3 a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1. Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés au sens du titre VI du présent Livre.

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation ou 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. »

- b) La première phrase du paragraphe 2, alinéa 2 prend la teneur suivante :

« Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat de travail, le salarié en procédure de reclassement professionnel et 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, les cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe 4.»

- c) Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

1. L'alinéa 1 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. La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de l'avenant au contrat de travail.

2. Un alinéa 2 nouveau est libellé comme suit :

« Le revenu perçu avant le reclassement professionnel est défini en se basant sur 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 constitué de la rémunération brute gagnée, y compris toutes les primes et suppléments courants, les gratifications, les avantages en nature exprimés en numéraire dont l'assuré a joui à raison de son occupation soumise à l'assurance pension, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et toutes indemnités pour frais accessoires exposés. »

d) Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

« (4) En cas de réduction du temps de travail décidée par la Commission mixte, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini au paragraphe 3 alinéas 3 à 5 et le nouveau salaire payé par l'employeur, réduit proportionnellement et fixé par avenant au contrat de travail. L'employeur n'est pas autorisé à réduire le salaire plus que proportionnellement par rapport à la réduction du temps de travail.

En cas de changement de poste, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini au paragraphe 3 alinéas 3 à 5 et le nouveau salaire payé par l'employeur et fixé par avenant au contrat de travail en tenant compte de l'ancienneté de service du salarié et le cas échéant, des grilles de salaire définies par la convention collective de travail.

L'indemnité compensatoire est adaptée en cas de nouvelle décision de la Commission mixte prise en application de l'article L.551-6 paragraphe 4 en tenant compte du nouveau salaire payé par l'employeur et fixé par nouvel avenant au contrat de travail. »

e) Les paragraphes 5 à 9 nouveaux sont libellés comme suit :

« (5) L'Agence pour le développement de l'emploi procède au moins une fois par an à un contrôle consistant à vérifier le nouveau revenu moyen cotisable annuel payé par l'employeur et perçu par la personne en reclassement professionnel ainsi que la rémunération des heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté.

Si l'Agence pour le développement de l'emploi constate que le nouveau revenu moyen cotisable touché par la personne en reclassement professionnel dépasse le montant de l'ancien revenu annuel cotisable tel que défini au paragraphe 3 alinéa 3, adapté aux variations du coût de la vie, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 en conséquence.

Si elle constate que le nouveau revenu moyen cotisable, indemnité compensatoire comprise, perçu par la personne en reclassement professionnel dépasse le quintuple du revenu social minimum non qualifié, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 en conséquence.

Dans ce cas, les montants excédant les seuils visés ci-dessus sont soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

Si elle constate qu'une rémunération pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté ont été payées, elle en informe le Président de la Commission mixte, qui décide de l'opportunité d'une réévaluation médicale en application des articles L.551-6 paragraphe 4, alinéa 1.

Dans le cas où le médecin du travail compétent s'est prononcé en faveur d'une réduction du temps de travail ou contre un travail de nuit ou un travail posté, le montant des rémunérations pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté sont soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

(6) L'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage, pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite prévue à l'article L.584-1 et pour le calcul du montant de l'indemnité du congé parental.

Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé parental à temps complet. Le montant de l'indemnité compensatoire est réduit proportionnellement en cas de congé parental à mi-temps ou de congé parental fractionné.

Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé sans solde du salarié en reclassement professionnel, en cas de décision de refus émise par le président de la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale et en cas d'attribution de la rente partielle prévue à l'article 107 du Code de la sécurité sociale.

L'employeur et le salarié sont tenus, chacun, de signaler tout congé sans solde et toute décision de refus émise par le président de la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale.

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, à la pension de vieillesse et à la fin du contrat de travail.

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

L'indemnité compensatoire est adaptée aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe 1 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat et est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi, à charge du Fonds pour l'emploi.

(7) L'indemnité compensatoire reste acquise en cas de transfert d'entreprise conformément au chapitre VII du Titre II du Livre 1^{er}.

(8) Le salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel est tenu de signaler au préalable toute activité professionnelle accessoire rémunérée à la Commission mixte afin qu'elle puisse décider de l'opportunité d'une réévaluation médicale en application des articles L.551-6 paragraphe 4 alinéa 1. Le constat de tout exercice d'une activité professionnelle accessoire rémunérée qui n'a pas préalablement été signalé à la Commission mixte donnera lieu à un retrait immédiat de l'indemnité compensatoire par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(9) Tout montant indûment touché donne lieu à compensation lors d'un prochain paiement ou à restitution de l'indû.»

6) À l'article L.551-3, paragraphe 1^{er}, après le premier alinéa, sont insérés trois alinéas nouveaux de la teneur suivante:

« En cas de dispense accordée par la Commission mixte, celle-ci décide un reclassement professionnel externe. Dans ce cas, dès la notification de la décision de reclassement professionnel externe, l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

- un mois de salaire après une ancienneté de service continu de 5 ans au moins ;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de 10 ans au moins ;
- trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de 15 ans au moins ;
- quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de 20 ans et plus.

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés. »

7) L'article L.551-5 est modifié comme suit :

a) Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

1. La première phrase de l'alinéa 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 externe 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 de reclassement professionnel externe, conformément aux dispositions du Titre II du présent Livre. »

2. L'alinéa 2 est modifié comme suit :

« En cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail, l'indemnité compensatoire n'est due que si la personne reclassée a été assignée par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'elle a été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médical d'embauchage visé à l'article L. 326-1 et que le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à quatre-vingts pourcent 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. Toutefois, à titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pourcent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine, par décision de la Commission mixte prévue à l'article L.552-1, sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin chargé à cet effet en application de l'article L.623-2. »

3. L'alinéa 3 est modifié comme suit :

« La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de l'exécution du nouveau contrat de travail. »

4. Après l'alinéa 3, sont insérés deux alinéas nouveaux de la teneur suivante :

« L'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini aux alinéas 3 à 5 de l'article L.551-2 paragraphe 3 et le nouveau salaire payé par l'employeur, fixé au nouveau contrat de travail. 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 est due selon les modalités fixées à l'article L.551-2 paragraphes 4 à 9. »

b) Le paragraphe 2, alinéa 1^{er} est modifié et 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 cinq ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins cinq ans, n'a pu être reclassé sur le marché du travail, il bénéficie, sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi 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. »

c) Après l'alinéa 1^{er}, est inséré un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :

« La demande en obtention d'une indemnité professionnelle d'attente doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la fin de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage complet, y compris la durée de prolongation. »

d) Au paragraphe 3, les alinéas 4 et 5 sont modifiés comme suit :

« La non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne le retrait 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 le directeur de l'Agence pour développement de l'emploi. »

e) Le paragraphe 5 est modifié comme suit :

« (5) L'indemnité professionnelle d'attente est retirée sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et le dossier du bénéficiaire est clôturé, si les conditions ayant motivé son octroi ne sont plus remplies, si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel ou aux travaux d'utilité publique décidés en application de l'article L.551-11. 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.

Par même courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte de la clôture du dossier conformément à l'alinéa qui précède en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel. »

8) l'article L.551-6, paragraphe 4 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 3 est complété comme suit :

« Les décisions de la Commission mixte concernant l'adaptation du temps de travail et les modalités d'aménagement du poste de travail s'imposent à l'employeur. Au cas où le médecin du travail compétent constate que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, l'employeur dispose d'un délai de douze mois qui commence à courir à la date de la notification de la décision pour procéder à l'adaptation du temps de travail par avenant au contrat de travail sans que la durée de travail ne puisse dépasser la durée de travail prévue au contrat de travail initial. En cas d'impossibilité d'adaptation du temps de travail sur le même poste occupé par le salarié en reclassement professionnel interne, l'employeur remplit son obligation à partir du moment où il propose au salarié un poste similaire correspondant à ses qualifications, assorti d'un salaire au moins équivalent et sous réserve que le salarié ait été déclaré apte au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent. »

b) L'alinéa 5 est modifié comme suit :

« Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue ci-dessus et qui refuse d'accepter un poste proposé en application de l'alinéa 3 ci-dessus, se voit retirer 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. »

9) L'article L.551-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

«(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. Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut à tout moment demander un avis complémentaire quant à la perte de rendement fixée par le médecin du travail compétent auprès du service couvrant les salariés handicapés qui procèdera à une évaluation objective. La participation au salaire 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.

10) L'article L.551-11 est modifié comme suit :

a) Au paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2 est abrogé.

b) Après le 1^{er} alinéa, est inséré un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :

« Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut, sur demande du promoteur ou du salarié, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au salarié, le demandeur d'emploi, après avoir été entendu par un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, peut perdre son statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte. »

c) Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

1. L'alinéa 4 prend la teneur suivante :

« Le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi détermine la ou les personnes en reclassement professionnel externe qui peuvent être affectées aux travaux d'utilité publique en question. »

2. L'alinéa 5 est supprimé.

d) Le paragraphe 3 prend la teneur suivante :

« (3) La décision d'affectation est prise par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi. »

e) Au paragraphe 4, après le 1^{er} alinéa est inséré un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :

« Les personnes affectées à des travaux d'utilité publique ont droit au congé applicable au lieu d'affectation. »

11) Il est inséré un nouvel article L.551-12 qui prend la teneur suivante :

« **Art. L.551-12** Sont punies d'un emprisonnement d'un mois à six mois et d'une amende de 500 à 5.000 euros ou d'une de ces peines seulement, à moins qu'une peine plus forte ne résulte d'une autre disposition légale, ceux qui ont frauduleusement amené l'Agence pour le développement de l'emploi à fournir des indemnités compensatoires ou des indemnités professionnelles d'attente qui n'étaient pas dues ou qui n'étaient dues qu'en partie.

La tentative de ce délit est punie d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 à 2.000 euros ou d'une de ces peines seulement. »

12) L'article L.552-1 est modifié comme suit :

a) Le 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, au statut de personne en reclassement professionnel, à l'adaptation du temps de travail, à la taxe de compensation et aux mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue pour les personnes en reclassement interne. »

b) Au paragraphe 2, le point 4 prend la teneur suivante :

« 4. d'un délégué du ministre ayant la Direction de la santé, division de la santé au travail et de l'environnement dans ses attributions. »

13) L'article L.552-2 est modifié comme suit :

a) Le paragraphe 3, alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« (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 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. 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 de la compétence du médecin du travail de l'Agence pour développement de l'emploi. »

b) Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

1. L'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« (4) La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue en vue du reclassement professionnel interne de l'intéressé. L'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte de l'indemnité compensatoire sur décision de la Commission mixte. »

2. Après l'alinéa 1^{er}, sont insérés sept alinéas nouveaux libellés comme suit :

L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe d'une formation professionnelle continue s'il lui adresse une telle demande de sa propre initiative.

Cette demande doit être accompagnée des pièces suivantes :

1. une requête motivée contenant la présentation du projet professionnel ;
2. l'identité de l'institut de formation, accompagnée du justificatif du choix de cet institut et d'une copie de l'agrément du Ministre ayant la formation professionnelle continue dans ses attributions s'il s'agit d'un institut luxembourgeois; s'il s'agit d'un institut étranger, l'avis du Ministre ayant la formation professionnelle continue dans ses attributions est à joindre ;
3. le programme détaillé de la formation professionnelle continue ;

4. le coût de la formation professionnelle continue, toutes taxes comprises ;
5. la durée de la formation professionnelle continue ainsi que son début et sa fin ;
6. le cas échéant, une information sur le diplôme respectivement le certificat sanctionnant la formation professionnelle continue.

L'Agence pour le développement de l'emploi peut exiger du demandeur d'emploi qui bénéficie du reclassement professionnel externe de suivre une formation professionnelle continue déterminée en tenant compte de son projet professionnel, du/des poste(s) similaire(s) qu'il peut occuper ainsi que de ses capacités de travail résiduelles.

Avant le début de la formation professionnelle continue, le dossier accompagné d'un avis circonstancié de l'Agence pour le développement de l'emploi est transmis au Ministre ayant l'emploi dans ses attributions pour décision. Il contient un avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi attestant que le demandeur d'emploi peut suivre la formation en question et exercer la profession à laquelle doit mener la formation.

Les frais de la formation professionnelle continue sont à charge du Fonds pour l'emploi.

Sauf justification valable, la non-participation, le refus, l'abandon ou un taux de présence inférieur à quatre-vingts pourcent à la formation professionnelle continue prévue implique pour l'intéressé le retrait de l'indemnité professionnelle d'attente par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, la clôture du dossier et le remboursement des frais de formation avancés par le Fonds pour l'emploi.

Par même courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel et le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions de la non-participation, du refus, de l'abandon ou du taux de présence inférieur à quatre-vingts pourcent non justifiés à la formation. »

- 14) L'article L.631-2, paragraphe 1^{er}, point 34 est modifié comme suit :

« 34. de la prise en charge des frais résultant de l'application des mesures de réhabilitation, de reconversion et de formation professionnelle continue prévues à l'article L.552-2; »

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

L'article 190, paragraphe 2 prend la teneur suivante :

« Pour la période pendant laquelle l'assuré bénéficiaire d'une pension d'invalidité a touché également une indemnité pécuniaire de maladie découlant de l'activité salariée exercée avant l'échéance du risque, une indemnité de chômage, une indemnité compensatoire ou une indemnité professionnelle d'attente, la pension d'invalidité est versée, selon le cas, à la caisse de maladie compétente et au Fonds pour l'emploi, qui transmet la différence éventuelle à l'assuré. »

Article III. L'article IV de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe est modifié comme suit :

- 1) La première phrase de l'alinéa 4 est modifiée comme suit :

« Si le médecin compétent constate que l'intéressé est apte à 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. »

- 2) Après l'alinéa 4, est inséré un nouvel alinéa 5, libellé comme suit :

« Pendant le préavis de douze mois, l'intéressé peut bénéficier, sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi d'une formation en tenant compte du ou des postes similaires qu'il peut occuper ainsi que de ses capacités résiduelles. Les frais de la formation durant le préavis de douze mois sont à charge du Fonds pour l'emploi. »

- 3) Le dernier alinéa est abrogé.

Article IV. Dispositions transitoires

- 1) Les articles L.551-2 et L.551-5 du Code du travail s'appliquent à tous les bénéficiaires de l'indemnité compensatoire sans qu'une perte financière ne puisse en résulter pour les bénéficiaires qui se sont vus attribuer une indemnité compensatoire avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

- 2) A partir du mois qui suit celui de l'entrée en vigueur de la présente loi, les augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi pour autant que la nouvelle convention collective de travail ait été signée moins de 3 ans avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad Article 1er.

Ad 1)

Ad a)

Il est précisé au paragraphe 1^{er} que le médecin du travail compétent procède à un examen médical du salarié et qu'il informe ce dernier de l'inaptitude constatée et lui indique les voies et délais de recours.

Ad b)

Il est précisé qu'après avoir procédé à un examen médical du salarié, après avoir fait une étude du poste et avoir fait des propositions à l'employeur, le médecin du travail compétent peut saisir la Commission mixte à condition que le salarié soit en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail ou ait une ancienneté d'au moins trois ans au niveau de l'entreprise.

Ces précisions ont été nécessaires en vue d'éliminer toute discrimination au niveau du bénéfice de la procédure de reclassement professionnel.

Le médecin du travail établit un avis motivé en prenant en considération l'inaptitude du salarié pour le poste, sans qu'il soit nécessaire qu'il s'agisse d'un poste à risques, et se prononce sur une éventuelle réduction du temps de travail.

Le médecin du travail transmet son avis et un dossier complet attestant avoir respecté ses obligations prévues à l'article L.326-9 paragraphes (1) à (2) à la Commission mixte. Celle-ci décide soit un reclassement professionnel interne soit un reclassement professionnel externe.

Ad c)

Au cas où l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte moins de vingt-cinq travailleurs et que le salarié présente un certificat d'aptitude d'embauche au poste occupé sans être nécessairement un poste à risques ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans et est déclaré inapte, le médecin du travail peut en accord avec le salarié saisir la Commission mixte.

L'accord du salarié est transmis par le médecin du travail à la Commission mixte qui décide le reclassement professionnel interne ou externe. Toutefois le reclassement professionnel interne nécessite l'accord de l'employeur. Il résulte de ce qui précède que l'ancienneté requise au niveau de l'entreprise n'est plus de dix ans mais seulement de trois ans et que l'accord de l'employeur pour saisir la Commission mixte n'est plus requis.

Si la Commission mixte décide un reclassement professionnel externe l'employeur doit verser au salarié concerné une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié.

Cette indemnité se définit comme suit :

- un mois de salaire après une ancienneté de service continu de 5 ans au moins ;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de 10 ans au moins ;
- trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de 15 ans au moins ;
- quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de 20 ans et plus.

Le texte du projet précise en plus que l'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision en question et fournit tous les détails concernant le calcul de l'indemnité à verser.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Pour le cas particulier des entreprises occupant moins de 25 travailleurs les frais ainsi exposés sont remboursés par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite avec pièces à l'appui.

Pour assurer une meilleure gestion administrative et une évacuation rapide des dossiers le texte impose un délai de forclusion de six mois à compter du jour de la notification de la décision de la Commission mixte.

Au cas où l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs, la procédure prévue à l'article L.551-2 paragraphe 1^{er} s'applique.

Ad 2)

Ad paragraphe (2) Au niveau de la commission spéciale de réexamen, les décisions de refus de l'attribution, de retrait ou de calcul de l'indemnité compensatoire et les décisions de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente peuvent désormais faire l'objet d'une demande en réexamen. Il est également précisé que la demande en réexamen doit être motivée.

Ad 3)

Ad paragraphe (2) Il est précisé que les conditions d'ancienneté et l'exigence d'un certificat d'aptitude ne sont pas prévues au cas où le bénéficiaire se voit retirer une pension d'invalidité ou qu'il a subi un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnus et ouvrant droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente.

Ad 4)

Ad paragraphe (3) Dorénavant l'avis du médecin du travail proposant le reclassement professionnel interne et comportant une réduction du temps de travail doit être motivé et la réduction du temps de travail ne sera plus automatiquement la moitié du temps de travail fixée au contrat de travail mais ne peut être supérieure à vingt pourcent. Pour enlever toute pression sur le médecin de travail compétent, il est précisé que la Commission mixte décide la réduction du temps de travail et qu'elle peut s'adjoindre l'avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi.

A titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pourcent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures par semaine sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Il est précisé à l'alinéa 4 que la demande motivée en vue d'une réduction du temps de travail supérieure à vingt pourcent doit être introduite auprès de la Commission mixte.

L'application du texte en vigueur nécessite la précision que tout changement relatif au temps ou régime de travail doit préalablement être soumise à la Commission mixte.

Ad 5)

Ad a)

Au paragraphe 1^{er}, l'introduction des quotas devrait permettre aux employeurs ayant un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs de faire état des salariés bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe et des salariés handicapés occupés par l'entreprise.

L'employeur devra fournir la preuve du respect de son obligation ou qu'il occupe moins de vingt-cinq salariés.

Ad b)

Le texte actuel ne permet qu'au salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel de s'adresser au Président de la juridiction de travail en vue de statuer d'urgence et comme en matière sommaire, lorsqu'il a été licencié. En vue d'assurer cette possibilité également au salarié en procédure de reclassement professionnel, le texte a été modifié en conséquence.

Ad c)

Il est précisé que la demande en obtention d'une indemnité compensatoire est introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi sous peine de forclusion dans un délai de six mois à compter de la date de l'avenant au contrat de travail.

Les changements apportés au calcul ont été rendus nécessaires étant donné que le mode de calcul de l'indemnité compensatoire en vigueur depuis la réforme de 2015 a suscité de multiples réclamations en raison des retards dans le paiement. Pour pallier à ce problème, il est proposé à l'avenir de calculer une différence entre la rémunération brute perçue avant le reclassement professionnel et la nouvelle rémunération et que cette différence est à considérer comme un montant fixe à allouer mensuellement.

Pour y arriver, il est pris en considération la moyenne de la rémunération brute gagnée pendant les douze mois précédant la décision de reclassement professionnel y compris toutes les primes et suppléments courants, les gratifications, les avantages en nature exprimés en numéraire, le treizième mois à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires.

En cas de réduction du temps de travail, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen calculé comme indiqué ci-avant et le nouveau salaire réduit proportionnellement et fixé par avenant au contrat de travail. En cas de réduction du temps de travail d'un plein temps à un mi-temps par exemple, l'employeur doit verser la moitié du salaire initial sans pouvoir diminuer le salaire horaire initial.

En cas de changement de poste de travail, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen tel que calculé ci-avant et le nouveau salaire payé par l'employeur et fixé par avenant au contrat de travail en tenant compte de l'ancienneté de service du salarié et le cas échéant des grilles de salaire définies par la convention collective de travail. En cas de perte de rendement, celle-ci est compensée par le biais d'un subside sous forme de participation au salaire, à solliciter par l'employeur en application de l'article L.551-7 du Code du travail. Ce versement n'affecte pas le salaire que l'employeur est tenu de payer au salarié.

En cas de réévaluation de la personne reclassée par le médecin du travail compétent, la Commission mixte décide de l'adaptation des conditions de travail et un avenant s'impose au niveau du contrat de travail. L'indemnité compensatoire est alors réadaptée en conséquence.

L'Agence pour le développement de l'emploi procède à un contrôle annuel consistant à vérifier le nouveau revenu moyen cotisable touché par la personne en reclassement professionnel ainsi que la rémunération des heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté.

Si lors de ce contrôle, l'Agence pour le développement de l'emploi constate que le nouveau revenu moyen cotisable dépasse le montant de l'ancien revenu indexé, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire en conséquence. En vue de pallier à une inégalité de traitement entre le bénéficiaire d'un reclassement professionnel et un salarié bénéficiant d'une prime, l'Agence pour le développement de l'emploi procédera à une adaptation du montant de l'indemnité compensatoire.

Si elle constate que le nouveau revenu moyen cotisable augmenté du montant de l'indemnité compensatoire dépasse le quintuple du revenu social minimum non qualifié, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire en conséquence.

Dans ce cas, les montants excédant les seuils visés ci-dessus sont soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

Si elle constate qu'une rémunération pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté ont été payées, elle en informe le Président de la Commission mixte, qui décide de l'opportunité d'une réévaluation médicale en application des articles L.551-6 paragraphe (4) alinéa 1^{er}.

Dans le cas où le médecin du travail compétent s'est prononcé en faveur d'une réduction du temps de travail ou contre un travail de nuit ou un travail posté, le montant des rémunérations pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté sont soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

Il est précisé que l'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul du congé parental. Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé parental à temps complet et le montant est réduit proportionnellement en cas de congé parental à mi-temps ou fractionné.

Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé sans solde du salarié en reclassement professionnel, en cas de décision de refus émise par la Caisse nationale de santé et en cas de l'attribution de la rente partielle par l'Association d'assurance accident.

L'employeur et le salarié sont tenus, chacun, de signaler tout congé sans solde et toute décision de refus émise par le Président de la Caisse nationale de santé ainsi que tout changement affectant les dispositions du contrat de travail.

Il est précisé que le paiement de l'indemnité compensatoire s'arrête à la fin du contrat de travail.

L'indemnité compensatoire est soumise au système de l'indexation automatique des salaires et est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi et à charge du Fonds pour l'emploi.

Le salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel est tenu de signaler au préalable toute activité professionnelle accessoire rémunérée à la Commission mixte qui décide de l'opportunité d'une réévaluation médicale. Le constat de tout exercice d'une activité accessoire rémunérée non signalée préalablement à la Commission mixte entraîne le retrait immédiat de l'indemnité compensatoire par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Tout montant indûment touché donne lieu à compensation lors d'un prochain paiement ou à restitution de l'indû.

Ad 6)

En cas de dispense du reclassement professionnel interne par la Commission mixte, sur base d'un dossier motivé rapportant la preuve que ce reclassement professionnel lui causerait des préjudices graves et en décidant un reclassement professionnel externe, l'employeur est tenu de payer à son salarié dès la notification de la décision de reclassement professionnel externe, une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut être inférieur à :

- un mois de salaire après une ancienneté de service continu de 5 ans au moins ;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de 10 ans au moins ;
- trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de 15 ans au moins ;
- quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de 20 ans et plus.

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe et l'indemnité est due dès la notification de la décision de la Commission mixte.

L'indemnité forfaitaire est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

A ces employeurs aucun remboursement de la part du Fonds pour l'emploi n'est dû.

Au cas où le salarié devrait quand-même être licencié par l'employeur, il est précisé qu'il lui doit payer le préavis, l'indemnité de départ mais non cette indemnité forfaitaire exposée ci-avant.

Ad 7)

Ad a)

En cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail, le salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel externe a droit à une indemnité compensatoire à condition que le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à quatre-vingt pourcent du temps de travail fixé dans le dernier contrat en vigueur avant la décision de reclassement professionnel. A titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pourcent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine, par décision de la Commission mixte sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi. La demande en obtention d'une indemnité compensatoire est à introduire, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de l'exécution du nouveau contrat de travail.

L'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable et le nouveau salaire payé par l'employeur, fixé au nouveau contrat de travail.

L'indemnité compensatoire est due selon les mêmes modalités que pour les bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne.

Ad b)

Sous l'ancienne loi, les conditions d'obtention de l'indemnité professionnelle d'attente exigeaient une aptitude d'au moins dix ans au dernier poste de travail ou une ancienneté de service d'au moins dix ans dans l'entreprise, ce qui limitait considérablement les chances d'obtention de cette indemnité

pour les salariés en procédure de reclassement professionnel. Il a été décidé de limiter les conditions concernant l'aptitude et l'ancienneté à cinq ans.

Dorénavant, les décisions d'attribution de l'indemnité professionnelle d'attente sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et la demande en obtention est à présenter dans un délai de six mois à compter de la fin du paiement des indemnités de chômage complet.

Ad c)

Il est précisé que la non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne le retrait, et non l'arrêt définitif de l'indemnité professionnelle d'attente, étant donné que le texte mentionne à chaque fois des décisions de retrait.

En vue d'un alignement des procédures, il est précisé que la perte temporaire ou définitive de l'indemnité professionnelle d'attente est décidée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Dans le même ordre d'idées, l'indemnité professionnelle d'attente est retirée sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et son dossier est clôturé, si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel ou aux travaux d'utilité publique.

Par même courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le Président de la Commission mixte de la clôture du dossier en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel.

Ad 8)

Ad a)

Il est précisé que les décisions de la Commission mixte concernant l'adaptation du temps de travail et les modalités d'aménagement du poste de travail s'imposent à l'employeur. Au cas où le médecin du travail compétent constate que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, l'employeur dispose d'un délai de douze mois qui commence à courir à la date de la notification de la décision pour procéder à l'adaptation du temps du travail par avenant au contrat de travail sans que la durée de travail ne puisse dépasser celle prévue au contrat de travail initial.

En cas d'impossibilité d'adaptation du temps de travail sur le même poste occupé par le salarié en reclassement professionnel interne, l'employeur remplit son obligation à partir du moment où il propose au salarié un poste similaire correspondant à ses qualifications, assorti d'un salaire au moins équivalent et sous réserve que le salarié ait été déclaré apte au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent.

Ad b)

Il est précisé que toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue ci-dessus et qui refuse d'accepter un poste proposé, se voit retirer le statut par décision de la Commission mixte saisie par le médecin du travail compétent. Cette décision prend effet à la date de sa notification

Ad 9)

Au cas où une participation au salaire du salarié en reclassement professionnel interne ou externe est sollicitée par l'employeur, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut à tout moment demander un avis complémentaire quant à la perte de rendement fixé par le médecin du travail auprès du service couvrant les salariés handicapés qui procèdera à une évaluation objective en utilisant des outils comme p.ex. MELBA.

Il s'agit d'un programme développé par la société MIRO GmbH dont les droits d'utilisation ont été acquis par l'Agence pour le développement de l'emploi et dont les agents du service en charge des salariés handicapés ont été formés pour l'utiliser. Il est procédé à une évaluation objective des capacités de travail de la personne concernée, des capacités nécessaires à réaliser le travail envisagé auprès de l'employeur et de déterminer par ce biais la perte de rendement subie.

Ad 10)

Ad a)

Il est désormais possible d'affecter des salariés en reclassement professionnel externe à des travaux d'utilité publique sans durée minimale.

Ad b)

Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut sur demande du promoteur ou du salarié mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique lorsque l'une ou l'autre des parties peut invoquer des motifs graves et convaincants. Au cas où les motifs graves et convaincants sont imputables au demandeur d'emploi, ce dernier sera convoqué à un débat contradictoire avec un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi dans lequel il pourra se faire assister le cas échéant par un représentant d'un syndicat. Lorsqu'il s'avère que les motifs graves et convaincants lui sont imputables, il peut perdre son statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte.

Ad c)

Ad 1)

Le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi détermine la ou les personnes en reclassement professionnel externe qui peuvent être affectées à des travaux d'utilité publique.

Ad 2)

Il est désormais inutile que l'avis du médecin du travail compétent soit transmis à la Commission mixte.

Ad d)

La décision d'affectation est prise par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi et non plus sur proposition de la Commission mixte.

Ad e)

Il est précisé que les personnes affectées à des travaux d'utilité publique ont droit à du congé ordinaire de récréation applicable au lieu d'affectation.

Ad 11)

En vue d'un alignement avec les dispositions en vigueur en matière de chômage complet, il y a lieu d'ajouter une disposition prévoyant des sanctions pénales pour ceux qui ont frauduleusement amené l'Agence pour le développement de l'emploi à fournir des indemnités compensatoires ou des indemnités professionnelles d'attente qui n'étaient pas dues ou qui n'étaient dues qu'en partie. La tentative du délit est également punie.

Ad 12)

Ad a)

Les décisions à prendre par la Commission mixte sont à préciser dans la mesure où la compétence est partagée pour ce qui est du reclassement professionnel interne et du reclassement professionnel externe qui relève plutôt de la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi. La Commission mixte est amenée à se prononcer sur le reclassement professionnel interne ou externe des salariés, au statut de reclassement professionnel, à l'adaptation du temps de travail, à la taxe de compensation et aux mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue pour les personnes en reclassement interne.

Ad b)

Il est précisé que le délégué du ministre ayant la Direction de la santé fasse partie de la division de la santé au travail et de l'environnement.

Ad 13)

Ad a)

En vue de libérer les médecins du service multisectoriel des examens médicaux, il a été prévu que les examens médicaux pour les personnes sans contrat de travail soient réalisés par le médecin de travail de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Ad b)

La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue en vue du reclassement professionnel interne.

L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe d'une formation professionnelle continue s'il lui adresse une telle demande de sa propre initiative.

En fait il s'agit d'un alignement avec ce qui est prévu en matière d'aide à la formation professionnelle continue pour les demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi par le règlement grand-ducal du 10 mai 2007 déterminant les conditions et modalités d'attribution d'une aide à la formation professionnelle continue.

Toutefois, les frais en relation avec la formation professionnelle continue sont à charge du Fonds pour l'emploi. Sauf justification valable, la non-participation, le refus, l'abandon ou un taux de présence inférieur à quatre-vingts pourcent à la formation professionnelle continue prévue implique pour l'intéressé le retrait de l'indemnité professionnelle d'attente par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, la clôture du dossier et le remboursement des frais de formation avancés par le Fonds pour l'emploi. Par même courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le Président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel et le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions de la non-participation, du refus, de l'abandon ou du taux de présence inférieur à quatre-vingts pourcent non justifiés à la formation.

Ad 14)

Il est précisé que le Fonds pour l'emploi prend en charge les frais résultant de l'application des mesures de réhabilitation, de reconversion et de formation professionnelle continue pour les personnes bénéficiant d'une décision de reclassement professionnel interne ou externe.

Ad Article II.

En vue de donner une base légale à une éventuelle demande de remboursement de la part du Fonds pour l'emploi en cas d'attribution rétroactive de la pension d'invalidité à un assuré, il est prévu que la caisse de maladie compétente opère des remboursements éventuels des indemnités de chômage, indemnités compensatoires ou indemnités professionnelles d'attente.

Ad Article III.

La disposition transitoire visée à l'article IV de la loi du 23 juillet 2015 est adaptée dans le sens que si le médecin compétent constate que l'intéressé est apte à occuper un poste similaire à son poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit l'organisme de pension compétent qui décide de la cessation du paiement de l'indemnité d'attente. Cette modification apporte plus de précision que le constat « que l'intéressé a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail » et englobe également les cas où une consolidation peut être constatée.

Il est précisé que pendant le préavis de douze mois, l'intéressé peut bénéficier sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi d'une formation en tenant compte du ou des postes similaires qu'il peut occuper ainsi que de ses capacités résiduelles. Les frais de la formation sont à charge du Fonds pour l'emploi.

Ad Article IV.*Ad 1)*

Les dispositions nouvelles s'appliquent à la fois aux futurs bénéficiaires de l'indemnité compensatoire et à ceux qui se sont vus attribuer une indemnité compensatoire avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Il est précisé qu'aucune perte financière ne peut résulter pour les bénéficiaires qui se sont vus attribuer l'indemnité compensatoire avant l'entrée en vigueur de la présente loi c'est-à-dire que le montant de l'indemnité compensatoire sera calculé et fixé conformément aux nouvelles dispositions sans perte pour le bénéficiaire.

Ad 2)

A partir du mois qui suit celui de l'entrée en vigueur de la présente loi, les revalorisations de carrière suite à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi pour autant que la nouvelle convention collective de travail ait été signée moins de trois ans avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

*

FICHE FINANCIERE

L'impact financier pour le Fonds pour l'emploi est présenté par rapport aux différents articles du projet de loi ayant une incidence financière :

1) Art. L.326-9: indemnité forfaitaire remboursée par le Fonds pour l'emploi

Selon les informations de l'ADEM 77 personnes ayant travaillé chez un employeur occupant moins de 25 salariés ont été reclassées en externe en 2017 avec un salaire moyen de 2.503 euro.

Le coût d'un mois d'indemnisation forfaitaire s'élèverait dès lors à 192.730 euro ce qui reviendrait à et 225.000 euro charges sociales patronales incluses.

Les personnes ayant une ancienneté de moins de 5 ans n'ont pas droit à l'indemnité forfaitaire pour les autres elle varie entre 1et 4 mois de salaire.

Le coût total pour ce nombre de personnes peut donc être estimé à 500.000 à 600.000 euro au maximum par an.

2) Art. L.551-2, (3) et (4): indemnité compensatoire

Le coût total du changement de l'ancien au nouveau mode de calcul se chiffre à : 2.595.760 €

3) Art. L.551-5 (2): les conditions d'attribution de l'indemnité professionnelle d'attente sont allégées dans la mesure où les conditions d'aptitude au poste de travail et l'ancienneté de service sont diminuées à 5 ans :

2017 : 22 bénéficiaires : Coût total : 117.989,90 €

La hausse attendue au niveau des bénéficiaires sera de 36 %, soit 230 bénéficiaires pour un coût de 3.491.000 €.

4) Art. L.552-4: mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue en vue du reclassement professionnel interne de l'intéressé :

2.000 € par candidat et par an.

5) Art. III : paiement des formations professionnelles continues pendant le préavis de 12 mois suite à une réévaluation constatant l'aptitude.

40 personnes pourraient suivre une formation à 2.000 €, coût total : 80.000 €.

6) Art. IV alinéa 2 : revalorisation de carrières :

2016 : 3.462 bénéficiaires, dont 25 % couverts par une convention collective de travail

Coût de 1.000.000 €.

Il va de soi qu'il s'agit d'une estimation approximative et que ces chiffres risquent de varier.

*

TEXTES COORDONNES

TITRE V

Emploi de salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail

Chapitre Premier – Reclassement «professionnel»

Art. L. 551-1. (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.»

(2) ~~Peut encore bénéficier d'un reclassement externe:~~ Toutefois, les conditions d'ancienneté et d'exigence du certificat d'aptitude prévues au paragraphe ci-avant ne sont pas exigées pour :

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.
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.~~
2. Le salarié qui présente un incapacité pour exécuter les tâches correspondant au dernier poste de travail imputable principalement aux séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnus en vertu des dispositions du Code de la sécurité sociale, survenus pendant l'affiliation, ouvrant droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente.
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.

(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.»~~

~~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.623-2».

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.

Sur avis motivé du médecin du travail compétent le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail qui ne peut être supérieure à vingt pourcent du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. La Commission mixte décide la réduction du temps de travail. Elle peut s'adjoindre l'avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi sur la réduction du temps de travail proposée par le médecin du travail compétent.

Toutefois, à titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pourcent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine, par décision de la Commission mixte prévue à l'article L.552-1, sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin chargé à cet effet en application de l'article L.623-2.

L'employeur ou le salarié doit à cet effet introduire une demande motivée auprès de la Commission mixte 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. Tout changement relatif au temps ou régime de travail doit faire l'objet d'une demande préalable auprès de la Commission mixte.

Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat, peut déterminer les modalités du reclassement «professionnel» interne.

(4) Le reclassement «professionnel» externe consiste dans un reclassement «professionnel» sur le marché du travail.

Art. L. 551-2. (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.

(1) L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L.562-3 a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1. Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés au sens du titre VI du présent Livre.

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation ou 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.

(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.»

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 1. Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat de travail, le salarié en procédure de reclassement professionnel et 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, les 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.

(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. Au cas où le reclassement professionnel comporte une diminution de la rémunération, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire. La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de l'avenant au contrat de travail.

Le revenu perçu avant le reclassement professionnel est défini en se basant sur 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 constitué de la rémunération brute gagnée, y compris toutes les primes et suppléments courants, les gratifications, les avantages en nature exprimés en numéraire dont l'assuré a joui à raison de son occupation soumise à l'assurance pension, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et toutes indemnités pour frais accessoires exposés. »

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.»

~~(4) L'indemnité compensatoire est suspendue si le travailleur touche la rente partielle prévue à l'article 107 du Code de la sécurité sociale.~~

(4) En cas de réduction du temps de travail décidée par la Commission mixte, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini au paragraphe 3 alinéas 3 à 5 et le nouveau salaire pavé par l'employeur, réduit proportionnellement et fixé par avenant au contrat de travail. L'employeur n'est pas autorisé à réduire le salaire plus que proportionnellement par rapport à la réduction du temps de travail. En cas de changement de poste, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini au paragraphe 3 alinéas 3 à 5 et le nouveau salaire pavé par l'employeur et fixé par avenant au contrat de travail en tenant compte de l'ancienneté de service du salarié et le cas échéant, des grilles de salaire définies par la convention collective de travail.

L'indemnité compensatoire est adaptée en cas de nouvelle décision de la Commission mixte prise en application de l'article L.551-6 paragraphe 4 en tenant compte du nouveau salaire payé par l'employeur et fixé par nouvel avenant au contrat de travail. »

(5) L'Agence pour le développement de l'emploi procède au moins une fois par an à un contrôle consistant à vérifier le nouveau revenu moyen cotisable annuel payé par l'employeur et perçu par la personne en reclassement professionnel ainsi que la rémunération des heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté.

Si l'Agence pour le développement de l'emploi constate que le nouveau revenu moyen cotisable touché par la personne en reclassement professionnel dépasse le montant de l'ancien revenu annuel cotisable tel que défini au paragraphe 3 alinéa 3, adapté aux variations du coût de la vie, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 en conséquence.

Si elle constate que le nouveau revenu moyen cotisable, indemnité compensatoire comprise, perçu par la personne en reclassement professionnel dépasse le quintuple du revenu social minimum non qualifié, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 en conséquence.

Dans ce cas, les montants excédant les seuils visés ci-dessus sont soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

Si elle constate qu'une rémunération pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté ont été payées, elle en informe le Président de la Commission mixte, qui décide de l'opportunité d'une réévaluation médicale en application des articles L.551-6 paragraphe 4, alinéa 1.

Dans le cas où le médecin du travail compétent s'est prononcé en faveur d'une réduction du temps de travail ou contre un travail de nuit ou un travail posté, le montant des rémunérations pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté sont soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

(6) L'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage, pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite prévue à l'article L.584-1 et pour le calcul du montant de l'indemnité du congé parental.

Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé parental à temps complet. Le montant de l'indemnité compensatoire est réduit proportionnellement en cas de congé parental à mi-temps ou de congé parental fractionné.

Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé sans solde du salarié en reclassement professionnel, en cas de décision de refus émise par le président de la Caisse

nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale et en cas d'attribution de la rente partielle prévue à l'article 107 du Code de la sécurité sociale.

L'employeur et le salarié sont tenus, chacun, de signaler tout congé sans solde et toute décision de refus émise par le président de la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale.

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, à la pension de vieillesse et à la fin du contrat de travail.

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

L'indemnité compensatoire est adaptée aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe 1 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat et est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi, à charge du Fonds pour l'emploi.

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

(8) Le salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel est tenu de signaler au préalable toute activité professionnelle accessoire rémunérée à la Commission mixte afin qu'elle puisse décider de l'opportunité d'une réévaluation médicale en application des articles L.551-6 paragraphe 4 alinéa 1. Le constat de tout exercice d'une activité professionnelle accessoire rémunérée qui n'a pas préalablement été signalé à la Commission mixte donnera lieu à un retrait immédiat de l'indemnité compensatoire par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(9) Tout montant indûment touché donne lieu à compensation lors d'un prochain paiement ou à restitution de l'indû.

Art. L. 551-3. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article L.551-2, paragraphe (1), la commission mixte prévue à l'article L.552-1 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 «professionnel» lui causerait des préjudices graves.

En cas de dispense accordée par la Commission mixte, celle-ci décide un reclassement professionnel externe. Dans ce cas, dès la notification de la décision de reclassement professionnel externe, l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

- un mois de salaire après une ancienneté de service continu de 5 ans au moins ;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de 10 ans au moins ;
- trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de 15 ans au moins ;
- quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de 20 ans et plus.

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

(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.

(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.

(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.

Art. L. 551-4. Si un employeur, qui ne relève pas de l'obligation de reclassement «professionnel»1 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 par l'article L.551-2, paragraphe (3).

Art. L. 551-5. (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.

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 avant le statut de personne en reclassement professionnel externe 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 de reclassement professionnel externe, conformément aux dispositions du Titre II du présent Livre. »

En cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail, l'indemnité compensatoire n'est due que si la personne reclassée a été assignée par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'elle a été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médical d'embauchage visé à l'article L. 326-1 et que le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à quatre-vingts pourcent 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. Toutefois, à titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pourcent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine, par décision de la Commission mixte prévue à l'article L.552-1, sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin chargé à cet effet en application de l'article L.623-2.

La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de l'exécution du nouveau contrat de travail.

L'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini aux alinéas 3 à 5 de l'article L.551-2 paragraphe 3 et le nouveau salaire payé par l'employeur, fixé au nouveau contrat de travail. 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 est due selon les modalités fixées à l'article L.551-2 paragraphes 4 à 9.

(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.

(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 cinq ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins cinq ans, n'a pu être reclassé sur le marché du travail, il bénéficie, sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi 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.

La demande en obtention d'une indemnité professionnelle d'attente doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la fin de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage complet, y compris la durée de prolongation.

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.

(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.~~

~~La non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne le retrait 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 le directeur de l'Agence pour développement de l'emploi.

(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.~~

L'indemnité professionnelle d'attente est retirée sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et le dossier du bénéficiaire est clôturé, si les conditions ayant motivé son octroi ne sont plus remplies, si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel ou aux travaux d'utilité publique décidés en application de l'article L.551-11. 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.

Par même courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte de la clôture du dossier conformément à l'alinéa qui précède en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel.

(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.

Art. 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. Les décisions de la Commission mixte concernant l'adaptation du temps de travail et les modalités d'aménagement du poste de travail s'imposent à l'employeur. Au cas où le médecin du travail compétent constate que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, l'employeur dispose d'un délai de douze mois qui commence à courir à la date de la notification de la décision pour procéder à l'adaptation du temps du travail par avenant au contrat de travail sans que la durée de travail ne puisse dépasser la durée de travail prévue au contrat de travail initial. En cas d'impossibilité d'adaptation du temps de travail sur le même poste occupé par le salarié en reclassement professionnel interne, l'employeur remplit son obligation à partir du moment où il propose au salarié un poste similaire correspondant à ses qualifications, assorti d'un salaire au moins équivalent et sous réserve que le salarié ait été déclaré apte au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent.

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 para-

~~graphe 1er par décision de la Commission mixte saisie par le médecin du travail compétent. Cette décision prend effet à la date de sa notification.~~

Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue ci-dessus et qui refuse d'accepter un poste proposé en application de l'alinéa 3 ci-dessus, se voit retirer 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

~~**Art. L. 551-7. (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.**~~

(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. Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut à tout moment demander un avis complémentaire quant à la perte de rendement fixée par le médecin du travail compétent auprès du service couvrant les salariés handicapés qui procédera à une évaluation objective. La participation au salaire 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.

(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.

(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.

Art. L. 551-8. 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.

Art. L. 551-9. 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. 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.

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.~~

Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut, sur demande du promoteur ou du salarié, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au salarié, le demandeur d'emploi, après avoir été entendu par un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, peut perdre son statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte.

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.~~

Le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi 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.)~~ La décision d'affectation est prise par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(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.

Les personnes affectées à des travaux d'utilité publique ont droit au congé applicable au lieu d'affectation.

Art. L.551-12. Sont punies d'un emprisonnement d'un mois à six mois et d'une amende de 500 à 5.000 euros ou d'une de ces peines seulement, à moins qu'une peine plus forte ne résulte d'une autre disposition légale, ceux qui ont frauduleusement amené l'Agence pour le développement de l'emploi à fournir des indemnités compensatoires ou des indemnités professionnelles d'attente qui n'étaient pas dues ou qui n'étaient dues qu'en partie.

La tentative de ce délit est punie d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 à 2.000 euros ou d'une de ces peines seulement.

Chapitre II.- La Commission mixte

Art. L.552-1. (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. 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, au statut de personne en reclassement professionnel, à l'adaptation du temps de travail, à la taxe de compensation et aux mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue pour les personnes en reclassement interne.

(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 d'un délégué du ministre ayant la Direction de la santé, division de la santé au travail et de l'environnement dans ses attributions ;
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 est assistée par des fonctionnaires du service des salariés à capacité de travail réduite de «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹ auxquels elle peut déléguer certaines de ses compétences dans le cadre de l'instruction des dossiers. Le secrétaire de la Commission mixte 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 pour approbation. La décision de la Commission mixte est signée par le président, ou celui qui le remplace, et par le secrétaire.

La Commission mixte 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 sont déterminés par règlement grand-ducal.

Art. 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. 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 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. 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 de la compétence du médecin du travail de l'Agence pour développement de l'emploi. 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. La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue en vue du reclassement professionnel interne de l'intéressé. L'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte de l'indemnité compensatoire sur décision de la Commission mixte. »

L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe d'une formation professionnelle continue s'il lui adresse une telle demande de sa propre initiative.

Cette demande doit être accompagnée des pièces suivantes :

1. une requête motivée contenant la présentation du projet professionnel ;
2. l'identité de l'institut de formation, accompagnée du justificatif du choix de cet institut et d'une copie de l'agrément du Ministre avant la formation professionnelle continue dans ses attributions s'il s'agit d'un institut luxembourgeois; s'il s'agit d'un institut étranger, l'avis du Ministre ayant la formation professionnelle continue dans ses attributions est à joindre ;
3. le programme détaillé de la formation professionnelle continue ;
4. le coût de la formation professionnelle continue, toutes taxes comprises ;
5. la durée de la formation professionnelle continue ainsi que son début et sa fin;
6. le cas échéant, une information sur le diplôme respectivement le certificat sanctionnant la formation professionnelle continue.

L'Agence pour le développement de l'emploi peut exiger du demandeur d'emploi qui bénéficie du reclassement professionnel externe de suivre une formation professionnelle continue déterminée en tenant compte de son projet professionnel, du/des poste(s) similaires) qu'il peut occuper ainsi que de ses capacités de travail résiduelles.

Avant le début de la formation professionnelle continue, le dossier accompagné d'un avis circonstancié de l'Agence pour le développement de l'emploi est transmis au Ministre ayant l'emploi dans ses attributions pour décision. Il contient un avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi attestant que le demandeur d'emploi peut suivre la formation en question et exercer la profession à laquelle doit mener la formation.

Les frais de la formation professionnelle continue sont à charge du Fonds pour l'emploi.

Sauf justification valable, la non-participation, le refus, l'abandon ou un taux de présence inférieur à quatre-vingts pourcent à la formation professionnelle continue prévue implique pour l'intéressé le retrait de l'indemnité professionnelle d'attente par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, la clôture du dossier et le remboursement des frais de formation avancés par le Fonds pour l'emploi.

Par même courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel et le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions de la non-participation, du refus, de l'abandon ou du taux de présence inférieur à quatre-vingts pourcent non justifiés à la formation.

(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.

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.

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.»

Article L.326-9

Art. L. 326-9. (1) Lorsque le médecin du travail constate l'inaptitude du salarié à occuper un poste de travail, il doit en informer le salarié et l'employeur par lettre recommandée, indiquant les voie et délai de recours. Lorsque le médecin du travail, après avoir procédé à un examen médical, constate l'inaptitude du salarié à occuper un poste de travail, il doit en informer le salarié et l'employeur par lettre recommandée, indiquant les voie et délai de recours.

(2) 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.

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.

(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 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. Si après avoir respecté les dispositions des paragraphes 1 et 2 ci-avant le médecin du travail compétent déclare le salarié inapte à son dernier poste de travail et aux tâches y relatives ou régime de travail, il saisit la Commission mixte si le salarié est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin de travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans.

Le médecin du travail compétent établit un avis motivé constatant, le cas échéant, l'inaptitude du salarié pour le poste 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 conformément

à l'article L.551-1, paragraphe 3 alinéas 2 et 3, 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, accompagné des pièces justificatives établies en application des paragraphes 1 et 2. La Commission mixte décide soit le reclassement professionnel interne, soit le reclassement professionnel externe conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1^{er}.

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

(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.

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 est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin de travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans, le médecin du travail compétent peut, en accord avec le salarié, saisir la Commission mixte conformément au paragraphe 5, alinéas 2 à 5 ci-avant. L'accord du salarié doit être transmis par le médecin du travail compétent à la Commission mixte au moment de la saisine. La Commission mixte décide le reclassement professionnel interne ou externe conformément à l'article L.552-1 paragraphe 1^{er}. Un reclassement professionnel interne ne peut être décidé que sur accord de l'employeur.

En cas de reclassement professionnel externe l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

- un mois de salaire après une ancienneté de service continu de 5 ans au moins ;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de 10 ans au moins ;
- trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de 15 ans au moins ;
- quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de 20 ans et plus.

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Les frais ainsi exposés lui sont remboursés par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite avec pièces à l'appui. La demande est à présenter, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter du jour de la notification de la décision de la Commission mixte

Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs, la procédure prévue à l'article L.551-2 paragraphe 1^{er} s'applique.»

(7) 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.

Article L.527-1

Art. L. 527-1 (1) Les décisions portant attribution, maintien, reprise, prorogation, refus ou retrait de l'indemnité de chômage, suspension de la gestion du dossier et retardement du début de l'indemnisation, ainsi que les décisions ordonnant le remboursement des indemnités sont prises par le directeur de «l'Agence pour le développement de l'emploi» ou les fonctionnaires par lui délégués à cet effet.

Les décisions portant refus d'attribution, refus de maintien, refus de prorogation, retrait de l'indemnité, suspension du traitement du dossier et retardement du début de l'indemnisation doivent être motivées et notifiées au requérant par lettre recommandée à la poste.

~~(2) Les décisions de refus ou de retrait visées au paragraphe (1) peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès d'une commission spéciale instituée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.~~

~~La demande en réexamen doit être introduite par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision. Les décisions de refus ou de retrait visées au paragraphe (1), les décisions de refus de l'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire prises en application de l'article L.551-2 et les décisions de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente prises en application de l'article L.551-5 paragraphes 3 et 5 et de l'article L.551-6 paragraphe 1, alinéa 4, par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès d'une commission spéciale instituée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.~~

~~La demande en réexamen doit être motivée et introduite par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision.~~

~~La commission spéciale se compose de trois membres titulaires représentant les employeurs et de trois membres titulaires représentant les salariés; les membres titulaires ainsi qu'un membre suppléant pour chaque membre titulaire sont nommés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur proposition du groupe des membres employeurs et sur proposition du groupe des membres travailleurs du «Comité permanent du Travail et de l'Emploi».~~

~~Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions désigne le président de la commission de même que deux fonctionnaires appelés à le suppléer en cas de besoin.~~

~~Un règlement grand-ducal détermine les modalités d'organisation, de fonctionnement, de délibération et de vote de la commission de même que les règles de procédure applicables devant la commission.~~

(3) Contre les décisions prises par la commission spéciale un recours est ouvert au requérant débouté et au ministre ayant l'Emploi et le Travail dans ses attributions.» Ce recours est porté devant le Conseil arbitral des assurances sociales; il n'a pas d'effet suspensif.

Le recours doit être formé, sous peine de forclusion, dans un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision attaquée; sont applicables les règles de procédure à suivre devant le Conseil arbitral des assurances sociales.

(4) L'appel contre les décisions du Conseil arbitral est porté devant le Conseil supérieur des assurances sociales selon les règles tracées par les lois et règlements en vigueur pour le contentieux en matière d'accidents de travail; il n'a pas d'effet suspensif.

(5) Un règlement grand-ducal peut adapter les procédures visées aux paragraphes (3) et (4) aux particularités de la matière régie par le présent titre.

*

FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi portant modification du: 1) Code du travail, 2) du Code de la sécurité sociale et 3) de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
Ministère initiateur :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Auteur(s) :	Mariette Scholtus, Premier Conseiller de Gouvernement
Téléphone :	247-86114
Courriel :	mariette.scholtus@mt.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Optimiser les procédures du dispositif concernant le reclassement professionnel
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :	
	Ministère de la Sécurité sociale
	Agence pour le développement de l'emploi
	Caisse Nationale de Pension
Date :	14.5.2018

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s) : Oui Non
 Si oui, laquelle/lesquelles : Syndicats, Organisations patronales
 Remarques/Observations : Le présent projet de loi a fait l'objet de nombreuses consultations.

2. Destinataires du projet :
 - Entreprises/Professions libérales : Oui Non
 - Citoyens : Oui Non
 - Administrations : Oui Non

3. Le principe « Think small first » est-il respecté ? Oui Non N.a.¹
 (c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)
 Remarques/Observations : Dans les entreprises occupant 25 travailleurs au plus le Fonds pour l'emploi rembourse à celle-ci l'indemnité forfaitaire due en cas de reclassement externe.

4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? Oui Non
 Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ? Oui Non
 Remarques/Observations : Le Code du travail, Le Code de la sécurité sociale

5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui Non

¹ N.a. : non applicable.

Remarques/Observations : Le médecin du travail compétent peut saisir la Commission mixte pour un reclassement externe; les conditions d'accès à l'indemnité professionnelle d'attente ont été réduites quant à l'aptitude et ancienneté de service à 5 ans au lieu de 10 ans.

6. Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?) Oui Non
- Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total ? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire) /
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données interadministratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? Oui Non N.a.
- Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
Contrôle médical de la sécurité sociale, Services de la médecine du travail, Centre commun de la sécurité sociale
- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴ ? Oui Non N.a.
- Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ? /
8. Le projet prévoit-il :
- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui Non N.a.
 - des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui Non N.a.
 - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui Non N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ? Oui Non N.a.
- Si oui, laquelle : /
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui Non N.a.
- Sinon, pourquoi ? /
11. Le projet contribue-t-il en général à une :
- a) simplification administrative, et/ou à une Oui Non
 - b) amélioration de la qualité réglementaire ? Oui Non
- Remarques/Observations : – la saisine du médecin du travail pour avoir un reclassement externe permet le cas échéant d'accélérer la procédure; – le calcul de l'indemnité compen-

2 Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

3 Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

4 Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

satoire permet une accélération au niveau de la liquidation du paiement

12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ? Oui Non N.a.
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office) ? Oui Non
Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?
6 mois au moins une entrée en vigueur à partir du 01.01.2019 est souhaitée.
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? Oui Non N.a.
Si oui, lequel ? Les agents doivent être familiarisés avec les nouvelles dispositions.
Remarques/Observations :

Egalité des chances

15. Le projet est-il :
- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
 - positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
Si oui, expliquez de quelle manière :
 - neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
Si oui, expliquez pourquoi : Les dispositions s'appliquent à tous les salariés.
 - négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
Si oui, expliquez de quelle manière :
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui Non N.a.
Si oui, expliquez de quelle manière :

Directive « services »

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵ ? Oui Non N.a.
Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html
18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶ ? Oui Non N.a.
Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁵ Article 15, paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

7309/01

N° 7309¹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2017-2018

PROJET DE LOI**portant modification**

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(2.7.2018)

Par lettre en date du 11 mai 2018, Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet de loi sous rubrique.

1. Ce projet de loi a pour objet de modifier le dispositif de reclassement interne et externe tel qu'il avait été réformé en date du 1^{er} janvier 2016.

2. Des adaptations sont en effet nécessaires du fait de règles trop strictes et de problèmes d'application en pratique.

3. Lors de l'élaboration du projet de réforme en 2013, la CSL avait, dans son avis du 16 mai 2013, 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 avait décidé de déposer une proposition de loi en ce sens en octobre 2014 laquelle est restée lettre morte jusqu'à ce jour.

4. Au vu du présent projet de loi qui dénote par-ci par-là quelques améliorations timides qui seront analysées ci-après, la CSL estime toutefois, à l'instar de ses remarques formulées dans ses avis sus-énoncés, que l'initiative du Gouvernement en la matière ne mérite pas la qualification d'une réforme permettant d'améliorer le sort des personnes en question ceci d'autant plus qu'à l'instar du point 10 de l'avis du 16 mai 2013 concernant le projet de loi sur le reclassement (devenu la loi du 23 juillet 2015), elle se doit de constater de nouveau et de réitérer que le présent projet de loi est dépourvu d'un 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, le résultat des réévaluations des personnes en reclassement en fonction des différents services de santé (SSTM, inter-entreprises et intra-entreprises), 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 permettrait de mieux juger la législation actuelle et évaluer le bien-fondé du présent projet de loi. Un tel bilan d'évaluation aurait permis de mieux déceler les failles du système actuel et de juger de façon plus circonstanciée le présent projet de loi.

5. Aussi la CSL est-elle d'avis que le présent projet de loi n'améliore pas fondamentalement le sort des personnes susceptibles de bénéficier d'un reclassement professionnel, ceci au moins pour les raisons suivantes (déjà évoquées dans les avis précédents et qui gardent toute leur valeur) :

La procédure de déclenchement du reclassement professionnel reste l'apanage du contrôle médical de la sécurité sociale !

6. Malgré l'ouverture très limitative introduite par les paragraphes 5 et 6 de l'article L.326-9 du Code du travail (la loi du 23 juillet 2015) permettant au médecin du travail de saisir directement la Commission mixte de reclassement, il n'en reste pas moins que le monopole du déclenchement de la procédure de reclassement est resté dans le giron du contrôle médical de la sécurité sociale même si par le présent projet de loi l'article L.326-9 a ouvert la saisine de la Commission mixte par le médecin du travail.

6bis. Il n'en reste pas moins que, comme la CSL l'a déjà noté dans ses avis précédents, qu'il est indispensable d'étendre les voies de saisines de la Commission mixte de reclassement par le biais du médecin du travail, du médecin traitant, des représentants des salariés (avec accord du salarié lui-même), mais surtout en cas d'inaction des acteurs prémentionnés, du salarié lui-même.

6ter. Aussi la CSL est-elle d'avis qu'il faudra davantage de coordination entre le médecin du travail, la Commission mixte de reclassement et le Contrôle médical de la sécurité sociale à tous les stades de la procédure.

6quater. Une recommandation du Médiateur de janvier 2010¹ allait déjà dans ce sens. En réponse à des réclamations régulières concernant la procédure de reclassement, Marc Fischbach a dans le temps 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 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.

6quinquies. Pour éviter des allers et retours inutiles entre la Commission mixte et le médecin du travail, la Commission mixte de reclassement dans cette hypothèse devrait 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.

6septies. Selon l'Audit de la santé au travail au Luxembourg de 2012², 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.

6octies. 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.

6nonies. En vertu de 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. Plus encore, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 7 août 2015 réformant le Contrôle médical de la sécurité sociale, l'assuré restera sans ressource aucune du moment que la CNS émet une décision de refus de l'incapacité de travail ce qui met celui-ci dans

¹ Recommandation n°41-2010.

² Audit de la santé au travail au Luxembourg (Septembre 2012, Pr Philippe Mairiaux, Dr Audrey Levêque et Pr François Pichault).

une situation financièrement très délicate. Aussi la CSL a-t-elle la suspicion qu'un amalgame soit fait de la part du Contrôle médical de la sécurité sociale entre incapacité de travail, de façon générale, incapacité de travail pour exercer son dernier poste et inaptitude du salarié et par là un empiètement sur les compétences du médecin du travail.

6decies. Voilà pourquoi la CSL demande à la fois le retrait de la loi du 7 août 2015 et la création d'une troisième voie de saisine directe de la commission mixte par le salarié (avec certificat de son médecin traitant) lorsque le médecin du travail ou le Contrôle médical de la sécurité sociale refusent de saisir la Commission mixte de reclassement ou restent inertes.

6undecies. Afin d'éviter des décisions de rigueur dues à des lenteurs de procédure, il convient d'instaurer un bureau permanent auprès de la Commission mixte qui peut statuer en cas d'urgence.

L'absence d'un seul et unique service de santé au travail dans le chef du SSTM ne permet pas de garantir l'impartialité et l'indépendance des médecins du travail et de sauvegarder les droits des bénéficiaires du reclassement professionnel !

7. Comme déjà soulevé dans les avis de 2013 et 2014 précités, la CSL se prononce pour la création d'un service national unique de médecine du travail dans le chef du service de santé au travail multisectoriel et concomitamment pour un renforcement en moyens personnels et financiers de ce dernier, ceci d'autant plus que depuis la loi du 23 juillet 2015 sur le reclassement et davantage avec le présent projet de loi, le médecin du travail peut également, sous certaines conditions, saisir la Commission mixte de reclassement.

7bis. L'indépendance et l'impartialité des médecins du travail sont d'autant plus requises qu'avec la loi du 23 juillet 2015 une réévaluation périodique du salarié en reclassement a été instaurée – qui, en tant que telle est louable – mais où il existe une forte probabilité pour les services de santé inter-entreprises et intra-entreprises que ceux-ci essaient, dans la mesure du possible, de constater et d'ordonner le rétablissement des capacités de travail des salariés concernés du fait que malgré leur indépendance théorique ils sont rémunérés par les employeurs. A l'instar de la remarque formulée en guise d'introduction, la CSL reste actuellement dans l'ignorance sur les résultats de la réévaluation périodique par les différents services de santé au travail – multisectoriel, inter-entreprises et intra-entreprises – laquelle a été introduite par la loi du 23 juillet 2015 précitée.

L'absence d'interruption ou de suspension du compteur pour le calcul des 52 semaines de maladie prive la loi de sa finalité qui consiste à maintenir, autant que possible, le salarié dans l'emploi (reclassement interne) !

8. La CSL tient également à réitérer sa revendication qu'à partir du déclenchement de la procédure de reclassement consistant dans la saisine de la Commission mixte, selon le cas, soit par le Contrôle médical de la sécurité sociale, soit par le service de santé au travail multisectoriel, soit, à défaut des deux premiers, par la personne concernée elle-même (suivant notre proposition faite ci-avant), 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 la saisine de la Commission mixte et la décision de celle-ci soient exclues pour le calcul de la limite des 52 semaines de maladie afin d'éviter que les personnes concernées viennent en fin de droit à l'indemnité pécuniaire. Cette revendication gardera toute sa valeur même en présence du projet de loi no 7311 ayant pour objet de prolonger, sous certaines conditions, la fin de l'indemnité pécuniaire de maladie de 52 semaines à 78 semaines.

L'impossibilité du recours au reclassement professionnel (interne ou externe) en cas de risques psycho-sociaux pour le salarié détériore autant l'état de santé de celui-ci que la situation financière de notre régime de sécurité sociale !

9. Dans certaines hypothèses, la CSL est d'avis qu'il faut pouvoir prononcer 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 en raison de conflits relationnels aigus pouvant aboutir jusqu'au burn-out. Plutôt que d'attendre la détérioration de l'état de santé physique et psychique du salarié entraînant par ailleurs un coût financier énorme pour les assurances sociales, le reclassement professionnel pourrait être bénéfique à la fois pour le salarié

lui-même, victime de violence morale, de brimades ou de harcèlement moral que pour les finances de notre système de sécurité sociale.

Le paiement du salaire intégral par l'employeur est une condition *sine qua non* pour sauvegarder les droits du salarié en reclassement professionnel interne

10. 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 – 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 longuement jusqu'au paiement de l'indemnité compensatoire.

L'absence d'implication des représentants du personnel dans la procédure de reclassement met en question l'efficacité de la procédure de reclassement professionnel !

11. Dans un souci de paix sociale et d'équité entre les salariés, les représentants du personnel devraient être impliqués à tous les stades de la procédure de reclassement afin de pouvoir intervenir, le cas échéant, pour le compte des premiers.

11bis. Renforcer au sein des entreprises le dialogue en matière de santé et sécurité pourraient se concrétiser par les mesures suivantes :

- instituer une structure paritaire spécifique (comme CHSCT en France ou CPPT en Belgique)
- renforcer les prérogatives des représentants du personnel dans ces matières.

11ter. Dans ce contexte, la CSL est d'avis qu'une reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques concomitamment avec une prolongation de la fin du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie de 52 semaines à 78 semaines pourrait constituer, au moins en partie, une solution pour garantir le maintien dans l'emploi du salarié.

12. A titre tout à fait subsidiaire et pour être complet, la CSL procède à une analyse des dispositions du projet de loi en abordant les différents sujets.

1. Accès à la procédure de reclassement dans le cadre des examens médicaux du médecin du travail

1.1. Examen médical préalable

13. Le projet précise que le constat d'inaptitude du médecin du travail doit être précédé d'un examen médical, une étude de poste, des propositions à l'employeur et que le médecin du travail doit soumettre à la Commission mixte un dossier complet prouvant qu'il a satisfait à ses obligations.

1.2. Conditions d'ouverture

14. Pour le moment, lorsque le médecin du travail déclare un salarié inapte au dernier poste suite à un examen médical en médecine du travail (examen périodique, examen de reprise ou examen à la demande de l'employeur ou du salarié), il peut saisir la Commission mixte en vue d'un reclassement professionnel sous 2 conditions :

- Le salarié doit avoir une ancienneté de plus de 10 ans dans l'entreprise,
- Le salarié doit occuper un poste à risques.

14bis. Le projet supprime ces 2 conditions, afin d'aligner les conditions d'ouverture de la procédure de reclassement que ce soit par le médecin du travail ou le contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS ci-après).

14ter. Cette suppression de la différence de traitement des salariés selon 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 médecin du travail est certainement à saluer, mais les conditions qui subsistent devraient également être revues.

14quater. En effet, le reclassement n'est possible que si une des conditions alternatives suivantes est remplie :

- être en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin de travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail
- ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans.

14quinquies. Or, bon nombre de salariés avec une ancienneté de moins de 3 ans n'ont pas de certificat médical d'aptitude soit parce que l'employeur n'a pas respecté son obligation d'examen médical d'embauche à leur égard soit parce qu'ils sont contraints d'attendre parfois très longtemps leur rendez-vous auprès des services de santé au travail en raison d'une pénurie de médecins du travail plus ou moins prononcée. Ces salariés voient leur dossier déclaré irrecevable auprès de la Commission mixte, sans aucun moyen de recours. La CSL demande la suppression pure et simple de l'exigence d'un tel certificat médical d'aptitude.

1.3. Saisine de la Commission mixte par le médecin du travail différente en fonction de la taille de l'entreprise

15. Selon les dispositions actuelles, pour les entreprises d'au moins 25 salariés, le médecin de travail saisi, est obligé de saisir directement la Commission mixte et d'en informer l'employeur et le salarié. Alors que si l'entreprise occupe moins de 25 salariés, le médecin du travail peut saisir la Commission mixte uniquement en cas d'accord préalable du salarié et de l'employeur.

15bis. Le projet de loi supprime l'accord de l'employeur occupant de moins de 25 salariés, pour que le médecin du travail compétent puisse, en accord avec le salarié, saisir la Commission mixte. La Commission mixte décide le reclassement professionnel interne ou externe. Mais le reclassement professionnel interne ne peut être prononcé que sur accord de l'employeur. **Ceci ne constitue qu'une légère amélioration puisque le médecin du travail n'a pas besoin d'obtenir l'accord de l'employeur pour saisir la commission mixte, mais il n'en reste pas moins que celle-ci devra l'obtenir pour pouvoir reclasser le salarié en interne. En cas de désaccord, le salarié ne peut faire l'objet que d'un reclassement externe.**

15ter. La CSL tient à réitérer qu'il est indispensable que l'obligation de reclassement interne soit généralisée pour TOUT employeur (y compris ceux de moins de 25 salariés) et que les conditions y relatives soient les mêmes, que ce soit le Contrôle médical ou que ce soit le médecin du travail qui déclenchent la procédure. Il s'agit de garantir l'égalité de traitement des salariés dans le maintien de l'emploi qui constitue la finalité du reclassement professionnel.

1.4. Revendications de la CSL restées lettre morte

16. A l'instar de sa remarque déjà formulée à titre préliminaire, la Chambre des salariés estime de manière générale qu'il est nécessaire de renforcer le rôle du médecin du travail et son rôle d'intermédiaire entre le salarié et employeur afin d'optimiser le retour dans l'entreprise à un poste adapté³.

*Création d'un seul service de santé au travail :
Service national de santé au travail (SNST)*

17. 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, ainsi que pour assurer, d'une part une vraie prise en charge des salariés en général (notamment en réalisant des synergies et gains d'efficacité), et plus particulièrement des

³ 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).

personnes reclassées tant au niveau interne qu'au niveau externe, et d'autre part d'aider également les employeurs à mettre en œuvre les postes de travail correspondant aux capacités résiduelles de travail des salariés concernés.

17bis. 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 telle que les femmes enceintes (dispense de travail du fait de leur état de grossesse).

Une implantation régionale accompagnée d'une spécialisation par secteurs d'activités est souhaitable.

17ter. 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.

17quater. Si notre proposition tendant à la création d'un SSTM 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.

Nécessité d'une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail

18. L'article L.326-6 du Code du travail 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 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.

18bis. S'il y a une demande d'examen du salarié par une des parties intéressées, les dispositions actuelles ne soufflent 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.

18ter. En effet en prévention secondaire de la désinsertion professionnelle, le rapport sur la santé au travail au Luxembourg précité propose d'instaurer une telle « visite de pré-reprise ».

18quater. 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.

18quinquies. En cas d'inaptitude 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.

18sexies. A l'instar de ce que prévoyait l'ancien 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

19. L'article L.326-3 du Code du travail prévoit la soumission obligatoire à des examens médicaux périodiques pour certaines catégories de salariés⁴, 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 ?

19bis. 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 puissent saisir le médecin du travail compétent.

19ter. 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.

19quater. 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.

*Possible saisine du médecin du travail
par les différents acteurs à tout moment*

20. 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.

20bis. Ces lacunes devraient être redressées par la création d'un seul et unique service de santé au travail et 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)*

21. 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, déclaration d'inaptitude au début de la relation de travail, comme au cours de celle-ci, décision de saisine de la Commission mixte.

2. Plus de pouvoir accordé à l'Agence pour le développement de l'emploi (Adem ci-après)

22. Certaines missions de la Commission mixte sont transférées à l'Adem.

22bis. La Commission mixte ne sera amenée à se prononcer que sur le reclassement professionnel interne ou externe des salariés, au statut de reclassement professionnel, à l'adaptation du temps de travail, à la taxe de compensation et aux mesures de réhabilitation ou de reconversion pour les personnes en reclassement interne.

⁴ « 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.»

22ter. Les décisions faisant suite à un reclassement interne ou externe relèveront de la compétence de l'Adem.

22quater. Attribuer plus de compétences à l'Adem doit s'accompagner des moyens adéquats.

22quinquies. La cellule « Accompagnement des personnes en incapacité de travail de longue durée » existe, mais elle devrait être dotée des moyens nécessaires à assurer l'efficacité de ses missions. Elle doit assurer un accompagnement véritable et efficace des personnes concernées, leur expliquer les démarches et solutions possibles afin de réintégrer le marché du travail le plus rapidement possible.

2.1. Indemnité compensatoire

23. L'attribution ainsi que le contrôle de l'indemnité compensatoire sera désormais de la compétence de l'Adem. Ces points seront commentés dans le passage concernant l'indemnité compensatoire.

2.2. Réduction du temps de travail

24. Jusque maintenant, le médecin de l'Adem n'était saisi que sur demande, à titre exceptionnel, de réduction jusqu'à 75%. Cette saisine est maintenue.

24bis. Le projet prévoit que la Commission mixte peut s'adjoindre l'avis du médecin du travail de l'ADEM sur la réduction du temps de travail proposée par le médecin du travail compétent pouvant aller jusqu'à 20% du temps de travail (le projet baisse cette limite de 50 à 20%, cette diminution est commentée au point 4).

24ter. La CSL tient à signaler que l'exigence d'un avis supplémentaire de la part du médecin du travail de l'ADEM, certes facultatif, risque néanmoins d'allonger la procédure.

Ceci est d'autant plus vrai que baisser de 50% à 20% la marge de réduction du temps de travail sans recours à la procédure exceptionnelle va entraîner plus de cas d'ouverture de cette procédure exceptionnelle de sorte que les délais pour obtenir une décision vont s'allonger, ceci au grand dam du salarié concerné qui risque d'atteindre l'épuisement de son droit à l'indemnité pécuniaire de maladie (52 semaines).

2.3. Médecin du travail compétent

25. Pour les personnes ne disposant plus d'un contrat de travail, les examens médicaux prévus dans le cadre de la procédure de reclassement seront de la compétence du médecin du travail de l'Adem, et non plus du médecin du travail compétent en fonction du dernier poste occupé.

25bis. La CSL n'est pas convaincue par le commentaire de l'article justifiant ce transfert de compétences « en vue de libérer les médecins du service multisectoriel des examens médicaux ». La CSL tient à réitérer sa revendication de créer un seul service de santé au travail compétent pour toutes les entreprises et de le doter des moyens financiers et personnels nécessaires. Rien ne permet de penser que cette tâche soit mieux assurée par les médecins-conseils de l'ADEM.

2.4. Indemnité professionnelle d'attente

Attribution

26. Dorénavant, les décisions d'attribution de l'indemnité professionnelle d'attente seront prises par le directeur de l'Adem et la demande en obtention est à présenter dans un délai de six mois à compter de la fin du paiement des indemnités de chômage complet.

26bis. Comme exposé sous le point 42ter par rapport à l'indemnité compensatoire, la CSL juge un délai de forclusion de 6 mois comme étant trop strict.

Perte temporaire ou définitive

27. La perte temporaire ou définitive de l'indemnité professionnelle d'attente sera décidée non plus par la Commission mixte, mais par le directeur de l'Adem.

27bis. Aussi la CSL reste-t-elle sur sa faim en ce qui concerne ce transfert de compétences nullement justifié. A défaut de justification, la CSL ne peut donner son accord à un tel changement.

2.5. Retrait du statut de personne en reclassement professionnel

28. L'Agence pour le développement de l'emploi informera le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel lorsqu'elle constate que la personne en reclassement professionnel externe ne remplit plus ses obligations en tant que demandeur d'emploi inscrit à l'Agence pour le développement de l'emploi.

2.6. Perte de rendement

29. Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi pourra à tout moment demander un avis complémentaire quant à la perte de rendement fixée par le médecin du travail compétent auprès du service des salariés handicapés qui procèdera à une évaluation objective.

29bis. A part ce transfert de compétences non justifié de la part de la Commission mixte vers le directeur de l'ADEM, la CSL se doit par ailleurs de soulever les questions suivantes : Qu'est-ce qu'une évaluation objective ? Doit-on sous-entendre que la réévaluation périodique assurée par les services de santé au travail – intra-entreprises, interentreprises ou multisectoriel – manque d'objectivité. Qu'on le dise à haute voix où le bât blesse ! Par ailleurs, la CSL se demande quelle sera l'incidence d'un tel avis complémentaire ? En tout état de cause, la CSL demande que la décision d'une participation au salaire du travailleur en reclassement par le directeur de l'ADEM doit pouvoir faire l'objet des voies de recours tant pour l'employeur que pour le salarié.

**2.7. Mesures de réhabilitation ou de reconversion
en cas de reclassement externe**

30. La compétence de la Commission mixte est transférée à l'Adem au motif que « *il s'agit d'un alignement avec ce qui est prévu en matière d'aide à la formation professionnelle continue pour les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM par règlement grand-ducal du 10 mai 2007 déterminant les conditions et modalités d'attribution d'une aide à la formation professionnelle continue* ».

30bis. Le projet ne parle plus de mesures de réhabilitation ou de reconversion mais de formation professionnelle continue pour les salariés en reclassement externe.

Formation professionnelle continue à la demande du salarié

31. L'Agence pour le développement de l'emploi pourra faire bénéficier le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe d'une formation professionnelle continue s'il lui adresse de sa propre initiative une telle demande.

31bis. Cette demande doit être accompagnée des pièces suivantes :

1. une requête motivée contenant la présentation du projet professionnel ;
2. l'identité de l'institut de formation, accompagnée du justificatif du choix de cet institut et d'une copie de l'agrément du Ministre ayant la formation professionnelle continue dans ses attributions s'il s'agit d'un institut luxembourgeois; s'il s'agit d'un institut étranger, l'avis du Ministre ayant la formation professionnelle continue dans ses attributions est à joindre ;
3. le programme détaillé de la formation professionnelle continue ;
4. le coût de la formation professionnelle continue, toutes taxes comprises ;
5. la durée de la formation professionnelle continue ainsi que son début et sa fin ;

6. le cas échéant, une information sur le diplôme respectivement le certificat sanctionnant la formation professionnelle continue.

31ter. À cet égard, la CSL estime nécessaire de renforcer la politique d'information des personnes concernées. Encore faut-il avoir connaissance des mesures proposées pour pouvoir en profiter.

Formation professionnelle continue à la demande de l'Adem

32. L'Agence pour le développement de l'emploi pourra exiger du demandeur d'emploi qui bénéficie du reclassement professionnel externe de suivre une formation professionnelle continue déterminée en tenant compte de son projet professionnel, du/des poste(s) similaire(s) qu'il peut occuper ainsi que de ses capacités de travail résiduelles.

32bis. La personne concernée doit avoir son mot à dire et refuser la formation professionnelle proposée par l'Adem le cas échéant en cas de raisons légitimes.

32ter. La CSL tient à faire remarquer qu'il ne faut pas limiter les possibilités de reinsertion du salarié sur un poste similaire à celui occupé antérieurement. Quelqu'un déclaré inapte pour un poste X à un moment donné pourrait être apte pour un poste complètement différent, surtout après une éventuelle formation. Le but de ces formations devrait consister justement à permettre une reconversion professionnelle ?

Décision du Ministre

33. Avant le début de la formation professionnelle continue, le dossier accompagné d'un avis circonstancié de l'Agence pour le développement de l'emploi est transmis au Ministre du travail pour décision. Il contient un avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi attestant que le demandeur peut suivre la formation en question et exercer la profession à laquelle doit mener la formation.

Les frais de la formation professionnelle continue sont à charge du Fonds pour l'emploi.

Sanction

34. Sauf justification valable, la non-participation, le refus, l'abandon ou un taux de présence inférieur à 80% à la formation professionnelle continue prévue implique pour l'intéressé le retrait de l'indemnité professionnelle d'attente par le directeur de l'Adem et le remboursement des frais de formation avancés par le Fonds pour l'emploi.

34bis. L'Adem informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel et le Ministre du travail de la non-participation, du refus, de l'abandon ou du taux de présence inférieur à 80% non justifiés à la formation.

34ter. La CSL déplore ces dispositions, qui dénotent une suspicion d'abus envers les salariés en reclassement externe, abus documentés par aucun chiffre.

34quater. Les échos reçus par notre chambre professionnelle reflètent plutôt une passivité des services compétents de l'Adem, qui disent déjà avoir du mal à placer ou à former les demandeurs d'emploi sans inaptitude et donc ne pas avoir d'offres à proposer aux personnes en reclassement externe. Il faudra donc adapter les offres de formation. L'inexistence d'offres de formation ne peut en aucun cas être considérée comme une non-participation ou refus du salarié en reclassement.

2.8. Voies de recours

35. Les décisions de refus de l'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire et les décisions de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente prises par le

directeur de l'Adem ou les fonctionnaires par lui délégués à cet effet peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès d'une commission spéciale instituée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

35bis. La demande en réexamen doit être motivée et introduite par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de 40 jours à dater de la notification de la décision.

3. Accident du travail et maladie professionnelle

36. Les conditions d'ancienneté et d'exigence du certificat d'aptitude ne sont pas exigées pour le salarié qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant au dernier poste de travail imputable principalement aux séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ouvrant droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente.

36bis. La CSL salue cet ajout, mais se doit de réitérer la suppression pure et simple de l'exigence d'un certificat d'aptitude pour que le salarié soit éligible pour un reclassement professionnel. Il est inacceptable que le salarié subisse les conséquences de l'ommission de la part de l'employeur de soumettre le salarié à un tel examen d'aptitude.

4. Reclassement interne ou externe et réduction du temps de travail

4.1. Un aménagement du temps de travail réduit

37. Sur avis du médecin du travail compétent, le reclassement peut prendre la forme d'une réduction du temps de travail, pouvant aller actuellement jusqu'à 50% du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel.

37bis. Le projet de loi diminue toutefois ce taux de 50 à 20% et exige désormais un avis motivé du médecin du travail.

37ter. La Commission mixte décide la réduction du temps de travail. Le projet prévoit qu'elle peut s'adjoindre l'avis du médecin du travail de l'ADEM sur la réduction du temps de travail proposée par le médecin du travail compétent.

37quater. Sur avis motivé du médecin du travail, la commission mixte décide, mais elle peut encore demander un avis auprès du médecin du travail de l'Adem.

37quinquies. À titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à 75% du temps de travail initial par décision de la Commission mixte, sur avis du médecin du travail de l'ADEM.

37sexies. La CSL tient à signaler que l'exigence d'un avis supplémentaire de la part du médecin du travail de l'ADEM, certes facultatif, risque néanmoins d'allonger la procédure.

Ceci est d'autant plus vrai que baisser de 50% à 20% la marge de réduction du temps de travail sans recours à la procédure exceptionnelle va entraîner plus de cas d'ouverture de cette procédure exceptionnelle de sorte que les délais pour obtenir une décision vont s'allonger, ceci au grand dam du salarié concerné.

37septies. La CSL se prononce catégoriquement contre une telle diminution de la réduction de travail de 30% ceci d'autant plus qu'aucune explication plausible n'est fournie pour motiver une telle dégradation pour les salariés.

37octies. Cette diminution dénote, aux yeux de la CSL comme déjà soulevé ci-avant, une certaine méfiance envers les médecins du travail, puisque ce sont eux qui préconisent la réduction du temps de travail approprié, réduction pouvant aller jusqu'à 50%.

37nonies. La CSL exige de maintenir la réduction pouvant aller jusqu'à 50% parce qu'elle permet une plus grande marge de manœuvre, une plus grande flexibilité sans réel risque d'abus

puisque le salarié reclassé sera soumis à une réévaluation périodique, qui permettra, le cas échéant, un ajustement de sa durée du travail.

37decies. Dans le cadre d'une réduction exceptionnelle portée jusqu'à 75% du temps de travail initial, le projet de loi prévoit un nouveau seuil minimal à respecter : le salarié devra travailler au moins dix heures par semaine.

37undecies. Là encore, la CSL se demande quel est le bien-fondé de l'introduction de ce seuil minimal de 10 heures par semaine alors qu'aucune explication ni justification n'est fournie ? Cette limite minimale sera défavorable pour les salariés devant suivre un traitement par exemple, ou dont l'état de santé préconise d'alterner des semaines sans aucune prestation de travail et des semaines avec prestations de travail. La CSL demande la suppression de ce seuil nouvellement introduit.

37duodecies. Le projet précise que l'employeur ou le salarié doit à cet effet introduire une demande motivée auprès de la Commission mixte à la suite de l'émission de l'avis du médecin du travail compétent

37terdecies. Tout changement relatif au temps ou régime de travail doit faire l'objet d'une demande préalable auprès de la Commission mixte.

4.2. Conséquence pour l'employeur de la réévaluation périodique du salarié reclassé

38. Si le médecin du travail 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.

39. Cette décision s'impose à l'employeur, qui dispose d'un délai de 12 mois, qui commence à courir à la date de la notification de la décision pour procéder à l'adaptation du temps du travail par avenant au contrat de travail **sans que la durée de travail ne puisse dépasser la durée de travail prévue au contrat de travail initial. La CSL estime qu'il n'est pas très clair quel contrat de travail est visé par l'adjectif épithète « initial » : s'agit-il du contrat de travail signé lors de l'embauche ou du contrat de travail avant la décision de reclassement ? La question est de taille si un salarié engagé à temps plein passe en cours de route à un temps partiel avant d'être reclassé. Si la réduction du temps de travail n'est plus justifiée suite à la réévaluation périodique du médecin du travail et qu'on vise comme dans notre exemple le contrat de travail avant reclassement, alors le salarié n'a toujours pas la garantie à revenir vers un travail à temps plein et doit continuer à travailler à temps partiel.**

39bis. En cas d'impossibilité d'adaptation du temps de travail sur le même poste occupé par le salarié en reclassement professionnel interne, l'employeur remplit son obligation à partir du moment où il propose au salarié un poste similaire correspondant à ses qualifications, assorti d'un salaire au moins équivalent et sous réserve que le salarié ait été déclaré apte au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent.

39ter. La CSL estime indispensable la précision que la décision s'impose à l'employeur, mais se demande toutefois si le délai de 12 mois pour procéder à l'adaptation du temps de travail par avenant au contrat de travail n'est pas trop long.

39quater. 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.

5. Lien avec les salariés handicapés dans l'entreprise

40. La réforme de 2016 avait supprimé le lien avec les travailleurs handicapés afin de renforcer l'obligation patronale du reclassement professionnel et d'assurer ainsi une amélioration quantitative du reclassement professionnel interne.

40bis. Tant l'assimilation des salariés reclassés aux travailleurs handicapés que l'application du quota des travailleurs handicapés avaient disparu.

L'employeur était dès lors obligé d'engager un nombre de salariés handicapés en faisant abstraction des bénéficiaires d'un reclassement et vice versa.

En outre, l'employeur pouvait désormais être tenu de reclasser un salarié dès que le seuil de 25 salariés était atteint sans égard aux nombres de salariés d'ores et déjà reclassés.

40ter. Le projet réintroduit les anciennes règles : L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins 25 travailleurs et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L.562-3 a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1. Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés. Cette assimilation se fait en prenant en compte la durée de travail cumulée à raison d'un salarié à plein temps.

40quater. La CSL reste pantoise sur ce retour en arrière du législateur ceci d'autant plus qu'aucune explication ni justification n'est fournie. Il en résulte que les employeurs vont de nouveau pouvoir se libérer plus facilement de leur obligation de reclassement. La CSL ne peut accepter une telle dégradation pour les salariés.

6. Protection contre le licenciement dès la saisine de la Commission mixte

41. Avant le 31 décembre 2015, l'employeur n'était 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 et le jour de la notification de la décision de la commission mixte de reclassement interne.

41bis. Étaient à considérer nuls et sans effet 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 la suit.

41ter. Cette protection démarrait 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 12ème mois qui la suit.

41quater. Depuis le 1er janvier 2016, le point de départ de cette protection a été avancé au jour de la saisine de la Commission mixte par le CMSS ou le médecin du travail, ce toujours jusqu'à l'expiration du 12ème mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.

41quinquies. Les dispositions proposées prennent la teneur suivante : « Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat de travail, le salarié en procédure de reclassement professionnel et 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, les cas échéant, sa réintégration ».

41sexies. Le projet de loi ajoute le salarié en procédure de reclassement professionnel pour combler le vide juridique mis en évidence dans l'ordonnance du Président de la Cour d'appel du 12 octobre 2017, n° 45123 du rôle qui a retenu notamment que « les salariés licenciés au cours de la procédure de reclassement entre la saisine de la commission mixte et la décision de cette dernière, qui ne font pas l'objet d'une décision de reclassement interne disposent seulement du

recours de droit commun devant la formation collégiale du Tribunal du travail ou de la Cour d'appel, siégeant en matière de droit du travail ».

7. Indemnité compensatoire

7.1. Nouvelle compétence de l'Adem

42. Comme déjà exposé ci-dessus, la demande en obtention d'une indemnité compensatoire devra être introduite, non plus auprès de la Commission mixte, mais auprès de l'Adem, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de l'avenant au contrat de travail.

42bis. Jusqu'à présent, aucun délai n'était imposé pour demander le bénéfice de l'indemnité compensatoire.

42ter. Selon la CSL, le fait de fixer un délai de forclusion est dangereux, puisqu'il entraîne la perte du droit, surtout lorsqu'il est de seulement de 6 mois. Pour le surplus, le fait de prendre comme point de départ la date de l'avenant et non la date de début effectif du reclassement, soit la date de reprise du travail est aussi plus restrictif. Or le droit à l'indemnité compensatoire ne naîtra que lors de la reprise effective du travail et ce droit se répètera chaque mois. A ce sujet, force est de constater qu'il existe une divergence de texte en ce qui concerne le point de départ du délai de forclusion de six mois pour demander l'indemnité compensatoire entre l'article L.551-2, paragraphe 3 et l'article L.551-5, paragraphe 1, alinéa 3 du projet de loi. Tandis que le premier texte prévoit que le délai de forclusion de six mois pour demander l'indemnité compensatoire auprès de l'ADEM court à compter de la date de l'avenant au contrat, le deuxième prévoit le point de départ du délai de forclusion de six mois à partir de la date de l'exécution du nouveau contrat. Pour autant que le législateur veuille maintenir le délai de forclusion de six mois, la CSL est d'avis que tant dans le cadre d'un reclassement interne (article L.551-2, paragraphe 3) que dans le cadre d'un reclassement externe où le salarié retrouve un emploi (article L.551-5, paragraphe 1, alinéa 3), le délai de forclusion ne peut courir qu'à partir de l'exécution du nouveau contrat.

S'il est légitime de vouloir éviter les demandes rétroactives sur plusieurs années, il ne faut pas non plus priver le salarié de faire valoir un droit pour l'avenir.

La CSL demande le retrait de ce délai, sinon un délai plus long. Elle propose de reprendre la prescription applicable pour les créances salariales qui est de 3 ans.

7.2. Revenu à prendre en compte

43. Au cas où le reclassement interne ou externe implique une diminution du salaire antérieurement perçu, le salarié a droit à une indemnité compensatoire.

43bis. Jusqu'au 31 décembre 2015, l'ancien salaire était calculé sur la base du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des 12 mois entiers précédant immédiatement la décision de reclassement et résultant du dernier contrat de travail en vigueur avant la décision de reclassement. Devaient 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 13ème mois étaient mis en compte à raison d'un 12ème par mois.

43ter. La loi de 2015 a simplifié le calcul de l'indemnité compensatoire en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension. L'indemnité compensatoire représente, depuis le 1er janvier 2016, la différence entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des 12 mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

43quater. Ce projet apporte les précisions suivantes : Le revenu perçu avant le reclassement professionnel est défini en se basant sur le revenu mensuel moyen cotisable⁵ au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel

⁵ L'article 241 du Code de la Sécurité sociale définit l'assiette cotisable et fixe le seuil à 5 x SSM mensuels.

constitué de la rémunération brute gagnée, y compris toutes les primes et suppléments courants, les gratifications, les avantages en nature exprimés en numéraire dont l'assuré a joui à raison de son occupation soumise à l'assurance pension, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

43quinquies. Il est donc maintenant clair que le revenu annuel cotisable comprend le salaire, le treizième mois, les avantages en nature et les primes versées au cours des 12 derniers mois précédant la décision de reclassement professionnel.

7.3. Réduction du temps de travail et réduction de salaire proportionnelle

44. Le projet précise qu'en cas de réduction du temps de travail décidé par la Commission mixte, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini ci-dessus et le nouveau salaire versé par l'employeur réduit proportionnellement et fixé par avenant au contrat de travail.

44bis. L'employeur n'est pas autorisé à réduire le salaire plus que proportionnellement par rapport à la réduction du temps de travail.

44ter. La CSL accueille favorablement ses ajouts dans le texte de loi lui-même, qui doivent permettre qu'en cas de réduction du temps de travail d'un plein temps à un mi-temps, le salarié reclassé en interne garde son salaire horaire initial.

7.4. Changement de poste / perte de rendement

45. Le projet prévoit qu'en cas de changement de poste, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable et le nouveau salaire versé par l'employeur et fixé par avenant au contrat de travail en tenant compte de l'ancienneté de service du salarié et le cas échéant, des grilles de salaire définies par la convention collective de travail.

45bis. Notons qu'en cas de perte de rendement, la perte de revenu est compensée par le biais d'un subside versé à l'employeur en application de l'article L.551-7 du Code du travail. Elle n'affecte pas le salaire dû par l'employeur au salarié.

45ter. Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut à tout moment demander un avis complémentaire quant à la perte de rendement fixée par le médecin du travail compétent auprès du service des salariés handicapés qui procèdera à une évaluation objective.

45quater. A part ce transfert de compétences non justifié de la part de la Commission mixte vers le directeur de l'ADEM, la CSL se doit par ailleurs de soulever les questions suivantes : Qu'est-ce qu'une évaluation objective ? Doit-on sous-entendre que la réévaluation périodique assurée par les services de santé au travail – intra-entreprises, interentreprises ou multisectoriel – manque d'objectivité. Qu'on le dise à haute voix où le bât blesse ! Par ailleurs, la CSL se demande quelle sera l'incidence d'un tel avis complémentaire ? En tout état de cause, la CSL demande que la décision d'une participation au salaire du travailleur en reclassement par le directeur de l'ADEM doit pouvoir faire l'objet des voies de recours tant pour l'employeur que pour le salarié.

7.5. Possible adaptation de l'indemnité compensatoire

46. L'indemnité compensatoire est adaptée en cas de nouvelle décision de la Commission mixte en tenant compte du nouveau salaire versé par l'employeur et fixé par nouvel avenant au contrat de travail.

7.6. Indexation de l'indemnité compensatoire

47. Jusqu'ici, pour le calcul de l'indemnité compensatoire, l'ancienne rémunération servant de base est adaptée aux variations du coût de la vie (indexation) et revalorisé au niveau de vie (ajustement).

47bis. Le projet propose que l'indemnité compensatoire elle-même soit seulement soumise au système de l'indexation automatique des salaires au coût de la vie.

47ter. La CSL aimerait comprendre l'incidence et les raisons de ce changement si ce n'est que d'épargner de nouveau sur le dos des catégories de personnes précaires. La CSL ne peut accepter une telle dégradation des droits des bénéficiaires qui privent ces derniers de la procédure d'ajustement et ainsi des avantages résultant du contrat de travail, plan de carrière ou CCT qui seraient ainsi exclus dans le calcul de l'indemnité compensatoire.

7.7. Prise en compte de l'indemnité compensatoire pour le calcul d'autres indemnités (chômage, préretraite, congé parental)

48. L'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage, pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite et pour le calcul du montant de l'indemnité du congé parental.

48bis. Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé parental à temps complet. Le montant de l'indemnité compensatoire est réduit proportionnellement en cas de congé parental à mi-temps ou de congé parental fractionné.

48ter. La CSL salue ces précisions, qui viennent pallier les lacunes du dispositif actuel, et ainsi permettre aux salariés en reclassement de pouvoir prendre un congé parental sans préjudice financier.

48quater. Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé sans solde du salarié en reclassement professionnel, en cas de décision de refus émise par le président de la Caisse nationale de santé (arrêt indemnisation) et en cas d'attribution d'une rente partielle par l'Association d'assurance contre les accidents.

48quinquies. L'employeur et le salarié sont tenus, chacun, de signaler tout congé sans solde et toute décision de refus émise par le président de la Caisse nationale de santé (arrêt indemnisation).

7.8. Contrôle de l'indemnité compensatoire

49. L'Adem procédera annuellement à un contrôle consistant à vérifier le nouveau revenu moyen cotisable touché par la personne en reclassement professionnel ainsi que la rémunération des heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté.

49bis. Si l'Agence pour le développement de l'emploi constate que le nouveau revenu moyen cotisable touché par la personne en reclassement professionnel dépasse le montant de l'ancien revenu cotisable, adapté aux variations du coût de la vie, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire en conséquence.

49ter. La CSL tient à relever qu'en cas de diminution de l'indemnité compensatoire en conséquence, le but et la définition de l'indemnité compensatoire perdent leur sens parce que cette indemnité ne compense plus la différence entre le salaire touché avant le reclassement et le nouveau salaire touché en fonction de la réduction de sa capacité de travail, mais en fonction du revenu. Le salarié voit alors son revenu stagner à partir de la décision de reclassement sans n'avoir plus aucune perspective d'évolution. Ceci constitue une discrimination des salariés reclassés, qui ne se justifie par aucun critère objectif. La présente disposition est par ailleurs en contradiction avec l'article IV. « Dispositions transitoires » du projet de loi dont les remarques figurent aux points 66bis et 66ter. Ainsi une prime ou gratification qui ne ferait pas l'objet d'une convention collective et payée après la décision de reclassement serait déduite lors du contrôle exercé par l'ADEM.

49quater. Si l'Adem constate que le nouveau revenu moyen cotisable, indemnité compensatoire comprise, touché par la personne en reclassement professionnel dépasse le quintuple du revenu social minimum non qualifié, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire en conséquence.

49quinquies. Etant donné que l'assiette de cotisation auprès de la sécurité sociale ne peut dépasser le quintuple du SSM non qualifié par mois, cette adaptation de l'indemnité compensatoire pourrait se justifier, mais entraîne une stagnation du revenu du salarié reclassé. Voilà pourquoi la CSL plaide pour la suppression du plafond cotisable, ce qui permettrait par ailleurs de consolider le financement à long terme de notre système de sécurité sociale.

49sexies. Si elle constate qu'une rémunération pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté ont été versées, elle en informe le Président de la Commission mixte, qui décide de l'opportunité d'une réévaluation médicale.

49septies. Dans le cas où le médecin du travail compétent s'est prononcé en faveur d'une réduction du temps de travail ou contre un travail de nuit ou un travail posté, les rémunérations pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté sont à rembourser.

49octies. La CSL se demande bien pourquoi une interdiction de manière générale pour tout salarié reclassé de prêter des heures supplémentaires, heures de nuit ou de poste serait justifiée à moins qu'elle ne fût expressément actée par le médecin du travail lui-même. Cette interdiction ne doit jouer que lorsque le médecin du travail l'a expressément actée. À défaut d'une telle interdiction actée par le médecin du travail, le travail posté ou de nuit n'est pas forcément incompatible avec un reclassement. À l'instar de la protection accordée aux femmes enceintes, les salariés reclassés devraient pouvoir refuser la prestation de ces heures, sans qu'elles ne leur soient interdites.

7.9. Activité professionnelle accessoire

50. Le salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel est tenu de signaler au préalable toute activité professionnelle accessoire rémunérée à la Commission mixte afin qu'elle puisse décider de l'opportunité d'une réévaluation médicale.

50bis. Le constat de tout exercice d'une activité professionnelle accessoire rémunérée qui n'a pas préalablement été signalé à la Commission mixte donnera lieu à un retrait immédiat de l'indemnité compensatoire.

7.10. Compensation en cas de paiement indû

51. Tout montant indûment touché donne lieu à compensation lors d'un prochain paiement ou à restitution de l'indu.

51bis. La CSL est néanmoins d'avis que cette compensation devrait être limitée, à l'instar d'une retenue sur salaire à 10%, afin d'assurer au salarié un minimum de revenu.

7.11. Mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue

52. La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue en vue du reclassement professionnel interne de l'intéressé.

52bis. Le projet précise que l'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte de l'indemnité compensatoire sur décision de la Commission mixte.

7.12. Voies de recours

53. Les décisions de refus de l'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire prises par le directeur de l'Adem ou les fonctionnaires par lui délégués à cet effet peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès d'une commission spéciale instituée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

53bis. La demande en réexamen doit être motivée et introduite par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de 40 jours à dater de la notification de la décision.

8. Reclassement externe

8.1. Indemnité forfaitaire à verser par l'employeur

54. 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.

54bis. Dès la notification de la décision de reclassement professionnel externe, l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

- un mois de salaire après une ancienneté de service continu de 5 ans au moins ;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de 10 ans au moins ;
- trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de 15 ans au moins ;
- six mois de salaire après une ancienneté de service continu de 20 ans et plus.

54ter. Pour les employeurs de moins de 25 salariés, les frais ainsi exposés leur seront remboursés par le Fonds pour l'emploi.

54quater. La CSL estime ce remboursement superflu, peu importe la taille de l'entreprise, alors que la décision du reclassement professionnel externe risque de devenir le résultat de l'employeur qui se voit incité de trouver des arguments tous azimuts pour convaincre la Commission mixte d'orienter le salarié vers un reclassement externe.

54quinquies. L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

54sexies. L'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

54septies. La CSL estime que le régime d'une telle indemnité doit être aligné à celui de l'indemnité de départ dont les mensualités en fonction des années de service sont fixées comme suit :

<i>Années de service</i>	<i>Salarié</i>
5 à 10 ans	1 mensualité
10 à 15 ans	2 mensualités
15 à 20 ans	3 mensualités
20 à 25 ans	6 mensualités
25 à 30 ans	9 mensualités
30 ans et plus	12 mensualités

54octies. Cette indemnité est due également en cas de dispense accordée par la Commission mixte face à un employeur de plus de 25 salarié faisant état de préjudices graves que lui causerait le reclassement interne du salarié concerné.

54nonies. Le commentaire des articles précise qu'au cas où le salarié devrait quand-même être licencié par l'employeur, il est précisé qu'il lui doit payer le préavis, l'indemnité de départ mais non cette indemnité forfaitaire exposée ci-avant.

54decies. La CSL demande un éclaircissement face à cette précision : quel cas de figure vise-t-on ? dans quelle hypothèse un licenciement est-il nécessaire voire possible vu la protection

contre le licenciement qui existe à partir de la saisine de la Commission mixte ? S'agit-il de l'employeur de moins de 25 salariés qui refuse un reclassement interne ?

54undecies. Le salarié déclaré inapte par le médecin du travail, mais qui se voit refuser un reclassement interne du fait de l'opposition de son employeur devrait se voir notifier une décision de reclassement externe et s'inscrire d'office comme demandeur d'emploi, que l'employeur ait plus ou moins de 25 salariés. Si tel n'est pas le cas, le projet de loi est à redresser en ce sens afin d'assurer au salarié concerné une issue de secours et ne pas le laisser soumis au bon vouloir de l'employeur.

54duodecies. La précision du commentaire met en exergue le fait qu'un refus de reclassement interne devrait être complètement assimilé à un licenciement avec le versement d'une indemnité de préavis et d'une réelle indemnité de départ.

8.2. Indemnité professionnelle d'attente : diminution de la condition de 10 ans d'ancienneté à 5 ans

55. Le bénéfice de l'indemnité professionnelle d'attente sera élargi au salarié sous statut de personne en reclassement professionnel pouvant se prévaloir d'une aptitude d'au moins cinq ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail, ou d'une ancienneté de service d'au moins cinq ans.

55bis. Réduire de 10 à 5 ans le délai exigé est indispensable pour éviter des cas de rigueur. La CSL plaide cependant pour la suppression pure et simple d'une telle ancienneté à l'instar de la législation qui était en vigueur avant le 1^{er} janvier 2016.

Pour autant que le législateur maintienne une condition d'ancienneté pour que le salarié puisse bénéficier d'une indemnité professionnelle d'attente, une question reste néanmoins en suspens : comment sont interprétées ces conditions auprès du même employeur ou auprès d'employeurs différents établis au Luxembourg ou ailleurs ?

55ter. Selon des informations obtenues de la part de la Commission mixte, pour avoir droit à l'indemnité professionnelle d'attente, le salarié doit disposer soit :

1. de 10 ans d'ancienneté auprès d'un même employeur que ce soit le même poste ou des postes différents : dans ce cas, il suffit d'un certificat d'affiliation de la sécurité sociale pour que la personne puisse toucher l'indemnité professionnelle d'attente dans le cadre du reclassement externe, le salarié n'ayant pas besoin de produire un (ou plusieurs) certificat(s) d'aptitude ; soit
2. de 10 ans auprès de plusieurs employeurs mais dans la même profession : dans ce cas, le salarié doit produire un certificat d'aptitude pour chacun des employeurs.

55quater. La CSL se demande toutefois ce qu'il en est si un salarié a travaillé dans un groupe de sociétés, p.ex. 9 ans dans la maison-mère en France et 1 an dans sa filiale à Luxembourg ? Tombe-t-il sous le point 1 ou sous le point 2 ? S'il tombe sous le point 1, suffit-il du certificat d'affiliation de la sécurité sociale luxembourgeoise ou, au contraire, doit-il également produire un tel certificat de la part de la sécurité sociale française ? S'il tombe sous le point 2, suffit-il du certificat d'aptitude d'embauche en France ou bien le salarié doit-il également produire un certificat d'aptitude du Luxembourg même s'il s'agit du même poste ?

55quinquies. La CSL est d'avis que le fait de ne prendre en compte que les années de service auprès d'un employeur établi au Luxembourg est contraire au principe de libre circulation des travailleurs.

55sexies. Le projet de loi vient enfermer la demande de l'indemnité professionnelle d'attente dans un délai de 6 mois à partir de la fin du paiement des indemnités de chômage complet.

55septies. L'introduction de ce délai suscite des remarques similaires au délai introduit pour demander une indemnité compensatoire : fixer un délai de forclusion est dangereux, puisqu'il entraîne la perte du droit, surtout lorsqu'il est de seulement de 6 mois.

55octies. S'il est légitime de vouloir éviter les demandes rétroactives sur plusieurs années, il ne faut pas priver le salarié de faire valoir un droit pour l'avenir.

55nonies. La CSL demande le retrait de ce délai, sinon un délai plus long.

55decies. La CSL tient encore une fois à insister que le terme de « indemnité professionnelle d'attente » mérite d'être requalifiée en invalidité (professionnelle) pour toute personne ayant déjà fait l'objet d'un reclassement professionnel et pour toute personne faisant dorénavant l'objet d'un tel reclassement afin qu'une telle prestation soit également reconnue auprès des instances étrangères dans le cadre de la coordination des systèmes de sécurité sociale conformément au règlement européen 883/2004.

8.3. Mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement externe

56. La compétence de la Commission mixte est transférée à l'Adem à travers les possibilités de formation professionnelle continue (voir infra).

8.4. Conclusion d'un nouveau contrat de travail et indemnité compensatoire

57. En cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail, l'indemnité compensatoire n'est due que si la personne reclassée a été assignée par les services de l'Adem, qu'elle a été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médical d'embauchage et que le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à 80% du temps de travail fixé dans le dernier contrat en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel.

57bis. 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.

57ter. Toutefois, à titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à 75% du temps de travail initial avec un minimum de 10 heures de travail par semaine, par décision de la Commission mixte, sur avis du médecin du travail de l'Adem.

57quater. La CSL renvoie à ses remarques formulées au point « Reclassement interne ou externe et réduction du temps de travail ».

9. Possibilité d'affecter le demandeur d'emploi en reclassement externe à des travaux d'utilité publique

58. La loi de juillet 2015 permet au demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe d'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.

58bis. Le projet supprime la durée minimale de 4 mois.

9.1. Décision d'affectation

59. Le projet confie au médecin du travail de l'Adem le soin de déterminer la ou les personnes en reclassement professionnel externe qui peuvent être affectées aux travaux d'utilité publique en question, et non plus au médecin du travail.

59bis. La décision d'affectation est prise par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, sur proposition de l'Adem, non plus de la Commission mixte.

9.2. Droit aux congés

60. Il est précisé que les personnes affectées à des travaux d'utilité publique ont droit à du congé ordinaire de récréation applicable au lieu d'affectation.

60bis. La CSL salue cette précision.

9.3. Fin de l'affectation sur demande du promoteur et perte du statut protecteur

61. Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi pourra, sur demande du promoteur ou du salarié, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Au cas où les motifs graves et convaincants sont imputables au demandeur d'emploi, ce dernier sera convoqué à un débat contradictoire dans lequel il pourra se faire assister le cas échéant par un représentant d'un syndicat. Lorsqu'il s'avère que les motifs graves et convaincants lui sont imputables, il peut perdre son statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte.

61bis. La CSL juge cette sanction sévère et excessive même s'il peut formuler une demande en réexamen auprès de la commission spéciale.

10. Sanctions des fraudes

62. En vue d'un alignement avec les dispositions en vigueur en matière de chômage complet, il y a lieu d'ajouter une disposition prévoyant des sanctions pénales pour ceux qui ont frauduleusement amené l'Agence pour le développement de l'emploi à fournir des indemnités compensatoires ou des indemnités professionnelles d'attente qui n'étaient pas dues ou qui n'étaient dues qu'en partie. La tentative du délit est également punie.

62bis. Sont punies d'un emprisonnement d'un mois à six mois et d'une amende de 500 à 5.000 euros ou d'une de ces peines seulement, à moins qu'une peine plus forte ne résulte d'une autre disposition légale, ceux qui ont frauduleusement amené l'Adem à fournir des indemnités compensatoires ou des indemnités professionnelles d'attentes qui n'étaient pas dues ou n'étaient dues qu'en partie.

62ter. La tentative de ce délit est punie d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 à 2.000 euros ou d'une de ces peines seulement.

62quater. La CSL regrette cette suspicion d'abus et de fraudes en la matière, toujours du côté salarié. Ceci est d'autant plus vrai que ces prétendus abus ne sont documentés par aucun chiffre.

11. Sécurité sociale

63. Pour la période pendant laquelle l'assuré bénéficiaire d'une pension d'invalidité a touché également une indemnité pécuniaire de maladie découlant de l'activité salariée exercée avant l'échéance du risque, une indemnité de chômage, une indemnité compensatoire ou une indemnité professionnelle d'attente, la pension d'invalidité est versée, selon le cas, proportionnellement à la caisse de maladie compétente et au Fonds pour l'emploi qui transmet la différence éventuelle à l'assuré.

63bis. Ce faisant le projet crée la base légale nécessaire pour qu'en cas d'attribution rétroactive de la pension d'invalidité à un assuré, la caisse de maladie compétente opère des remboursements éventuels des indemnités de chômage, indemnités compensatoires ou indemnités professionnelles d'attente.

12. Dispositions transitoires

12.1. Salarié en reclassement externe

64. Si le médecin compétent constate que l'intéressé est apte à 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.

64bis. Pendant le préavis de douze mois, l'intéressé peut bénéficier, sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi d'une formation en tenant compte du ou des postes similaires qu'il peut occuper ainsi que de ses capacités résiduelles. Les frais de la formation durant le préavis de douze mois sont à charge du Fonds pour l'emploi.

64ter. Le projet remplace « a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail » par « est apte » afin d'englober également les cas où une consolidation peut être constatée.

64quater. Notre institution tient à faire observer que beaucoup de décisions de rigueur sont intervenues sur base de cet article. Les décisions des médecins de l'Adem sont excessivement strictes et arbitraires, comme en atteste le nombre de recours en cours auprès des juridictions de sécurité sociale.

64quinquies. Nous exigeons une meilleure prise en considération, ainsi qu'une sécurité juridique accrue pour les salariés en reclassement externe. Cela pourrait être assuré par une évaluation médicale collégiale en présence de représentants des salariés.

64sexies. Force est aussi de constater qu'après avoir été déclaré apte à occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, les salariés n'arrivent souvent pas à trouver un autre emploi endéans les douze mois après la décision d'aptitude du médecin de travail, de sorte qu'ils tombent souvent dans la précarité. La pratique montre également que les recours exercés par les salariés concernés contre la décision de retrait de l'indemnité compensatoire par l'assurance pension ne sont pas vidés dans le délai de douze mois de sorte que les salariés se retrouvent souvent sans revenu (sauf le recours au revenu minimum garanti s'ils en remplissent les conditions d'octroi). La CSL est d'avis que le système du reclassement professionnel externe n'est pas satisfaisant pour les salariés concernés et ne leur permet pas dans une majorité écrasante des cas de retrouver un emploi. Dans l'hypothèse où le législateur ne requalifierait pas l'indemnité professionnelle d'attente en invalidité professionnelle, la CSL est d'avis qu'à partir de l'écoulement d'un certain laps de temps endéans lequel les salariés en reclassement externe n'auraient pas décroché un emploi, la pension d'invalidité devrait leur être accordée.

12.2. Bénéficiaires de l'indemnité compensatoire

65. Il est prévu que les nouvelles règles en matière d'indemnité compensatoire s'appliqueront à tous les bénéficiaires de l'indemnité compensatoire sans qu'une perte financière ne puisse en résulter pour les bénéficiaires qui se sont vus attribuer une indemnité compensatoire avant l'entrée en vigueur de la future loi.

65bis. Cette disposition transitoire ne devrait pas être utile si, comme annoncé par les auteurs du projet de loi, les nouvelles règles ont pour dessein d'améliorer le système de calcul de l'indemnité compensatoire. Il s'agit donc plutôt d'un aveu comme quoi le législateur a détérioré la situation du bénéficiaire d'une indemnité compensatoire.

12.3. Revalorisation de carrière par nouvelle convention collective (CCT)

66. Les augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi pour autant que la nouvelle convention collective de travail ait été signée moins de 3 ans avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi à venir.

66bis. Ici, la CSL reste également pantoise en ce qui concerne cette différence de traitement en fonction de la date de signature de la convention collective. La CSL tient à signaler qu'il y a

des conventions collectives signées antérieurement qui se renouvellent tacitement. En tout état de cause, toutes les futures CCT devraient être couvertes afin que les revalorisations générales de salaire bénéficient aux salariés reclassés sans entraîner une diminution de l'indemnité compensatoire. La CSL se doit de constater que des augmentations de salaire qui ne résulteraient pas d'une revalorisation de carrière (p.ex. une prime négociée dans le cadre d'une convention collective) de même qu'une augmentation de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à une convention collective signée plus de 3 ans après l'entrée en vigueur de la présente loi seraient néanmoins déduites de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi.

66ter. Afin de respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés, la CSL exige que toute augmentation quelconque de salaire prévue soit par une convention collective soit par simple décision de l'employeur, peu importe la date de la conclusion de convention collective ou de la décision de l'employeur, ne soit plus portée en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi.

13. Conclusion

67. La CSL prend note que les améliorations ponctuelles citées dans le présent projet de loi nécessitent une application le plus vite possible afin de pouvoir bénéficier déjà aux salariés qui se trouvent actuellement en procédure de reclassement ou les futurs salariés en reclassement. Elle salue notamment

- l'intention du Gouvernement de faire profiter les salariés en reclassement des augmentations de salaires sans diminution conséquente de l'indemnité compensatoire, les dispositions projetées devant toutefois être rendues plus claires,
- les moyens accrus du médecin du travail pour saisir la commission mixte,
- la réduction à cinq ans de la période d'ancienneté nécessaire pour bénéficier d'une indemnité professionnelle d'attente.

Il n'empêche que le législateur une fois que les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur passe en revue l'ensemble des dispositions sur le reclassement en tenant compte des remarques formulées par notre chambre tant dans le présent avis que dans les avis précédents y relatifs.

Sous réserve des remarques formulées ci-avant, la CSL a l'honneur de vous communiquer qu'elle marque son accord au présent projet de loi.

Luxembourg, le 2 juillet 2018

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7309/02

N° 7309²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2017-2018

PROJET DE LOI

portant modification

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(12.7.2018)

Le projet de loi sous avis tend à apporter des améliorations au dispositif du reclassement professionnel interne et externe des salariés, tel qu'il a été réformé par la loi du 23 juillet 2015 concernant le dispositif du reclassement interne et externe (ci-après, la « Loi du 25 juillet 2015 »).

Le projet de loi sous avis modifie principalement des dispositions du Code du travail ayant trait à la médecine du travail et la procédure d'inaptitude et celles relatives au reclassement proprement dit (article I du projet de loi qui modifie treize articles). Il modifie également, dans une moindre mesure, un article du Code de la sécurité sociale¹ (article II du projet de loi) ainsi l'article IV de la Loi du 25 juillet 2015² (article III du projet de loi). Enfin, il comporte des dispositions transitoires (article IV du projet de loi).

*

RESUME SYNTHETIQUE

Le dispositif du reclassement professionnel concerne tout salarié qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail et peut être un reclassement interne dans l'entreprise initiale ou externe sur le marché du travail. La Chambre de Commerce rappelle que ce dispositif a été introduit par la loi du 25 juillet 2002 sur l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle et qu'en à peine plus de dix ans, il a fait l'objet de deux réformes : d'abord par la loi du 1^{er} juillet 2005³ puis par la Loi du 25 juillet 2015, qui ont conduit à augmenter considérablement les charges des entreprises.

Alors que le Gouvernement a reconnu la nécessité d'optimiser le dispositif du reclassement et que, dans cette perspective, les entreprises ont formulé des propositions concrètes, la Chambre de Commerce déplore le fait que le projet de loi sous avis, sauf à réintroduire des quotas, n'atteigne pas l'objectif d'optimisation pourtant annoncé.

1 Il s'agit de l'article 190, paragraphe 2 du Code de la Sécurité sociale, qui est relatif à la pension d'invalidité.

2 Cet article IV vise les dispositions transitoires de la Loi du 25 juillet 2015.

3 Il s'agit de la loi du 1^{er} 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.

Si la **Chambre de Commerce salue le rétablissement des quotas** tels qu'ils existaient avant la réforme de 2015 qui, une fois atteints, dispensent les entreprises de toute obligation de reclassement interne, **elle demande par contre, à titre principal, que soit supprimée l'obligation pour l'employeur dispensé de procéder à un reclassement interne, de verser une indemnité forfaitaire au salarié**, au motif qu'il s'agit d'une mesure injuste et discriminatoire. Subsidiairement, la Chambre de Commerce proposerait de prévoir que le Fonds pour l'emploi verse cette indemnité directement au salarié, à charge pour l'employeur qui ne respecterait pas les quotas de la rembourser au Fonds pour l'Emploi.

Par ailleurs, la Chambre de Commerce souhaiterait que le projet de loi, d'une part, clarifie la notion de « préjudices graves » – permettant de justifier la dispense de reclassement – ainsi que les conditions d'accès à la procédure de reclassement et, d'autre part, étendre la compétence du médecin du travail de l'Adem à tous les salariés ne disposant plus de contrat de travail. Enfin, la Chambre de Commerce propose une adaptation ponctuelle pour plus de souplesse dans le fonctionnement de la Commission mixte.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce ne peut approuver le projet de loi sous avis que de manière partielle et sous réserve de la prise en compte de ses commentaires. Elle approuve les dispositions rétablissant les quotas. Par contre, la Chambre de Commerce ne peut approuver l'obligation pour l'employeur dispensé de procéder à un reclassement interne, d'indemniser le salarié et propose que cette mesure soit abandonnée, sinon adaptée.

Appréciation du projet de loi:

Compétitivité de l'économie luxembourgeoise	- ⁴
Impact financier sur les entreprises	- ⁵
Transposition de directive	n.a.
Simplification administrative	-
Impact sur les finances publiques	- ⁶
Développement durable	n.a.

Légende: ++ : très favorable
 + : favorable
 0 : neutre
 - : défavorable
 -- : très défavorable
 n.a. : non applicable

*

⁴ Si le projet de loi réintroduit les quotas, il prévoit également l'obligation pour l'employeur occupant au moins 25 salariés et dispensé de reclassement interne de verser une indemnité forfaitaire au salarié.

⁵ Idem

⁶ L'assouplissement des conditions d'accès à la procédure de reclassement aura un impact sur les dépenses publiques.

CONSIDERATIONS GENERALES

La Chambre de Commerce n'a pas de commentaires particuliers à formuler concernant les articles II, III et IV du projet de loi sous avis.

Elle concentrera son avis sur l'article I du projet de loi sous avis, qui modifie principalement treize articles du Code du travail ayant trait à la médecine du travail, à la procédure d'inaptitude ainsi qu'au reclassement proprement dit.

En autres mesures, la Chambre de Commerce relève que :

- le système de quotas de salariés à reclasser en interne, qui avait été aboli par la Loi du 23 juillet 2015, est réintroduit ;
- en contrepartie, l'employeur occupant au moins 25 salariés ne remplissant pas les quotas et rapportant la preuve qu'un reclassement interne lui causerait des préjudices graves⁷, sera tenu de verser au salarié en reclassement externe une indemnité forfaitaire dont le montant sera fonction de l'ancienneté du salarié⁸ ;
- quant à l'employeur occupant moins de 25 salariés, il sera tenu de verser au salarié en reclassement externe les mêmes indemnités forfaitaires, mais celles-ci lui seront remboursées par le Fonds pour l'emploi ;
- les médecins du travail, déjà habilités à saisir la Commission mixte en vue d'un reclassement interne, pourront également le faire en vue d'un reclassement externes⁹ ; si l'employeur occupe moins de 25 salariés, la saisine de la Commission mixte sera facultative et supposera l'accord du salarié ;
- l'examen médical des personnes en reclassement professionnel et ne disposant plus de contrat de travail, qui est actuellement effectué par les médecins du travail du service de santé au travail multisectoriel, reviendra au médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après, l'« Adem »)¹⁰ ;
- l'occupation d'un poste à risque (actuellement requise) n'est plus une condition à l'ouverture d'une procédure de reclassement par la médecine du travail ;
- en cas de reclassement interne (et donc de réaménagement du poste), la réduction du temps de travail ne pourra pas être supérieure à 20% (au lieu de 50% actuellement) du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel¹¹ ;
- en cas de réévaluation médicale constatant qu'une augmentation du temps de travail s'impose, l'employeur aura l'obligation d'adapter à la hausse le temps de travail du salarié¹² ;
- les conditions de l'allocation d'une indemnité professionnelle d'attente sont modifiées dans la mesure où l'exigence de l'aptitude au poste de travail de dix ans sera réduite à cinq ans et l'ancienneté de service requise sera également réduite à cinq ans ;
- le système de calcul¹³ et de paiement de l'indemnité compensatoire est revu, de même une réévaluation de son montant sera possible.

La Chambre de Commerce entend revenir plus particulièrement sur certaines de ces mesures respectivement sur l'absence d'intervention législative en dépit des certaines propositions faites par les entreprises.

7 La Commission mixte devra, le cas échéant, rendre une décision de reclassement externe.

8 L'indemnité sera fixée respectivement à 1, 2, 3 ou 4 mois de salaire pour une ancienneté de services de 5, 10, 15 ou 20 ans et plus.

9 Il s'agit d'une revendication des médecins du travail, qui doit permettre d'accélérer les procédures puisque les salariés ne seront plus obligés de se mettre à nouveau en maladie.

10 Cf. article 1^{er}, point 13) du projet de loi sous avis. Selon l'exposé des motifs du projet de loi sous avis, les médecins du travail du service de santé au travail multisectoriel auront, de ce fait, plus de disponibilités pour les examens d'embauche et les délais d'attente pourront être réduits.

11 A titre exceptionnel, la réduction pourra être portée à 75% du temps de travail initial avec un minimum de 10 heures de travail par semaine.

12 Cf. article I. point 8) du projet de loi sous avis. La décision de la Commission mixte ne prendra effet qu'après un délai de 12 mois afin de permettre à l'employeur de s'organiser.

13 Le montant de l'indemnité compensatoire sera fixé en calculant la différence entre l'ancien revenu moyen cotisable perçu avant la décision de reclassement professionnel et le nouveau salaire tel que fixé par avenant au contrat de travail. Ce montant sera en principe fixe et invariable.

1. Le rétablissement des quotas¹⁴ : une mesure saluée

La Chambre de Commerce souligne que le rétablissement du système des quotas a été demandé par les employeurs après que la Loi du 23 juillet 2015 les ait abolis et salue dès lors la réintroduction dans le Code du travail de ce système tel qu'il existait avant la réforme de 2015.

Ainsi, un employeur occupant au moins 25 travailleurs¹⁵ aura, en principe, l'obligation de procéder à tout reclassement interne tant qu'il n'a pas atteint les quotas prévus à l'article L. 562-3 du Code du travail qui est relatif à l'emploi de « *travailleurs handicapés* » (les « *salariés bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe* » ainsi que les « *salariés inaptes* »¹⁶ étant assimilés aux salariés handicapés).

Pour rappel, et afin de déterminer le niveau des quotas, le projet de loi sous avis¹⁷ renvoie aux taux prévus par l'actuel article L. 562-3 du Code du travail à savoir :

- au moins un salarié reconnu comme salarié handicapé lorsque l'entreprise occupe au moins 25 salariés à temps plein ;
- deux pour cent de l'effectif de ses salariés lorsque l'entreprise occupe au moins 50 salariés à temps plein,
- quatre pour cent de l'effectif de ses salariés, lorsque l'entreprise occupe au moins 300 salariés à temps plein.

2. L'obligation, pour l'employeur dispensé d'un reclassement interne, d'indemniser le salarié¹⁸ : une mesure injuste et discriminatoire à supprimer

La Chambre de Commerce ne comprend pas pourquoi le projet de loi sous avis met à la charge de l'employeur bénéficiant d'une dispense de reclassement interne, une obligation de verser au salarié reclassé en externe une indemnité forfaitaire à déterminer en fonction de l'ancienneté de ce dernier¹⁹ pour quatre raisons principales :

- l'obligation de verser une indemnité constituerait une sanction injuste de l'employeur alors qu'il serait reconnu par la Commission mixte qu'il lui est impossible de procéder à un reclassement interne (au motif qu'il lui causerait des préjudices graves) ;
- de manière plus générale, cette obligation reviendrait par ailleurs à remettre en cause en cause le principe qu'aucune indemnité n'est due par l'employeur dans les cas de cessation automatique du contrat de travail ;
- du point de vue du salarié, la dispense de reclassement interne aura pour conséquence qu'il bénéficiera du statut de salarié en reclassement externe et percevra, suivant les cas, une indemnité de chômage, une indemnité d'attente ou une indemnité compensatoire et de mesures de formation afin de pouvoir réintégrer au plus vite le marché de l'emploi; il s'ensuit que le versement d'une indemnité supplémentaire par l'employeur n'est pas justifiée,
- enfin et en tout état de cause, il y a lieu de s'interroger quant aux risques de d'entorse au principe d'égalité devant la loi (article 10bis de la Constitution²⁰) puisque deux salariés, travaillant chacun dans une entreprise d'au moins 25 salariés et admis au reclassement externe suite à une dispense de leur employeur, seront traités différemment alors même qu'ils se trouveront dans une situation comparable (entreprise d'au moins 25 salariés). Le salarié en reclassement externe à la suite d'une dispense de l'employeur décidée par la Commission mixte (pour préjudices graves) percevra une indemnité. Par contre, le salarié en reclassement externe à la suite d'une dispense de son employeur pour avoir atteint le quota, ne percevra rien.

14 Cf. article I, point 5) du projet de loi modifiant l'article L.551-2, par. 1 du Code du travail

15 La Chambre de Commerce relève que sous l'exposé des motifs, en page 1 du projet de loi, il est indiqué de manière erronée que la mesure s'applique à l'employeur occupant un effectif « de plus de 25 salariés ».

16 Cf. article L.326-9 du Code du Travail tel que modifié par l'article I, lettre c) du projet de loi sous avis

17 Cf. article I, point 5) du projet de loi modifiant l'article L.551-2, paragraphe 2 du Code du travail

18 Cf. article I, point 6) du projet de loi modifiant l'article L.551-3, paragraphe 1

19 L'indemnité sera d'un, deux, trois ou quatre mois de salaire en cas d'ancienneté d'au moins 5, 10, 15 ou 20 ans.

20 Selon l'article 10bis. paragraphe 1, de la Constitution « *Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi.* »

Pour l'ensemble des raisons développées ci-avant, **la Chambre de Commerce demande la suppression de toute obligation, à charge de l'employeur bénéficiant d'une dispense, de verser une indemnité au salarié en reclassement externe.**

Si néanmoins, les auteurs décidaient de maintenir le principe d'une telle indemnité au profit du salarié reclassé en externe, **la Chambre de Commerce proposerait, à titre subsidiaire, d'adapter la mesure de manière à ce que l'indemnité soit versée par le Fonds pour l'emploi à charge pour l'employeur qui ne respecterait pas les quotas de la rembourser à ce dernier** ; une telle approche s'inscrivant dans une logique de maintien dans l'emploi et non de maintien de l'emploi.

3. D'autres mesures doivent encore être clarifiées

a) *La dispense de reclassement pour « préjudices graves » : une condition qui reste difficile à établir*

La Chambre de Commerce rappelle que les dispositions actuelles du Code du travail²¹ prévoient que l'employeur²² peut être dispensé de l'obligation de procéder au reclassement interne, sur décision de la Commission mixte, s'il rapporte la preuve au moyen d'un dossier motivé qu'un tel reclassement lui causerait des préjudices graves.

Or, 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 risque d'être purement théorique, sinon d'interprétation extrêmement stricte. En effet, selon les informations disponibles sur le site de l'ITM en matière de reclassement, on peut lire « Par préjudices graves, il y a lieu d'entendre notamment des conséquences financières et économiques qui pourraient mettre en danger la survie même de son entreprise. Dans une décision, la juridiction a défini le préjudice grave comme ceci : « *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 s'entendre, outre le cas d'une faillite, 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.* » »

C'est pourquoi la Chambre de Commerce souhaiterait que le projet de loi sous avis revienne sur la notion de « préjudices graves » qui n'est pas autrement définie dans la loi, ne serait-ce que par un faisceau d'indices donnés à titre exemplatif. Elle souhaiterait notamment que soient pris en compte des indices tels que les efforts déjà réalisés par l'entreprise pour le salarié concerné, les capacités résiduelles et compétences du salarié d'un point de vue physique et intellectuel par rapport aux postes de l'entreprise, les risques de sécurité et de santé et l'existence d'un poste disponible pour ce salarié.

b) *Il importe de mieux cibler les conditions d'accès à la procédure de reclassement dans le projet de loi*

La Chambre de Commerce ne remet pas en cause les nouvelles voies d'accès à la procédure de reclassement, introduites par la Loi du 23 juillet 2015 qui permet au médecin du travail (via la procédure d'inaptitude²³) de saisir la Commission mixte.

Elle relève néanmoins que les nouvelles dispositions du projet de loi aboutissent à assouplir sensiblement les conditions à remplir par le salarié en vue de lui permettre d'accéder à la procédure de reclassement :

- actuellement, un salarié déclaré inapte pour son poste de travail doit avoir au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et occuper un « poste à risques » afin de prétendre à la procédure de reclassement professionnel interne²⁴ ;

21 Cf. actuel article L. 551-3, paragraphe 1), premier alinéa du Code du travail

22 L'effectif de l'employeur s'apprécie au jour de la saisine de la Commission mixte.

23 Cf. articles L. 326-1 et suivants du Code du travail

24 Ce reclassement interne est obligatoire si l'entreprise occupe au moins 25 salariés. Si l'entreprise occupe moins de 25 salariés, le médecin du travail a la faculté, avec l'accord du salarié, de saisir la Commission mixte.

- le projet de loi sous avis (article I, point 1, lettres b) et c) modifiant l'article 326-9, paragraphe 5) du Code du travail) supprime la condition d'occuper un poste à risque, et exige une ancienneté de trois ans de service (seulement) ou la possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail.

Par symétrie avec l'article L. 551-1 du Code du travail (fixant les conditions du reclassement du salarié incapable d'occuper son dernier poste de travail), la Chambre de Commerce demande qu'il soit précisé que le salarié présente une ancienneté de trois ans « sur le poste » et préconise la suppression de l'exigence d'un certificat médical d'embauche en cas d'ancienneté de moins de trois ans.

c) Il serait opportun d'étendre la compétence du médecin du travail de l'Adem à tous les salariés ne disposant plus de contrat de travail

Le projet de loi sous avis prévoit que le médecin compétent pour effectuer l'examen médical des personnes en reclassement professionnel et ne disposant plus de contrat de travail sera le médecin du travail de l'Adem.

Ainsi, les médecins du service de santé au travail multisectoriel qui sont actuellement compétents n'auront plus à examiner des personnes qui du fait qu'elles sont en reclassement professionnel externe et ne disposent plus de contrat de travail ne relèvent plus de l'entreprise dont le médecin du travail à la charge. Cette mesure qui est plus en adéquation avec la réalité, permet de décharger les médecins du travail de tout ce qui ne les concerne pas afin de pouvoir se consacrer pleinement aux salariés de leurs membres.

Dans le même ordre d'idée, la Chambre de Commerce propose aux auteurs de reconnaître la compétence du médecin du travail de l'Adem **à tous les salariés ne disposant plus de contrat de travail** suite à une décision de retrait de la pension d'invalidité, respectivement d'une rente complète, ou suite à une réévaluation médicale intervenue postérieurement à une décision de reclassement externe.

4. Proposition d'assouplir les règles de fonctionnement de la Commission mixte

La Chambre de Commerce préconise de profiter du présent projet de loi pour apporter plus de souplesse administrative au niveau du fonctionnement de la Commission mixte.

Ainsi, elle propose que les représentants effectifs des employeurs (et des assurés) puissent être remplacés à l'avenir par un des suppléants de leur groupe – de manière à pouvoir fonctionner selon une logique de „pool“ suivant leurs disponibilités – et non pas exclusivement par un suppléant attitré comme c'est le cas actuellement (Pour chaque membre effectif, il y a un membre suppléant.)

Dès lors, la Chambre de Commerce propose aux auteurs du projet de loi d'adapter l'alinéa 2 du paragraphe (2) de l'article L.552-1 comme suit :

« (2) (...) Pour chaque membre effectif, il y a un membre suppléant. Il y a autant de membres suppléants qu'il y a de membres effectifs. »

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Concernant l'article I^{er}, point 1, lettre b)

L'article I^{er}, point 1, lettre b) modifie le paragraphe 5 de l'article L. 326-9 du Code du travail.

Pour les raisons développées sous le point 3. b) des Considérations générales, il y a lieu de modifier le premier alinéa du nouveau paragraphe 5 de l'article L. 326-9 du Code du travail, comme suit :

« Si après avoir respecté les dispositions des paragraphes 1 et 2 ci-avant le médecin du travail compétent déclare le salarié inapte à son dernier poste de travail et aux tâches y relatives ou régime de travail, il saisit la Commission mixte si le salarié **est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail lors de l'embauche de ce dernier poste de travail ou s'il** présente une ancienneté d'au moins 3 ans sur le poste. »

Concernant l'article I^{er}, point 2)

Le titre du point 2) doit être complété par le mot « *Sous* » de manière à lire « **Sous IL** 'article L. 527-1, paragraphe 2, les deux premiers alinéas prennent la teneur suivante : (...) ».

Concernant l'article 1^{er}, point 4)

Sur la forme, le titre du point 4) doit être complété par les termes « *de l'article L. 551-1* » de manière à lire « *Au paragraphe 3 **de l'article L. 551-1**, les alinéas 2, 3, et 4 prennent la teneur suivante : (...)* ».

Sur le fond, l'article 1^{er}, point 4) modifie notamment l'alinéa 2 du paragraphe 3 de l'article L. 551-1 du Code du travail pour prévoir que la Commission mixte peut, à titre exceptionnel, porter la réduction du temps de travail jusqu'à 75% du temps de travail initial « *avec un minimum de dix heures par semaine* ». Au deuxième alinéa, pour plus de sécurité juridique, il y a lieu d'ajouter « *par contrat de travail* » de manière à lire « *avec un minimum de dix heures **par contrat de travail** par semaine* » afin de clarifier la situation du salarié ayant plusieurs contrats de travail à temps partiel.

Concernant l'article 1^{er}, point 13), lettre b), sous 1.

L'article 1^{er}, point 13), lettre b), sous 1. modifie le premier alinéa du paragraphe 4 de l'article L. 552-2 du Code du travail qui dispose que « *La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelles continues en vue du reclassement professionnel interne de l'intéressé. (...)* »

La Chambre de Commerce est d'avis qu'il y a lieu de remplacer les termes « *en vue du reclassement interne* » par les termes « ***dans le cadre d'un reclassement interne*** » afin que les aides en matière de formation soient également accessibles pendant le reclassement.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce ne peut approuver le projet de loi sous avis que de manière partielle et sous réserve de la prise en compte de ses commentaires. Elle approuve les dispositions rétablissant les quotas. Par contre, la Chambre de Commerce ne peut approuver l'obligation pour l'employeur dispensé de procéder à un reclassement interne, d'indemniser le salarié et propose que cette mesure soit abandonnée, sinon adaptée.

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7309/03

N° 7309³**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2018-2019

PROJET DE LOI**portant modification**

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

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(5.4.2019)

Par dépêche du 15 mai 2018, le Premier Ministre, ministre d'État, a soumis à l'avis du Conseil d'État le projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Au projet de loi étaient joints un exposé des motifs, un commentaire des articles, une fiche d'évaluation d'impact, une fiche financière ainsi qu'un texte coordonné des dispositions du Code du travail que le projet de loi élargé tend à modifier.

Le Conseil d'État tient à attirer l'attention des auteurs sur le fait que la plupart des modifications proposées prennent la forme d'un remplacement intégral d'un paragraphe ou alinéa, alors que les modifications opérées ne concernent qu'une seule phrase ou partie de phrase. En effet, il est peu approprié de remplacer une disposition en son intégralité lorsqu'il ne s'agit que d'un changement textuel mineur. Un excès dans les moyens peut effectivement être considéré à tort comme une nouvelle expression de la volonté de l'auteur de l'acte. Il peut encore induire une vue faussée de l'évolution chronologique des textes normatifs. Partant, le Conseil d'État signale qu'en l'espèce, il est surfait de remplacer un paragraphe ou un alinéa dans son intégralité, s'il est envisagé de ne modifier qu'un seul mot ou qu'une seule phrase. Ce n'est que si plusieurs mots dans une phrase, voire plusieurs passages de texte à travers un paragraphe ou un alinéa, sont à remplacer ou à ajouter qu'il est indiqué de remplacer cette phrase, ce paragraphe ou cet alinéa dans son ensemble¹.

Les avis de la Chambre des salariés et de la Chambre de commerce ont été communiqués au Conseil d'État par dépêches respectivement des 9 et 26 juillet 2018.

Les avis de la Chambre d'agriculture, de la Chambre des fonctionnaires et employés publics et de la Chambre des métiers, demandés selon la lettre de saisine, ne sont pas encore parvenus au Conseil d'État au moment de l'adoption du présent avis.

*

¹ Avis du Conseil d'État du 22 janvier 2013 sur le projet de loi portant modification du Chapitre III du Titre IV du Livre V du Code du travail (doc. parl. n° 6521¹, p. 1) ; Avis complémentaire du Conseil d'État du 17 juillet 2015 sur le projet de loi dite « Omnibus » (doc. parl. n° 6704⁴, p. 2).

CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet de loi sous examen tend à adapter les dispositions procédurales en vigueur qui s'appliquent aux décisions relatives au reclassement de travailleurs déclarés inaptes à continuer à exercer les tâches en relation avec leur dernier poste de travail pour cause de maladie ou d'autres problèmes de santé, tout en restant aptes à exercer éventuellement des tâches qui correspondent à leurs capacités. Par ailleurs, le projet de loi tend à améliorer la situation financière des personnes en reclassement professionnel et à apporter un certain nombre d'autres modifications qui trouvent leur origine dans des critiques apportées par les bénéficiaires d'un reclassement professionnel, les employeurs ou les syndicats. Selon les auteurs, le projet de loi sous avis a été rédigé suite à de nombreuses réunions avec ces différents acteurs.

Le Conseil d'État regrette que des textes coordonnés de l'article L. 631- 2 du Code du travail, de l'article 190 du Code de la sécurité sociale et de l'article IV de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe fassent défaut au dossier lui soumis pour avis et rappelle la circulaire du ministre aux Relations avec le Parlement du 28 janvier 2016 aux termes de laquelle le Conseil d'État entend se voir transmettre à l'avenir « des textes coordonnés dans lesquels les modifications seront indiquées en caractères gras et les passages de texte en vigueur à modifier ou à supprimer resteront visibles tout en étant barrés »².

*

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Point 1)

Lettre b)

D'après le commentaire des articles, « le médecin du travail compétent peut saisir la Commission mixte », tandis que le libellé sur lequel porte ce commentaire prévoit que celui-ci « saisit » ladite commission. L'article L. 326-9, paragraphe 5, alinéa 4, du Code du travail, que l'article sous examen vise à modifier, dispose que le « médecin du travail compétent saisit la Commission mixte ». Le Conseil d'État comprend que le médecin visé n'a pas de pouvoir d'appréciation, mais a l'obligation légale de saisir la Commission mixte dès qu'il constate qu'un salarié est inapte à son dernier poste de travail et aux tâches y relatives ou au régime de travail, à condition évidemment que le salarié soit en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou qu'il présente une ancienneté d'au moins trois ans.

Par ailleurs, le paragraphe 5 précité, dans sa version actuellement en vigueur, ne s'applique qu'aux salariés occupés dans des entreprises comptant plus de vingt-cinq travailleurs. Cette précision n'est cependant pas retenue dans le projet de loi sous avis, de sorte qu'en fin de compte la procédure à respecter pour saisir la Commission mixte serait à respecter dans chaque cas où un salarié est inapte à son dernier poste de travail et aux tâches y relatives ou au régime de travail, sans égard au nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise. Étant donné qu'à l'article L. 326-9, paragraphe 6, du Code du travail, dans sa nouvelle teneur proposée, les auteurs maintiennent une disposition spécifique pour les employeurs occupant moins de vingt-cinq travailleurs, il y a lieu de se poser la question de savoir si le paragraphe 5, dans sa nouvelle teneur proposée, vise le cas où l'employeur dispose d'au moins vingt-cinq travailleurs, par opposition au paragraphe 6. Dans l'affirmative, il y aura lieu de le préciser.

Lettre c)

Cette disposition concerne une modification de l'article L. 326 9, paragraphe 6, du Code du travail, et prévoit que pour les employeurs occupant, au jour de la saisine de la Commission mixte, moins de vingt-cinq travailleurs, le médecin du travail compétent « peut », en accord avec le salarié, saisir la Commission mixte. Le Conseil d'État a du mal à voir concilier l'obligation de saisir le médecin du

² Circulaire TP – 109/sp du 28 janvier 2016 du ministre aux Relations avec le Parlement : « 2. Forme de transmission au Conseil d'État de textes coordonnés de lois ou de règlements grand-ducaux modificatifs », p. 2.

travail, prévue à l'article L. 326-9, paragraphe 5, dans sa nouvelle teneur proposée, et la faculté de saisir la Commission mixte prévue à l'article L. 326-9, paragraphe 6, dans sa nouvelle teneur proposée : ou bien il s'agit d'une dérogation à la procédure prévue au paragraphe 5 qui joue dans le cas où le salarié marque son accord avec la saisine, ou bien le paragraphe 5 ne s'applique que dans les entreprises comptant plus de vingt-cinq travailleurs. Dans le premier cas, il y aurait lieu d'indiquer que le paragraphe 5 ne s'applique que dans le cas où l'accord du salarié n'est pas donné. Dans le deuxième cas, le Conseil d'État renvoie à son observation formulée à l'endroit de la lettre b) ci-avant concernant la précision y relative à insérer. Devant l'incohérence apparente de ces deux dispositions sous examen, source d'insécurité juridique, le Conseil d'État s'oppose formellement au dispositif prévu.

L'article L. 326-9, paragraphe 6, alinéa 5, dans sa nouvelle teneur proposée, prévoit que « [l]es frais ainsi exposés lui sont remboursés par le Fonds pour l'emploi [...] ». Si les « frais ainsi exposés » devaient se limiter à l'indemnité forfaitaire, il y aurait lieu de remplacer les termes « Les frais ainsi exposés lui sont remboursés [...] » par les termes « Cette indemnité ainsi versée au salarié est remboursée à l'employeur [...] », ce afin d'éviter toute équivoque quant à d'autres frais éventuels.

Point 2)

À l'article L. 527-1, paragraphe 2, du Code du travail, dans sa nouvelle teneur proposée, les auteurs renvoient à l'article L. 551-6, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, en ce qui concerne le retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente. Or, ledit paragraphe 1^{er} ne comporte pas d'alinéa 4. Il semble que les auteurs entendent viser l'article L. 551-6, paragraphe 4, alinéa 4.

Aux yeux du Conseil d'État, l'article L. 527-1, paragraphe 2, dans sa nouvelle teneur proposée, vise toutes les situations dans lesquelles des décisions de retrait, de refus ou de recalcul d'une indemnité (de chômage, compensatoire ou professionnelle d'attente) peuvent donner lieu à une demande en réexamen. Dans ce contexte, le Conseil d'État est à se demander s'il ne faudrait pas également viser l'article L. 552-2, paragraphe 4, alinéa 7, dans sa teneur proposée, relatif au retrait de l'indemnité professionnelle d'attente en cas de non-participation à la formation professionnelle continue.

Afin d'éviter tout oubli et de garantir que l'article sous examen vise toute disposition qui traite d'une décision portant sur une indemnité susceptible de faire l'objet d'une demande en réexamen, le Conseil d'État recommande aux auteurs de revoir l'ensemble des dispositions afin d'insérer à l'article L. 527-1, paragraphe 2, toute disposition portant sur une décision susceptible de faire l'objet d'une demande en réexamen.

Par ailleurs, le Conseil d'État tient à attirer l'attention des auteurs sur le fait que selon l'article L. 551-6, paragraphe 4, alinéa 4, non modifié par le projet de loi sous avis, la décision relative à la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente y visée relève de la compétence de la Commission mixte. Or, conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1^{er}, dans sa nouvelle teneur proposée, cette compétence n'appartient plus à la Commission mixte. L'article L. 527-1, paragraphe 2, dans sa nouvelle teneur proposée, traite également des « décisions de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente prises [...] par l'Agence pour le développement de l'emploi ». Selon le Conseil d'État, il convient dès lors de modifier l'article L. 551-6, paragraphe 4, alinéa 4, de sorte à prévoir que la compétence y prévue relève de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Points 3) et 4)

Sans observation.

Point 5)

Lettre c)

Le libellé de l'article L. 551-2 paragraphe 3, alinéa 1^{er}, dans sa version actuellement en vigueur, dispose que l'indemnité compensatoire visée représente 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. Le nouveau libellé proposé par les auteurs à la lettre sous revue, points 1 et 2, ne contient plus de disposition relative au calcul de l'indemnité compensatoire. Même si les termes y employés font allusion à une certaine compensation, en l'occurrence la perte de revenu, il importe, aux yeux du Conseil d'État, de préciser que cette indemnité compensatoire est égale à la différence entre le revenu

perçu avant le reclassement, tel que défini au paragraphe 3, alinéa 2, dans sa nouvelle teneur proposée, et le nouveau revenu professionnel mensuel cotisable au titre de l'assurance pension. À défaut pour les auteurs d'apporter les modifications nécessaires en vue de déterminer avec précision le mode de calcul et les critères à la base du calcul de l'indemnité compensatoire, le Conseil d'État s'oppose formellement à la disposition sous revue pour être non conforme aux exigences constitutionnelles dans une matière réservée à la loi, en l'occurrence le droit des travailleurs inscrit à l'article 11, paragraphe 5, de la Constitution.

La détermination de l'indemnité compensatoire ne peut ni être reléguée à un règlement grand-ducal ni être opérée par l'Agence pour le développement de l'emploi sans critères prévus par la loi.

Lettre d)

En ce qui concerne le libellé proposé à l'endroit de l'article L. 551-2, paragraphe 4, alinéas 1^{er} et 2, du Code du travail, qui dispose que le revenu mensuel moyen cotisable est défini au paragraphe 3, alinéas 3 à 5, le Conseil d'État estime que ledit renvoi est incomplet et dès lors à revoir pour y inclure également les alinéas 2 et 6 du paragraphe 3.

Lettre e)

Étant donné que l'article L. 551-2, paragraphe 3, prévoit en son alinéa 4, devenu l'alinéa 5, l'adaptation aux variations du coût de la vie, le Conseil d'État suggère d'insérer à l'article L. 551-2, paragraphe 5, alinéa 2, la référence à cet alinéa en écrivant « défini au paragraphe 3, alinéas 2 et 5 » et de supprimer la partie de phrase « adapté aux variations du coût de la vie ».

Au paragraphe 5, alinéa 3, dans sa nouvelle teneur proposée, il y a lieu d'écrire « salaire social minimum pour travailleur non qualifié » au lieu de « revenu social minimum non qualifié ».

Point 6)

Sans observation.

Point 7)

Lettre a)

En ce qui concerne l'article L. 551-5, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, dans sa teneur proposée, il est renvoyé à l'observation formulée sous le point 5), lettre d), relative au renvoi à l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéas 3 à 5.

Point 8)

Sans observation.

Point 9)

Concernant les facultés accordées au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi de « pouvoir » allouer une participation au salaire du travailleur en reclassement professionnel, de « pouvoir » limiter cette participation dans le temps et de « pouvoir » revoir périodiquement le taux de participation, le Conseil d'État se doit de renvoyer à son avis du 25 mars 2014 sur le projet de loi portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale dans lequel il formulait l'observation suivante : « [...] 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'État demande que le texte sous revue soit assorti d'un minimum de critères ». ³ Le Conseil d'État considère que même si le mode de calcul de la participation au salaire du travailleur en reclassement professionnel est circonscrit de manière assez précise, il convient de prévoir des critères pour la prise de décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi quant à l'allocation de la participation et sa révision périodique, ainsi que pour la fixation de la durée d'allocation de la participation. Au vu des développements qui précèdent, le Conseil d'État réitère sa demande formulée dans son avis précité du 25 mars 2014 et exige dès lors que le pouvoir discrétionnaire du directeur soit assorti d'un minimum de critères permettant à l'employeur de savoir s'il bénéficie d'une participation

³ Doc. parl. 6555³.

au salaire de ses travailleurs en reclassement professionnel et pour quelle durée cette allocation lui est accordée.

Point 10)

Sans observation.

Point 11)

L'article L. 551-12 nouveau prévoit ce qui suit :

« Sont punies d'un emprisonnement d'un mois à six mois et d'une amende de 500 à 5 000 euros ou d'une de ces peines seulement, à moins qu'une peine plus forte ne résulte d'une autre disposition légale [...]. »

La partie de phrase soulignée est à supprimer pour être superfétatoire en raison des dispositions générales concernant la computation des peines.

Point 12)

Lettre b)

La lettre sous examen qui tend à modifier l'article L. 552-1, paragraphe 2, point 4, du Code du travail est libellée comme suit : « 4. d'un délégué du ministre ayant la Direction de santé, division de la santé au travail et de l'environnement dans ses attributions. »

Le Conseil d'État souligne qu'en ce qui concerne les compétences ministérielles, il est conseillé d'utiliser la nomenclature figurant dans l'arrêté portant constitution des ministères, en vigueur au moment de l'élaboration de la loi ou du règlement, en l'occurrence l'arrêté grand-ducal du 5 décembre 2018 portant constitution des Ministères. Partant, il convient de supprimer les termes « , division de la santé au travail et de l'environnement », pour écrire :

« d'un délégué du ministre ayant la Direction de la santé dans ses attributions ».

Point 13)

Lettre a)

L'article L. 552-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, dans sa nouvelle teneur proposée, traite du « médecin du travail de la fonction publique prévu par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ». À cet égard, il convient de noter que la loi précitée du 16 avril 1979, dans sa version actuellement en vigueur, ne traite plus du « médecin du travail ». En effet, l'article 16, alinéa 2, ayant disposé qu'« il est institué à cet effet au sein du département de la Fonction publique un médecin du travail qui a pour mission de procéder aux examens médicaux prévus par les dispositions du présent article et par celles du règlement grand-ducal concernant la santé et la sécurité au travail et le contrôle médical dans la Fonction publique », a été supprimé par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant création de l'Administration des Services médicaux du Secteur public. Même si l'article 32 de la loi précitée du 19 décembre 2008 traite de « contrôles périodiques » dans le cadre de la protection du fonctionnaire, il ne prévoit pas d'examens médicaux effectués par le médecin du travail. L'article 2 de la loi précitée du 19 décembre 2008 dispose que « [l]a Division de la Santé au Travail du Secteur public est chargée d'effectuer les examens médicaux d'embauche, les examens médicaux périodiques ainsi que les examens médicaux préventifs des fonctionnaires et employés publics, respectivement des candidats à un emploi public », alors que le libellé de l'article 32, point 2^o, de la loi précitée du 16 avril 1979 est libellé comme suit : « L'État protège la santé du fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions : a) en s'assurant par des contrôles périodiques, compte tenu de la nature de son occupation, du maintien de ses aptitudes physiques et psychiques [...] ».

Ainsi, si les auteurs entendent se référer au médecin du travail de la Fonction publique, le renvoi à la loi précitée du 16 avril 1979 semble être erroné. Aux yeux du Conseil d'État, il faudrait plutôt se référer aux médecins de la Division de la santé au travail du secteur public chargée des examens médicaux d'embauche et des examens médicaux périodiques au sens de la loi précitée du 19 décembre 2008.

Lettre b)

À l'article L. 552-2, paragraphe 4, alinéa 1^{er}, du Code du travail, dans sa nouvelle teneur proposée, il est disposé que « [l]'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte de l'indemnité compensa-

toire sur décision de la Commission mixte ». À noter que, même si l'alinéa 1^{er} est remplacé dans son intégralité, cette référence à la Commission mixte n'est pas touchée par la modification proposée. Il ressort de la lecture de l'article L. 552-1, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, dans sa nouvelle teneur proposée, qu'il n'appartient plus à la Commission mixte de prendre des décisions relatives à l'indemnité compensatoire. Selon l'exposé de motifs, cette compétence revient à l'Agence pour le développement de l'emploi⁴. S'y ajoute que l'article L. 551-2, paragraphe 8, dans sa nouvelle teneur proposée, dispose que : « Le constat de tout exercice d'une activité professionnelle accessoire rémunérée qui n'a pas préalablement été signalé à la Commission mixte donnera lieu à un retrait immédiat de l'indemnité compensatoire par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. »

L'incohérence entre les différentes dispositions du projet de loi sous examen est source d'insécurité juridique et le Conseil d'État demande de reformuler, sous peine d'opposition formelle, l'article L. 552-2, paragraphe 4, alinéa 1^{er}, deuxième phrase, comme suit :

« L'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte de l'indemnité compensatoire sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. »

À l'article L. 552-2, paragraphe 4, alinéa 2, du Code du travail, dans sa teneur proposée, les auteurs confèrent au demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe la possibilité d'introduire une demande en vue de pouvoir bénéficier d'une formation professionnelle continue. Le demandeur d'emploi doit dûment motiver cette demande en joignant les documents nécessaires aux fins d'évaluer l'opportunité de prise en charge de cette formation par le Fonds pour l'emploi, la décision d'acceptation revenant à l'Agence pour le développement de l'emploi. L'alinéa 4 concerne une éventuelle obligation de formation professionnelle continue imposée au demandeur d'emploi bénéficiant du reclassement professionnel externe. Suivent ensuite quatre alinéas destinés à dresser le cadre administratif dans lequel se déroule la prise en charge de toute formation professionnelle continue dont bénéficie un assuré en reclassement professionnel.

Dans ce cadre, le Conseil d'État est à se demander si le dernier alinéa concernant la perte du retrait du statut de personne en reclassement professionnel doit aussi concerner les dossiers de formation professionnelle continue introduits sur initiative de la personne concernée. En effet, cette disposition risque d'anéantir tout effort pour le demandeur d'emploi de trouver une formation professionnelle continue adaptée à ses besoins, de sorte qu'il n'a pas d'autre choix que de s'en remettre à l'appréciation de l'Agence pour le développement de l'emploi et de la Commission mixte.

Par ailleurs, au regard de la sanction infligée à des personnes qui risquent de perdre leur statut de personne en reclassement professionnel, le Conseil d'État est d'avis que le dernier alinéa revêt la nature d'un régime de sanction administrative et qu'en l'occurrence il y a lieu de respecter le principe de la légalité de la peine, tel que consacré par l'article 14 de la Constitution, dont le corollaire est le principe de la spécification de l'incrimination. Partant, le Conseil d'État demande, sous peine d'opposition formelle, que soient fixées, de façon précise, les justifications valables à invoquer par le demandeur d'emploi en cas de non-participation à la formation professionnelle continue.

Article II

Dans un souci de clarté, il convient de reformuler l'article 190 du Code de la sécurité sociale comme suit :

« Pour la période pendant laquelle l'assuré bénéficiaire d'une pension d'invalidité a également touché une indemnité pécuniaire de maladie découlant de l'activité salariée exercée avant l'échéance du risque, une indemnité de chômage, une indemnité compensatoire ou une indemnité professionnelle d'attente, la pension d'invalidité est versée, selon le cas, à la caisse de maladie compétente ou au Fonds pour l'emploi, qui transmet la différence éventuelle à l'assuré. »

Si, par contre, les deux administrations peuvent être concernées parallèlement, de sorte qu'elles touchent toutes deux une partie de la pension d'invalidité perçue par l'assuré, il faudrait supprimer les termes « selon le cas », dans la mesure où ces termes créent une exclusivité en faveur d'une des deux administrations visées dépendant de la nature de l'indemnité versée, à savoir la caisse de maladie compétente lorsque l'assuré a touché une indemnité pécuniaire de maladie, et le Fonds pour l'emploi lorsque l'assuré a touché une indemnité de chômage, une indemnité compensatoire ou une indemnité professionnelle d'attente.

⁴ Exposé des motifs, p. 2, alinéa 5.

Article III

Sans observation.

*Article IV**Point 2)*

Le Conseil d'État est d'avis que le libellé du point sous examen est à tel point inintelligible qu'il constitue une insécurité juridique.

En effet, l'intention des auteurs ne ressort ni de la lecture du point sous examen ni de la lecture du commentaire des articles qui se limite à paraphraser l'article sous revue.

Par ailleurs, la question se pose de savoir pourquoi les auteurs entendent limiter l'application du point sous avis aux seules conventions collectives qui ont été signées moins de trois ans avant l'entrée en vigueur de la loi en projet. Le Conseil d'État considère que cette disposition crée une différence de traitement entre travailleurs ayant le statut de reclassement professionnel qui se trouvent dans des situations tout à fait comparables, et cela sans égard à la date de conclusion de la convention collective à laquelle ils sont soumis. Cette disposition se heurte au principe de l'égalité devant la loi, tel qu'inscrit à l'article 10*bis* de la Constitution, qui interdit le traitement de manière différente de situations similaires, à moins que la différenciation soit objectivement justifiée, adéquate et proportionnée à son but. Or, le Conseil d'État relève que ceci n'est pas le cas en l'espèce.

Pour les raisons sus-évoquées, le Conseil d'État doit dès lors s'opposer formellement à la disposition sous examen.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE

Observation préliminaire

Le Conseil d'État constate que le texte coordonné joint au projet de loi sous examen reprend à la fois les passages de texte nouvellement proposés et les passages de texte initiaux. Le Conseil d'État cite, à titre d'exemple, l'article L. 552-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}. À cet égard, le Conseil d'État se doit de renvoyer à nouveau à la circulaire du ministre aux Relations avec le Parlement du 28 janvier 2016 citée à l'endroit des considérations générales du présent avis.

Observations générales

Étant donné que la loi en projet propose de modifier plusieurs actes et que le nombre des modifications y relatives s'avère important, le Conseil d'État suggère de subdiviser le texte sous avis en chapitres en regroupant les modifications relatives à un même acte sous un chapitre distinct, tout en reprenant chaque modification sous un article particulier. Il est indiqué de regrouper les modifications qu'il s'agit d'apporter à plusieurs alinéas ou paragraphes d'un même article sous un seul article, en reprenant chaque modification sous un numéro « 1° », « 2° », « 3° »... Les modifications à effectuer à un même paragraphe peuvent être regroupées sous un même numéro en ayant recours à une subdivision en lettres minuscules alphabétiques suivies d'une parenthèse fermante : a), b), c)... Ce procédé évite de devoir introduire un article distinct pour chaque modification particulière. Partant, le Conseil d'État propose la structure suivante :

« Chapitre 1^{er} – Modification du Code du travail

Art. 1^{er}. L'article L. 326-9, du Code du travail, est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) Lorsque le médecin [...] » ;

2° Le paragraphe 5 prend la teneur suivante :

« (5) Si après avoir respecté [...] » ;

3° Le paragraphe 6 prend la teneur suivante :

« (6) Si l'employeur [...] »

Art. 2. À l'article L. 527-1, paragraphe 2, du même code, les alinéas 1^{er} et 2 prennent la teneur suivante :

« Les décisions de refus ou de retrait [...] » ;

Art. 3. L'article L. 551-1, du même code, est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) La première phrase prend la teneur suivante :

« [...] » ;

b) Le point 2 prend la teneur suivante [...] ;

2° Le paragraphe 3, alinéas 2 à 4, prennent la teneur suivante [...] ».

Art. 4. L'article L. 551-2, du même code, est modifié comme suit [...].

1° Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante : [...] ;

2° Le paragraphe 2, alinéa 2, première phrase, prend la teneur suivante : [...] ;

3° Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante : [...] ;

b) Est ajouté un alinéa 2 nouveau libellé comme suit :

4° Le paragraphe 4 est remplacé comme suit : [...] ;

5° Sont ajoutés les paragraphes 5 à 9 nouveaux libellés comme suit : [...] ».

Art. 5. À l'article L. 551-3, paragraphe 1^{er}, après l'alinéa 1^{er}, du même code, sont insérés trois alinéas nouveaux qui prennent la teneur suivante : [...].

Art. 6. L'article L. 551-5, du même code, est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er}, première phrase, prend la teneur suivante : « [...] » ;

b) [...] ;

c) [...] ;

d) [...].

2° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

« Si, au terme de la durée légale [...]. » ;

b) Après l'alinéa 1^{er} [...].

3° Au paragraphe 3, les alinéas 4 et 5 sont remplacés comme suit : « [...] » ;

4° Le paragraphe 5 est remplacé comme suit :

« [...] ».

Art. 7. À l'article L. 551-6, du même code, le paragraphe 4 est modifié comme suit :

1° L'alinéa 3 [...] ;

2° L'alinéa 5 [...].

Art. 8. L'article L. 551-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, du même code, est modifié comme suit :

« Une participation [...] ».

Art. 9. L'article L. 551-11, du même code, est modifié comme suit :

1° Au paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2 est remplacé comme suit : [...] ;

2° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 4 [...] ;

b) L'alinéa 5 est supprimé.

3° Le paragraphe 3 [...] ;

4° Au paragraphe 4, il est inséré après l'alinéa 1^{er} un nouvel alinéa [...].

Art. 10. Après l'article L. 551-11 du même code, il est inséré un article L. 551-12 nouveau qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 551-12. Sont punies [...] ».

Art. 11. L'article L. 552-1 du même code est modifié comme suit :

- 1° Le paragraphe 1^{er} [...] ;
- 2° Au paragraphe 2, le point 4 prend la teneur [...].

Art. 12. L'article L. 552-2 du même code est modifié comme suit :

- 1° Le paragraphe 3, alinéa 1^{er}, est modifié comme suit :
- 2° Le paragraphe 4 est modifié comme suit :
 - a) L'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :
 - « [...] » ;
 - b) Après l'alinéa 1^{er} sont insérés [...].

Art. 13. À l'article L. 631-2, paragraphe 1^{er}, du même code, le point 34 est modifié comme suit :

« [...] ».

Chapitre 2 – Modification du Code de la sécurité sociale

Art. 14. L'article 190, paragraphe 2, du Code de la sécurité sociale prend la teneur suivante :

« (2) Pour la période [...] ».

Chapitre 3 – Modification de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

Art. 15. L'article IV de la loi du 3 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe est modifié comme suit :

- 1° L'alinéa 4, première phrase, est modifié comme suit :
 - « [...] » ;
- 2° Après l'alinéa 4, est inséré [...] :
 - « [...] » ;
- 3° Le dernier alinéa est supprimé.

Chapitre 4 – Dispositions transitoires

Art. 16. (1) Les articles [...].

(2) À partir du mois [...]. »

Lors des énumérations les tirets sont à remplacer par des numérotations simples (1°, 2°, 3°...). En effet, la référence à des dispositions introduites de cette manière est malaisée, tout spécialement à la suite d'insertions ou de suppressions de tirets opérées à l'occasion de modifications ultérieures. En procédant de cette manière, les renvois à l'intérieur du dispositif sont, le cas échéant, à adapter en conséquence.

Lorsqu'on se réfère au premier paragraphe ou alinéa, les lettres « er » sont à insérer en exposant derrière le numéro pour écrire « paragraphe 1^{er} » ou « alinéa 1^{er} ». En outre, lorsqu'il est renvoyé à un paragraphe dans le corps du dispositif d'un article, il faut omettre les parenthèses entourant le chiffre faisant référence au paragraphe dont il s'agit. Il convient donc de systématiquement renvoyer au « paragraphe 1^{er} » et non pas au « paragraphe (1) ».

Lorsqu'il est renvoyé à un article, paragraphe ou alinéa dans le corps du dispositif d'un article, ceux-ci sont à séparer par une virgule, pour écrire, à titre d'exemple : « [...] à l'article L. 551-1, paragraphe 3, alinéas 2 et 3, [...] ».

Il convient d'écrire « ministre ayant l'Emploi dans ses attributions » avec une lettre « m » minuscule et une lettre « e » majuscule.

Les durées exprimées en années sont à rédiger en toutes lettres, pour écrire respectivement « cinq ans », « dix ans », « quinze ans » et « vingt ans ».

Il est indiqué d'écrire les termes « pour cent » en deux mots.

L'emploi de termes, tels que « ci-avant », « ci-dessus » et « qui précède » pour renvoyer à un endroit du dispositif sont à omettre. De tels ajouts à la suite du numéro de l'article ou de tout autre élément du dispositif sont en effet superfétatoires. Si en revanche ces ajouts figurent dans un renvoi sans indication du numéro, l'insertion d'une nouvelle disposition à l'occasion d'une modification ultérieure peut avoir pour conséquence de rendre le renvoi inexact.

Le Conseil d'État se doit de relever qu'on « abroge » un acte normatif dans son ensemble ainsi que les articles, paragraphes ou annexes, tandis que l'on « supprime » toutes les autres dispositions, comme les alinéas, phrases ou parties de phrase.

Il convient de fermer les guillemets après chaque passage de texte que le projet de loi sous examen entend modifier ou insérer.

Intitulé

Les actes à modifier sont à énumérer moyennant une numérotation « 1^o, 2^o, 3^o... ».

L'intitulé n'est pas à faire suivre d'un point final, étant donné que les intitulés ne forment pas de phrase.

Article 1^{er} (1^{er} à 13, selon le Conseil d'État)

Au point 1), lettre b), modifiant l'article L. 326-9, paragraphe 5, alinéa 1^{er}, il convient de remplacer l'article « de » par « du », pour écrire « le médecin du travail ».

Au même point, lettre c), modifiant le paragraphe 6, alinéa 5, il faut insérer un point final à la fin de l'alinéa.

Au point 3), lettre b), modifiant le paragraphe 2, point 2, il y a lieu d'employer l'article indéfini « une », pour écrire « une incapacité ».

Au point 4), modifiant le paragraphe 3, alinéas 2 à 4, il est indiqué d'écrire à la phrase liminaire « les alinéas 2 à 4 ». En outre, il faut ajouter des guillemets fermants à la fin de l'alinéa 3.

Au point 5), lettre a), modifiant l'article L. 551-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, il convient d'écrire le terme « livre » avec une lettre initiale minuscule.

Au point 5), lettre b), modifiant le paragraphe 2, alinéa 2, il y a lieu de conjuguer le verbe « pouvoir » au pluriel, pour écrire :

« [...] le salarié en procédure de reclassement professionnel et le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel peuvent demander, [...] ».

Au point 5), lettre e), modifiant le paragraphe 5, alinéa 5, il faut écrire le terme « président » avec une lettre initiale minuscule. Par ailleurs, il convient d'écrire les termes « de l'article » au singulier dans la mesure où n'est visé qu'un seul article.

Au point 5), lettre e), modifiant le paragraphe 5, alinéa 6, il y a lieu de conjuguer le verbe « être » au singulier, pour écrire :

« [...] le montant des rémunérations pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté est soit à rembourser [...] ».

Au point 5), lettre e), modifiant le paragraphe 6, alinéa 4, il convient de supprimer le terme « , chacun, » pour être superfétatoire.

Au point 5), lettre e), modifiant le paragraphe 7, il y a lieu d'indiquer avec précision et de manière correcte les textes auxquels il est renvoyé, en commençant par le livre et ensuite, dans l'ordre, le titre et le chapitre visés. Ainsi, le Conseil d'État propose de reformuler le paragraphe 7 comme suit :

« (7) L'indemnité compensatoire reste acquise en cas de transfert d'entreprise conformément au livre 1^{er}, titre II, chapitre VII. »

Au point 5), lettre e), modifiant le paragraphe 8, il convient d'écrire les termes « de l'article » au singulier dans la mesure où n'est visé qu'un seul article.

Au point 6), phrase liminaire, il y a lieu d'écrire « l'alinéa 1^{er} » et non pas « le premier alinéa ».

Étant donné que l'article L. 551-5, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, du Code du travail, dans sa nouvelle teneur proposée, ne dispose que d'une seule phrase, il convient d'écrire au point 7), lettre a), point 1, phrase liminaire :

« L'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante : [...] ».

Au point 7), lettre a), point 2, il convient de supprimer la lettre « s » à la fin du terme « quatre-vingt ». Cette observation vaut également pour le point 13), lettre b), point 2, modifiant le paragraphe 4, alinéas 6 et 7.

Au point 7), lettre a), point 4, il convient d'indiquer avec précision et de manière correcte les textes auxquels il est renvoyé, en commençant par l'article et ensuite, dans l'ordre, le paragraphe et les alinéas visés. Ainsi, le Conseil d'État propose de reformuler la première phrase du texte à insérer comme suit :

« L'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini à l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéas 3 à 5 et [...] ».

Au point 10), lettres a) et b), les auteurs procèdent à la suppression d'une disposition par le biais de la lettre a) et introduisent une nouvelle disposition en lieu et place de la disposition supprimée par la lettre b). Le Conseil d'État soulève que la suppression résulte de plein droit du remplacement de la disposition ancienne par la disposition nouvelle, qui s'y substitue. Il est renvoyé à la proposition de texte relative à la structure de la loi en projet ci-avant. Subsidiairement, le Conseil d'État signale que le verbe « abroger » est à réserver aux articles, paragraphes ou annexes. Lorsqu'il s'agit de faire disparaître un alinéa, une phrase, une partie de phrase (y compris les énumérations figurant dans les alinéas) ou des mots, on utilise le verbe « supprimer ».

Au point 11), à l'occasion d'insertion d'un article, le texte nouveau est précédé de l'indication du numéro correspondant qui est souligné, au lieu d'être mis en gras, pour mieux le distinguer du numéro des articles de l'acte modificatif.

Au point 12), lettre a), le Conseil d'État propose d'insérer le terme « respectivement » pour écrire :

« (1) Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant respectivement le Travail et l'Emploi dans ses attributions [...] ».

En ce qui concerne le point 13), lettre a), modifiant l'article L. 552-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, le Conseil d'État signale que lors des renvois à des livres et titres, ceux-ci sont à écrire avec une lettre initiale minuscule. Par ailleurs, il y a lieu de revoir l'ordre au sein du renvoi, en écrivant « en application du livre III, titre II, concernant les services de santé au travail ».

Concernant le point 13), lettre b), modifiant le paragraphe 4, il faut ajouter, au point 2, des guillemets ouvrants avant les termes « L'Agence pour le développement de l'emploi ». À l'alinéa 2, la désignation du membre du Gouvernement compétent se fait de préférence de la manière suivante : « ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions » avec une lettre « m » minuscule et une lettre « f » majuscule. Cette observation vaut également pour la désignation du « ministre ayant l'Emploi dans ses attributions » où il convient d'employer une lettre « m » minuscule et une lettre « e » majuscule. Par ailleurs, à l'alinéa 3, il n'est pas indiqué de mettre des termes entre parenthèses dans le dispositif.

Toujours au point 2, alinéa 7, il y a lieu de supprimer le terme « même » précédant celui de « courrier ».

Article III (15 selon le Conseil d'État)

À la phrase liminaire, lorsqu'un acte est cité, il faut veiller à reproduire son intitulé tel que publié officiellement. Partant, il faut écrire :

« 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 ».

Article IV (16 selon le Conseil d'État)

Il n'est pas obligatoire de munir les articles d'un intitulé. S'il y est recouru, chaque article du dispositif doit être muni d'un intitulé propre. Au vu du fait que l'article sous examen est le seul article muni d'un intitulé, il y a lieu de supprimer celui-ci.

Les paragraphes se distinguent par un chiffre arabe, placé entre parenthèses : (1), (2), (3)... Il y a donc lieu de rajouter une parenthèse ouvrante à deux reprises.

Le Conseil d'État signale que les nombres s'écrivent en toutes lettres. Au paragraphe 2, il convient dès lors d'écrire « trois » au lieu de « 3 ».

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 16 votants, le 5 avril 2019.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

La Présidente,
Agy DURDU

7309/04

N° 7309⁴**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2018-2019

PROJET DE LOI**portant modification**

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS

(5.7.2018)

RESUME STRUCTURE

Le projet de loi sous avis vise à optimiser les procédures relatives au dispositif du reclassement interne et externe, à améliorer la situation financière des personnes en reclassement professionnel et à tenir compte des nombreuses critiques apportées par les bénéficiaires d'un reclassement professionnel, les employeurs et les syndicats.

Après la réforme du reclassement professionnel entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016, réforme qui avait fait l'objet d'un avis critique de la part de la Chambre des Métiers, le Gouvernement a donc opté en faveur d'une nouvelle série d'ajustements des dispositions en vigueur, dont certains adressent les problèmes relevés par les employeurs.

Ainsi, la Chambre des Métiers approuve explicitement la modification des conditions de saisine de la Commission mixte, et la libération de la médecine du travail des examens de personnes sans contrats de travail, ce qui constitue une revendication de longue date. Même si la Chambre des Métiers approuve l'abandon de l'exigence d'occupation d'un poste à risque en vue d'avoir un accès à la procédure de reclassement, elle demande, pour des raisons de clarté, de préciser que la condition d'une ancienneté de trois ans soit considérée « sur le poste de travail » et de supprimer la condition pour les salariés avec une ancienneté inférieure à 3 ans d'être en possession d'un certificat médical d'embauche, vu les risques accrus de procès futurs de salariés pour perte de perspectives d'accès à la procédure de reclassement professionnel.

Sachant que le rétablissement des quotas caractérisant le dispositif légal en vigueur avant la réforme de 2016 et donc l'adaptation de la disposition L.551-2 du Code du travail concernant le reclassement professionnel constituent une revendication essentielle des employeurs, la Chambre des Métiers se félicite de cette modification qui va avoir un impact durable sur les entreprises.

La Chambre des Métiers propose aux auteurs du texte de préciser par une disposition spécifique, lorsque le salarié a plusieurs contrats de travail à temps partiel, qu'il faut au minimum 10 heures par semaine après reclassement pour chaque contrat de travail.

Par contre, elle s'oppose à l'introduction d'une quelconque indemnité forfaitaire en cas de reclassement interne dans le chef d'une entreprise occupant un effectif de plus de 25 travailleurs, ne remplissant pas les quotas et présentant un dossier motivé rapportant la preuve qu'un reclassement professionnel interne lui causerait des préjudices graves. D'une part, le salarié en procédure de reclassement professionnel touchera, suivant les cas, des indemnités de chômage, des indemnités professionnelles d'attente ou des indemnités compensatoires et pourra profiter du statut spécial de salarié reclassé en externe. D'autre part, l'employeur ne devrait pas être sanctionné par ce biais alors que la

Commission mixte a pris une décision de reclassement externe, le cas échéant, sur la base de l'argumentaire de l'employeur.

Elle ne peut pas approuver non plus qu'une augmentation du temps de travail constatée par le biais de la médecine du travail s'impose d'office à l'employeur. Partant, elle demande le maintien du principe actuel qui prévoit qu'une décision de la Commission mixte ne s'impose pas automatiquement à l'entreprise.

La Chambre des Métiers demande de clarifier le régime de protection contre le licenciement qui découle des articles L. 551-2 et L. 121-6 du Code du travail et, notamment, de limiter la protection contre le licenciement à 26 semaines à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail indépendamment de la production des certificats médicaux non reconnus par le Contrôle médical ou de l'introduction de recours. Elle souligne la nécessité de la prise en compte par la Commission mixte de la réalité de l'entreprise et des capacités physiques et intellectuelles du salarié ainsi que d'une révision de la notion de « préjudice grave » qui sous-tend les demandes de dispense de reclassement interne et qui est interprétée de manière très stricte par les juridictions.

Afin d'avoir plus de souplesse administrative au niveau du fonctionnement de la Commission mixte, 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.

*

Par sa lettre du 11 mai 2018, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi repris sous rubrique.

Par référence à l'exposé des motifs, le projet de loi sous avis vise à optimiser les procédures relatives au dispositif du reclassement interne et externe, à améliorer la situation financière des personnes en reclassement professionnel et à tenir compte des nombreuses critiques apportées par les bénéficiaires d'un reclassement professionnel, les employeurs et les syndicats.

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES

Après la réforme du reclassement professionnel entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016, réforme qui avait fait l'objet d'un avis critique¹ de la part de la Chambre des Métiers, le Gouvernement a opté en faveur d'une nouvelle série d'ajustements des dispositions en vigueur, suite à une large consultation en 2017 des différents acteurs concernés, notamment de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL).

Cette consultation avait donné naissance à une enquête auprès des entreprises sur les problèmes rencontrés sur le terrain surtout en ce qui concerne leur mise en conformité avec le nouveau dispositif introduit en 2016. Certains de ces problèmes sont adressés par le projet de loi sous rubrique, tandis que d'autres ne trouvent pas de réponses.

Dans les deux chapitres (1.1. et 1.2.) qui suivent, la Chambre des Métiers commentera, d'une part, les modifications majeures proposées par le projet de loi sous avis intéressant les entreprises et, d'autre part, les éléments qui devraient, à ses yeux, faire l'objet d'adaptations supplémentaires par la voie d'amendements gouvernementaux ou parlementaires.

1.1. Analyse des modifications proposées par le projet de loi

1.1.1. Conditions de saisine de la Commission mixte

Selon les auteurs, les conditions de saisine de la Commission mixte ont été modifiées « suite aux revendications des médecins du travail compétents ». Afin « de ne pas obliger les salariés à se mettre

¹ Avis de la Chambre des Métiers concernant 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 (document parlementaire n° 6555²)

à nouveau en maladie », comme « il est pratique courante actuellement », et dans le but également d'une accélération des procédures, il sera à l'avenir possible pour le médecin du travail compétent de saisir la Commission mixte en vue d'un reclassement professionnel externe.

La Chambre des Métiers approuve cette nouvelle orientation.

1.1.2. Libération de la médecine du travail des examens de personnes sans contrats de travail

Les médecins du travail compétents du Service de santé au travail multisectoriel (STM) seront libérés de l'examen des personnes en procédure de reclassement professionnel et sans contrat de travail. Ils auront de ce fait plus de disponibilités pour les examens d'embauche et les délais d'attente pourront ainsi être réduits. A l'avenir, le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) examinera les personnes qui ne disposent plus de contrat de travail.

La Chambre des Métiers avait critiqué l'extension des tâches de la STM dans le cadre de son avis précité, plus particulièrement en rapport avec les nouvelles missions attribuées à la médecine du travail suite à la réforme précédente :

« 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. »

Sachant que le présent projet de réforme représente un allègement substantiel pour le STM, la Chambre des Métiers approuve entièrement le changement prévu.

1.1.3. Abandon de l'exigence d'occupation d'un poste à risque

Le projet de loi sous avis abandonne l'exigence au niveau de la personne voulant entrer en procédure de reclassement, d'avoir occupé un poste à risques. Les conditions d'ancienneté de trois ans et la possession d'un certificat d'aptitude d'embauche sont exigées pour ceux qui sont licenciés après une période de maladie portant sur vingt-six semaines. Les nouvelles dispositions précisent que ces conditions ne sont pas nécessaires pour ceux qui se voient retirer la pension d'invalidité ou qui sont victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle à condition d'avoir droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente.

Même si la Chambre des Métiers approuve en principe le présent point, elle demande, pour des raisons de clarté dans l'application future, de préciser que la condition d'une ancienneté de trois ans soit considérée « sur le poste de travail », et de supprimer la condition pour les salariés avec une ancienneté inférieure à 3 ans d'être en possession d'un certificat médical d'embauche, vu les risques accrus de procès futurs de salariés pour perte de perspectives d'accès à la procédure de reclassement professionnel.

1.1.4. Rétablissement des quotas caractérisant le dispositif légal en vigueur avant la réforme de 2016

L'abolition des quotas par la réforme de 2016 a été une mesure fortement critiquée par la Chambre des Métiers en raison de son impact négatif sur les entreprises. Ainsi, les employeurs sont actuellement encore obligés de procéder à un reclassement interne sans pouvoir faire état de l'effectif de l'entreprise en reclassement professionnel ou ayant le statut de salarié handicapé. Le présent projet de loi réintroduit le dispositif légal en vigueur avant 2016 et rétablit les quotas.

Ainsi, l'application du quota rend nécessaire le respect de l'article L. 562-3 du Code du travail concernant l'occupation de « travailleurs handicapés », par les entreprises :

- en cas d'occupation de plus de 25 salariés, l'entreprise doit au moins occuper un salarié reconnu comme « salarié handicapé » ;

- en cas d'occupation de plus de 50 salariés, l'entreprise doit occuper au moins 2% de l'effectif des salariés comme salariés reconnus comme « salarié handicapé » ;
- en cas d'occupation de plus de 300 salariés, l'entreprise doit occuper au moins 4% de l'effectif des salariés comme salariés reconnus comme « salarié handicapé ».

Sachant que la présente adaptation de la disposition L. 551-2 du Code du travail concernant le reclassement professionnel constitue une revendication essentielle des employeurs, la Chambre des Métiers se félicite de la modification prévue par le projet de loi sous avis.

1.1.5. Introduction d'un régime d'indemnisation forfaitaire

L'employeur, occupant un effectif de plus de 25 travailleurs, ne remplissant pas les quotas et qui présente un dossier motivé rapportant la preuve qu'un reclassement professionnel interne lui causerait des préjudices graves et que la Commission mixte lui donne raison en rendant une décision de reclassement professionnel externe, est tenu de verser à son salarié, dès la notification du reclassement professionnel externe, une « indemnité forfaitaire », variable en fonction de l'ancienneté de service du salarié, à savoir :

- pour une ancienneté de service de 5 ans : le salarié touchera une indemnité correspondant à un mois de salaire ;
- pour une ancienneté de 10 ans : le salarié touchera une indemnité correspondant à 2 mois de salaire ;
- pour une ancienneté de 15 ans : le salarié touchera une indemnité correspondant à 3 mois de salaire ;
- pour une ancienneté de 20 ans et plus : le salarié touchera une indemnité correspondant à 4 mois de salaire.

L'employeur qui occupe un effectif de 25 travailleurs au plus est tenu de verser les mêmes indemnités forfaitaires en cas de reclassement professionnel externe. Toutefois, les sommes ainsi versées lui seront remboursées par le Fonds pour l'emploi.

La Chambre des Métiers s'oppose strictement à l'introduction d'une quelconque indemnité. D'une part, le salarié en procédure de reclassement professionnel touchera, suivant les cas, des indemnités de chômage, des indemnités professionnelles d'attente ou des indemnités compensatoires et pourra profiter du statut spécial de salarié reclassé en externe. D'autre part, l'employeur ne devrait pas être sanctionné par ce biais alors que le reclassement interne a été jugé impossible par une institution externe que constitue la Commission mixte. Dès lors, la Chambre des Métiers demande la suppression de l'indemnité à verser par les employeurs en cas de reclassement externe.

A titre subsidiaire, pour le cas où les auteurs décident de maintenir l'indemnité forfaitaire en cas de reclassement externe, la Chambre des Métiers plaide à ce que les dispositions y afférentes soient reformulées afin de prévoir que le Fonds pour l'emploi verse cette indemnité directement au salarié. Dans un cas pareil il importerait de préciser que l'employeur rembourse le Fonds pour l'emploi, en cas de non-respect des quotas. Elle insiste par ailleurs à ce que les auteurs du présent projet de loi clarifient les mesures applicables au niveau des indemnités à verser dans le cadre du régime reclassement, aussi bien pour les entreprises ayant moins de 25 salariés que pour celles occupant plus de 25 salariés, mesures applicables qui sont en partie expliquées dans le cadre des dispositions sur la médecine du travail (article L. 326-9 du Code du travail) sans être par contre clairement reprises au niveau des dispositions relatives à la procédure de reclassement proprement dite (articles L. 551-1 et suivants du Code du travail).

1.1.6. Conditions en cas de reprise du travail avec aménagement du poste de travail dans le cadre d'un reclassement interne

Selon les auteurs du projet de loi sous rubrique, « *il s'est avéré nécessaire de réagir par rapport à des situations d'abus en matière de reclassement professionnel interne dans la mesure où les personnes exigeaient que le poste de travail soit aménagé de telle sorte que la reprise de travail s'effectue à 50% avec plein salaire* ».

Par le biais de la présente adaptation, la réduction du temps de travail ne pourra être supérieure à 20% du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. Avant de prendre une décision, la Commission mixte peut toutefois demander l'avis du

médecin du travail de l'ADEM. A titre exceptionnel, la réduction pourra être portée à 75% du temps de travail initial avec un minimum de 10 heures de travail par semaine.

La Chambre des Métiers propose aux auteurs du texte de préciser par une disposition spécifique que lorsque le salarié a plusieurs contrats de travail à temps partiel, il faut au minimum 10 heures par semaine après reclassement pour chaque contrat de travail.

1.1.7. Réévaluation médicale imposant une augmentation du temps de travail

En cas de réévaluation médicale constatant qu'une augmentation du temps de travail s'impose, la décision de la Commission mixte ne prendra effet qu'après un délai de 12 mois, ceci pour permettre à l'employeur de s'organiser.

Le projet de loi sous avis précise que l'augmentation du temps de travail ne pourra en aucun cas dépasser la durée de travail prévue au contrat de travail initial. Lorsque l'adaptation du temps de travail ne pourra pas se faire sur le même poste de travail, l'employeur pourra lui trouver un poste similaire correspondant à ses qualifications et à un salaire équivalent.

La Chambre des Métiers ne peut approuver qu'une augmentation du temps de travail constatée par le biais de la médecine du travail s'impose d'office à l'employeur. Il faut se rendre à l'évidence que l'employeur ayant procédé au reclassement interne avec une affectation pour moitié par exemple du salarié concerné a dû, soit recruter une personne supplémentaire afin de compenser les pertes de productivité, soit réorganiser ses équipes en interne. Il n'est donc pas raisonnable d'imposer par la suite une augmentation du temps de travail au patron concerné sur la base d'une décision administrative du fait de l'amélioration de l'état de santé du salarié reclassé. Partant, elle demande le maintien du principe actuel qui prévoit que la décision de la Commission mixte ne s'impose pas automatiquement à l'employeur.

1.2. Adaptations supplémentaires devant faire l'objet d'amendements gouvernementaux ou parlementaires

1.2.1. Clarification des conditions de protection contre le licenciement

Suite à la réforme des dispositions concernant le Contrôle médical de la Sécurité Sociale (CMSS) de 2015, l'avis du CMSS - entériné par une décision du Président de la CNS - suffira à lui seul pour renverser la présomption d'incapacité du salarié. Ce constat de capacité de travail s'imposera à l'employeur qui sera tenu de suspendre le versement du salaire, bien que le salarié continuera de bénéficier de la protection contre le licenciement au moins durant les 40 jours qui suivent la décision (40 jours pendant lesquels il pourra introduire un recours contre la décision du Président de la CNS) et pour une durée plus longue en cas de recours.

La Chambre des Métiers avait accueilli favorablement tant la possibilité reconnue au CMSS d'examiner le salarié malade en période de continuation des salaires que la primauté de l'avis du CMSS sur celui du médecin traitant du salarié malade qui étaient toutes deux des revendications patronales dans le cadre de l'introduction du statut unique.

Dans la pratique, toutefois, une insécurité juridique pèse souvent sur les entreprises et les salariés lorsque le salarié fait l'objet d'avis médicaux contradictoires. Cette insécurité est la conséquence de l'introduction d'une nouvelle protection contre le licenciement suite à la réforme du CMSS prémentionnée². Elle s'ajoute à la protection prévue dans le cadre de la procédure de reclassement où le salarié est protégé contre le licenciement suivant l'article L. 551-2 du Code du travail depuis 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, sauf motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié et sans préjudice de l'expiration d'un contrat à durée déterminée.

² Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers concernant le projet de loi modifiant les attributions du Contrôle médical de la sécurité sociale (document parlementaire n° 6656³) : argumentaire reprenant davantage de détails sur les clarifications à donner à l'article L.121-6 du Code du travail

Il arrive régulièrement que le CMSS déclare un salarié capable au travail entraînant la suspension de toute indemnité pécuniaire de maladie, alors même que le médecin du travail le déclare inapte au travail ou que le médecin traitant certifie que le salarié est en incapacité de travail lui permettant de bénéficier de la protection contre le licenciement prévue à l'article L. 121-6 du Code du travail qui interdit tout licenciement, même pour motif grave, pendant 26 semaines.

Il importe de préciser dans ce contexte que le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pour autant qu'il soit couvert par un certificat médical et qu'il ne revienne pas travailler.

L'entreprise fait alors face aux interrogations du salarié qui se retrouve sans rentrées financières professionnelles et confronté aux risques pesant sur sa sécurité et sa santé s'il reprend le travail (sauf constat d'inaptitude du médecin du travail). L'entreprise se verra contrainte de provisionner des salaires et hésitera dès lors à embaucher un salarié en remplacement du salarié absent.

Sur le terrain, la situation d'insécurité juridique peut en pareil cas se prolonger pendant des mois. Par exemple, lorsque le salarié est confronté à une décision de la CNS refusant le paiement de l'indemnité pécuniaire de maladie, il dispose de 40 jours pour faire recours contre cette décision. Il est protégé contre le licenciement pendant ce délai suivant l'article L. 121-6 du Code du travail, qu'il fasse un recours ou non. Au cas où le salarié introduit un recours, qui peut durer des années dans des cas limites, la protection contre le licenciement est maintenue. Mais même si le salarié n'introduit pas de recours, il arrive que le salarié continue de remettre sur une base régulière des certificats d'incapacité de travail et qu'il reçoive alors à chaque fois une décision de refus de la CNS qui ferait courir à chaque fois un nouveau délai de 40 jours de protection contre le licenciement.

Dans un souci de sécurité juridique, la Chambre des Métiers exige que soit clarifiée l'incidence du délai minimal de 40 jours dans la computation du délai actuel de 26 semaines dans le sens que les deux périodes de protection ne soient pas cumulables et que la période de protection contre le licenciement ne puisse en aucun cas dépasser le délai de protection prévu par l'alinéa 1 du paragraphe 3 de l'article L. 121-6 du Code du travail.

Vu le délai de recours de 40 jours (qui peut être prolongé en cas de recours), il conviendrait par ailleurs de préciser à l'article L. 124-10 du Code du travail que le délai d'un mois laissé à l'employeur pour invoquer un motif grave soit suspendu aussi longtemps que le salarié est protégé contre le licenciement suivant les modalités prévues à l'article L. 121-6 du Code du travail.

Partant, la Chambre des Métiers demande de considérer cette problématique dans le contexte du présent projet de loi et propose, d'une part, de clarifier le régime de protection contre le licenciement qui découle des articles L.551-2 et L.121-6 du Code du travail (et, notamment, de limiter la protection contre le licenciement à 26 semaines à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail indépendamment de la production des certificats médicaux non reconnus par le CMSS ou de l'introduction de recours) et, d'autre part, de trouver une solution adéquate aux avis médicaux contradictoires.

1.2.2. Nécessité de la prise en compte de la réalité de l'entreprise et des capacités physiques et intellectuelles du salarié

Actuellement, lorsqu'elles ont la possibilité de demander une dispense de reclassement interne suivant l'article L. 551-3 du Code du travail, les entreprises y renoncent souvent en pratique, alors que l'expérience montre que leurs arguments ne sont que très rarement pris en compte.

La Chambre des Métiers estime que la Commission mixte devrait mieux jouer son rôle afin d'évaluer quelles sont les possibilités réelles de reclassement au niveau de chaque entreprise concernée.

Une analyse effectuée en 2017 par les membres de l'UEL, a démontré notamment que la Commission mixte n'a pas vérifié si le type de poste envisagé pour le salarié à reclasser existe dans l'entreprise (ni s'il est disponible) et si le salarié dispose des capacités physiques et intellectuelles (compétences et qualifications) pour occuper ce poste, le cas échéant, après une formation de courte durée.

Suite à la réintroduction des quotas par le biais du présent projet de loi, la Commission mixte devrait à l'avenir obligatoirement tenir compte des efforts que les entreprises ont déjà entrepris pour intégrer d'autres salariés à capacité de travail réduite. Ces efforts, qu'ils soient entrepris par obligation légale ou librement dans le cadre d'une démarche de responsabilité sociale (aptitude avec réserves, etc.), n'étaient pas reconnus actuellement, vu l'abolition des quotas en 2016.

Dans la pratique, des cas assez fréquents ont été rapportés montrant que la Commission mixte a décidé de reclasser en interne des salariés qui ne sont plus capables d'exercer une activité physique ou

manuelle au sein d'entreprises malgré le fait que ces entreprises ne comptent que quelques rares postes de support administratif pour lesquels les salariés reclassés ne disposent le plus souvent pas des compétences intellectuelles ni des qualifications nécessaires à l'exercice de ces fonctions.

Les entreprises ont dû alors créer des postes ne répondant à aucun impératif économique, alors qu'il n'existait aucun poste disponible qui correspond aux capacités physiques et intellectuelles du salarié reclassé. Outre l'aspect financier pour l'entreprise elle-même, ainsi que pour les finances publiques, et les contraintes administratives supplémentaires à gérer, l'aspect humain n'est pas à négliger dans ce contexte. Ces reclassements entraînent des différences de traitement difficiles à accepter pour les autres salariés, notamment parce que leur pénibilité du travail s'accroît puisqu'ils doivent compenser la diminution de rendement et de travail de leur collègue reclassé et affecté à des tâches fortement réduites.

Par ailleurs, les indemnités élevées, 100% du salaire pour le salarié reclassé en interne et 80% pour le salarié reclassé en externe, n'incitent pas les salariés à adopter une attitude active dans le cadre de la procédure de reclassement ou au niveau de leur carrière professionnelle.

Aux yeux de la Chambre des Métiers, il importerait qu'au niveau légal, les auteurs du présent projet de loi procèdent aux adaptations suivantes :

- La notion de « préjudice grave » qui sous-tend les demandes de dispense de reclassement interne, doit être revue. Cette notion est interprétée de manière très stricte par les juridictions³ qui exigent que l'entreprise soit menacée dans sa survie. Aux yeux de la Chambre des Métiers, il importe de prendre en compte dans ce contexte prioritairement les capacités résiduelles du salarié aux niveaux physique et intellectuel et l'existence d'un poste disponible pour ce salarié ;
- Le mécanisme indemnitaire doit être revu et une dégressivité au niveau de la compensation financière de la personne en reclassement professionnel doit être introduite.

La Commission mixte devrait dans le cadre de l'appréciation d'une demande de dispense de reclassement, tenir compte de la réalité de l'entreprise, de ses postes de travail et de sa structure, au besoin en se déplaçant sur place ou en se fiant à l'évaluation du médecin du travail. Elle devrait également permettre aux entreprises d'introduire dans le dossier les informations générales relatives à l'entreprise, tout comme le nombre de reclassements déjà effectués suivant l'ancienne et la nouvelle législation, ainsi que les aménagements volontaires opérés en dehors de tout cadre légal pour tenir compte d'éventuelles restrictions médicales des salariés, ceci à l'aide d'un « formulaire standardisé ».

La Commission mixte devrait vérifier si le poste envisagé pour le salarié à reclasser est disponible et si le salarié présente les compétences et qualifications nécessaires pour occuper ce poste. Si une formation est nécessaire pour procéder au reclassement interne, elle devrait alors être brève et ne pas entraîner des charges financières pour l'entreprise. En matière de formation professionnelle continue, la Chambre des Métiers note, par référence au projet de loi sous avis, que les décisions concernant les personnes en reclassement professionnel externe reviennent à l'ADEM et que celles concernant les personnes en reclassement interne seront prises par la Commission mixte.

Finalement, le CMSS et le médecin du travail devraient collaborer davantage pour mieux appréhender l'entreprise, les enjeux du poste occupé et la nature des postes existants.

1.2.3. Fonctionnement de la Commission mixte

Afin d'avoir plus de souplesse administrative au niveau du fonctionnement de la Commission mixte, 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.

Dès lors, la Chambre des Métiers demande aux auteurs d'adapter l'alinéa 2 du paragraphe (2) de l'article L.552-1 comme suit : « (2) (...) **Pour chaque membre effectif, il y a un membre suppléant. Il y a autant de membres suppléants qu'il y a de membres effectifs.** »

*

3 CSAS 28/04/2004, n° 2004/0074 du rôle, Claude Konrath Construction Sarl c/ Etat luxembourgeois

2. COMMENTAIRE DES ARTICLES

2.1. Ad. Article 1^{er} du projet de loi sous avis

Concernant le point 1) a) relatif au paragraphe (5) de l'article L. 326-9 du Code du travail

Comme relevé plus en détail au chapitre 1.1.3. ci-dessus, la Chambre des Métiers propose d'ajouter les termes « sur le poste de travail » et de supprimer la condition d'être en possession d'un certificat médical d'embauche pour les salariés avec une ancienneté inférieure à 3 ans au premier alinéa du nouveau paragraphe (5) à l'article L. 326-9 du Code du travail.

Par conséquent, l'alinéa en question devrait être adapté comme suit :

« (5) Si après avoir respecté les dispositions des paragraphes 1 et 2 ci-avant le médecin du travail compétent déclare le salarié inapte à son dernier poste de travail et aux tâches y relatives ou régime de travail, il saisit la Commission mixte **si le salarié est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin de travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou** s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans sur le poste de travail.

Concernant le point 5) e) 1. relatif au paragraphe (5) nouveau de l'article L. 551-2 du Code du travail

Au troisième alinéa du nouveau paragraphe (5) de l'article L. 551-2 du Code du travail, la Chambre des Métiers demande aux auteurs de remplacer le terme de « revenu social minimum » par la notion plus appropriée de « salaire social minimum » comme suit :

« Si elle constate que le nouveau revenu moyen cotisable, indemnité compensatoire comprise, perçu par la personne en reclassement professionnel dépasse le quintuple du **revenu salaire** social minimum non qualifié, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 en conséquence. »

Concernant le point 7) a) 2. relatif au paragraphe (1) de l'article L. 551-5 du Code du travail

La Chambre des Métiers propose de rajouter les termes « par contrat de travail » à l'alinéa modifié du paragraphe (1) de l'article L. 551-5 comme suit :

« (...) Toutefois, à titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pourcent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine **par contrat de travail**, par décision de la Commission mixte prévue à l'article L.552-1, sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin chargé à cet effet en application de l'article L.623-2. »

Concernant le point 12) b) 1. relatif au paragraphe (4) de l'article L. 552-2 du Code du travail

La Chambre des Métiers propose de remplacer les termes « en vue du reclassement interne » par les termes « dans le cadre du reclassement interne » à l'alinéa premier modifié du paragraphe (4) de l'article L. 552-2 du Code du travail pour que les aides en matière de formation soient également accessibles pendant le reclassement.

Par conséquent, l'alinéa en question devrait être adapté comme suit :

« (4) La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue **en vue dans le cadre** du reclassement professionnel interne de l'intéressé. (...) ».

2.2. Proposition complémentaire de modification du Code du travail en rapport avec le reclassement professionnel

Concernant l'alinéa 2 du paragraphe (2) de l'article L. 552-1 du Code du travail

Par référence à l'argumentaire du chapitre 1.2.3. ci-dessus, la Chambre des Métiers demande aux auteurs d'adapter l'alinéa 2 du paragraphe (2) de l'article L. 552-1 comme suit :

« (2) (...) **Pour chaque membre effectif, il y a un membre suppléant. Il y a autant de membres suppléants qu'il y a de membres effectifs.** »

*

La Chambre des Métiers ne peut approuver le projet de loi lui soumis pour avis que sous la réserve expresse de la prise en considération de ses observations ci-avant formulées.

Luxembourg, le 5 juillet 2018

Pour la Chambre des Métiers

Le Directeur Général,
Tom WIRION

Le Président,
Tom OBERWEIS

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7309/05

N° 7309⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI

portant modification

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

* * *

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'État (2.2.2020).....	1
2) Texte coordonné.....	11

*

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
 AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(2.2.2020)

Madame le Président,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir 17 amendements parlementaires au projet de loi 7309 que la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a adoptés lors de sa réunion du 30 janvier 2020.

Je joins, à toutes fins utiles, un texte coordonné du projet de loi reprenant les amendements parlementaires proposés ainsi que les propositions de texte du Conseil d'État que la commission a reprises.

*

Observations préliminaires

1° La commission parlementaire suit le Conseil d'État et fait sienne sa proposition de reformulation de l'intitulé. Le nouvel intitulé du projet de loi 7309 se lit dès lors comme suit :

« Projet de loi portant modification 1.^o du Code du travail ; 2.^o du Code de la sécurité sociale ; 3.^o de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe »

2° La commission parlementaire propose de corriger une erreur matérielle survenue à deux reprises dans deux endroits différents du texte initial. A l'article L. 551-5, paragraphe 3, alinéa 5, il convient d'ajouter le terme « le » entre les mots « pour » et « développement » pour écrire « Agence pour le développement de l'emploi ». Il en va de même à l'endroit de l'article L.552-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}.

3° La commission parlementaire procède à la subdivision du texte du dispositif suggérée par le Conseil d'État.

Amendement 1

La commission parlementaire propose de compléter par voie d'amendement **l'article L.326-9, paragraphe 5, alinéa 1^{er}**, par une précision insérée en début de phrase, ayant 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 si ... »

Commentaire

Le Conseil d'État attire l'attention sur une incohérence de formulation : ou bien le paragraphe 6 prévoit une dérogation au paragraphe 5 qui joue dans le cas où le salarié marque son accord avec la saisine, ou bien le paragraphe 5 ne s'applique que dans les entreprises comptant au moins vingt-cinq travailleurs.

La Haute Corporation formule une opposition formelle pour insécurité juridique.

Comme c'est la deuxième hypothèse qui est visée, la commission propose de le préciser expressément dans le texte.

Amendement 2

La commission parlementaire propose de remplacer par voie d'amendement à **l'article L. 527-1, paragraphe 2, alinéa 1^{er}**, les termes « les décisions de refus de l'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire prises en application de l'article L.551-2 et les décisions de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente prises en application de l'article L.551-5 paragraphes 3 et 5 et de l'article L.551-6 paragraphe 1, alinéa 4, par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi » par les termes :

« les décisions de clôture du dossier, de refus d'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire, les décisions de refus d'attribution, de recalcul, de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente et les décisions de refus d'attribution, de retrait, de fixation et d'adaptation de la participation au salaire des travailleurs en reclassement interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe prévues au titre V du présent livre sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et ».

Commentaire

Le Conseil d'État suggère à l'endroit de l'article L. 527-1, paragraphe 2, de vérifier s'il n'y a pas lieu d'insérer d'autres dispositions susceptibles de faire l'objet d'une demande en réexamen pour être complet. La commission parlementaire fait droit à cette demande et énumère de façon exhaustive tous les cas de figure pouvant faire l'objet d'une demande en réexamen.

Amendement 3

La commission parlementaire propose de compléter la première phrase de **l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}**, par les termes :

« 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 moyen cotisable au titre de l'assurance pension sans que cette indemnité compensatoire ne puisse être réduite suite à des augmentations ponctuelles ou linéaires légales, réglementaires ou conventionnelles du nouveau revenu mensuel et ce dans le respect des limites prévues au paragraphe 5. »

Commentaire

Le Conseil d'État s'oppose formellement à la disposition contenue à l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, pour être non conforme aux exigences constitutionnelles dans une matière réservée à la loi, en l'occurrence le droit des travailleurs inscrit à l'article 11, paragraphe 5, de la Constitution.

Pour faire droit à ces remarques la commission parlementaire propose de préciser en quoi consiste l'indemnité compensatoire en ajoutant la précision qu'il s'agit de 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.

Pour assurer clairement la volonté du législateur de garantir au salarié en reclassement qu'une éventuelle augmentation de son nouveau revenu mensuel (payé par l'employeur), par le fait qu'il se voit payer des suppléments ou appliquer une augmentation de salaire, n'entraîne pas automatiquement une réduction équivalente de l'indemnité compensatoire il est proposé de préciser *in fine* de la première phrase du premier alinéa du paragraphe 3 que l'indemnité compensatoire ne peut pas être réduite suite à des augmentations ponctuelles ou linéaires légales, réglementaires ou conventionnelles du nouveau revenu mensuel et ce dans le respect des limites prévues au paragraphe 5.

Amendement 4

A l'endroit de l'**article L. 551-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}**, la commission parlementaire modifie la deuxième phrase par l'ajout des termes « du début d'exécution » lacés entre les bouts de phrase « à compter de la date » et « de l'avenant du contrat de travail. ». La deuxième phrase de l'alinéa 1^{er} du paragraphe 3 prend dès lors la teneur suivante :

« La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date du début d'exécution de l'avenant au contrat de travail. »

Commentaire :

Dans le cadre de l'analyse sur l'opposition formelle du Conseil d'Etat relative au calcul de l'indemnité compensatoire et compte tenu de certaines observations relevées dans l'avis de la Chambre des Salariés, il s'impose de préciser le moment exact et sans équivoque du déclenchement du délai de forclusion.

A la suite des amendements 3 et 4, l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, 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 moyen cotisable au titre de l'assurance pension sans que cette indemnité compensatoire ne puisse être réduite suite à des augmentations ponctuelles ou linéaires légales, réglementaires ou conventionnelles du nouveau revenu mensuel et ce dans le respect des limites prévues au paragraphe 5. La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date du début d'exécution de l'avenant au contrat de travail. »

Amendement 5

La commission parlementaire ajoute à l'endroit de l'**article L. 551-2, paragraphe 3, un nouvel alinéa 7**. L'amendement qui vise à introduire le nouvel alinéa 7 prend la teneur suivante :

« c) Est ajouté un alinéa 7 nouveau libellé comme suit :

« 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 adapté en cas de changement ultérieur rétroactif des salaires et rémunérations déclarés auprès du Centre commun de la Sécurité sociale.» ; »

En conséquence, et en tenant compte de la nouvelle subdivision du dispositif proposée par le Conseil d'État, il vient s'ajouter une nouvelle lettre c) à l'article 4, point 3°, du projet de loi.

Commentaire :

L'ajout de l'alinéa 7 permet de tenir compte d'erreurs comptables constatées et rectifiées après le paiement du salaire par l'employeur.

Amendement 6

La commission parlementaire propose par voie d'amendement d'ajouter **à la suite de l'article 4, point 3°, lettre c) nouveau une nouvelle lettre d)** de la teneur suivante :

« d) Les anciens alinéas 7 à 11 du paragraphe 3 de l'article L. 551-2 sont supprimés. »

Commentaire :

Les anciens alinéas 7 à 11 du paragraphe 3 de l'article L.551-2 sont supprimés étant donné qu'ils font double emploi avec le nouveau paragraphe 6 du même article.

Amendement 7

La commission parlementaire propose de remplacer à l'endroit de **l'article L. 551-2, paragraphe 5, alinéa 3**, les termes « ~~revenu social minimum non qualifié~~ » par les termes « salaire social minimum pour salarié non qualifié ».

Commentaire :

Concernant le paragraphe 5, alinéa 3 de l'article L. 551-2, le Conseil d'État propose de remplacer « ~~revenu social minimum non qualifié~~ » par « salaire social minimum pour travailleur non qualifié ».

La commission parlementaire suit cette proposition sauf à remplacer le terme « travailleur » par celui de « salarié » qui est celui utilisé par l'article L. 222-1 du Code du travail.

L'article L. 551-2, paragraphe 5, alinéa 3 prend dès lors la teneur suivante :

« Si elle constate que le nouveau revenu moyen cotisable, indemnité compensatoire comprise, perçu par la personne en reclassement professionnel dépasse le quintuple du ~~revenu social minimum non qualifié~~ salaire social minimum pour salarié non qualifié, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 en conséquence. »

Amendement 8

La commission parlementaire remplace à l'endroit de **l'article L. 551-5, paragraphe 5, l'alinéa 2** par un nouvel alinéa 2 qui prend la teneur suivante :

« Par même courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte de la clôture du dossier conformément à l'alinéa qui précède en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel.

En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel. »

Commentaire :

Dans son avis, le Conseil d'État a invité les auteurs du projet à vérifier dans l'ensemble du texte les dispositions comportant des décisions susceptibles de faire l'objet d'une demande en réexamen, pour tenir compte des modifications introduites en ce qui concerne la répartition des compétences entre l'Agence pour le développement de l'emploi et la Commission mixte.

Ainsi il est apparu que deux dispositions spécifiques prévues en matière de « sanctions » n'entraînent pas les mêmes conséquences.

Il s'agit de la sanction en cas de non-respect des obligations en matière de présentation à des rendez-vous aux services de l'Agence pour le développement de l'emploi (découlant de l'article L. 551-5, paragraphe 3) et de celle relative à la fin d'une mesure de travaux d'utilité publique pour des motifs graves et convaincants imputables au demandeur d'emploi en reclassement externe (article L. 551-11, paragraphe 1^{er} – voir l'amendement 12).

Dans le cas du non-respect des obligations en matière de présentation à des rendez-vous aux services de l'Agence pour le développement de l'emploi, il est prévu à l'article L. 551-5, paragraphe 5 du projet de loi initial que le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe la Commission mixte de la clôture du dossier « conformément à l'alinéa qui précède », donc si les conditions d'octroi ne sont plus remplies, si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel ou aux travaux d'utilité publique, mais ce n'est pas prévu en cas de clôture du dossier en cas de non-présentation à trois rendez-vous consécutifs, alors que ce devrait aussi être le cas dans cette situation. Afin de remédier à cette situation, qui résulte d'un oubli suite aux changements dans la répartition des compétences entre la commission mixte et l'Agence pour le développement de l'emploi, la commission parlementaire précise qu'en cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, qui est décidée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, celui-ci en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en

reclassement professionnel, incluant de ce fait le cas de figure de la non-présentation à trois rendez-vous consécutifs.

Amendement 9

La commission parlementaire modifie par la voie d'un amendement **l'article L. 551-6, paragraphe 4, alinéa 4**, du Code du travail. A la première phrase, entre les termes « ...la perte du statut spécifique et » et les termes « la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire... » est inséré le bout de phrase « en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide ». A la deuxième phrase, les termes « Cette décision prend... » sont remplacés par les termes « Ces décisions prennent... ». Les termes « sa notification. » à la fin de la deuxième phrase sont remplacés par le bout de phrase « la notification de la perte du statut. ».

La commission ajoute dès lors à la suite de l'article 7, point 1° du projet de loi (nouvelle subdivision) un nouveau point 2° de la teneur suivante :

« **2° L'alinéa 4 est modifié comme suit :**

« 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 en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Cette décision prend Ces décisions prennent effet après un préavis de six mois qui commence à courir à la date de sa la notification de la perte du statut. » »

La numérotation subséquente est adaptée en conséquence. L'ancien article 7, point 2° (Article 1^{er}, point 8) lettre b) initial) relatif à l'article L. 551-6, paragraphe 4, alinéa 5 du Code du travail devient dès lors l'article 7, point 3° nouveau de la loi en projet.

Commentaire :

Dans ses commentaires par rapport à l'article L. 527-1, paragraphe 2 (point 2 du projet de loi), le Conseil d'État remarque que l'article L. 551-6, paragraphe 4, alinéa 4, non modifié par le projet de loi vise encore une compétence de la commission mixte qui, conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1^{er}, dans sa nouvelle teneur proposée, appartient à l'Agence pour le développement de l'emploi. Vu ce raisonnement il plaide en faveur d'une modification de l'article L. 551-6, paragraphe 4, alinéa 4, de sorte à prévoir que la compétence y prévue relève de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La commission parlementaire fait droit à cette demande et modifie ledit alinéa 4 en conséquence en insérant un nouveau point 2° entre le point 1° et l'ancien point 2° de l'article 7 du projet de loi.

Amendement 10

La commission parlementaire propose de modifier par voie d'amendement **l'article L. 551-6, paragraphe 4, alinéa 5**, en remplaçant la deuxième phrase de l'alinéa par la phrase suivante :

« La Commission mixte en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Ces décisions prennent effet à la date de la notification de la perte du statut. »

Par ailleurs, la commission suit une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et supprime les termes « ci-dessus » à deux reprises dans la première phrase de l'alinéa 5. Par souci de clarté, la commission précise que la réévaluation médicale visée est celle définie à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 551-6, paragraphe 4.

Comme suite à l'ajout au projet de loi de la disposition modifiée de l'article L. 551-6, paragraphe 4, alinéa 4 (voir l'amendement 9 précédant), la disposition sous revue est renumérotée. L'article 1^{er}, point 8, lettre b) initial devient l'article 7, point 3° nouveau.

Dès lors, l'article 7, point 3° de la loi en projet prend la teneur suivante :

« **3° b)** L'alinéa 5 est modifié comme suit :

« Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue ci-dessus à l'alinéa 1^{er} et qui refuse d'accepter un poste proposé en application de l'alinéa 3 ci-dessus, se voit retirer 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. La Commission mixte en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Ces décisions prennent effet à la date de la notification de la perte du statut. » »

Commentaire :

La commission parlementaire vise à rendre cohérent la répartition des compétences entre l'Agence pour le développement pour l'emploi et la Commission mixte. Afin de tenir compte de la compétence de décider de la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente qui relève de l'Agence pour le développement de l'emploi, il convient d'ajouter cette précision à l'endroit de l'alinéa 5 qui ne faisait état que de la perte du statut prévu au paragraphe 1^{er}, par décision de la Commission mixte.

Amendement 11

A l'endroit de l'**article L. 551-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}**, la commission parlementaire propose de procéder par voie d'amendement à une nouvelle rédaction de l'alinéa 1^{er} qui sera subdivisé en 4 alinéas de la teneur suivante :

« (1) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi alloue, sur leur demande, aux employeurs du secteur privé et du secteur communal ainsi qu'aux établissements publics, une participation au salaire du travailleur en reclassement professionnel interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe qui présente une perte de rendement, à charge du Fonds pour l'emploi. Le début de la participation au salaire est fixé au jour de l'introduction de la demande auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La perte de rendement est établie en fonction de la diminution de la capacité de travail du travailleur, de l'effort de maintien à l'emploi entrepris par l'employeur en faveur des travailleurs reclassés et de la nature du travail à prester. L'évaluation de cette perte de rendement résulte d'une part 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 du travailleur à établir par le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que d'un examen réalisé par un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi qui dispose à cet effet d'un outil standardisé et objectif destiné à comparer le profil de capacité du travailleur concerné et le profil requis pour le poste occupé.

La participation au salaire est fixée proportionnellement à la perte de rendement ainsi établie sans pouvoir 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 du salaire versé au travailleur 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. Si aucune perte de rendement n'est établie la demande de participation au salaire est refusée.

La perte de rendement pourra être réévaluée périodiquement par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en cas d'adaptation du temps ou du poste de travail suite à une réévaluation médicale. La participation au salaire sera adaptée ou retirée si la perte de rendement réévaluée augmente, diminue ou disparaît, ou en cas de changement des conditions de travail du travailleur. »

Commentaire :

Le Conseil d'État demande sous peine d'opposition formelle que le pouvoir discrétionnaire du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi soit assorti d'un minimum de critères permettant à l'employeur de savoir s'il bénéficie d'une participation au salaire de ses travailleurs en reclassement professionnel et pour quelle durée cette allocation lui est accordée.

Pour faire droit à cette opposition formelle, la commission parlementaire propose d'évoquer et de cerner ces critères dans les quatre alinéas qui viennent à remplacer l'alinéa 1^{er} initial.

Amendement 12

La commission parlementaire remplace à l'endroit de l'**article L. 551-11, paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2** par un nouvel alinéa 2 qui prend la teneur suivante :

« Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut, sur demande du promoteur ou du salarié, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et

~~convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au salarié, le demandeur d'emploi, après avoir été entendu par un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, peut perdre son statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte. »~~

~~« Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut, sur demande du promoteur ou du demandeur d'emploi, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au demandeur d'emploi, la rupture de l'affectation, avant de pouvoir faire l'objet d'un retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de la clôture du dossier, donne lieu à un débat contradictoire entre le demandeur d'emploi et un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi. En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe la Commission mixte qui décide le retrait du statut de personne en reclassement professionnel externe. »~~

Commentaire :

Le présent amendement procède de la même considération que l'amendement 8. Suite à l'invitation exprimée par le Conseil d'État à vérifier dans l'ensemble du texte les dispositions comportant des décisions susceptibles de faire l'objet d'une demande en réexamen, pour tenir compte des modifications introduites en ce qui concerne la répartition des compétences entre l'Agence pour le développement de l'emploi et la Commission mixte, il est apparu un deuxième cas. Celui-ci concerne l'article L. 551-11, paragraphe 1^{er}, alinéa 2. Le projet de loi initial y prévoit que s'il a été mis fin à une affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants imputables au demandeur, celui-ci perd son statut mais l'indemnité professionnelle d'attente ne lui est pas retirée.

Afin de remédier à cette situation incohérente qui résulte d'un oubli suite aux changements dans la répartition des compétences entre la commission mixte et l'Agence pour le développement de l'emploi, la commission parlementaire prévoit qu'en cas de retrait d'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe la Commission mixte qui décide le retrait du statut de personne en reclassement professionnel externe. Ainsi est établi le lien entre le retrait de l'indemnité et la perte du statut.

De plus, la commission parlementaire précise davantage l'étape du débat contradictoire qui précède un retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et la clôture du dossier.

Amendement 13

La commission parlementaire propose de remplacer par voie d'amendement à l'article L. 552-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, les termes « ~~fonction publique prévu par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat~~ » par les termes « Division de la Santé au Travail du Secteur public prévu par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant création de l'Administration des Services médicaux du Secteur public ».

De plus, la commission fait droit à une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et écrit « livre III, titre II » à l'endroit de la première phrase de l'alinéa 1^{er}, au lieu des termes « Titre II du Livre III ».

Par ailleurs, la commission parlementaire procède au redressement d'une erreur matérielle qui était survenue dans le texte du projet de loi initial. Elle ajoute le terme « le » entre les termes « pour » et « développement », pour écrire « Agence pour le développement de l'emploi » à l'endroit de la deuxième phrase de l'alinéa 1^{er}.

Dès lors, l'article L.552-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er} prendra la teneur suivante :

«(3) Est considéré comme médecin du travail compétent celui compétent en application du Titre II du Livre III, titre II, concernant les services de santé au travail pour l'employeur auprès duquel le salarié est occupé 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~~ Division de la Santé au Travail du Secteur public prévu par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant création de l'Administration des Services médicaux du Secteur public . 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 de la compétence du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi. »

Commentaire :

Le Conseil d'État souligne à juste titre que si les auteurs entendent se référer au médecin du travail de la Fonction publique, le renvoi à la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, tel qu'il figure au projet de loi initial, est erroné. Il faudrait plutôt se référer aux médecins de la Division de la santé au travail du secteur public chargée des examens médicaux d'embauche et des examens médicaux périodiques au sens de la loi précitée du 19 décembre 2008.

Dès lors, la commission parlementaire propose de remplacer le bout de phrase « fonction publique prévu par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat » par « Division de la Santé au Travail du Secteur public prévu par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant création de l'Administration des Services médicaux du Secteur public ».

Par ailleurs, la commission tient compte d'une observation d'ordre légistique et redresse une erreur matérielle survenue dans le projet de loi initial.

Amendement 14

La commission parlementaire propose d'insérer par voie d'amendement deux alinéas nouveaux entre l'avant-dernier et le dernier alinéa de l'article L. 552-2, paragraphe 4, de la teneur suivante :

« Est considéré comme justification valable au sens de l'alinéa 7, celle motivée par des raisons médicalement justifiées et certifiées ou par un cas de force majeure dont l'Agence pour le développement de l'emploi a été informé et qu'elle a approuvée comme telle.

En vue de cette approbation l'Agence pour le développement de l'emploi peut soumettre le dossier à l'avis complémentaire du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi. »

En conséquence de l'ajout de deux alinéas à l'article L. 552-2, paragraphe 4, il convient d'adapter également les références aux alinéas du paragraphe 4. Dès lors, la commission parlementaire remplace à la phrase liminaire de l'article 12, point 2°, lettre b) du projet de loi le terme « sept » par le terme « neuf », pour écrire :

« b) Après l'alinéa 1^{er}, sont insérés sept neuf alinéas nouveaux libellés comme suit : [...]»

Commentaire :

À l'article L. 552-2, paragraphe 4, alinéa 2, du projet de loi est introduit, pour le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe, la possibilité d'introduire une demande en vue de pouvoir bénéficier d'une formation professionnelle continue.

L'alinéa 4 concerne une éventuelle obligation de formation professionnelle continue. Suivent ensuite 4 alinéas dressant le cadre administratif de la prise en charge de toutes ces formations.

Au regard de la sanction infligée à des personnes qui risquent de perdre leur statut de personne en reclassement professionnel, le Conseil d'État est d'avis que le dernier alinéa revêt la nature d'un régime de sanction administrative et qu'en l'occurrence il y a lieu de respecter le principe de la légalité de la peine, tel que consacré par l'article 14 de la Constitution, dont le corollaire est le principe de la spécification de l'incrimination.

Partant, le Conseil d'État demande, sous peine d'opposition formelle, que soient fixées, de façon précise, les justifications valables à invoquer par le demandeur d'emploi en cas de non-participation à la formation professionnelle continue.

En effet, dans le projet de loi l'avant-dernier alinéa du paragraphe 4 est libellé comme suit :

« Sauf justification valable, la non-participation, le refus, l'abandon ou un taux de présence inférieur à quatre-vingt pour cent à la formation professionnelle continue prévue implique pour l'intéressé le retrait de l'indemnité professionnelle d'attente par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, la clôture du dossier et le remboursement des frais de formation avancés par le Fonds pour l'emploi. »

Pour faire droit à l'opposition formelle, la commission propose d'insérer deux alinéas nouveaux entre l'avant-dernier et le dernier alinéa du paragraphe 4 de l'article L. 552-2, précisant ainsi la justification valable visée à l'endroit de l'alinéa 7.

L'ajout de ces deux alinéas entraîne une adaptation des références aux alinéas de l'article L. 552-2, paragraphe 4, à savoir notamment à l'endroit de la phrase liminaire de l'article 12, point 2°, lettre b) de la loi en projet.

Amendement 15

La commission parlementaire abroge par voie d'amendement **l'article II initial** du projet de loi et le remplace par **l'article 14 nouveau** qui prend la teneur suivante :

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

~~L'article 190, paragraphe 2 prend la teneur suivante :~~

~~« Pour la période pendant laquelle l'assuré bénéficiaire d'une pension d'invalidité a touché également une indemnité pécuniaire de maladie découlant de l'activité salariée exercée avant l'échéance du risque, une indemnité de chômage, une indemnité compensatoire ou une indemnité professionnelle d'attente, la pension d'invalidité est versée, selon le cas, à la caisse de maladie compétente et au Fonds pour l'emploi, qui transmet la différence éventuelle à l'assuré. »~~

Art. 14. Le Code de la sécurité sociale est modifié comme suit :

1° À l'article 190 il est ajouté à la suite de l'alinéa 2 un alinéa 3 nouveau qui prend la teneur suivante :

« Pour la période pendant laquelle l'assuré bénéficiaire d'une pension d'invalidité a touché également une indemnité de chômage, une indemnité compensatoire ou une indemnité professionnelle d'attente régies par la législation luxembourgeoise, la pension d'invalidité est versée au Fonds pour l'emploi qui transmet la différence éventuelle à l'assuré. » ;

2° Les actuels alinéas 3, 4 et 5 deviennent les alinéas 4, 5 et 6. ».

Suivant une observation d'ordre légistique du Conseil d'État, la commission fait précéder l'article 14 de l'intitulé du chapitre 2 du projet de loi qui prend la teneur suivante : « **Chapitre 2 – Modification du Code de la sécurité sociale** ».

Commentaire :

Afin de tenir compte de la version actuelle de l'article 190 du Code de la sécurité sociale, de l'avis de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale et en même temps des observations du Conseil d'État, qui n'auront plus de raison d'être, la Commission parlementaire propose, à la suite d'une suggestion de la Caisse nationale d'assurance pension, d'introduire un amendement visant à intégrer dans l'article 190 du Code de la sécurité sociale un nouvel alinéa 3 à la suite de l'alinéa 2, prévoyant le remboursement des sommes payées indûment au Fonds pour l'emploi.

L'alinéa 2 reste par conséquent inchangé par rapport à sa version actuelle à l'article 190 du Code de la sécurité sociale.

La commission adopte de plus la subdivision de la loi en projet telle que suggérée par le Conseil d'État.

Amendement 16

A l'endroit de l'article IV, point 2 initial, qui devient l'article 16, paragraphe 2, suite à l'adoption de la subdivision du projet de loi proposée par le Conseil d'État, la commission propose, par voie d'amendement, d'insérer entre les termes du projet initial « suite à » et le bout de phrase « la conclusion d'une nouvelle convention » le terme « une », de supprimer les termes « la conclusion d'une nouvelle », et d'insérer entre les termes « convention collective de travail » et « ne sont plus portées » les termes « existante et applicable à ce moment » ainsi que de supprimer le bout de phrase « pour autant que la nouvelle convention collective de travail ait été signée moins de 3 ans avant l'entrée en vigueur de la présente loi ».

L'article 16, paragraphe 2 (article IV, point 2 initial), prendra dès lors la teneur suivante :

« (2) A partir du mois qui suit celui de l'entrée en vigueur de la présente loi, les augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à une la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail existante et applicable à ce moment ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi pour autant que la nouvelle convention collective de travail ait été signée moins de 3 ans avant l'entrée en vigueur de la présente loi. »

Commentaire :

Le Conseil d'État est d'avis que le libellé de l'article IV, point 2 initial est à tel point inintelligible qu'il constitue une insécurité juridique et crée une différence de traitement entre travailleurs ayant le

statut de reclassement professionnel qui se trouvent dans des situations tout à fait comparables, et cela sans égard à la date de conclusion de la convention collective à laquelle ils sont soumis.

Cette disposition se heurte au principe de l'égalité devant la loi et le Conseil d'État s'y oppose formellement.

Pour faire droit à ces observations la commission parlementaire propose de considérer au dispositif sous revue les effets d'une convention collective de travail existante et applicable à ce moment, indépendamment de sa date de signature. Ce faisant, il n'y aura plus de distinction faite entre différentes conventions collectives effectivement applicables.

Amendement 17

La commission parlementaire propose par voie d'amendement d'ajouter un **nouvel article 17** à la suite de l'article 16 du projet de loi. Le nouvel article 17 est précédé de l'intitulé d'un nouveau chapitre 5.

Le nouveau chapitre 5 et le nouvel article 17 prennent la teneur suivante :

« Chapitre 5 – Disposition finale

Art. 17. Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg. »

Commentaire :

La commission propose d'ajouter un article prévoyant une entrée en vigueur décalée de trois mois après publication au Journal officiel, afin de permettre à l'Agence pour le développement de l'emploi d'être techniquement à même d'appliquer dès l'entrée en vigueur toutes les nouvelles dispositions et d'éviter ainsi des retards dans l'application notamment des nouvelles règles concernant l'indemnisation. La commission tient également compte des observations d'ordre légistique du Conseil d'État relatives à la nouvelle subdivision du dispositif du projet de loi.

*

Au nom de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, je vous saurais gré de bien vouloir faire aviser par le Conseil d'État les amendements exposés ci-avant.

Copie de la présente est envoyée pour information à Monsieur Xavier Bettel, Premier Ministre, Ministre d'État, à Monsieur Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, avec prière de transmettre les amendements aux chambres professionnelles ayant avisé le présent projet de loi, et à Monsieur Marc Hansen, Ministre aux Relations avec le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Madame le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Le Président de la Chambre des Députés,
Fernand ETGEN

*

TEXTE COORDONNE

Les amendements parlementaires sont écrits en **lettres rouges, gras et soulignés, sur fonds jaune**

Les modifications proposées par le Conseil d'État dans son avis du 5 avril 2019 et reprises par la commission parlementaire sont écrites en lettres rouges soulignées.

PROJET DE LOI portant modification

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

« Chapitre 1^{er} – Modification du Code du travail

Art. 1^{er} I^{er}. ~~Le Code du travail est modifié comme suit~~: L'article L.326-9, du Code du travail, est modifié comme suit :

1^o a) Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) Lorsque le médecin du travail, après avoir procédé à un examen médical, constate l'inaptitude du salarié à occuper un poste de travail, il doit en informer le salarié et l'employeur par lettre recommandée, indiquant les voie et délai de recours. » ;

2^o b) Le 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 si** après avoir respecté les dispositions des paragraphes 1^{er} et 2 ei-avant le médecin du travail compétent déclare le salarié inapte à son dernier poste de travail et aux tâches y relatives ou régime de travail, il saisit la Commission mixte si le salarié est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin de du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans.

Le médecin du travail compétent établit un avis motivé constatant, le cas échéant, l'inaptitude du salarié pour le poste 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 conformément à l'article L.551-1, paragraphe 3, alinéas 2 et 3, 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, accompagné des pièces justificatives établies en application des paragraphes 1^{er} et 2. La Commission mixte décide soit le reclassement professionnel interne, soit le reclassement professionnel externe conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1^{er}.

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

3^o e) Le paragraphe 6 prend la teneur suivante :

« (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 est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin de travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans, le médecin du travail compétent peut, en accord avec le salarié, saisir la Commission mixte conformément au paragraphe 5, alinéas 2 à 5 ei-avant. L'accord du salarié doit être transmis par le médecin du travail compétent à la Commission mixte au moment de la saisine. La Commission mixte décide le reclassement

professionnel interne ou externe conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1^{er}. Un reclassement professionnel interne ne peut être décidé que sur accord de l'employeur.

En cas de reclassement professionnel externe l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

- 1° un mois de salaire après une ancienneté de service continu de 5 cinq ans au moins;
- 2° deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de 10 dix ans au moins ;
- 3° trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de 15 quinze ans au moins ;
- 4° quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de 20 vingt ans et plus.

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Les frais ainsi exposés lui sont remboursés Cette indemnité ainsi versée au salarié est remboursée à l'employeur par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite avec pièces à l'appui. La demande est à présenter, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter du jour de la notification de la décision de la Commission mixte.

Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs, la procédure prévue à l'article L.551-2, paragraphe 1^{er} s'applique.»

Art. 2. 2) À l'article L.527-1, paragraphe 2, du même code, les deux premiers alinéas 1^{er} et 2 prennent la teneur suivante :

« (2) Les décisions de refus ou de retrait visées au paragraphe 1^{er} (1), les décisions de refus de l'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire prises en application de l'article L.551-2 et les décisions de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente prises en application de l'article L.551-5 paragraphes 3 et 5 et de l'article L.551-6 paragraphe 1, alinéa 4, par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi les décisions de clôture du dossier, de refus d'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire, les décisions de refus d'attribution, de recalcul, de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente et les décisions de refus d'attribution, de retrait, de fixation et d'adaptation de la participation au salaire des travailleurs en reclassement interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe prévues au titre V du présent livre sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès d'une commission spéciale instituée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

La demande en réexamen doit être motivée et introduite par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision. » ;

Art. 3. 3) L'article L. 551-1, du même code, paragraphe 2 est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) La première phrase du paragraphe 2 prend la teneur suivante :

« (2) Toutefois, les conditions d'ancienneté et d'exigence du certificat d'aptitude prévues au paragraphe 1^{er} ci-avant ne sont pas exigées pour : » ;

b) Le point 2 prend la teneur suivante :

« 2. le salarié qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant au dernier poste de travail imputable principalement aux séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnus en vertu des dispositions du Code de la sécurité sociale, survenus pendant l'affiliation, ouvrant droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente. » ;

2° 4) Le Au paragraphe 3, les alinéas 2, 3 et à 4, prennent la teneur suivante :

« Sur avis motivé du médecin du travail compétent le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail qui ne peut être supérieure à vingt pourcent pour cent du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. La Commission mixte décide la réduction du temps de travail. Elle peut s'adjoindre l'avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi sur la réduction du temps de travail proposée par le médecin du travail compétent.

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

L'employeur ou le salarié doit à cet effet introduire une demande motivée auprès de la Commission mixte 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. Tout changement relatif au temps ou régime de travail doit faire l'objet d'une demande préalable auprès de la Commission mixte. ».

Art. 4. 5) L'article L.551-2, du même code, est modifié comme suit :

1° a) Le 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 et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L.562-3 a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1. Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés au sens du titre VI du présent Livre.

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation ou 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. » ;

2° b) Le La première phrase du paragraphe 2, alinéa 2, première phrase, prend la teneur suivante :

« Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat de travail, le salarié en procédure de reclassement professionnel et le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel peut 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, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou, les cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe 4.» ;

3° e) Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

1. a) L'alinéa 1^{er} 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 moyen cotisable au titre de l'assurance pension sans que cette indemnité compensatoire ne puisse être réduite suite à des augmentations ponctuelles ou linéaires légales, réglementaires ou conventionnelles du nouveau revenu mensuel et ce dans le respect des limites prévues au paragraphe 5. La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date du début d'exécution de l'avenant au contrat de travail. » ;

2. b) Est ajouté unUn alinéa 2 nouveau est libellé comme suit :

« Le revenu perçu avant le reclassement professionnel est défini en se basant sur 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 constitué de la rémuné-

ration brute gagnée, y compris toutes les primes et suppléments courants, les gratifications, les avantages en nature exprimés en numéraire dont l'assuré a joui à raison de son occupation soumise à l'assurance pension, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et toutes indemnités pour frais accessoires exposés. » ;

c) Est ajouté un alinéa 7 nouveau libellé comme suit :

« 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 adapté en cas de changement ultérieur rétroactif des salaires et rémunérations déclarés auprès du Centre commun de la Sécurité sociale.» ;

d) Les anciens alinéas 7 à 11 du paragraphe 3 de l'article L. 551-2 sont supprimés.

4° d) Le paragraphe 4 est **modifié remplacé** comme suit :

« (4) En cas de réduction du temps de travail décidée par la Commission mixte, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini au paragraphe 3, alinéas **3 2** à **5 6** et le nouveau salaire payé par l'employeur, réduit proportionnellement et fixé par avenant au contrat de travail. L'employeur n'est pas autorisé à réduire le salaire plus que proportionnellement par rapport à la réduction du temps de travail.

En cas de changement de poste, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini au paragraphe 3, alinéas **3 2** à **5 6** et le nouveau salaire payé par l'employeur et fixé par avenant au contrat de travail en tenant compte de l'ancienneté de service du salarié et le cas échéant, des grilles de salaire définies par la convention collective de travail.

L'indemnité compensatoire est adaptée en cas de nouvelle décision de la Commission mixte prise en application de l'article L.551-6, paragraphe 4 en tenant compte du nouveau salaire payé par l'employeur et fixé par nouvel avenant au contrat de travail. » ;

5° e) **Sont ajoutés** Les paragraphes 5 à 9 nouveaux **sont** libellés comme suit :

« (5) L'Agence pour le développement de l'emploi procède au moins une fois par an à un contrôle consistant à vérifier le nouveau revenu moyen cotisable annuel payé par l'employeur et perçu par la personne en reclassement professionnel ainsi que la rémunération des heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté.

Si l'Agence pour le développement de l'emploi constate que le nouveau revenu moyen cotisable touché par la personne en reclassement professionnel dépasse le montant de l'ancien revenu annuel cotisable tel que défini au paragraphe 3 **alinéa 3, alinéas 2 et 5 adapté aux variations du coût de la vie**, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 en conséquence.

Si elle constate que le nouveau revenu moyen cotisable, indemnité compensatoire comprise, perçu par la personne en reclassement professionnel dépasse le quintuple du **revenu social minimum non qualifié salaire social minimum pour salarié non qualifié**, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 en conséquence.

Dans ce cas, les montants excédant les seuils visés ci-dessus sont soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

Si elle constate qu'une rémunération pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté ont été payées, elle en informe le **Président** de la Commission mixte, qui décide de l'opportunité d'une réévaluation médicale en application des **l'articles** L.551-6, paragraphe 4, alinéa **1^{er}**.

Dans le cas où le médecin du travail compétent s'est prononcé en faveur d'une réduction du temps de travail ou contre un travail de nuit ou un travail posté, le montant des rémunérations pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté **sont est** soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

(6) L'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage, pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite prévue à l'article L.584-1 et pour le calcul du montant de l'indemnité du congé parental.

Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé parental à temps complet. Le montant de l'indemnité compensatoire est réduit proportionnellement en cas de congé parental à mi-temps ou de congé parental fractionné.

Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé sans solde du salarié en reclassement professionnel, en cas de décision de refus émise par le président de la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale et en cas d'attribution de la rente partielle prévue à l'article 107 du Code de la sécurité sociale.

L'employeur et le salarié sont tenus, chacun, de signaler tout congé sans solde et toute décision de refus émise par le président de la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale.

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, à la pension de vieillesse et à la fin du contrat de travail.

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

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

(7) L'indemnité compensatoire reste acquise en cas de transfert d'entreprise conformément au chapitre VII du Titre II du Livre 1^{er}, titre II, chapitre VII.

(8) Le salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel est tenu de signaler au préalable toute activité professionnelle accessoire rémunérée à la Commission mixte afin qu'elle puisse décider de l'opportunité d'une réévaluation médicale en application des 1^{ers} articles L.551-6, paragraphe 4, alinéa 1^{er}. Le constat de tout exercice d'une activité professionnelle accessoire rémunérée qui n'a pas préalablement été signalé à la Commission mixte donnera lieu à un retrait immédiat de l'indemnité compensatoire par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(9) Tout montant indûment touché donne lieu à compensation lors d'un prochain paiement ou à restitution de l'indû.»

Art. 5. 6) À l'article L.551-3, paragraphe 1^{er}, après l'alinéa 1^{er}, du même code, le premier alinéa, sont insérés trois alinéas nouveaux de la qui prennent la teneur suivante:

« En cas de dispense accordée par la Commission mixte, celle-ci décide un reclassement professionnel externe. Dans ce cas, dès la notification de la décision de reclassement professionnel externe, l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

1^o un mois de salaire après une ancienneté de service continu de 5 cinq ans au moins;

2^o deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de 10 dix ans au moins ;

3^o trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de 15 quinze ans au moins ;

4^o quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de 20 vingt ans et plus.

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés. »

Art. 6. 7) L'article L.551-5, du même code, est modifié comme suit :

1° a) Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

1. a) La première phrase de 1 L'alinéa 1^{er}, première phrase, 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 externe 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 de reclassement professionnel externe, conformément aux dispositions du titre II du présent Livre. » ;

2. b) L'alinéa 2 est modifié comme suit :

« En cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail, l'indemnité compensatoire n'est due que si la personne reclassée a été assignée par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'elle a été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médical d'embauchage visé à l'article L. 326-1 et que le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à quatre-vingts pourcent pour cent 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. Toutefois, à titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pourcent pour cent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine, par décision de la Commission mixte prévue à l'article L.552-1, sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin chargé à cet effet en application de l'article L.623-2. » ;

3. c) L'alinéa 3 est modifié comme suit :

« La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de l'exécution du nouveau contrat de travail. » ;

4. d) Après l'alinéa 3, sont insérés deux alinéas nouveaux de la teneur suivante :

« L'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini à l'article L. 551-2, paragraphe 3, aux alinéas 3 2 à 5 6 de l'article L.551-2, paragraphe 3 et le nouveau salaire payé par l'employeur, fixé au nouveau contrat de travail. 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 est due selon les modalités fixées à l'article L.551-2, paragraphes 4 à 9. ».

2° b) Le paragraphe 2, alinéa 1^{er} est modifié comme suit : et prend la teneur suivante :

a) L'alinéa 1^{er} 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 cinq ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins cinq ans, n'a pu être reclassé sur le marché du travail, il bénéficie, sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi 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. » ;

b) e) Après l'alinéa 1^{er}, est inséré un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :

« La demande en obtention d'une indemnité professionnelle d'attente doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la fin de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage complet, y compris la durée de prolongation. » .

3° d) Au paragraphe 3, les alinéas 4 et 5 sont **modifiés remplacés** comme suit :

« La non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne le retrait 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 le directeur de l'Agence pour **le** développement de l'emploi. » ;

4° e) Le paragraphe 5 est **modifié remplacé** comme suit :

« (5) L'indemnité professionnelle d'attente est retirée sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et le dossier du bénéficiaire est clôturé, si les conditions ayant motivé son octroi ne sont plus remplies, si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel ou aux travaux d'utilité publique décidés en application de l'article L.551-11. 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.

Par même courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte de la clôture du dossier conformément à l'alinéa qui précède en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel.

En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel. ».

Art. 7. 8) À l'article L.551-6, **du même code**, le paragraphe 4 est modifié comme suit :

1° a) L'alinéa 3 est complété comme suit :

« Les décisions de la Commission mixte concernant l'adaptation du temps de travail et les modalités d'aménagement du poste de travail s'imposent à l'employeur. Au cas où le médecin du travail compétent constate que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, l'employeur dispose d'un délai de douze mois qui commence à courir à la date de la notification de la décision pour procéder à l'adaptation du temps du travail par avenant au contrat de travail sans que la durée de travail ne puisse dépasser la durée de travail prévue au contrat de travail initial. En cas d'impossibilité d'adaptation du temps de travail sur le même poste occupé par le salarié en reclassement professionnel interne, l'employeur remplit son obligation à partir du moment où il propose au salarié un poste similaire correspondant à ses qualifications, assorti d'un salaire au moins équivalent et sous réserve que le salarié ait été déclaré apte au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent. » ;

2° L'alinéa 4 est **modifié** comme suit :

« 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 en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Cette décision prend Ces décisions prennent effet après un préavis de six mois qui commence à courir à la date de sa la notification de la perte du statut. » ;

3° b) 2° L'alinéa 5 est modifié comme suit :

« Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue **ci-dessus à l'alinéa 1^{er}** et qui refuse d'accepter un poste proposé en application de l'alinéa 3 **ci-dessus**, se voit retirer 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. La Commission mixte en informe le directeur de l'Agence pour**

le développement de l'emploi qui décide la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Ces décisions prennent effet à la date de la notification de la perte du statut, ».

Art. 8. 9) L'article L.551-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, du même code, est modifié comme suit :

«(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. Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut à tout moment demander un avis complémentaire quant à la perte de rendement fixée par le médecin du travail compétent auprès du service couvrant les salariés handicapés qui procédera à une évaluation objective. La participation au salaire 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. Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi alloue, sur leur demande, aux employeurs du secteur privé et du secteur communal ainsi qu'aux établissements publics, une participation au salaire du travailleur en reclassement professionnel interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe qui présente une perte de rendement, à charge du Fonds pour l'emploi. Le début de la participation au salaire est fixé au jour de l'introduction de la demande auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La perte de rendement est établie en fonction de la diminution de la capacité de travail du travailleur, de l'effort de maintien à l'emploi entrepris par l'employeur en faveur des travailleurs reclassés et de la nature du travail à prester. L'évaluation de cette perte de rendement résulte d'une part 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 du travailleur à établir par le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que d'un examen réalisé par un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi qui dispose à cet effet d'un outil standardisé et objectif destiné à comparer le profil de capacité du travailleur concerné et le profil requis pour le poste occupé.

La participation au salaire est fixée proportionnellement à la perte de rendement ainsi établie sans pouvoir 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 du salaire versé au travailleur 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. Si aucune perte de rendement n'est établie la demande de participation au salaire est refusée.

La perte de rendement pourra être réévaluée périodiquement par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en cas d'adaptation du temps ou du poste de travail suite à une réévaluation médicale. La participation au salaire sera adaptée ou retirée si la perte de rendement réévaluée augmente, diminue ou disparaît, ou en cas de changement des conditions de travail du travailleur. ».

Art. 9. 10) L'article L.551-11, du même code, est modifié comme suit :

a) Au paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2 est abrogé.

b) Après le 1^{er} alinéa, est inséré un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :

1° Au paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2 est remplacé comme suit :

« Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut, sur demande du promoteur ou du salarié, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de

motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au salarié, le demandeur d'emploi, après avoir été entendu par un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, peut perdre son statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte.

Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut, sur demande du promoteur ou du demandeur d'emploi, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au demandeur d'emploi, la rupture de l'affectation, avant de pouvoir faire l'objet d'un retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de la clôture du dossier, donne lieu à un débat contradictoire entre le demandeur d'emploi et un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi. En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe la Commission mixte qui décide le retrait du statut de personne en reclassement professionnel externe. » ;

2° e) Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) ~~1~~ L'alinéa 4 prend la teneur suivante :

« Le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi détermine la ou les personnes en reclassement professionnel externe qui peuvent être affectées aux travaux d'utilité publique en question. » ;

b) ~~2~~ L'alinéa 5 est supprimé.

3° d) Le paragraphe 3 prend la teneur suivante :

« (3) La décision d'affectation est prise par le ~~m~~Ministre ayant l'~~E~~Emploi dans ses attributions, sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi. » ;

4° e) Au paragraphe 4, il est inséré après ~~le 1^{er}~~ l'alinéa ~~1^{er}~~ est inséré un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :

« Les personnes affectées à des travaux d'utilité publique ont droit au congé applicable au lieu d'affectation. » ;

Art. 10. 11) Après l'article L. 551-11 du même code, il est inséré un nouvel article L.551-12 nouveau qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 551-12. Sont punies d'un emprisonnement d'un mois à six mois et d'une amende de 500 à 5.000 euros ou d'une de ces peines seulement, ~~à moins qu'une peine plus forte ne résulte d'une autre disposition légale,~~ ceux qui ont frauduleusement amené l'Agence pour le développement de l'emploi à fournir des indemnités compensatoires ou des indemnités professionnelles d'attente qui n'étaient pas dues ou qui n'étaient dues qu'en partie.

La tentative de ce délit est punie d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 à 2.000 euros ou d'une de ces peines seulement. » ;

Art. 11. 12) L'article L.552-1 du même code est modifié comme suit :

1° a) Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant respectivement le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, au statut de personne en reclassement professionnel, à l'adaptation du temps de travail, à la taxe de compensation et aux mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue pour les personnes en reclassement interne. » ;

2° b) Au paragraphe 2, le point 4 prend la teneur suivante :

« 4. d'un délégué du ministre ayant la Direction de la santé, ~~division de la santé au travail et de l'environnement~~ dans ses attributions. » ;

Art. 12. 13) L'article L.552-2 du même code est modifié comme suit :

1° a) Le paragraphe 3, alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« (3) Est considéré comme médecin du travail compétent celui compétent en application du Titre II du Livre III, titre II, concernant les services de santé au travail pour l'employeur auprès duquel le salarié est occupé 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 Division de la Santé au Travail du Secteur public prévu par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant création de l'Administration des Services médicaux du Secteur public. 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 de la compétence du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi. » ;

2° b) Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

1. a) L'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« (4) La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue en vue du reclassement professionnel interne de l'intéressé. L'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte de l'indemnité compensatoire sur décision ~~de la Commission mixte~~ du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. » ;

2. b) Après l'alinéa 1^{er}, sont insérés **sept neuf** alinéas nouveaux libellés comme suit :

« L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe d'une formation professionnelle continue s'il lui adresse une telle demande de sa propre initiative.

Cette demande doit être accompagnée des pièces suivantes :

1. une requête motivée contenant la présentation du projet professionnel ;
2. l'identité de l'institut de formation, accompagnée du justificatif du choix de cet institut et d'une copie de l'agrément du **m**Ministre ayant la **F**ormation professionnelle continue dans ses attributions s'il s'agit d'un institut luxembourgeois; s'il s'agit d'un institut étranger, l'avis du **m**Ministre ayant la **F**ormation professionnelle continue dans ses attributions est à joindre ;
3. le programme détaillé de la formation professionnelle continue ;
4. le coût de la formation professionnelle continue, toutes taxes comprises ;
5. la durée de la formation professionnelle continue ainsi que son début et sa fin ;
6. le cas échéant, une information sur le diplôme respectivement le certificat sanctionnant la formation professionnelle continue.

L'Agence pour le développement de l'emploi peut exiger du demandeur d'emploi qui bénéficie du reclassement professionnel externe de suivre une formation professionnelle continue déterminée en tenant compte de son projet professionnel, du/des poste(s) similaire(s) qu'il peut occuper ainsi que de ses capacités de travail résiduelles.

Avant le début de la formation professionnelle continue, le dossier accompagné d'un avis circonstancié de l'Agence pour le développement de l'emploi est transmis au **m**Ministre ayant l'**E**emploi dans ses attributions pour décision. Il contient un avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi attestant que le demandeur d'emploi peut suivre la formation en question et exercer la profession à laquelle doit mener la formation.

Les frais de la formation professionnelle continue sont à charge du Fonds pour l'emploi.

Sauf justification valable, la non-participation, le refus, l'abandon ou un taux de présence inférieur à quatre-vingts ~~pourcent~~ **pour cent** à la formation professionnelle continue prévue implique pour l'intéressé le retrait de l'indemnité professionnelle d'attente par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, la clôture du dossier et le remboursement des frais de formation avancés par le Fonds pour l'emploi.

Est considéré comme justification valable au sens de l'alinéa 7, celle motivée par des raisons médicalement justifiées et certifiées ou par un cas de force majeure dont l'Agence pour le développement de l'emploi a été informé et qu'elle a approuvée comme telle.

En vue de cette approbation l'Agence pour le développement de l'emploi peut soumettre le dossier à l'avis complémentaire du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Par **même** courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel et le **m**Ministre ayant l'**E**emploi dans ses attributions de la non-participation, du refus,

de l'abandon ou du taux de présence inférieur à quatre-vingts ~~pourcent~~ pour cent non justifiés à la formation. ».

Art. 13. 14) À IL' article L.631-2, paragraphe 1^{er}, du même code, le point 34 est modifié comme suit :

« 34. de la prise en charge des frais résultant de l'application des mesures de réhabilitation, de reconversion et de formation professionnelle continue prévues à l'article L.552-2; ».

Chapitre 2 – Modification du Code de la sécurité sociale

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

L'article 190, ~~paragraphe 2~~ prend la teneur suivante :

« Pour la période pendant laquelle l'assuré bénéficiaire d'une pension d'invalidité a touché également une indemnité pécuniaire de maladie découlant de l'activité salariée exercée avant l'échéance du risque, une indemnité de chômage, une indemnité compensatoire ou une indemnité professionnelle d'attente, la pension d'invalidité est versée, selon le cas, à la caisse de maladie compétente et au Fonds pour l'emploi, qui transmet la différence éventuelle à l'assuré. »

Art. 14. Le Code de la sécurité sociale est modifié comme suit :

1° À l'article 190 il est ajouté à la suite de l'alinéa 2 un alinéa 3 nouveau qui prend la teneur suivante :

« Pour la période pendant laquelle l'assuré bénéficiaire d'une pension d'invalidité a touché également une indemnité de chômage, une indemnité compensatoire ou une indemnité professionnelle d'attente régies par la législation luxembourgeoise, la pension d'invalidité est versée au Fonds pour l'emploi qui transmet la différence éventuelle à l'assuré. » ;

2° Les actuels alinéas 3, 4 et 5 deviennent les alinéas 4, 5 et 6. ».

Chapitre 3 – Modification de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

Art. 15. Article III. L'article IV de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du ~~T~~ travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe est modifié comme suit :

1° 1) La L'alinéa 4, première phrase, ~~de l'alinéa 4~~ est modifiée comme suit :

« Si le médecin compétent constate que l'intéressé est apte à 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. » ;

2° 2) Après l'alinéa 4, est inséré un nouvel alinéa 5, libellé comme suit :

« Pendant le préavis de douze mois, l'intéressé peut bénéficier, sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi d'une formation en tenant compte du ou des postes similaires qu'il peut occuper ainsi que de ses capacités résiduelles. Les frais de la formation durant le préavis de douze mois sont à charge du Fonds pour l'emploi. » ;

3° 3) Le dernier alinéa est abrogé supprimé.

Chapitre 4 – Dispositions transitoires

Article IV. Dispositions transitoires

Art. 16. (1) 1) Les articles L.551-2 et L.551-5 du Code du travail s'appliquent à tous les bénéficiaires de l'indemnité compensatoire sans qu'une perte financière ne puisse en résulter pour les bénéficiaires qui se sont vus attribuer une indemnité compensatoire avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

2) A partir du mois qui suit celui de l'entrée en vigueur de la présente loi, les augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à la conclusion d'une nouvelle convention collec-

tive de travail ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi pour autant que la nouvelle convention collective de travail ait été signée moins de 3 ans avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

(2) ~~2~~ A partir du mois qui suit celui de l'entrée en vigueur de la présente loi, les augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à **une la conclusion d'une nouvelle** convention collective de travail **existante et applicable à ce moment** ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi **pour autant que la nouvelle convention collective de travail ait été signée moins de 3 ans avant l'entrée en vigueur de la présente loi.**

Chapitre 5 – Disposition finale

Art. 17. Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7309/06

N° 7309⁶

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI**portant modification**

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

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(28.4.2020)

Par dépêche du 2 mars 2020, le président de la Chambre des députés a soumis à l'avis du Conseil d'État une série d'amendements au projet de loi sous rubrique, adoptés par la Commission du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, lors de sa réunion du 30 janvier 2020.

Les amendements étaient accompagnés d'observations préliminaires, d'un commentaire pour chacun des amendements ainsi que d'une version coordonnée du projet de loi reprenant les amendements parlementaires proposés ainsi que les propositions de texte du Conseil d'État que la commission parlementaire a faites siennes.

Aucun avis complémentaire d'une chambre professionnelle portant sur les amendements parlementaires sous examen n'a encore été communiqué au Conseil d'État au moment de l'adoption du présent avis.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le Conseil d'État prend acte des observations préliminaires formulées par la commission parlementaire.

*

EXAMEN DES AMENDEMENTS*Amendement 1*

L'amendement sous avis répond à une opposition formelle émise par le Conseil d'État dans son avis du 5 avril 2019 à l'encontre de l'article L. 326-9, paragraphe 5, dans sa version initiale, pour cause d'incohérence du dispositif. La modification proposée supprime cette incohérence et permet donc au Conseil d'État de lever son opposition formelle.

Amendement 2

La commission parlementaire propose de préciser davantage toutes les décisions à prendre par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en insérant à l'article L. 527-1, paragraphe 2, alinéa 1^{er}, les termes suivants : « les décisions de clôture du dossier, de refus d'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire, les décisions de refus d'attribution, de recalcul, de retrait

temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente et les décisions de refus d'attribution, de retrait, de fixation et d'adaptation de la participation au salaire des travailleurs en reclassement interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe prévues au titre V du présent livre sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi [...] ».

Bien que le Conseil d'État n'ait pas d'observation à formuler à l'endroit de ce nouveau libellé, il tient cependant à relever que dans le cadre du projet de loi n° 7489, le législateur entend modifier l'article L. 552-1, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, afin de préciser que la Commission mixte décide uniquement de l'attribution ou non d'une indemnité professionnelle d'attente respectivement d'une indemnité compensatoire, sans en fixer le montant. Pour justifier l'introduction de cette modification, les auteurs du projet de loi n° 7489 précité ont avancé qu'il faudrait « pallier dans les meilleurs délais et en attendant les nouveaux textes, à la situation actuelle qui présente une insécurité juridique incontestable notamment quant aux voies de recours dont disposent les administrés ». Le texte de l'article L. 552-1, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, proposé par les auteurs du projet de loi n° 7489, se lit comme suit : « Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant 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'attribution d'une indemnité professionnelle d'attente, relatives à la taxe de compensation et relatives à l'attribution d'une indemnité compensatoire et aux mesures de réhabilitation ou de reconversion. »

Le Conseil d'État attire l'attention des auteurs sur le fait que le libellé proposé dans le cadre du projet n° 7489, censé aboutir « dans les meilleurs délais » par rapport au projet de loi sous examen, est en contradiction avec le libellé proposé par l'amendement sous avis. En effet, dans le cadre de la loi en projet sous avis, dans sa teneur amendée, la commission parlementaire propose, entre autres, de conférer au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi la compétence de décider sur le refus d'attribution de l'indemnité compensatoire, alors que dans le texte du projet de loi n° 7489, il incombe à la Commission mixte de prendre les décisions relatives à l'attribution d'une indemnité compensatoire.

Amendements 3 et 4

L'amendement 3 répond à une opposition formelle émise par le Conseil d'État dans son avis précité, en raison du fait que l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, du Code du travail, dans sa version initiale, n'était pas conforme aux exigences constitutionnelles dans une matière réservée à la loi. Étant donné que les auteurs de l'amendement définissent clairement comment est calculé le montant de l'indemnité compensatoire, le Conseil d'État peut lever l'opposition formelle formulée à l'encontre des modifications prévues à l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}.

Par ailleurs, la commission parlementaire propose, par le biais de l'amendement 4, de préciser la date de début du délai de six mois endéans duquel la demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite. À cet égard, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler.

Amendements 5 à 7

Sans observation.

Amendement 8

Selon les auteurs, la modification de l'article L. 551-5, paragraphe 5, alinéa 2, du Code du travail, a pour objet de préciser qu'« en cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, qui est décidée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, celui-ci en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel, incluant de ce fait le cas de figure de la non-présentation à trois rendez-vous consécutifs ».

À cet égard, le Conseil d'État suggère aux auteurs d'insérer cette précision après les alinéas 4 et 5 du paragraphe 3 de l'article L. 551-5 du Code du travail, portant sur les conséquences de la non-présentation à trois rendez-vous consécutifs aux services de l'Agence pour le développement de l'emploi. L'article L. 551-5, paragraphe 5, alinéa 2, dans sa version initiale, n'aurait alors plus besoin d'être modifié puisqu'il ressort de façon plus qu'évidente que le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi doit pour toute clôture de dossier et pour tout retrait de l'indemnité professionnelle d'attente, et quelle qu'en soit la raison, informer le président de la Commission mixte qui procède ensuite au retrait du statut de personne en reclassement professionnel. En effet, telle que proposée dans le texte

de l'amendement sous avis, la disposition pourrait être lue comme ne s'appliquant qu'aux seuls cas de retrait et de clôture visés par le paragraphe 5.

Amendements 9 et 10

Sans observation.

Amendement 11

En ce qui concerne l'article L. 551-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 3, dans sa teneur amendée, il convient de relever que la dernière phrase est à omettre pour être superfétatoire dans le sens où il est d'une évidence indiscutable que la demande de participation au salaire est refusée si aucune perte de rendement n'est établie. Le Conseil d'État n'a pas d'autre observation à formuler.

Amendements 12 et 13

Sans observation.

Amendement 14

Les modifications proposées répondent à une opposition formelle formulée par le Conseil d'État à l'égard d'une disposition qui s'apparente à une sanction administrative émise par le directeur de l'Administration pour le développement de l'emploi, sans encadrement réel de son pouvoir d'appréciation. Est maintenant proposée comme justification valable pour ne pas participer à des mesures de formation, celle motivée par des raisons médicalement justifiées et certifiées ou par un cas de force majeure. Partant, le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle.

Amendement 15

Sans observation.

Amendement 16

L'amendement sous avis concerne l'article 16, paragraphe 2, du projet de loi sous examen, dans sa teneur amendée, et vise à y apporter des précisions suite à l'opposition formelle formulée par le Conseil d'État dans son avis du 5 avril 2019. En ce qui concerne l'ancien libellé, le Conseil d'État considérait celui-ci à tel point « inintelligible » qu'il constituait une insécurité juridique. L'opposition formelle avait été formulée pour violation de l'article 10^{bis} de la Constitution en ce que la disposition entendait « limiter l'application [...] aux seules conventions collectives qui ont été signées moins de trois ans avant l'entrée en vigueur de la loi en projet ». Le Conseil d'État constate que la commission parlementaire a supprimé l'exigence quant à la date de signature de la convention collective et peut dès lors lever son opposition formelle.

Amendement 17

Sans observation.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE

Observation générale

Les institutions, administrations, services, organismes, etc., prennent une majuscule au premier substantif uniquement. Partant, il y a lieu d'écrire « Centre commun de la sécurité sociale » et « Division de la santé au travail du secteur public ».

Amendement 5

Suite à l'insertion d'un alinéa 2 nouveau à l'article L. 551-2, paragraphe 3, du Code du travail, il convient de reformuler l'article 4, point 3^o, lettre c), phrase liminaire, comme suit :

« c) L'alinéa 6, devenu l'alinéa 7, est remplacé comme suit : ».

Amendement 6

Suite à l'observation relative à l'amendement 5 ci-avant, il convient de reformuler l'article 4, point 3^o, lettre d), comme suit :

« d) Les alinéas 7 à 10, devenus les alinéas 8 à 11, sont supprimés. »

Amendement 14

À l'article L. 552-2, paragraphe 4, alinéa 8, du Code du travail, dans sa teneur amendée, il y a lieu d'accorder le terme « considéré » au genre féminin, pour écrire « Est considérée comme justification valable au sens de l'alinéa 7, [...] ». Par ailleurs, il est indiqué d'accorder le terme « informé » au genre féminin, en écrivant « [...] dont l'Agence pour le développement de l'emploi a été informée. »

Amendement 15

À l'article 14, point 2°, dans sa teneur amendée, il convient de placer le terme « actuels » après les termes « alinéas 3, 4 et 5 », pour écrire « Les alinéas 3, 4 et 5 actuels deviennent les alinéas 4, 5 et 6. »

Amendement 17

En ce qui concerne l'article 17, dans sa teneur amendée, le Conseil d'État recommande de remplacer les termes « Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur » par ceux de « La présente loi entre en vigueur ».

Par ailleurs, il convient d'ajouter les termes « celui de » avant les termes « sa publication », pour écrire « [...] le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication [...] ».

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 21 votants, le 28 avril 2020.

Le Secrétaire général,

Marc BESCH

La Présidente,

Agny DURDU

7309/07

N° 7309⁷

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI

portant modification

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

* * *

SOMMAIRE:

page

Amendements adoptés par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

- | | |
|---|---|
| 1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'État (22.5.2020)..... | 1 |
| 2) Texte coordonné..... | 4 |

*

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(22.5.2020)

Madame le Président,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir deux amendements parlementaires au projet de loi 7309 que la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose à la suite de sa réunion du 14 mai 2020.

Je joins, à toutes fins utiles, un texte coordonné du projet de loi reprenant les amendements parlementaires proposés ainsi que les propositions de texte du Conseil d'État que la commission a reprises.

*

Amendement 1

En raison de la transposition légale technique d'une proposition faite par le Conseil d'État dans son avis complémentaire du 28 avril 2020, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale modifie par voie d'amendement l'article 6, point 3°, de la loi en projet. La commission insère une nouvelle phrase liminaire au point 3°. Elle subdivise le point 3° en une lettre a), qui reprend, en tenant compte d'une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et du redressement d'une erreur matérielle, le libellé initial de l'article 6, point 3°, et une lettre b) par laquelle est inséré à l'article L. 551-5, paragraphe 3, du Code du travail un alinéa 6 nouveau, faisant ainsi suite à une proposition du Conseil d'État. L'article 6, point 3° du projet de loi ainsi amendé prend la teneur suivante :

3° d) Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

« a) Au paragraphe 3, les alinéas 4 et 5 sont modifiés remplacés comme suit :

« La non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne le retrait 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 le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. » ;

b) Après l'alinéa 5, est inséré un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :

« En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel. » »

Amendement 2

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale fait encore droit à une proposition faite par le Conseil d'État dans son avis complémentaire du 28 avril 2020 et maintient à l'endroit de l'article L. 551-5, paragraphe 5, l'alinéa 2 initial, sauf à supprimer le début de phrase « Par même courrier » alors qu'aucun des alinéas précédents ne mentionne un quelconque courrier. La commission parlementaire remplace encore à l'alinéa 2 initial de l'article L. 551-5, paragraphe 5, les termes « qui précède », qui figurent après le terme « alinéa », par un numéro « 1 » suivi par l'exposant « er », pour écrire « l'alinéa 1^{er} ».

L'alinéa 2 initial du paragraphe 5 de l'article L. 551-5, ainsi amendé, prend dès lors la teneur suivante :

« ~~Par même courrier, l~~Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte de la clôture du dossier conformément à l'alinéa 1^{er} qui précède en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel. »

Commentaire commun aux amendements 1 et 2:

Dans son avis complémentaire du 28 avril 2020, le Conseil d'État note au sujet de l'amendement parlementaire 8 lui soumis par dépêche le 2 mars 2020:

« Selon les auteurs, la modification de l'article L. 551-5, paragraphe 5, alinéa 2, du Code du travail, a pour objet de préciser qu'« en cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, qui est décidée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, celui-ci en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel, incluant de ce fait le cas de figure de la non-présentation à trois rendez-vous consécutifs ».

À cet égard, le Conseil d'État suggère aux auteurs d'insérer cette précision après les alinéas 4 et 5 du paragraphe 3 de l'article L. 551-5 du Code du travail, portant sur les conséquences de la non-présentation à trois rendez-vous consécutifs aux services de l'Agence pour le développement de l'emploi. L'article L. 551-5, paragraphe 5, alinéa 2, dans sa version initiale, n'aurait alors plus besoin d'être modifié puisqu'il ressort de façon plus qu'évidente que le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi doit pour toute clôture de dossier et pour tout retrait de l'indemnité professionnelle d'attente, et quelle qu'en soit la raison, informer le président de la Commission mixte qui procède ensuite au retrait du statut de personne en reclassement professionnel. En effet, telle que proposée dans le texte de l'amendement sous avis, la disposition pourrait être lue comme ne s'appliquant qu'aux seuls cas de retrait et de clôture visés par le paragraphe 5. »

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose de faire droit à la suggestion du Conseil d'État et ajoute par voie d'amendement parlementaire (amendement 1) la nouvelle version de l'alinéa 2 du paragraphe 5 à la fin du paragraphe 3 du même article L. 551-5. L'article L. 551-5, paragraphe 3, du Code du travail, prend dès lors la forme 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 le retrait 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 directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel. »

En plus, le Conseil d'État estime dans son avis complémentaire que l'alinéa 2 du paragraphe 5 de l'article L. 551-5 peut être maintenu dans sa version initiale, qui, selon le Conseil d'État, n'aurait alors plus besoin d'être modifiée.

La commission parlementaire fait également droit à cette proposition du Conseil d'État sauf à supprimer par la voie d'un amendement parlementaire (amendement 2) le début de phrase « Par même courrier » alors qu'aucun des alinéas précédents ne mentionne un quelconque courrier. De plus, pour désigner sans équivoque l'alinéa auquel il est fait référence, la commission parlementaire remplace les termes « qui précède », qui figurent après le terme « alinéa », par un numéro « 1 » suivi par l'exposant « er », pour écrire « l'alinéa 1^{er} ».

L'article L. 551-5, paragraphe 5, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« (5) L'indemnité professionnelle d'attente est retirée sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et le dossier du bénéficiaire est clôturé, si les conditions ayant motivé son octroi ne sont plus remplies, si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel ou aux travaux d'utilité publique décidés en application de l'article L.551-11. 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.

Par même courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte de la clôture du dossier conformément à l'alinéa 1^{er} qui précède en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel. »

*

Au nom de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, je vous saurais gré de bien vouloir faire aviser par le Conseil d'État les amendements exposés ci-avant.

Copie de la présente est envoyée pour information à Monsieur Xavier Bettel, Premier Ministre, Ministre d'État, à Monsieur Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, avec prière de transmettre les amendements aux chambres professionnelles ayant avisé le présent projet de loi, et à Monsieur Marc Hansen, Ministre aux Relations avec le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Madame le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Le Président de la Chambre des Députés,

Fernand ETGEN

*

TEXTE COORDONNE

Les amendements parlementaires du 22 mai 2020 sont écrits en **lettres noires, gras et soulignés, sur fonds gris.**

Les modifications proposées par le Conseil d'État dans son avis complémentaire du 28 avril 2020 et reprises par la commission parlementaire sont écrites en **lettres noires, gras, sur fonds gris.**

Les modifications antérieures sont marquées comme suit :

Les amendements parlementaires sont écrits en **lettres rouges, gras et soulignés, sur fonds jaune**

Les modifications proposées par le Conseil d'État dans son avis du 5 avril 2019 et reprises par la commission parlementaire sont écrites en lettres rouges soulignées.

*

PROJET DE LOI portant modification

1^o du Code du travail ;

2^o du Code de la sécurité sociale ;

3^o de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

« Chapitre 1^{er} – Modification du Code du travail

Art. 1^{er} I^{er}. ~~Le Code du travail est modifié comme suit:~~ L'article L.326-9, du Code du travail, est modifié comme suit :

1^o a) Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) Lorsque le médecin du travail, après avoir procédé à un examen médical, constate l'inaptitude du salarié à occuper un poste de travail, il doit en informer le salarié et l'employeur par lettre recommandée, indiquant les voie et délai de recours. » ;

2^o b) Le 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 si** après avoir respecté les dispositions des paragraphes 1^{er} et 2 **ci-avant** le médecin du travail compétent déclare le salarié inapte à son dernier poste de travail et aux tâches y relatives ou régime de travail, il saisit la Commission mixte si le salarié est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin **de du** travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans.

Le médecin du travail compétent établit un avis motivé constatant, le cas échéant, l'inaptitude du salarié pour le poste 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 conformément à l'article L.551-1, paragraphe 3, alinéas 2 et 3, 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, accompagné des pièces justificatives établies en application des paragraphes 1^{er} et 2. La

Commission mixte décide soit le reclassement professionnel interne, soit le reclassement professionnel externe conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1^{er}.

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

3° e) Le paragraphe 6 prend la teneur suivante :

« (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 est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin de travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans, le médecin du travail compétent peut, en accord avec le salarié, saisir la Commission mixte conformément au paragraphe 5, alinéas 2 à 5 ci-avant. L'accord du salarié doit être transmis par le médecin du travail compétent à la Commission mixte au moment de la saisine. La Commission mixte décide le reclassement professionnel interne ou externe conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1^{er}. Un reclassement professionnel interne ne peut être décidé que sur accord de l'employeur.

En cas de reclassement professionnel externe l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

1° un mois de salaire après une ancienneté de service continu de 5 cinq ans au moins;

2° deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de 10 dix ans au moins ;

3° trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de 15 quinze ans au moins ;

4° quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de 20 vingt ans et plus.

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Les frais ainsi exposés lui sont remboursés Cette indemnité ainsi versée au salarié est remboursée à l'employeur par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite avec pièces à l'appui. La demande est à présenter, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter du jour de la notification de la décision de la Commission mixte.

Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs, la procédure prévue à l'article L.551-2, paragraphe 1^{er} s'applique.».

Art. 2. 2) À l'article L.527-1, paragraphe 2, du même code, les deux premiers alinéas 1^{er} et 2 prennent la teneur suivante :

« (2) Les décisions de refus ou de retrait visées au paragraphe 1^{er} (1), les décisions de refus de l'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire prises en application de l'article L.551-2 et les décisions de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente prises en application de l'article L.551-5 paragraphes 3 et 5 et de l'article L.551-6 paragraphe 1, alinéa 4, par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi les décisions de clôture du dossier, de refus d'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire, les décisions de refus d'attribution, de recalcul, de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente et les décisions de refus d'attribution, de retrait, de fixation et d'adaptation de la participation au salaire des travailleurs en reclassement interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe prévues au titre V du présent livre sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès d'une commission spéciale instituée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

La demande en réexamen doit être motivée et introduite par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision. » ;

Art. 3-3) L'article L. 551-1, du même code, paragraphe 2 est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) La première phrase du paragraphe 2 prend la teneur suivante :

« (2) Toutefois, les conditions d'ancienneté et d'exigence du certificat d'aptitude prévues au paragraphe 1^{er} ci-avant ne sont pas exigées pour : » ;

b) Le point 2 prend la teneur suivante :

« 2. le salarié qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant au dernier poste de travail imputable principalement aux séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnus en vertu des dispositions du Code de la sécurité sociale, survenus pendant l'affiliation, ouvrant droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente. » ;

2° 4) Le Au paragraphe 3, les alinéas 2, 3 et à 4, prennent la teneur suivante :

« Sur avis motivé du médecin du travail compétent le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail qui ne peut être supérieure à vingt pourcent pour cent du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. La Commission mixte décide la réduction du temps de travail. Elle peut s'adjoindre l'avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi sur la réduction du temps de travail proposée par le médecin du travail compétent.

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

L'employeur ou le salarié doit à cet effet introduire une demande motivée auprès de la Commission mixte 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. Tout changement relatif au temps ou régime de travail doit faire l'objet d'une demande préalable auprès de la Commission mixte. ».

Art. 4. 5) L'article L.551-2, du même code, est modifié comme suit :

1° a) Le 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 et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L.562-3 a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1. Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés au sens du titre VI du présent Livre.

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation ou 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. » ;

2° b) Le La première phrase du paragraphe 2, alinéa 2, première phrase, prend la teneur suivante :

« Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat de travail, le salarié en procédure de reclassement professionnel et le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel peut 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, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou, les cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe 4.» ;

3° e) Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

1. a) L'alinéa 1^{er} 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 moyen cotisable au titre de l'assurance pension sans que cette indemnité compensatoire ne puisse être réduite suite à des augmentations ponctuelles ou linéaires légales, réglementaires ou conventionnelles du nouveau revenu mensuel et ce dans le respect des limites prévues au paragraphe 5.

La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date **du début d'exécution** de l'avenant au contrat de travail. » ;

2. b) Est ajouté un Un alinéa 2 nouveau **est** libellé comme suit :

« Le revenu perçu avant le reclassement professionnel est défini en se basant sur 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 constitué de la rémunération brute gagnée, y compris toutes les primes et suppléments courants, les gratifications, les avantages en nature exprimés en numéraire dont l'assuré a joui à raison de son occupation soumise à l'assurance pension, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et toutes indemnités pour frais accessoires exposés. » ;

c) L'alinéa 6, devenu l'alinéa 7, est remplacé comme suit Est ajouté un alinéa 7 nouveau libellé comme suit :

« 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 adapté en cas de changement ultérieur rétroactif des salaires et rémunérations déclarés auprès du Centre commun de la Sécurité sociale. » ;

d) Les alinéas 7 à 10, devenus les alinéas 8 à 11, sont supprimés. Les anciens alinéas 7 à 11 du paragraphe 3 de l'article L. 551-2 sont supprimés.

4° d) Le paragraphe 4 est modifié remplacé comme suit :

« (4) En cas de réduction du temps de travail décidée par la Commission mixte, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini au paragraphe 3, alinéas **3 2** à **5 6** et le nouveau salaire payé par l'employeur, réduit proportionnellement et fixé par avenant au contrat de travail. L'employeur n'est pas autorisé à réduire le salaire plus que proportionnellement par rapport à la réduction du temps de travail.

En cas de changement de poste, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini au paragraphe 3, alinéas **3 2** à **5 6** et le nouveau salaire payé par l'employeur et fixé par avenant au contrat de travail en tenant compte de l'ancienneté de service du salarié et le cas échéant, des grilles de salaire définies par la convention collective de travail.

L'indemnité compensatoire est adaptée en cas de nouvelle décision de la Commission mixte prise en application de l'article L.551-6, paragraphe 4 en tenant compte du nouveau salaire payé par l'employeur et fixé par nouvel avenant au contrat de travail. » ;

5° e) Sont ajoutés Les paragraphes 5 à 9 nouveaux **sont** libellés comme suit :

« (5) L'Agence pour le développement de l'emploi procède au moins une fois par an à un contrôle consistant à vérifier le nouveau revenu moyen cotisable annuel payé par l'employeur et perçu par la personne en reclassement professionnel ainsi que la rémunération des heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté.

Si l'Agence pour le développement de l'emploi constate que le nouveau revenu moyen cotisable touché par la personne en reclassement professionnel dépasse le montant de l'ancien revenu annuel cotisable tel que défini au paragraphe 3 **alinéa 3, alinéas 2 et 5 adapté aux variations du coût de la vie**, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 en conséquence.

Si elle constate que le nouveau revenu moyen cotisable, indemnité compensatoire comprise, perçu par la personne en reclassement professionnel dépasse le quintuple du **revenu social minimum non qualifié salaire social minimum pour salarié non qualifié**, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 en conséquence.

Dans ce cas, les montants excédant les seuils visés ci-dessus sont soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

Si elle constate qu'une rémunération pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté ont été payées, elle en informe le Président de la Commission mixte, qui décide de l'opportunité d'une réévaluation médicale en application des l'articles L.551-6, paragraphe 4, alinéa 1^{er}.

Dans le cas où le médecin du travail compétent s'est prononcé en faveur d'une réduction du temps de travail ou contre un travail de nuit ou un travail posté, le montant des rémunérations pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté sont est soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

(6) L'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage, pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite prévue à l'article L.584-1 et pour le calcul du montant de l'indemnité du congé parental.

Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé parental à temps complet. Le montant de l'indemnité compensatoire est réduit proportionnellement en cas de congé parental à mi-temps ou de congé parental fractionné.

Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé sans solde du salarié en reclassement professionnel, en cas de décision de refus émise par le président de la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale et en cas d'attribution de la rente partielle prévue à l'article 107 du Code de la sécurité sociale.

L'employeur et le salarié sont tenus, chacun, de signaler tout congé sans solde et toute décision de refus émise par le président de la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale.

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, à la pension de vieillesse et à la fin du contrat de travail.

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

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

(7) L'indemnité compensatoire reste acquise en cas de transfert d'entreprise conformément au chapitre VII du Titre II du Livre 1^{er}, titre II, chapitre VII.

(8) Le salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel est tenu de signaler au préalable toute activité professionnelle accessoire rémunérée à la Commission mixte afin qu'elle puisse décider de l'opportunité d'une réévaluation médicale en application des l'articles L.551-6, paragraphe 4, alinéa 1^{er}. Le constat de tout exercice d'une activité professionnelle accessoire rémunérée qui n'a pas préalablement été signalé à la Commission mixte donnera lieu à un retrait immédiat de l'indemnité compensatoire par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(9) Tout montant indûment touché donne lieu à compensation lors d'un prochain paiement ou à restitution de l'indû.».

Art. 5. 6) À l'article L.551-3, paragraphe 1^{er}, après l'alinéa 1^{er}, du même code, le premier alinéa, sont insérés trois alinéas nouveaux de la qui prennent la teneur suivante:

« En cas de dispense accordée par la Commission mixte, celle-ci décide un reclassement professionnel externe. Dans ce cas, dès la notification de la décision de reclassement professionnel externe, l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

1° un mois de salaire après une ancienneté de service continu de 5 cinq ans au moins;

2° deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de 10 dix ans au moins ;

3° trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de 15 quinze ans au moins ;

4° quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de 20 vingt ans et plus.

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés. ».

Art. 6. 7) L'article L.551-5, du même code, est modifié comme suit :

1° a) Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

1. a) La première phrase de 1 L'alinéa 1^{er}, première phrase, 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 externe 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 de reclassement professionnel externe, conformément aux dispositions du tTitre II du présent Livre. » ;

2. b) L'alinéa 2 est modifié comme suit :

« En cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail, l'indemnité compensatoire n'est due que si la personne reclassée a été assignée par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'elle a été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médical d'embauchage visé à l'article L. 326-1 et que le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à quatre-vingts pourcent pour cent 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. Toutefois, à titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pourcent pour cent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine, par décision de la Commission mixte prévue à l'article L.552-1, sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin chargé à cet effet en application de l'article L.623-2. » ;

3. c) L'alinéa 3 est modifié comme suit :

« La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de l'exécution du nouveau contrat de travail. » ;

4. d) Après l'alinéa 3, sont insérés deux alinéas nouveaux de la teneur suivante :

« L'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini à l'article L. 551-2, paragraphe 3, -aux alinéas 3 2 à 5 6 de l'article L.551-2, paragraphe 3 et le nouveau salaire payé par l'employeur, fixé au nouveau contrat de travail. 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 est due selon les modalités fixées à l'article L.551-2, paragraphes 4 à 9. ».

2° b) Le paragraphe 2, alinéa 1^{er} est modifié comme suit : et prend la teneur suivante :

a) L'alinéa 1^{er} 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 cinq ans au dernier poste de travail, consta-

tée par le médecin du travail compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins cinq ans, n'a pu être reclassé sur le marché du travail, il bénéficie, sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi 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. » ;

b) e) Après l'alinéa 1^{er}, est inséré un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :

« La demande en obtention d'une indemnité professionnelle d'attente doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la fin de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage complet, y compris la durée de prolongation. » .

3° d) Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

« **a)** Au paragraphe 3, les alinéas 4 et 5 sont **modifiés remplacés** comme suit :

« La non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne le retrait 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 le directeur de l'Agence pour **le** développement de l'emploi. » ;

b) Après l'alinéa 5, est inséré un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :

« En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel. » »

4° e) Le paragraphe 5 est **modifié remplacé** comme suit :

« (5) L'indemnité professionnelle d'attente est retirée sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et le dossier du bénéficiaire est clôturé, si les conditions ayant motivé son octroi ne sont plus remplies, si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel ou aux travaux d'utilité publique décidés en application de l'article L.551-11. 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.

Par même courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte de la clôture du dossier conformément à l'alinéa 1er qui précède en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel.

~~**En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel. ».**~~

Art. 7. 8) À l'article L.551-6, **du même code, le** paragraphe 4 est modifié comme suit :

1° a) L'alinéa 3 est complété comme suit :

« Les décisions de la Commission mixte concernant l'adaptation du temps de travail et les modalités d'aménagement du poste de travail s'imposent à l'employeur. Au cas où le médecin du travail compétent constate que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, l'employeur dispose d'un délai de douze mois qui commence à courir à la date de la notification de la décision pour procéder à l'adaptation du temps du travail par avenant au contrat de travail sans que la durée de travail ne puisse dépasser la durée de travail prévue au contrat de travail initial. En cas d'impossibilité d'adaptation du temps de travail sur le même poste occupé par le salarié en reclassement professionnel interne, l'employeur remplit son obligation à partir du moment où il propose au salarié un poste similaire corres-

pondant à ses qualifications, assorti d'un salaire au moins équivalent et sous réserve que le salarié ait été déclaré apte au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent. » ;

2° L'alinéa 4 est modifié comme suit :

« 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 en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide 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 la notification de la perte du statut.~~ » ;

3° b) 2° L'alinéa 5 est modifié comme suit :

« Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue ~~ci-dessus à l'alinéa 1^{er}~~ et qui refuse d'accepter un poste proposé en application de l'alinéa 3 ~~ci-dessus~~, se voit retirer 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. La Commission mixte en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Ces décisions prennent effet à la date de la notification de la perte du statut.~~ ».

Art. 8. 9) L'article L.551-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, du même code, est modifié comme suit :

«(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. Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut à tout moment demander un avis complémentaire quant à la perte de rendement fixée par le médecin du travail compétent auprès du service couvrant les salariés handicapés qui procédera à une évaluation objective. La participation au salaire 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. Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi alloue, sur leur demande, aux employeurs du secteur privé et du secteur communal ainsi qu'aux établissements publics, une participation au salaire du travailleur en reclassement professionnel interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe qui présente une perte de rendement, à charge du Fonds pour l'emploi. Le début de la participation au salaire est fixé au jour de l'introduction de la demande auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.~~

~~La perte de rendement est établie en fonction de la diminution de la capacité de travail du travailleur, de l'effort de maintien à l'emploi entrepris par l'employeur en faveur des travailleurs reclassés et de la nature du travail à prester. L'évaluation de cette perte de rendement résulte d'une part 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 du travailleur à établir par le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que d'un examen réalisé par un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi qui dispose à cet effet d'un~~

outil standardisé et objectif destiné à comparer le profil de capacité du travailleur concerné et le profil requis pour le poste occupé.

La participation au salaire est fixée proportionnellement à la perte de rendement ainsi établie sans pouvoir 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 du salaire versé au travailleur 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. ~~Si aucune perte de rendement n'est établie la demande de participation au salaire est refusée.~~

La perte de rendement pourra être réévaluée périodiquement par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en cas d'adaptation du temps ou du poste de travail suite à une réévaluation médicale. La participation au salaire sera adaptée ou retirée si la perte de rendement réévaluée augmente, diminue ou disparaît, ou en cas de changement des conditions de travail du travailleur. ».

Art. 9. 10) L'article L.551-11, du même code, est modifié comme suit :

- a) ~~Au paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2 est abrogé.~~
 b) ~~Après le 1^{er} alinéa, est inséré un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :~~
 1° ~~Au paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2 est remplacé comme suit :~~

~~« Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut, sur demande du promoteur ou du salarié, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au salarié, le demandeur d'emploi, après avoir été entendu par un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, peut perdre son statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte.~~

~~Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut, sur demande du promoteur ou du demandeur d'emploi, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au demandeur d'emploi, la rupture de l'affectation, avant de pouvoir faire l'objet d'un retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de la clôture du dossier, donne lieu à un débat contradictoire entre le demandeur d'emploi et un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi. En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe la Commission mixte qui décide le retrait du statut de personne en reclassement professionnel externe. » ;~~

- 2° ~~e)~~ Le paragraphe 2 est modifié comme suit :
 a) ~~1.~~ L'alinéa 4 prend la teneur suivante :
 « Le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi détermine la ou les personnes en reclassement professionnel externe qui peuvent être affectées aux travaux d'utilité publique en question. » ;
 b) ~~2.~~ L'alinéa 5 est supprimé.
 3° ~~d)~~ Le paragraphe 3 prend la teneur suivante :
 « (3) La décision d'affectation est prise par le ~~m~~Ministre ayant l'~~E~~emploi dans ses attributions, sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi. » ;
 4° ~~e)~~ Au paragraphe 4, ~~il est inséré~~ après ~~le 1^{er} l'alinéa~~ ~~1^{er} est inséré~~ un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :
 « Les personnes affectées à des travaux d'utilité publique ont droit au congé applicable au lieu d'affectation. ».

Art. 10. 11) ~~Après l'article L. 551-11 du même code,~~ il est inséré un ~~nouvel~~ article L.551-12 ~~nouveau~~ qui prend la teneur suivante :

~~« Art. L. 551-12. Sont punies d'un emprisonnement d'un mois à six mois et d'une amende de 500 à 5.000 euros ou d'une de ces peines seulement, à moins qu'une peine plus forte ne résulte~~

~~d'une autre disposition légale~~, ceux qui ont frauduleusement amené l'Agence pour le développement de l'emploi à fournir des indemnités compensatoires ou des indemnités professionnelles d'attente qui n'étaient pas dues ou qui n'étaient dues qu'en partie.

La tentative de ce délit est punie d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 à 2.000 euros ou d'une de ces peines seulement. ».

Art. 11. 12) L'article L.552-1 du même code est modifié comme suit :

1° a) Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant respectivement le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, au statut de personne en reclassement professionnel, à l'adaptation du temps de travail, à la taxe de compensation et aux mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue pour les personnes en reclassement interne. » ;

2° b) Au paragraphe 2, le point 4 prend la teneur suivante :

« 4. d'un délégué du ministre ayant la Direction de la santé, ~~division de la santé au travail et de l'environnement~~ dans ses attributions. ».

Art. 12. 13) L'article L.552-2 du même code est modifié comme suit :

1° a) Le paragraphe 3, alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« (3) Est considéré comme médecin du travail compétent celui compétent en application du Titre II du Livre III, titre II, concernant les services de santé au travail pour l'employeur auprès duquel le salarié est occupé 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 Division de la Santé au Travail du Ssecteur public prévu par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant création de l'Administration des Sservices médicaux du Ssecteur public. 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 de la compétence du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi. » ;

2° b) Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

1. a) L'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« (4) La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue en vue du reclassement professionnel interne de l'intéressé. L'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte de l'indemnité compensatoire sur décision de la Commission mixte du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. » ;

2. b) Après l'alinéa 1^{er}, sont insérés sept neuf alinéas nouveaux libellés comme suit :

« L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe d'une formation professionnelle continue s'il lui adresse une telle demande de sa propre initiative.

Cette demande doit être accompagnée des pièces suivantes :

1. une requête motivée contenant la présentation du projet professionnel ;
2. l'identité de l'institut de formation, accompagnée du justificatif du choix de cet institut et d'une copie de l'agrément du mMinistre ayant la Fformation professionnelle continue dans ses attributions s'il s'agit d'un institut luxembourgeois; s'il s'agit d'un institut étranger, l'avis du mMinistre ayant la Fformation professionnelle continue dans ses attributions est à joindre ;
3. le programme détaillé de la formation professionnelle continue ;
4. le coût de la formation professionnelle continue, toutes taxes comprises ;
5. la durée de la formation professionnelle continue ainsi que son début et sa fin ;
6. le cas échéant, une information sur le diplôme respectivement le certificat sanctionnant la formation professionnelle continue.

L'Agence pour le développement de l'emploi peut exiger du demandeur d'emploi qui bénéficie du reclassement professionnel externe de suivre une formation professionnelle continue déterminée en tenant compte de son projet professionnel, du/des poste(s) similaire(s) qu'il peut occuper ainsi que de ses capacités de travail résiduelles.

Avant le début de la formation professionnelle continue, le dossier accompagné d'un avis circonstancié de l'Agence pour le développement de l'emploi est transmis au **m**Ministre ayant l'**E**emploi dans ses attributions pour décision. Il contient un avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi attestant que le demandeur d'emploi peut suivre la formation en question et exercer la profession à laquelle doit mener la formation.

Les frais de la formation professionnelle continue sont à charge du Fonds pour l'emploi.

Sauf justification valable, la non-participation, le refus, l'abandon ou un taux de présence inférieur à quatre-vingts **pourcent pour cent** à la formation professionnelle continue prévue implique pour l'intéressé le retrait de l'indemnité professionnelle d'attente par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, la clôture du dossier et le remboursement des frais de formation avancés par le Fonds pour l'emploi.

Est considérée comme justification valable au sens de l'alinéa 7, celle motivée par des raisons médicalement justifiées et certifiées ou par un cas de force majeure dont l'Agence pour le développement de l'emploi a été informée et qu'elle a approuvée comme telle.

En vue de cette approbation l'Agence pour le développement de l'emploi peut soumettre le dossier à l'avis complémentaire du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Par **même** courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel et le **m**Ministre ayant l'**E**emploi dans ses attributions de la non-participation, du refus, de l'abandon ou du taux de présence inférieur à quatre-vingts **pourcent pour cent** non justifiés à la formation. ».

Art. 13. 14) À l'article L.631-2, paragraphe 1^{er}, du même code, le point 34 est modifié comme suit :

« 34. de la prise en charge des frais résultant de l'application des mesures de réhabilitation, de reconversion et de formation professionnelle continue prévues à l'article L.552-2; ».

Chapitre 2 – Modification du Code de la sécurité sociale

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

L'article 190, paragraphe 2 prend la teneur suivante :

« Pour la période pendant laquelle l'assuré bénéficiaire d'une pension d'invalidité a touché également une indemnité pécuniaire de maladie découlant de l'activité salariée exercée avant l'échéance du risque, une indemnité de chômage, une indemnité compensatoire ou une indemnité professionnelle d'attente, la pension d'invalidité est versée, selon le cas, à la caisse de maladie compétente et au Fonds pour l'emploi, qui transmet la différence éventuelle à l'assuré. »

Art. 14. Le Code de la sécurité sociale est modifié comme suit :

1° À l'article 190 il est ajouté à la suite de l'alinéa 2 un alinéa 3 nouveau qui prend la teneur suivante :

« Pour la période pendant laquelle l'assuré bénéficiaire d'une pension d'invalidité a touché également une indemnité de chômage, une indemnité compensatoire ou une indemnité professionnelle d'attente régies par la législation luxembourgeoise, la pension d'invalidité est versée au Fonds pour l'emploi qui transmet la différence éventuelle à l'assuré. » ;

2° Les actuels alinéas 3, 4 et 5 actuels deviennent les alinéas 4, 5 et 6. ».

Chapitre 3 – Modification de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

Art. 15. Article III. L'article IV de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe est modifié comme suit :

1° 1) ~~La~~ L'alinéa 4, première phrase, ~~de l'alinéa 4~~ est modifiée comme suit :

« Si le médecin compétent constate que l'intéressé est apte à 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. » ;

2° 2) Après l'alinéa 4, est inséré un nouvel alinéa 5, libellé comme suit :

« Pendant le préavis de douze mois, l'intéressé peut bénéficier, sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi d'une formation en tenant compte du ou des postes similaires qu'il peut occuper ainsi que de ses capacités résiduelles. Les frais de la formation durant le préavis de douze mois sont à charge du Fonds pour l'emploi. » ;

3° 3) Le dernier alinéa est abrogé supprimé.

Chapitre 4 – Dispositions transitoires

Article IV. Dispositions transitoires

Art. 16. (1) 1) Les articles L.551-2 et L.551-5 du Code du travail s'appliquent à tous les bénéficiaires de l'indemnité compensatoire sans qu'une perte financière ne puisse en résulter pour les bénéficiaires qui se sont vus attribuer une indemnité compensatoire avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

2) ~~A partir du mois qui suit celui de l'entrée en vigueur de la présente loi, les augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi pour autant que la nouvelle convention collective de travail ait été signée moins de 3 ans avant l'entrée en vigueur de la présente loi.~~

(2) 2) A partir du mois qui suit celui de l'entrée en vigueur de la présente loi, les augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à une la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail existante et applicable à ce moment ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi pour autant que la nouvelle convention collective de travail ait été signée moins de 3 ans avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Chapitre 5 – Disposition finale

Art. 17. ~~Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur~~ La présente loi entre en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7309/08

N° 7309⁸

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI

portant modification

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

* * *

DEUXIEME AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(9.6.2020)

Par dépêche du 22 mai 2020, le président de la Chambre des députés a fait parvenir au Conseil d'État une deuxième série d'amendements au projet de loi sous rubrique, adoptés par la Commission du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale lors de sa réunion du 14 mai 2020.

Aux textes desdits amendements étaient joints un commentaire pour chacun des amendements ainsi que le texte coordonné du projet de loi sous avis intégrant les amendements parlementaires ainsi que les propositions de texte du Conseil d'État que la commission parlementaire a faites siennes.

*

EXAMEN DES AMENDEMENTS*Amendement 1*

Le Conseil d'État constate que la commission parlementaire fait droit à sa proposition formulée dans son avis complémentaire du 28 avril 2020 portant sur le déplacement de l'article L. 551-5, paragraphe 5, alinéa 2, dans sa version proposée par les amendements parlementaires du 2 mars 2020, vers la fin de l'article L. 551-5, paragraphe 3, du Code du travail.

Partant, l'amendement sous avis n'appelle pas d'observation quant au fond de la part du Conseil d'État.

Amendement 2

La commission parlementaire donne encore suite à une proposition faite par le Conseil d'État dans son avis complémentaire précité du 28 avril 2020 en ce qu'elle maintient à l'endroit de l'article L. 551-5, paragraphe 5, l'alinéa 2, tel que proposé par le projet de loi initial, tout en supprimant cependant les termes « Par même courrier » aux motifs qu'aucune des dispositions précédentes ne se réfère à un quelconque courrier.

Le texte de l'amendement sous avis n'appelle pas d'observation quant au fond de la part du Conseil d'État.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE*Amendement 1*

Les guillemets ouvrants précédant la lettre « a) » sont à supprimer.

À la lettre a), phrase liminaire, il convient de supprimer les termes « au paragraphe 3, » pour être superfétatoires. Par conséquent, il convient d'écrire le terme « les » avec une lettre initiale majuscule.

En ce qui concerne la lettre b), il convient de supprimer *in fine* les guillemets fermants y figurant en trop.

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 21 votants, le 9 juin 2020.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

La Présidente,
Agy DURDU

7309/09

N° 7309⁹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI**portant modification**

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

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SECURITE SOCIALE**

(13.7.2020)

La commission se compose de : M. Georges ENGEL, Président-Rapporteur; MM. Carlo BACK, Marc BAUM, Frank COLABIANCHI, Yves CRUCHTEN, Mars DI BARTOLOMEO, Jeff ENGELEN, Paul GALLES, Claude HAAGEN, Jean-Marie HALSDORF, Mme Carole HARTMANN, MM. Aly KAES, Pim KNAFF, Charles MARGUE, Gilles ROTH, Marc SPAUTZ, Membres.

*

I. ANTECEDENTS

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, le 28 mai 2018. Le projet de loi est renvoyé à la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale en date du 31 mai 2018. Monsieur le Député Frank Arndt est nommé Rapporteur.

Une première présentation du projet de loi par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire a eu lieu lors d'une réunion du 16 mai 2018 de la commission parlementaire.

La Chambre des Salariés a rendu son avis en date du 2 juillet 2018.

L'avis de la Chambre de Commerce date du 12 juillet 2018.

A la suite des élections législatives du 14 octobre 2018, le projet de loi 7309 est renvoyé de nouveau à la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, en date du 13 décembre 2018.

Le Conseil d'État a émis son avis le 5 avril 2019.

Un avis de la Chambre des Métiers, transmis le 1^{er} octobre 2019 à la Chambre des Députés, date du 5 juillet 2018.

Le 9 janvier 2020 Monsieur le Député Georges Engel est désigné comme nouveau Rapporteur.

La commission parlementaire adopte une série d'amendements en date du 2 mars 2020. Elle procède à un changement de l'intitulé.

Un avis complémentaire du Conseil d'État date du 28 avril 2020.

La commission adopte une deuxième série d'amendements parlementaires le 22 mai 2020.

Le deuxième avis complémentaire du Conseil d'État date du 9 juin 2020.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale adopte le présent rapport le 13 juillet 2020.

II. OBJET DU PROJET DE LOI

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

*

Pour rappel, les antécédents du reclassement professionnel remontent à un arrêt du 28 novembre 1996 de la Cour de cassation qui 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. Suite à cette jurisprudence, le nombre d'attributions de pensions d'invalidité a sensiblement régressé, celui des personnes en arrêt de maladie prolongé par contre a augmenté. Une partie de ces dernières risquaient de se retrouver sans revenus à l'issue de la période de protection légale contre le licenciement (26 semaines).

Afin d'améliorer la prise en charge et la protection des personnes qui ont une incapacité pour le dernier poste de travail, le législateur a introduit 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. Par la suite, ledit dispositif a été adapté à plusieurs reprises, à savoir 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,
- 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, ainsi que
- la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe.

*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*

Il convient de noter que le projet de loi ne saura pas apporter de solution à tous les problèmes liés au reclassement professionnel. En effet, le programme gouvernemental prévoit que d'autres aspects devront encore être considérés et régulés par la voie législative : il s'agit notamment de revoir le rôle et la mission des services de santé au travail, tout comme une meilleure coordination entre les procédures concernant l'aptitude au travail, le reclassement professionnel et l'invalidité. Or, étant donné que ces aspects concernent plusieurs ministères d'une manière transversale, il s'agit d'une réforme plus ambitieuse et nécessitant un temps de consultation et de préparation plus long.

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

*

III. AVIS DU CONSEIL D'ETAT ET DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Avis du Conseil d'Etat

Le Conseil d'État, dans son avis du 5 avril 2019, regrette que les textes coordonnés des articles à modifier du Code du travail et du Code de la sécurité sociale fassent défaut.

Il formule une opposition formelle en ce qui concerne les dispositions ayant trait à la saisine de la Commission mixte de reclassement par le médecin du travail compétent selon que l'employeur occupe plus de 25 salariés, ou 25 salariés et moins. Le Conseil d'État relève une incohérence entre les deux dispositions.

Dans un souci de cohérence, le Conseil d'État recommande de revoir l'ensemble des dispositions dans le cadre du reclassement portant sur une décision susceptible de faire l'objet d'une demande en réexamen.

Quant à l'indemnité compensatoire, la Haute Corporation demande sous peine d'opposition formelle de déterminer avec précision le mode de calcul et les critères à la base du calcul de l'indemnité compensatoire.

Concernant les facultés accordées au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi de « pouvoir » allouer une participation au salaire du travailleur en reclassement professionnel, de « pouvoir » limiter cette participation dans le temps et de « pouvoir » revoir périodiquement le taux de participation, la Conseil d'État exige que ce pouvoir discrétionnaire soit assorti d'un minimum de critères.

Deux autres oppositions formelles du Conseil d'État ont trait à la décision de retrait de l'indemnité compensatoire si la personne en reclassement externe ne participe pas aux mesures proposées par l'Adem. Ainsi, la Haute Corporation demande de définir les justifications valables à invoquer par le demandeur d'emploi en cas de non-participation et souligne que la décision de retrait revient au directeur de l'Adem, et non pas à la Commission mixte.

Une dernière opposition formelle concerne finalement les augmentations de salaire résultant d'une revalorisation de carrière suite à la conclusion d'une nouvelle convention collective et qui ne seraient plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire. Le Conseil d'État estime que cette disposition crée une différence de traitement entre travailleurs ayant le statut de reclassement professionnel qui se trouvent dans des situations comparables, sans égard à la date de conclusion de la convention collective.

Dans son avis complémentaire du 28 avril 2020 portant sur les amendements parlementaires du 2 mars 2020, le Conseil d'État a levé toutes ses oppositions formelles, mais relève une contradiction entre certaines dispositions proposées par le projet de loi sous rubrique et certaines dispositions du projet de loi portant modification des articles L. 234-51, L. 234-52, L-551-2, L. 551-5 et L. 552-1 du Code du travail (doc. parl. 7489).

En date du 9 juin 2020, le Conseil d'État a émis son deuxième avis complémentaire portant sur les amendements parlementaires lui transmis en date du 22 mai 2020. A ce sujet, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler quant au fond.

Avis de la Chambre des Salariés

Dans son avis du 2 juillet 2018, la Chambre des Salariés (CSL) salue un certain nombre d'améliorations introduites par le projet de loi, telles que la possibilité pour le salarié reclassé de profiter d'augmentations de salaire sans diminution de l'indemnité compensatoire, les moyens accrus du médecin du travail pour saisir la commission mixte ou la réduction à cinq ans de la période d'ancienneté nécessaire pour pouvoir bénéficier d'une indemnité professionnelle d'attente. Toutefois, elle considère que ces améliorations devraient aller plus loin encore.

En général, la CSL regrette l'absence d'un bilan d'évaluation circonstancié du dispositif de reclassement en place actuellement. Elle rappelle sa revendication concernant la mise en place d'un seul et unique service de santé au travail national et estime nécessaire une meilleure coordination entre la médecine du travail, la commission mixte de reclassement et le contrôle médical de la sécurité sociale, notamment afin d'éviter qu'un salarié ne tombe entre les mailles du système et se retrouve éventuellement sans ressources.

Quant à l'accès à la procédure de reclassement, la CSL estime que le salarié devrait pouvoir saisir lui-même la commission mixte (avec un certificat de son médecin traitant) et qu'il faudrait améliorer l'accès pour personnes exposées à des risques de santé psycho-sociaux.

Elle voit par ailleurs d'un mauvais œil le transfert de compétences concernant certaines décisions de la commission mixte vers l'Adem et critique la réintroduction des dispositions assimilant les salariés en reclassement aux salariés handicapés pour le calcul des quotas de salariés handicapés à occuper.

La CSL relève qu'à l'avenir, l'indemnité compensatoire continuera à être adapté au coût de la vie mais non pas à être revalorisé. Pour ce qui est des primes et gratifications accordées aux salariés reclassés par l'employeur, qui ne devront plus être déduites de l'indemnité compensatoire, la CSL soulève la question si cette disposition est limitée aux seules primes et gratifications qui font l'objet d'une convention collective.

Avis de la Chambre des Métiers

Dans son avis du 5 juillet 2018, la Chambre des Métiers (CdM), n'approuve pas toutes les modifications phares proposées par le présent projet de loi et estime que des adaptations supplémentaires sont nécessaires.

Tout d'abord, elle approuve explicitement la modification des conditions de saisine de la Commission mixte, la libération de la médecine du travail des examens de personnes sans contrat de travail ainsi que l'abandon de l'exigence d'occupation d'un poste à risque en vue d'avoir un accès à la procédure de reclassement.

La CdM se félicite de la modification prévue par le présent projet de loi concernant le rétablissement des quotas caractérisant le dispositif légal en vigueur avant la réforme de 2016.

Néanmoins, elle s'oppose à l'introduction d'un régime d'indemnisation forfaitaire en cas de reclassement interne dans le chef d'une entreprise occupant un effectif de plus de 25 travailleurs. Les raisons pour cette opposition sont d'une part, que le salarié en procédure de reclassement professionnel touchera, suivant les cas, des indemnités de chômage, des indemnités professionnelles d'attente ou des indemnités compensatoires et pourra profiter du statut spécial de salarié reclassé en externe et d'autre part, que l'employeur ne devrait pas être sanctionné par ce biais alors que la Commission mixte a pris une décision de reclassement externe, le cas échéant, sur la base de l'argumentaire de l'employeur. Dans ce contexte, la CdM plaide pour que les dispositions y afférentes dans le présent projet de loi soient reformulées afin de prévoir que le Fonds pour l'emploi verse cette indemnité directement au salarié.

En outre, la CdM n'approuve pas non plus qu'une augmentation du temps de travail constatée par le biais de la médecine du travail s'impose d'office à l'employeur.

Ensuite, la CdM estime que le présent projet de loi devrait faire l'objet d'adaptations supplémentaires par la voie d'amendements gouvernementaux ou parlementaires. Partant, elle demande la clarification des conditions de protection contre le licenciement qui découle des articles L. 551-2 et L. 121-6 du Code du travail, et, notamment, de limiter la protection contre le licenciement à 26 semaines à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail indépendamment de la production des certificats médicaux non reconnus par le Contrôle médical ou de l'introduction de recours. Elle souligne la nécessité de la prise en compte de la réalité de l'entreprise et des capacités physiques et intellectuelles du salarié ainsi qu'une révision de la notion de « préjudice grave » qui sous-tend les demandes de dispense de reclassement interne et qui est interprétée de manière très stricte par les juridictions. De même, elle estime que le mécanisme indemnitaire doit être revu et qu'une dégressivité au niveau de la compensation financière de la personne en reclassement professionnel doit être introduite.

Enfin, afin d'avoir plus de souplesse administrative au niveau du fonctionnement de la Commission mixte, la CdM 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.

Avis de la Chambre de Commerce

Dans son avis du 12 juillet 2018, la Chambre de Commerce (CC) n'approuve le présent projet de loi que de manière partielle et sous réserve de la prise en compte de ses commentaires.

Tout d'abord, la CC approuve le rétablissement des quotas tels qu'ils existaient avant la réforme de 2015, qui une fois atteints, dispensent les entreprises de toute obligation de reclassement interne.

Toutefois, elle n'approuve pas l'obligation pour l'employeur dispensé de procéder à un reclassement interne, d'indemniser le salarié, car elle considère qu'il s'agit d'une mesure injuste et discriminatoire. Dès lors, elle propose que cette mesure soit abandonnée ou adaptée de sorte que le Fonds pour l'emploi verse cette indemnité directement au salarié, à charge pour l'employeur qui ne respecterait pas les quotas de la rembourser au Fonds pour l'emploi.

En outre, la CC souligne que certaines mesures du présent projet de loi nécessitent des clarifications supplémentaires. Partant, elle souhaite que la notion de « préjudices graves » soit clarifiée, afin de prendre en compte des aspects tels que les efforts déjà réalisés par l'entreprise pour le salarié concerné, les capacités résiduelles et compétences du salarié d'un point de vue physique et intellectuel par rapport aux postes de l'entreprise, les risques de sécurité et de santé, et l'existence d'un poste disponible pour ce salarié. De même, elle souhaite que les conditions d'accès à la procédure de reclassement soient clarifiées.

La CC estime qu'il serait opportun d'étendre la compétence du médecin du travail à l'Adem à tous les salariés ne disposant plus de contrat de travail.

Enfin, la CC propose d'assouplir les règles de fonctionnement de la Commission mixte afin que les représentants effectifs des employeurs (et des assurés) puissent être remplacés par un des suppléants de leur groupe et non exclusivement par un suppléant attitré comme c'est le cas actuellement.

*

IV. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Intitulé

La commission parlementaire fait sienne une observation d'ordre légistique faite par le Conseil d'État dans son avis du 5 avril 2019 et énumère les actes à modifier moyennant une numérotation « 1°, 2°, 3° ».

L'intitulé initial se lisait comme suit :

« Projet de loi portant modification

1. du Code du travail ;

2. du Code de la sécurité sociale

3. de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe »

Le nouvel intitulé adopté par la commission parlementaire prend la forme suivante :

« **Projet de loi portant modification**

1° du Code du travail ;

2° du Code de la sécurité sociale ;

3° de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe »

Observation relative à la subdivision du texte du dispositif

La commission parlementaire procède à la subdivision du texte du dispositif suggérée par le Conseil d'État dans son avis du 5 avril 2019. La commission subdivise le dispositif en chapitres et reprend chaque modification sous un article particulier.

Chapitre 1^{er} – Modification du Code du travail

Le Conseil d'État suggère dans son avis du 5 avril 2019 de subdiviser le texte du projet de loi en chapitres en regroupant les modifications relatives à un même acte sous un chapitre distinct, tout en reprenant chaque modification sous un article particulier. La commission parlementaire fait sienne la suggestion du Conseil d'État et regroupe les dispositions du projet de loi suivant sa suggestion. En conséquence de ce qui précède et suite à l'ajout d'une disposition finale par voie d'un amendement parlementaire (article 17), le dispositif du projet est subdivisé en cinq chapitres, dont l'intitulé du premier se lit comme suit :

« Chapitre 1^{er} – Modification du Code du travail »

Ce chapitre regroupe 13 articles.

Article 1^{er}. (Art. 1^{er}., point 1) initial)

A la suite de la nouvelle structuration suggérée par le Conseil d'État, la commission parlementaire supprime la phrase liminaire initiale de l'article 1^{er} initial, c'est-à-dire le bout de phrase suivant : « Le Code du travail est modifié comme suit : ». Suite à la restructuration du dispositif, le point 1) initial devient l'article 1^{er} nouveau. L'article 1^{er} nouveau vise à modifier l'article L. 326-9 du Code du travail. Suivant une observation du Conseil d'État, la commission parlementaire précise par l'ajout des termes « du Code du travail » dans la phrase liminaire de l'article 1^{er} nouveau qu'il s'agit de l'article L. 326-9, du Code du travail, qui est modifié.

Suite à la nouvelle subdivision du dispositif du projet de loi, tel qu'elle fut suggérée par le Conseil d'État et reprise par la commission parlementaire, l'article 1^{er} (Art. 1^{er}., point 1) initial) est lui-même subdivisé par les points 1° à 3° (lettres a) à c) initiales).

Point 1° (lettre a) initiale)

Il est précisé au paragraphe 1^{er} de l'article L. 326-9 du Code du travail que le médecin du travail compétent procède à un examen médical du salarié et qu'il informe ce dernier de l'inaptitude constatée et lui indique les voies et délais de recours.

Point 2° (lettre b) initiale)

Il est précisé au paragraphe 5 de l'article L. 326-9 du Code du travail qu'après avoir procédé à un examen médical du salarié, après avoir fait une étude du poste et avoir fait des propositions à l'em-

ployeur, le médecin du travail compétent peut saisir la Commission mixte à condition que le salarié soit en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail ou ait une ancienneté d'au moins trois ans au niveau de l'entreprise.

Ces précisions ont été nécessaires en vue d'éliminer toute discrimination au niveau du bénéfice de la procédure de reclassement professionnel.

Le médecin du travail établit un avis motivé en prenant en considération l'inaptitude du salarié pour le poste, sans qu'il soit nécessaire qu'il s'agisse d'un poste à risques, et se prononce sur une éventuelle réduction du temps de travail.

Le médecin du travail transmet son avis et un dossier complet attestant avoir respecté ses obligations prévues à l'article L. 326-9 paragraphes 1^{er} à 2 à la Commission mixte. Celle-ci décide soit un reclassement professionnel interne soit un reclassement professionnel externe.

Le Conseil d'État, dans son avis du 5 avril 2019, rend attentif à l'incohérence entre le commentaire des articles et le libellé du projet de loi. Le commentaire des articles prévoit que « le médecin du travail compétent peut saisir la Commission mixte », tandis que le libellé sur lequel porte ce commentaire prévoit que celui-ci « saisit » ladite commission. Le Conseil d'État note également que l'article L. 326-9, paragraphe 5, alinéa 4, du Code du travail, que l'article sous examen vise à modifier, dispose que le « médecin du travail compétent saisit la Commission mixte ». Le Conseil d'État souligne qu'il « comprend que le médecin visé n'a pas de pouvoir d'appréciation, mais a l'obligation légale de saisir la Commission mixte dès qu'il constate qu'un salarié est inapte à son dernier poste de travail et aux tâches y relatives ou au régime de travail, à condition évidemment que le salarié soit en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou qu'il présente une ancienneté d'au moins trois ans. »

Par ailleurs, le Conseil d'État constate qu'« il y a lieu de poser la question de savoir si le paragraphe 5, dans sa nouvelle teneur proposée, vise le cas où l'employeur dispose d'au moins vingt-cinq travailleurs – précision qui ne ressort pas du projet de loi – par opposition au paragraphe 6, où les auteurs du projet maintiennent dans sa nouvelle teneur proposée, une disposition spécifique pour les employeurs occupant moins de vingt-cinq travailleurs. Dans l'affirmative, le Conseil d'État demande de le préciser. Dans le cas contraire, le Conseil d'État comprend qu'en fin de compte, la procédure à respecter pour saisir la Commission mixte serait à respecter dans chaque cas où un salarié est inapte à son dernier poste de travail et aux tâches y relatives ou au régime de travail, sans égard au nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise.

La Haute Corporation formule une opposition formelle pour insécurité juridique.

Comme c'est la deuxième hypothèse qui est visée, la commission propose de le préciser expressément dans le texte.

La commission parlementaire propose dès lors de compléter par voie d'amendement (amendement 1 du 2 mars 2020) **l'article L. 326-9, paragraphe 5, alinéa 1^{er}**, par une précision insérée en début de phrase, ayant 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 si ... »

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire du 28 avril 2020, note que la modification proposée supprime l'incohérence constatée et permet donc au Conseil d'État de lever son opposition formelle.

La commission parlementaire fait encore suite à des observations d'ordre légistique du Conseil d'État et ajoute l'exposant « er » au chiffre « 1 » pour écrire à l'endroit du premier alinéa du paragraphe 5 « paragraphes 1^{er} ». La commission supprime également à l'alinéa 1^{er} les termes « ci-avant » qui suivent le chiffre « 2 ». Finalement, la commission remplace au premier alinéa le terme « de » par le terme « du » pour écrire « médecin du travail ».

Point 3° (lettre c) initiale)

Le paragraphe 6 de l'article L. 326-9 du Code du travail dispose qu'au cas où l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte moins de vingt-cinq travailleurs et que le salarié présente un certificat d'aptitude d'embauche au poste occupé sans être nécessairement un poste à risques ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans et est déclaré inapte, le médecin du travail peut en accord avec le salarié saisir la Commission mixte.

L'accord du salarié est transmis par le médecin du travail à la Commission mixte qui décide le reclassement professionnel interne ou externe. Toutefois le reclassement professionnel interne nécessite l'accord de l'employeur. Il résulte de ce qui précède que l'ancienneté requise au niveau de l'entreprise n'est plus de dix ans mais seulement de trois ans et que l'accord de l'employeur pour saisir la Commission mixte n'est plus requis.

Si la Commission mixte décide un reclassement professionnel externe l'employeur doit verser au salarié concerné une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié.

Cette indemnité se définit comme suit :

- un mois de salaire après une ancienneté de service continu de 5 ans au moins ;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de 10 ans au moins ;
- trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de 15 ans au moins ;
- quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de 20 ans et plus.

Le texte du projet précise en plus que l'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision en question et fournit tous les détails concernant le calcul de l'indemnité à verser.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Pour le cas particulier des entreprises occupant moins de 25 travailleurs les frais ainsi exposés sont remboursés par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite avec pièces à l'appui.

Pour assurer une meilleure gestion administrative et une évacuation rapide des dossiers le texte impose un délai de forclusion de six mois à compter du jour de la notification de la décision de la Commission mixte.

Au cas où l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs, la procédure prévue à l'article L. 551-2 paragraphe 1^{er} s'applique.

La commission parlementaire suit le Conseil d'État et supprime les termes « ci-avant » derrière le chiffre « 5 » au premier alinéa du paragraphe 6.

De même, la commission remplace les tirets qui figurent au deuxième alinéa par des chiffres suivis d'un exposant « ° ». Les tirets sont ainsi remplacés par des chiffres allant de « 1° » à « 4° ». La commission suit également le Conseil d'État dans une autre observation d'ordre légistique et remplace les chiffres « 5 », « 10 », « 15 » et « 20 » pour désigner l'ancienneté de service par des mots écrits en toutes lettres, à savoir « cinq », « dix », quinze » et « vingt ».

La commission remplace au cinquième alinéa du paragraphe 6 le début de phrase « Les frais ainsi exposés lui sont remboursés » par le bout de phrase « Cette indemnité ainsi versée au salarié est remboursée à l'employeur ». Elle suit en cela une proposition faite par le Conseil d'État en vue d'éviter toute équivoque relative à d'autres frais éventuels et afin d'indiquer que le remboursement visé se limite effectivement à l'indemnité forfaitaire.

Article 2 (Art. 1^{er}, point 2) initial)

L'article 1er, point 2 initial, devient l'article 2 nouveau.

Le projet de loi initial prévoit à l'endroit de l'article L. 527-1, paragraphe 2, du Code du travail qu'au niveau de la commission spéciale de réexamen, les décisions de refus de l'attribution, de retrait ou de calcul de l'indemnité compensatoire et les décisions de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente peuvent désormais faire l'objet d'une demande en réexamen. Il est également précisé que la demande en réexamen doit être motivée.

Le Conseil d'État suggère à l'endroit de l'article L. 527-1, paragraphe 2, de vérifier s'il n'y a pas lieu d'insérer d'autres dispositions susceptibles de faire l'objet d'une demande en réexamen pour être complet. La commission parlementaire fait droit à cette demande et énumère de façon exhaustive tous les cas de figure pouvant faire l'objet d'une demande en réexamen.

La commission parlementaire propose à cet effet de remplacer par voie d'amendement (amendement 2 du 2 mars 2020) à l'**article L. 527-1, paragraphe 2, alinéa 1^{er}**, les termes « les décisions de

refus de l'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire prises en application de l'article L.551-2 et les décisions de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente prises en application de l'article L.551-5 paragraphes 3 et 5 et de l'article L.551-6 paragraphe 1, alinéa 4, par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi » par les termes :

« les décisions de clôture du dossier, de refus d'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire, les décisions de refus d'attribution, de recalcul, de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente et les décisions de refus d'attribution, de retrait, de fixation et d'adaptation de la participation au salaire des travailleurs en reclassement interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe prévues au titre V du présent livre sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et ».

Le Conseil d'État constate dans son avis complémentaire qu'il n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de ce nouveau libellé. La Haute Corporation tient cependant « à relever que dans le cadre du projet de loi n° 7489¹, le législateur entend modifier l'article L. 552-1, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, afin de préciser que la Commission mixte décide uniquement de l'attribution ou non d'une indemnité professionnelle d'attente respectivement d'une indemnité compensatoire, sans en fixer le montant. Pour justifier l'introduction de cette modification, les auteurs du projet de loi n° 7489 précité ont avancé qu'il faudrait « pallier dans les meilleurs délais et en attendant les nouveaux textes, à la situation actuelle qui présente une insécurité juridique incontestable notamment quant aux voies de recours dont disposent les administrés ». Le texte de l'article L. 552-1, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, proposé par les auteurs du projet de loi n° 7489, se lit comme suit : « Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant 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'attribution d'une indemnité professionnelle d'attente, relatives à la taxe de compensation et relatives à l'attribution d'une indemnité compensatoire et aux mesures de réhabilitation ou de reconversion ».

Le Conseil d'État attire l'attention des auteurs sur le fait que le libellé proposé dans le cadre du projet n° 7489, censé aboutir « dans les meilleurs délais » par rapport au projet de loi sous examen, est en contradiction avec le libellé proposé par l'amendement sous avis. En effet, dans le cadre de la loi en projet sous avis, dans sa teneur amendée, la commission parlementaire propose, entre autres, de conférer au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi la compétence de décider sur le refus d'attribution de l'indemnité compensatoire, alors que dans le texte du projet de loi n° 7489, il incombe à la Commission mixte de prendre les décisions relatives à l'attribution d'une indemnité compensatoire. »

La commission parlementaire prend acte de cette contradiction. Elle constate que le présent projet de loi l'emportera sur le projet de loi 7489 précité et qu'il conviendra d'amender en conséquence le projet de loi 7489 afin de confirmer ainsi sans équivoque la compétence du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi tel que le dispose le présent projet de loi 7309.

Par ailleurs, la commission fait sienne la proposition de texte du Conseil d'État à l'endroit de la phrase liminaire de l'article 2 nouveau. Partant, la formulation initiale « L'article L. 527-1, paragraphe 2, les deux premiers alinéas prennent la teneur suivante : » est remplacée par la phrase liminaire suivante : « À l'article L. 527-1, paragraphe 2, du même code, les ~~deux premiers~~ alinéas 1^{er} et 2 prennent la teneur suivante : ».

Article 3 (Art. 1^{er}, point 3) initial)

Suite à la nouvelle subdivision du dispositif, reprise par la commission à partir d'une suggestion du Conseil d'État, le point 3) initial devient l'article 3 nouveau.

A l'endroit de la phrase liminaire de l'article 3 nouveau, la commission supprime les termes « paragraphe 2 » et insère les termes « du même code, » entre les termes « L'article L. 551-1, » et les termes « est modifié comme suit ». Toujours suivant la suggestion de texte faite par le Conseil d'État, la commission parlementaire insère à la suite de la phrase liminaire un nouveau point 1^o, qui prend la teneur suivante : « 1^o Le paragraphe 2 est modifié comme suit : ». Par la suite, et suivant la proposition du Conseil d'État, la commission subdivise l'article 3 par un point 2^o nouveau (point 4) initial du projet de loi).

¹ Projet de loi portant modification des articles L. 234-51, L. 234-52, L-551-2, L. 551-5 et L. 552-1 du Code du travail

Point 1° de l'article 3

La commission supprime à la phrase liminaire de la lettre a) les termes « du paragraphe 2 », devenus superfétatoires du fait de l'insertion de la phrase liminaire du point 1° nouveau.

Le paragraphe 2 de l'article L. 551-1 du Code du travail précise que les conditions d'ancienneté et l'exigence d'un certificat d'aptitude ne sont pas prévues au cas où le bénéficiaire se voit retirer une pension d'invalidité ou qu'il a subi un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnus et ouvrant droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente.

La commission parlementaire suit à l'endroit du libellé du paragraphe 2 de l'article L. 551-1 du Code du travail une observation du Conseil d'État et remplace les termes « ci-avant » par le chiffre « 1 » suivi de l'exposant « er », pour écrire « au paragraphe 1^{er} ».

Point 2° de l'article 3 (Art. 1^{er}, point 4) initial du projet de loi)

La commission parlementaire suit une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et remplace à la phrase liminaire du point 2° nouveau le bout de phrase « Au paragraphe 3, les alinéas 2, 3 et 4 » par les termes « Le paragraphe 3, alinéas 2 à 4, »

L'article L. 551-1, paragraphe 3, du Code du travail prévoit que dorénavant l'avis du médecin du travail proposant le reclassement professionnel interne et comportant une réduction du temps de travail doit être motivé et la réduction du temps de travail ne sera plus automatiquement la moitié du temps de travail fixée au contrat de travail mais ne peut être supérieure à vingt pour cent. Pour enlever toute pression sur le médecin de travail compétent, il est précisé que la Commission mixte décide la réduction du temps de travail et qu'elle peut s'adjoindre l'avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi.

A titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pour cent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures par semaine sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Il est précisé à l'alinéa 4 que la demande motivée en vue d'une réduction du temps de travail supérieure à vingt pour cent doit être introduite auprès de la Commission mixte.

L'application du texte en vigueur nécessite la précision que tout changement relatif au temps ou régime de travail doit préalablement être soumise à la Commission mixte.

La commission parlementaire fait encore droit à une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et remplace aux alinéas 2 et 3 le terme « pourcent » par les termes « pour cent ».

Article 4 (Art. 1^{er}, point 5) initial)

Suite à la suggestion de restructuration du projet de loi faite par le Conseil d'État et reprise par la commission parlementaire, le point 5) de l'article 1^{er} initial devient l'article 4 nouveau. Cet article est subdivisé en cinq points, du point 1° au point 5° (lettres a) à e) initiales).

A la phrase liminaire de l'article 4, la commission parlementaire précise qu'il s'agit de l'article L. 551-2 « , du même code, » qui est modifié.

Point 1° de l'article 4

Au paragraphe 1^{er}, l'introduction des quotas devrait permettre aux employeurs ayant un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs de faire état des salariés bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe et des salariés handicapés occupés par l'entreprise.

L'employeur devra fournir la preuve du respect de son obligation ou qu'il occupe moins de vingt-cinq salariés.

La commission fait sienne une observation du Conseil d'État et écrit à l'endroit de l'article L. 551-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, du Code du travail le terme « livre » avec une lettre minuscule.

Point 2° de l'article 4

A l'endroit de l'article L. 551-2, paragraphe 2, alinéa 2, du Code du travail, le texte actuel ne permet qu'au salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel de s'adresser au président de la juridiction de travail en vue de statuer d'urgence et comme en matière sommaire, lorsqu'il a été licencié. En vue d'assurer cette possibilité également au salarié en procédure de reclassement professionnel, le texte a été modifié en conséquence.

La commission parlementaire suit le Conseil d'État et modifie la phrase liminaire du point 2° en remplaçant le bout de phrase « La première phrase du paragraphe 2, alinéa 2, » par le bout de phrase « Le paragraphe 2, alinéa 2, première phrase, ».

La commission suit également le Conseil d'État en remplaçant au libellé de l'article L. 551-2, paragraphe 2, alinéa 2, le terme « peut » par le terme « peuvent », pour écrire « le salarié en procédure de reclassement professionnel et le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel peuvent demander, »

Point 3° de l'article 4

Le projet de loi initial subdivisait le point 3° nouveau (lettre c) initiale) en deux points (point 1. et point 2. initiaux). Suivant la subdivision suggérée par le Conseil d'État et reprise par la commission parlementaire, les deux points initiaux deviennent les lettres a) et b).

Lettre a) (point 1. Initial)

La commission suit le Conseil d'État et ajoute à la phrase liminaire du point a) un exposant « er » au chiffre « 1 », pour écrire « L'alinéa 1^{er} ».

Au paragraphe 3 de l'article L. 551-2 du Code du travail, le projet de loi initial précise que la demande en obtention d'une indemnité compensatoire est introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi sous peine de forclusion dans un délai de six mois à compter de la date de l'avenant au contrat de travail.

Le Conseil d'État s'oppose formellement à la disposition contenue à l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, pour être non conforme aux exigences constitutionnelles dans une matière réservée à la loi, en l'occurrence le droit des travailleurs inscrit à l'article 11, paragraphe 5, de la Constitution. La Haute Corporation note en effet qu'il importe de préciser que cette indemnité compensatoire est égale à la différence entre le revenu perçu avant le reclassement et le nouveau revenu professionnel mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

Pour faire droit à ces remarques la commission parlementaire propose de préciser en quoi consiste l'indemnité compensatoire en ajoutant la précision qu'il s'agit de 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.

Pour assurer clairement la volonté du législateur de garantir au salarié en reclassement qu'une éventuelle augmentation de son nouveau revenu mensuel (payé par l'employeur), par le fait qu'il se voit payer des suppléments ou appliquer une augmentation de salaire, n'entraîne pas automatiquement une réduction équivalente de l'indemnité compensatoire, il est proposé de préciser *in fine* de la première phrase du premier alinéa du paragraphe 3 que l'indemnité compensatoire ne peut pas être réduite suite à des augmentations ponctuelles ou linéaires légales, réglementaires ou conventionnelles du nouveau revenu mensuel et ce dans le respect des limites prévues au paragraphe 5.

En conséquence de ce qui précède, la commission parlementaire propose de compléter par voie d'amendement (amendement 3 du 2 mars 2020) la première phrase de l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, par les termes :

« 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 moyen cotisable au titre de l'assurance pension sans que cette indemnité compensatoire ne puisse être réduite suite à des augmentations ponctuelles ou linéaires légales, réglementaires ou conventionnelles du nouveau revenu mensuel et ce dans le respect des limites prévues au paragraphe 5. »

A l'endroit de **l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}**, la commission parlementaire modifie par voie d'amendement (amendement 4 du 2 mars 2020) la deuxième phrase par l'ajout des termes « du début d'exécution » lacés entre les bouts de phrase « à compter de la date » et « de l'avenant du contrat de travail. ». La deuxième phrase de l'alinéa 1^{er} du paragraphe 3 prend dès lors la teneur suivante :

« La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date du début d'exécution de l'avenant au contrat de travail. »

Dans le cadre de l'analyse sur l'opposition formelle du Conseil d'Etat relative au calcul de l'indemnité compensatoire et compte tenu de certaines observations relevées dans l'avis de la Chambre des Salariés, il s'impose de préciser le moment exact et sans équivoque du déclenchement du délai de forclusion.

A la suite des amendements 3 et 4, l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, 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 moyen cotisable au titre de l'assurance pension sans que cette indemnité compensatoire ne puisse être réduite suite à des augmentations ponctuelles ou linéaires légales, réglementaires ou conventionnelles du nouveau revenu mensuel et ce dans le respect des limites prévues au paragraphe 5. La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date du début d'exécution de l'avenant au contrat de travail. »

La Conseil d'État, dans son avis complémentaire, constate que l'amendement 3 répond à l'opposition formelle émise par le Conseil d'État « en raison du fait que l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, du Code du travail, dans sa version initiale, n'était pas conforme aux exigences constitutionnelles dans une matière réservée à la loi. Étant donné que les auteurs de l'amendement définissent clairement comment est calculé le montant de l'indemnité compensatoire, le Conseil d'État peut lever l'opposition formelle formulée à l'encontre des modifications prévues à l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}. »

Par ailleurs, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'égard de l'amendement 4, par lequel la commission parlementaire propose de préciser la date de début du délai de six mois endéans duquel la demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite.

Lettre b) (point 2. Initial)

La commission suit le Conseil d'État et modifie la phrase liminaire du point b). Au lieu d'écrire « 2. Un alinéa 2 nouveau est libellé comme suit : », la commission écrit : « b) Est ajouté un alinéa 2 nouveau libellé comme suit : ».

Les changements apportés au calcul ont été rendus nécessaires étant donné que le mode de calcul de l'indemnité compensatoire en vigueur depuis la réforme de 2015 a suscité de multiples réclamations en raison des retards dans le paiement. Pour pallier à ce problème, il est proposé à l'avenir de calculer une différence entre la rémunération brute perçue avant le reclassement professionnel et la nouvelle rémunération et que cette différence est à considérer comme un montant fixe à allouer mensuellement.

Pour y arriver, il est pris en considération la moyenne de la rémunération brute gagnée pendant les douze mois précédant la décision de reclassement professionnel y compris toutes les primes et suppléments courants, les gratifications, les avantages en nature exprimés en numéraire, le treizième mois à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires.

Lettre c) nouveau

La commission parlementaire ajoute à l'endroit de **l'article L. 551-2, paragraphe 3, un nouvel alinéa 7**. L'amendement (amendement 5 du 2 mars 2020) qui vise à introduire le nouvel alinéa 7 prend la teneur suivante :

« c) Est ajouté un alinéa 7 nouveau libellé comme suit :

« 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 adapté en cas de changement ultérieur rétroactif des salaires et rémunérations déclarés auprès du Centre commun de la Sécurité sociale.» ; »

En conséquence, et en tenant compte de la nouvelle subdivision du dispositif proposée par le Conseil d'État, il vient s'ajouter une nouvelle lettre c) à l'article 4, point 3°, du projet de loi.

L'ajout de l'alinéa 7 permet de tenir compte d'erreurs comptables constatées et rectifiées après le paiement du salaire par l'employeur.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État rend attentif à l'ordre exact des alinéas à prendre en compte. Partant, la Haute Corporation signale qu'il convient de modifier la phrase liminaire de la lettre c) par laquelle est introduit l'alinéa 7 nouveau. La commission parlementaire suit le Conseil d'État et écrit à l'endroit de la lettre c) de l'article 4, point 3° : « **L'alinéa 6, devenu l'alinéa 7, est remplacé comme suit :** ».

La commission parlementaire adopte également une observation d'ordre légistique formulée par le Conseil d'État dans son avis complémentaire du 28 avril 2020 qui signale que les institutions, administrations, services, organismes, etc., prennent une majuscule au premier substantif uniquement. Partant, la commission écrit « Centre commun de la sécurité sociale ».

Lettre d) nouveau

Par ailleurs, la commission parlementaire propose par voie d'amendement (amendement 6 du 2 mars 2020) d'ajouter **à la suite de l'article 4, point 3°, lettre c) nouveau** une **nouvelle lettre d)** de la teneur suivante :

« **d) Les anciens alinéas 7 à 11 du paragraphe 3 de l'article L. 551-2 sont supprimés.** »

Les auteurs de cet amendement parlementaire expliquent que les anciens alinéas 7 à 11 du paragraphe 3 de l'article L.551-2 sont supprimés étant donné qu'ils font double emploi avec le nouveau paragraphe 6 du même article.

Dans le même ordre d'idées qu'à l'égard de l'amendement 5 précédant, le Conseil d'État relève dans son avis complémentaire que la séquence des alinéas visés est erronée et qu'il convient de redresser les références faites dans le libellé de l'amendement 6. La commission parlementaire suit le Conseil d'État et reprend sa proposition de texte. En conséquence, la commission écrit à l'endroit de l'article 4, point 3°, lettre d) : « **d) Les alinéas 7 à 10, devenus les alinéas 8 à 11, sont supprimés.** ».

Point 4° de l'article 4

Suivant la nouvelle subdivision du dispositif repris par la commission à la suite d'une proposition faite par le Conseil d'État, la lettre d) initiale du point 5) initial du projet devient le point 4° de l'article 4.

L'article 4, point 4° de la loi en projet concerne l'article L. 551-2, paragraphe 4 du Code du travail.

La commission parlementaire suit une observation du Conseil d'État et précise à la phrase liminaire que la disposition ne modifie pas, mais remplace le paragraphe 4. La commission écrit dès lors « 4° Le paragraphe 4 est ~~modifié~~ remplacé comme suit : »

Quant au nouvel contenu du paragraphe 4, celui-ci prévoit qu'en cas de réduction du temps de travail, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen calculé comme indiqué ci-avant et le nouveau salaire réduit proportionnellement et fixé par avenant au contrat de travail. En cas de réduction du temps de travail d'un plein temps à un mi-temps par exemple, l'employeur doit verser la moitié du salaire initial sans pouvoir diminuer le salaire horaire initial.

En cas de changement de poste de travail, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen tel que calculé ci-avant et le nouveau salaire payé par l'employeur et fixé par avenant au contrat de travail en tenant compte de l'ancienneté de service du salarié et le cas échéant des grilles de salaire définies par la convention collective de travail. En cas de perte de rendement, celle-ci est compensée par le biais d'un subside sous forme de participation au salaire, à solliciter par l'employeur en application de l'article L. 551-7 du Code du travail. Ce versement n'affecte pas le salaire que l'employeur est tenu de payer au salarié.

En cas de réévaluation de la personne reclassée par le médecin du travail compétent, la Commission mixte décide de l'adaptation des conditions de travail et un avenant s'impose au niveau du contrat de travail. L'indemnité compensatoire est alors réadaptée en conséquence.

Le Conseil d'État constate que le libellé proposé initialement à l'endroit de l'article L. 551-2, paragraphe 4, alinéas 1^{er} et 2 du Code du travail, qui dispose que le revenu mensuel moyen cotisable est défini au paragraphe 3, alinéas 3 à 5, comporte un renvoi erroné et incomplet et que dès lors il convient d'y inclure également les alinéas 2 et 6 du paragraphe 3. La commission fait sienne cette observation et remplace aux alinéas 1^{er} et 2 du paragraphe 4 les termes « alinéas 3 à 5 » par les termes « , alinéas 2 à 6 ». La commission ajoute encore une virgule derrière les termes « l'article L. 551-6 » figurant à l'alinéa 3 du paragraphe 4.

Point 5° de l'article 4

La commission suit le Conseil d'État et modifie la phrase liminaire du point 5° (lettre e) initiale). Au lieu d'écrire « e) Les paragraphes 5 à 9 nouveaux sont libellés comme suit : », la commission écrit : « 5° Sont ajoutés les paragraphes 5 à 9 nouveaux libellés comme suit : ».

A l'endroit du paragraphe 5 nouveau, il est prévu que l'Agence pour le développement de l'emploi procède à un contrôle annuel consistant à vérifier le nouveau revenu moyen cotisable touché par la personne en reclassement professionnel ainsi que la rémunération des heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté.

Si lors de ce contrôle, l'Agence pour le développement de l'emploi constate que le nouveau revenu moyen cotisable dépasse le montant de l'ancien revenu indexé, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire en conséquence. En vue de pallier à une inégalité de traitement entre le bénéficiaire d'un reclassement professionnel et un salarié bénéficiant d'une prime, l'Agence pour le développement de l'emploi procédera à une adaptation du montant de l'indemnité compensatoire.

Si elle constate que le nouveau revenu moyen cotisable augmenté du montant de l'indemnité compensatoire dépasse le quintuple du revenu social minimum non qualifié, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire en conséquence.

Dans ce cas, les montants excédant les seuils visés ci-dessus sont soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

Si elle constate qu'une rémunération pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté ont été payées, elle en informe le Président de la Commission mixte, qui décide de l'opportunité d'une réévaluation médicale en application des articles L. 551-6 paragraphe 4, alinéa 1^{er}.

Dans le cas où le médecin du travail compétent s'est prononcé en faveur d'une réduction du temps de travail ou contre un travail de nuit ou un travail posté, le montant des rémunérations pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté sont soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

Étant donné que l'article L. 551-2, paragraphe 3, prévoit en son alinéa 4, devenu l'alinéa 5, l'adaptation aux variations du coût de la vie, le Conseil d'État suggère dans son avis d'insérer à l'article L. 551-2, paragraphe 5, alinéa 2, la référence à cet alinéa en écrivant « défini au paragraphe 3, alinéas 2 et 5 » et de supprimer la partie de phrase « adapté aux variations du coût de la vie ». La commission suit le Conseil d'État et reprend sa proposition de texte à l'endroit de l'article L. 551-2 paragraphe 5, alinéa 2.

A l'endroit du paragraphe 5, alinéa 3, la Commission d'État signale que, dans sa nouvelle teneur proposée, il y a lieu d'écrire « salaire social minimum pour travailleur non qualifié » au lieu de « revenu social minimum non qualifié ». La commission parlementaire suit cette proposition sauf à remplacer le terme « travailleur » par celui de « salarié » qui est celui utilisé par l'article L. 222-1 du Code du travail.

En conséquence de ce qui précède, la commission parlementaire propose de remplacer par voie d'amendement (amendement 7 du 2 mars 2020) à l'endroit de **l'article L. 551-2, paragraphe 5, alinéa 3**, les termes « ~~revenu social minimum non qualifié~~ » par les termes « salaire social minimum pour salarié non qualifié ». Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond à l'égard de l'amendement 7.

A l'endroit de l'article L. 551-2, paragraphe 5, alinéa 5, la commission transpose les propositions d'ordre légistique faites par le Conseil d'État. La commission écrit le terme « président » avec une lettre minuscule au lieu d'une lettre majuscule. Elle écrit également au singulier au lieu du pluriel la référence à l'article L. 551-6, pour écrire : « en application de l'article L. 551-6, paragraphe 4, alinéa 1^{er} ». Ce faisant, la commission applique également l'observation faite par le Conseil d'État que le chiffre 551-6 doit être suivi d'une virgule et que la référence à un alinéa 1^{er} doit s'écrire avec un exposant « er » qui suit le chiffre « 1 ».

A l'endroit de l'article L. 551-2, paragraphe 5, alinéa 6, la commission, en suivant le Conseil d'État, remplace le terme « sont » par le terme « est » pour écrire « le montant des rémunérations pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté sont est soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement ».

A l'endroit du paragraphe 6 nouveau, il est précisé que l'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul du congé parental. Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé parental à temps complet et le montant est réduit proportionnellement en cas de congé parental à mi-temps ou fractionné.

Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé sans solde du salarié en reclassement professionnel, en cas de décision de refus émise par la Caisse nationale de santé et en cas de l'attribution de la rente partielle par l'Association d'assurance accident.

L'employeur et le salarié sont tenus, chacun, de signaler tout congé sans solde et toute décision de refus émise par le Président de la Caisse nationale de santé ainsi que tout changement affectant les dispositions du contrat de travail.

Il est précisé que le paiement de l'indemnité compensatoire s'arrête à la fin du contrat de travail.

L'indemnité compensatoire est soumise au système de l'indexation automatique des salaires et est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi et à charge du Fonds pour l'emploi.

Le Conseil d'État signale qu'il convient de supprimer le terme « , chacun, » à l'endroit de l'article 4, point 5° (point 5), lettre e) initial) modifiant le paragraphe 6, alinéa 4, pour être superfétatoire. La commission fait sienne l'observation du Conseil d'État et supprime le terme « , chacun, ».

Le paragraphe 7 prévoit que l'indemnité compensatoire reste acquise en cas de transfert d'entreprise.

Le Conseil d'État demande que les textes auxquels il est renvoyé soient indiqués avec précision et de manière correcte, en commençant par le livre et ensuite, dans l'ordre, le titre et le chapitre visés. Ainsi, le Conseil d'État propose de reformuler le paragraphe comme suit :

« (7) L'indemnité compensatoire reste acquise en cas de transfert d'entreprise conformément au livre 1^{er}, titre II, chapitre VII. » La commission parlementaire fait droit à l'observation du Conseil d'État et reprend sa proposition.

Le libellé du paragraphe 8 nouveau prévoit que le salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel est tenu de signaler au préalable toute activité professionnelle accessoire rémunérée à la Commission mixte qui décide de l'opportunité d'une réévaluation médicale. Le constat de tout exercice d'une activité accessoire rémunérée non signalée préalablement à la Commission mixte entraîne le retrait immédiat de l'indemnité compensatoire par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Le Conseil d'État signale qu'il convient de modifier le libellé du paragraphe 8 et d'écrire les termes « de l'article » au singulier dans la mesure où n'est visé qu'un seul article. La commission fait droit à cette observation du Conseil d'État. De plus, la commission ajoute, sur avis du Conseil d'État, une virgule après le numéro d'article « L. 551-6 » et écrit « alinéa 1^{er} » en ajoutant l'exposant « er » derrière le chiffre « 1 ».

Le paragraphe 9 prévoit que tout montant indûment touché donne lieu à compensation lors d'un prochain paiement ou à restitution de l'indû.

Article 5 (Art. 1^{er}, point 6) initial)

Suite à la nouvelle subdivision du dispositif, reprise par la commission à partir d'une suggestion du Conseil d'État, le point 6) initial devient l'article 5 nouveau. La commission reprend les propositions du Conseil d'État pour écrire à l'endroit de la phrase liminaire de l'article 5 du projet « A l'article L. 551-3, paragraphe 1^{er}, après l'alinéa 1^{er}, du même code, le premier alinéa, sont insérés trois alinéas nouveaux de la qui prennent la teneur suivante : ».

Les trois alinéas nouveaux prévoient qu'en cas de dispense du reclassement professionnel interne par la Commission mixte, sur base d'un dossier motivé rapportant la preuve que ce reclassement professionnel lui causerait des préjudices graves et en décidant un reclassement professionnel externe, l'employeur est tenu de payer à son salarié dès la notification de la décision de reclassement professionnel externe, une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut être inférieur à :

- un mois de salaire après une ancienneté de service continu de 5 ans au moins ;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de 10 ans au moins ;
- trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de 15 ans au moins ;
- quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de 20 ans et plus.

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe et l'indemnité est due dès la notification de la décision de la Commission mixte.

L'indemnité forfaitaire est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement la notification de la décision de reclassement

professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

A ces employeurs aucun remboursement de la part du Fonds pour l'emploi n'est dû.

Au cas où le salarié devrait quand-même être licencié par l'employeur, il est précisé qu'il lui doit payer le préavis, l'indemnité de départ mais non cette indemnité forfaitaire exposée ci-avant.

La commission parlementaire fait droit à deux observations d'ordre légistique formulées par le Conseil d'État. La commission remplace les tirets qui figurent initialement à l'alinéa 2 qui suit l'actuel alinéa 1^{er} de l'article L. 551-3, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, par une numérotation allant du point 1^o au point 4^o. La commission remplace encore au même endroit les chiffres « 5 », « 10 », « 15 » et « 20 » par des mots écrits en toutes lettres, à savoir : « cinq », « dix », « quinze » et « vingt ».

Article 6 (Art. 1^{er}, point 7) initial)

Suite à la nouvelle subdivision du dispositif, reprise par la commission à partir d'une suggestion du Conseil d'État, le point 7) initial devient l'article 6 nouveau. Suite à une observation d'ordre légistique formulée par le Conseil d'État, la commission insère à la phrase liminaire de l'article 6 les termes « , du même code, » après les termes « L'article L. 551-5 ».

Le point 7 de l'article 1^{er} du projet initial est subdivisé en lettres, allant de la lettre a) à la lettre e). Par la nouvelle subdivision, adoptée par la commission parlementaire, l'article 6 nouveau est numéroté du point 1^o au point 4^o. Chacun de ces points est consacré à la modification relative à un paragraphe particulier de l'article L. 551-5 du Code du travail, que l'article 6 du projet de loi vise à modifier.

Point 1^o de l'article 6

Par le point 1^o (lettre a) initiale), il est visé de modifier le paragraphe 1^{er} de l'article L. 551-5 du Code du travail.

Le point 1^o est à son tour subdivisé en lettres, allant de la lettre a) à la lettre d) (les lettres a) à d) correspondent aux points 1. à 4. du projet initial).

L'article 6, point 1^o, dispose qu'en cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail, le salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel externe a droit à une indemnité compensatoire à condition que le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à quatre-vingt pour cent du temps de travail fixé dans le dernier contrat en vigueur avant la décision de reclassement professionnel. A titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pour cent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine, par décision de la Commission mixte sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi. La demande en obtention d'une indemnité compensatoire est à introduire, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de l'exécution du nouveau contrat de travail.

L'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable et le nouveau salaire payé par l'employeur, fixé au nouveau contrat de travail.

L'indemnité compensatoire est due selon les mêmes modalités que pour les bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne.

La commission parlementaire a adopté plusieurs observations d'ordre légistique du Conseil d'État à l'endroit de l'article 6, point 1^o, de la loi en projet.

Ainsi, à l'endroit de l'article 6, point 1^o, lettre a), la commission parlementaire donne suite à deux observations d'ordre légistique du Conseil d'État. La Haute Corporation signale que l'article L. 551-5, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, du Code du travail, dans sa nouvelle teneur proposée, ne dispose que d'une seule phrase, ce qui implique qu'il convient d'écrire à la phrase liminaire de la lettre a) : « L'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante : ». La commission adopte la phrase liminaire telle que proposée. La commission parlementaire écrit à l'alinéa 1^{er} du paragraphe 1^{er} de l'article L. 551-5 les termes « titre » et « livre » avec des lettres minuscules. Elle suit en cela l'observation faite à cet égard par le Conseil d'État.

A l'endroit de l'article 6, point 1^o, lettre b), la commission parlementaire remplace à deux reprises au libellé de l'alinéa 2 du paragraphe 1^{er} de l'article L. 551-5, du Code du travail, le terme « pourcent » par les termes « pour cent ». De plus, la commission suit le Conseil d'État et ajoute une lettre « s » au terme « quatre-vingt » pour écrire « quatre-vingts ».

A l'endroit de l'article 6, point 1°, lettre d), la commission parlementaire fait droit à une observation du Conseil d'État afin d'indiquer avec précision et de manière correcte les textes auxquels il est renvoyé. La commission écrit dès lors le renvoi visé en commençant par l'article et ensuite, en les indiquant dans l'ordre, le paragraphe et les alinéas visés. La commission fait de plus droit à une observation du Conseil d'État qui signale qu'il convient de compléter le renvoi visé, considéré comme étant incomplet, en incluant également les alinéas 2 et 6 du paragraphe 3. En conséquence de ce qui précède, la première phrase du texte à insérer prend la teneur suivante :

« L'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini à l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéas 2 à 6 [...]».

Point 2° de l'article 6

Par le point 2° (lettre b) initiale), il est visé de modifier le paragraphe 2 de l'article L. 551-5 du Code du travail.

Sous l'ancienne loi, les conditions d'obtention de l'indemnité professionnelle d'attente exigeaient une aptitude d'au moins dix ans au dernier poste de travail ou une ancienneté de service d'au moins dix ans dans l'entreprise, ce qui limitait considérablement les chances d'obtention de cette indemnité pour les salariés en procédure de reclassement professionnel. Il a été décidé de limiter les conditions concernant l'aptitude et l'ancienneté à cinq ans.

Dorénavant, les décisions d'attribution de l'indemnité professionnelle d'attente sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et la demande en obtention est à présenter dans un délai de six mois à compter de la fin du paiement des indemnités de chômage complet.

Concernant la subdivision du point 2°, la commission suit les propositions faites à cet égard par le Conseil d'État. Cela implique que le point 2° nouveau comporte une lettre a), avec une nouvelle phrase liminaire, et une lettre b), qui correspond à la lettre c) du point 7 initial.

La nouvelle structuration prend dès lors la teneur suivante :

«Art. 6. [...]»

2° Le paragraphe 2, alinéa 1^{er} est modifié comme suit : et prend la teneur suivante :

a) L'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

« (2) Si, au terme de la durée légale [...] » ;

b) e) Après l'alinéa 1^{er} [...] »

Cette restructuration permet de rassembler sous un même point 2° toutes les modifications relatives au paragraphe 2 de l'article L. 551-5 du Code du travail.

Points 3° et 4° de l'article 6

Il y a lieu de considérer ensemble les points 3° et 4° de l'article 6 du projet de loi.

Par le point 3° (lettre d) initiale), il est visé de modifier le paragraphe 3 de l'article L. 551-5 du Code du travail.

Par le point 4° (lettre e) initiale), il est visé de modifier le paragraphe 5 de l'article L. 551-5 du Code du travail.

Le projet de loi initial prévoit de modifier au paragraphe 3 les alinéas 4 et 5. Il y est précisé que la non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne le retrait, et non l'arrêt définitif de l'indemnité professionnelle d'attente, étant donné que le texte mentionne à chaque fois des décisions de retrait.

En vue d'un alignement des procédures, il est précisé que la perte temporaire ou définitive de l'indemnité professionnelle d'attente est décidée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Dans le même ordre d'idées, le projet de loi initial prévoit de modifier les alinéas 1^{er} et 2 du paragraphe 5 de l'article L. 551-5 du Code du travail. L'indemnité professionnelle d'attente y est retirée sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et son dossier est clôturé, si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel ou aux travaux d'utilité publique.

Par même courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le Président de la Commission mixte de la clôture du dossier en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel.

Dans son avis du 5 avril 2019, le Conseil d'État a invité les auteurs du projet à vérifier dans l'ensemble du texte les dispositions comportant des décisions susceptibles de faire l'objet d'une demande en réexamen, pour tenir compte des modifications introduites en ce qui concerne la répartition des compétences entre l'Agence pour le développement de l'emploi et la Commission mixte.

Ainsi, il est apparu qu'en cas de non-respect des obligations en matière de présentation à des rendez-vous aux services de l'Agence pour le développement de l'emploi, les sanctions découlant de l'article L. 551-5, paragraphe 3, se distinguent des sanctions prévues à l'article L. 551-5, paragraphe 5 du projet de loi initial. Au paragraphe 5, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe la Commission mixte de la clôture du dossier « conformément à l'alinéa qui précède », donc si les conditions d'octroi ne sont plus remplies, si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel ou aux travaux d'utilité publique, mais ce n'est pas prévu en cas de clôture du dossier en cas de non-présentation à trois rendez-vous consécutifs, alors que ce devrait aussi être le cas dans cette situation.

Afin de remédier à cette situation, qui résulte d'un oubli suite aux changements dans la répartition des compétences entre la commission mixte et l'Agence pour le développement de l'emploi, la commission parlementaire précise à l'endroit de l'article L-551-5, paragraphe 5, alinéa 2, par voie d'amendement (amendement 8 du 2 mars 2020), qu'en cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, qui est décidée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, celui-ci en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel, incluant de ce fait le cas de figure de la non-présentation à trois rendez-vous consécutifs. L'article L. 551-5, paragraphe 5, alinéa 2 ainsi amendé prend la teneur suivante :

~~« Par même courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte de la clôture du dossier conformément à l'alinéa qui précède en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel.~~

En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel. ».

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire du 28 avril 2020, constate à l'égard de l'amendement ci-devant :

« Selon les auteurs, la modification de l'article L. 551-5, paragraphe 5, alinéa 2, du Code du travail, a pour objet de préciser qu'« en cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, qui est décidée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, celui-ci en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel, incluant de ce fait le cas de figure de la non-présentation à trois rendez-vous consécutifs ».

À cet égard, le Conseil d'État suggère aux auteurs d'insérer cette précision après les alinéas 4 et 5 du paragraphe 3 de l'article L. 551-5 du Code du travail, portant sur les conséquences de la non-présentation à trois rendez-vous consécutifs aux services de l'Agence pour le développement de l'emploi. L'article L. 551-5, paragraphe 5, alinéa 2, dans sa version initiale, n'aurait alors plus besoin d'être modifié puisqu'il ressort de façon plus qu'évidente que le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi doit pour toute clôture de dossier et pour tout retrait de l'indemnité professionnelle d'attente, et quelle qu'en soit la raison, informer le président de la Commission mixte qui procède ensuite au retrait du statut de personne en reclassement professionnel. En effet, telle que proposée dans le texte de l'amendement sous avis, la disposition pourrait être lue comme ne s'appliquant qu'aux seuls cas de retrait et de clôture visés par le paragraphe 5. »

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose de faire droit à la suggestion du Conseil d'État et ajoute par voie d'amendement parlementaire (amendement 1 du 22 mai 2020) la nouvelle version de l'alinéa 2 du paragraphe 5 à la fin du paragraphe 3 du même article L. 551-5. L'article L. 551-5, paragraphe 3, du Code du travail, prend dès lors la forme 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 **le retrait** 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 directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.***

En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel. »

En raison de la transposition légale technique de la proposition faite par le Conseil d'État dans son avis complémentaire du 28 avril 2020, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale est amenée à modifier par voie d'amendement l'article 6, point 3°, de la loi en projet. La commission insère une nouvelle phrase liminaire au point 3°. Elle subdivise le point 3° en une lettre a) et une lettre b). A l'endroit de la lettre a), la commission reprend le libellé de la phrase liminaire initiale de l'article 6, point 3°, mais y remplace le terme « modifiés » par le terme « remplacés » suite à une observation d'ordre légistique du Conseil d'État. A l'endroit de l'alinéa 5, la commission corrige une erreur matérielle en ajoutant le terme « le » entre les mots « pour » et « développement » pour écrire « Agence pour le développement de l'emploi ». A l'endroit de la nouvelle lettre b) la commission insère un nouvel alinéa 6 au paragraphe 3 de l'article L. 551-5 du Code du travail, faisant ainsi suite à la proposition du Conseil d'État évoquée ci-devant. L'article 6, point 3° du projet de loi ainsi amendé prend dès lors la teneur suivante :

« 3° d) Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

a) Au paragraphe 3, les alinéas 4 et 5 sont modifiés remplacés comme suit :

« La non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne le retrait 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 le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. » ;

b) Après l'alinéa 5, est inséré un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :

En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel. »

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale fait encore droit à une proposition faite par le Conseil d'État dans son avis complémentaire du 28 avril 2020 et maintient à l'endroit de l'article L. 551-5, paragraphe 5, l'alinéa 2 initial, sauf à supprimer le début de phrase « Par même courrier » alors qu'aucun des alinéas précédents ne mentionne un quelconque courrier. Afin d'évoquer toute équivoque, la commission parlementaire remplace encore à l'alinéa 2 initial de l'article L. 551-5, paragraphe 5, les termes « qui précède », qui figurent après le terme « alinéa », par un numéro « 1 » suivi par l'exposant « er », pour écrire « l'alinéa 1^{er} ».

L'alinéa 2 initial du paragraphe 5 de l'article L. 551-5, ainsi amendé (amendement 2 du 22 mai 2020), prend dès lors la teneur suivante :

« ~~Par même courrier,~~ Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte de la clôture du dossier conformément à l'alinéa 1^{er} qui précède en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel. »

A la suite d'une observation d'ordre légistique du Conseil d'État, la commission parlementaire remplace encore à la phrase liminaire de l'article 6, point 4° le terme « modifié » par le terme « remplacé ».

Dans son deuxième avis complémentaire du 9 juin 2020, la Conseil d'État constate que la commission parlementaire fait droit à sa proposition. Partant, l'amendement 1 du 22 mai 2020 n'appelle pas d'observation quant au fond de la part du Conseil d'État.

La Haute Corporation constate également que la commission parlementaire donne encore suite à une proposition faite par le Conseil d'État en ce qu'elle maintient à l'endroit de l'article L. 551-5, paragraphe 5, l'alinéa 2, tel que proposé par le projet de loi initial, tout en supprimant cependant les termes « Par même courrier » aux motifs qu'aucune des dispositions précédentes ne se réfère à un quelconque courrier. L'amendement 2 du 22 mai 2020 n'appelle pas d'observation quant au fond de la part du Conseil d'État.

Le Conseil d'État fait encore des observations d'ordre légistique. Il signale que les guillemets ouvrants précédant la lettre « a) » sont à supprimer. La commission fait droit à cette observation et supprime les guillemets ouvrants précédant la lettre « a) ».

Le Conseil d'État signale encore qu'à la lettre a), phrase liminaire, il convient de supprimer les termes « au paragraphe 3, » pour être superfétatoires et qu'il convient par conséquent d'écrire le terme « les » avec une lettre majuscule. La commission fait droit à ces observations du Conseil d'État et procède auxdites modifications proposées.

En ce qui concerne la lettre b), la commission suit le Conseil d'État et supprime *in fine* les guillemets fermants y figurant de trop.

Article 7 (Art. 1^{er}, point 8) initial)

Suite à la nouvelle subdivision du dispositif, reprise par la commission à partir d'une suggestion du Conseil d'État, le point 8) initial devient l'article 7 nouveau. Suite à une observation d'ordre légistique formulée par le Conseil d'État, la commission fait précéder à la phrase liminaire de l'article 7 les termes « l'article L. 551-6 » par le terme « À » et insère les termes « , du même code, le » après les termes « l'article L. 551-5 », pour écrire « À l'article L. 551-6, du même code, le paragraphe 4 est modifié comme suit : ».

Point 1^o de l'article 7

Le projet de loi initial précise sous la lettre a) (qui devient le point 1^o nouveau du fait de la reprise par la commission des propositions de restructuration du dispositif faites par le Conseil d'État) que les décisions de la Commission mixte concernant l'adaptation du temps de travail et les modalités d'aménagement du poste de travail s'imposent à l'employeur. Au cas où le médecin du travail compétent constate que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, l'employeur dispose d'un délai de douze mois qui commence à courir à la date de la notification de la décision pour procéder à l'adaptation du temps du travail par avenant au contrat de travail sans que la durée de travail ne puisse dépasser celle prévue au contrat de travail initial. Ce délai résulte des négociations avec les partenaires sociaux et constitue un compromis qui est maintenu par la commission parlementaire.

En cas d'impossibilité d'adaptation du temps de travail sur le même poste occupé par le salarié en reclassement professionnel interne, l'employeur remplit son obligation à partir du moment où il propose au salarié un poste similaire correspondant à ses qualifications, assorti d'un salaire au moins équivalent et sous réserve que le salarié ait été déclaré apte au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent.

Point 2^o nouveau de l'article 7

La Commission parlementaire insère par la voie d'un amendement parlementaire (amendement 9 du 2 mars 2020) un point 2^o nouveau, par lequel est modifié l'alinéa 4 du paragraphe 4 de l'article L. 551-6. Les modifications visées sont les suivantes : à la première phrase, entre les termes « ...la perte du statut spécifique et » et les termes « la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire... » est inséré le bout de phrase « en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide ». A la deuxième phrase, les termes « Cette décision prend... » sont remplacés par les termes « Ces décisions prennent... ». Les termes « sa notification. » à la fin de la deuxième phrase sont remplacés par le bout de phrase « la notification de la perte du statut. ».

En conséquence de ce qui précède, la commission ajoute à la suite de l'article 7, point 1^o du projet de loi (nouvelle subdivision) un nouveau point 2^o de la teneur suivante :

« 2^o L'alinéa 4 est modifié comme suit :

« 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 en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Cette décision prend Ces décisions prennent effet après un préavis de six mois qui commence à courir à la date de sa la notification de la perte du statut. » »

La numérotation subséquente est adaptée en conséquence. L'ancien article 7, point 2° (Article I^{er}, point 8) lettre b) initial) relatif à l'article L. 551-6, paragraphe 4, alinéa 5 du Code du travail devient dès lors l'article 7, point 3° nouveau de la loi en projet.

Dans ses commentaires par rapport à l'article L. 527-1, paragraphe 2 (point 2 du projet de loi), le Conseil d'État remarque que l'article L. 551-6, paragraphe 4, alinéa 4, non modifié par le projet de loi visé encore une compétence de la commission mixte qui, conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1^{er}, dans sa nouvelle teneur proposée, appartient à l'Agence pour le développement de l'emploi. Vu ce raisonnement il plaide en faveur d'une modification de l'article L. 551-6, paragraphe 4, alinéa 4, de sorte à prévoir que la compétence y prévue relève de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La commission parlementaire fait droit à cette demande et modifie ledit alinéa 4 en conséquence en insérant un nouveau point 2° entre le point 1° et l'ancien point 2° de l'article 7 du projet de loi.

Dans son avis complémentaire, la Conseil d'État ne fait pas d'observation quant au fond à l'égard de l'amendement 9 susmentionné.

Point 3° de l'article 7

Suite à l'insertion d'un point 2° nouveau à l'article 7 du projet de loi, l'article I^{er}, point 8) lettre b) initial devient l'article 7, point 3°.

Au projet de loi initial est précisé que toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue ci-dessus et qui refuse d'accepter un poste proposé, se voit retirer le statut par décision de la Commission mixte saisie par le médecin du travail compétent. Cette décision prend effet à la date de sa notification.

La commission parlementaire propose de modifier par voie d'amendement (amendement 10 du 2 mars 2020) **l'article L. 551-6, paragraphe 4, alinéa 5**, en remplaçant la deuxième phrase de l'alinéa par la phrase suivante :

« La Commission mixte en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Ces décisions prennent effet à la date de la notification de la perte du statut. »

Par ailleurs, la commission suit une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et supprime les termes « ci-dessus » à deux reprises dans la première phrase de l'alinéa 5. Par souci de clarté, la commission précise que la réévaluation médicale visée est celle définie à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 551-6, paragraphe 4.

En conséquence de ce qui précède, l'article 7, point 3° de la loi en projet prend la teneur suivante :

« **3° b)** L'alinéa 5 est modifié comme suit :

« Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue ~~ci-dessus~~ à l'alinéa 1^{er} et qui refuse d'accepter un poste proposé en application de l'alinéa 3 ~~ci-dessus~~, se voit retirer 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. La Commission mixte en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Ces décisions prennent effet à la date de la notification de la perte du statut. » »

La commission parlementaire vise ainsi à rendre cohérente la répartition des compétences entre l'Agence pour le développement pour l'emploi et la Commission mixte. Afin de tenir compte de la compétence de décider de la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente qui relève de l'Agence pour le développement de l'emploi, il convient d'ajouter cette précision à l'endroit de l'alinéa 5 qui ne faisait état que de la perte du statut prévu au paragraphe 1^{er}, par décision de la Commission mixte.

Article 8 (Art. 1^{er}, point 9) initial)

Suite à la nouvelle subdivision du dispositif, reprise par la commission à partir d'une suggestion du Conseil d'État, le point 9) initial devient l'article 8 nouveau.

Le projet de loi initial prévoit qu'au cas où une participation au salaire du salarié en reclassement professionnel interne ou externe est sollicitée par l'employeur, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut à tout moment demander un avis complémentaire quant à la perte de rendement fixé par le médecin du travail auprès du service couvrant les salariés handicapés qui procédera à une évaluation objective en utilisant des outils comme p.ex. MELBA. Il s'agit d'un programme développé par la société MIRO GmbH dont les droits d'utilisation ont été acquis par l'Agence pour le développement de l'emploi et dont les agents du service en charge des salariés handicapés ont été formés pour l'utiliser. Il est procédé à une évaluation objective des capacités de travail de la personne concernée, des capacités nécessaires à réaliser le travail envisagé auprès de l'employeur et de déterminer par ce biais la perte de rendement subie.

Le Conseil d'État demande dans son avis du 5 avril 2019 sous peine d'opposition formelle que le pouvoir discrétionnaire du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi soit assorti d'un minimum de critères permettant à l'employeur de savoir s'il bénéficie d'une participation au salaire de ses travailleurs en reclassement professionnel et pour quelle durée cette allocation lui est accordée.

Pour faire droit à cette opposition formelle, la commission parlementaire propose d'évoquer et de cerner ces critères dans les quatre alinéas qui viennent à remplacer l'alinéa 1^{er} initial.

En conséquence de ce qui précède, la commission parlementaire propose à l'endroit de **l'article L. 551-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}**, de procéder par voie d'amendement (amendement 11 du 2 mars 2020) à une nouvelle rédaction du paragraphe 1^{er} qui sera subdivisé en 4 alinéas de la teneur suivante :

« (1) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi alloue, sur leur demande, aux employeurs du secteur privé et du secteur communal ainsi qu'aux établissements publics, une participation au salaire du travailleur en reclassement professionnel interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe qui présente une perte de rendement, à charge du Fonds pour l'emploi. Le début de la participation au salaire est fixé au jour de l'introduction de la demande auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La perte de rendement est établie en fonction de la diminution de la capacité de travail du travailleur, de l'effort de maintien à l'emploi entrepris par l'employeur en faveur des travailleurs reclassés et de la nature du travail à prester. L'évaluation de cette perte de rendement résulte d'une part 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 du travailleur à établir par le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que d'un examen réalisé par un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi qui dispose à cet effet d'un outil standardisé et objectif destiné à comparer le profil de capacité du travailleur concerné et le profil requis pour le poste occupé.

La participation au salaire est fixée proportionnellement à la perte de rendement ainsi établie sans pouvoir 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 du salaire versé au travailleur 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. Si aucune perte de rendement n'est établie la demande de participation au salaire est refusée.

La perte de rendement pourra être réévaluée périodiquement par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en cas d'adaptation du temps ou du poste de travail suite à une réévaluation médicale. La participation au salaire sera adaptée ou retirée si la perte de rendement réévaluée augmente, diminue ou disparaît, ou en cas de changement des conditions de travail du travailleur. »

Par ailleurs, la commission parlementaire transpose une observation d'ordre légistique du Conseil d'État à l'endroit de la phrase liminaire de l'article 8. La commission insère les termes « , du même code, » entre les termes « alinéa 1^{er} » et les termes « est modifié comme suit », pour écrire « L'article L. 551-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, du même code, est modifié comme suit : ».

Le Conseil d'État relève dans son avis complémentaire du 28 avril 2020 qu'en ce qui concerne l'article L. 551-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 3, dans sa teneur amendée, « la dernière phrase est à omettre pour être superflète dans le sens où il est d'une évidence indiscutable que la demande de participation au salaire est refusée si aucune perte de rendement n'est établie. » Le Conseil d'État ne fait pas d'autre observation quant au fond à l'égard de l'amendement 11.

La commission parlementaire fait siennes l'observation du Conseil d'État et supprime la dernière phrase à l'endroit de l'article L. 551-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 3, qui prend dès lors la teneur suivante :

« La participation au salaire est fixée proportionnellement à la perte de rendement ainsi établie sans pouvoir 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 du salaire versé au travailleur 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. Si aucune perte de rendement n'est établie la demande de participation au salaire est refusée. »

Article 9 (Art. 1^{er}, point 10) initial)

Suite à la nouvelle subdivision du dispositif, reprise par la commission à partir d'une suggestion du Conseil d'État, le point 10) initial devient l'article 9 nouveau.

La commission parlementaire transpose une observation d'ordre légistique du Conseil d'État à l'endroit de la phrase liminaire de l'article 9. La commission insère les termes « , du même code, » entre les termes « L'article L. 551-11 » et les termes « est modifié comme suit », pour écrire « L'article L. 551-11, du même code, est modifié comme suit : ».

À l'endroit de la lettre a) initiale du projet, il est prévu de supprimer l'alinéa 2 du paragraphe 1^{er} de l'article L. 551-11 du Code du travail. Ce faisant, il est désormais possible d'affecter des salariés en reclassement professionnel externe à des travaux d'utilité publique sans durée minimale, qui est actuellement encore de quatre mois.

Les auteurs du projet de loi initial ont subdivisé le point 10 initial en lettres, allant de la lettre a) à la lettre e). La nouvelle énumération du dispositif remplace la subdivision en lettres par une numérotation marquée en l'occurrence par les points 1^o à 4^o.

La commission parlementaire suit à l'égard de la nouvelle énumération les propositions faites par le Conseil d'État. La Haute Corporation constate dans son avis du 5 avril 2019 qu'« au point 10), lettres a) et b), les auteurs procèdent à la suppression d'une disposition par le biais de la lettre a) et introduisent une nouvelle disposition en lieu et place de la disposition supprimée par la lettre b). Le Conseil d'État soulève que la suppression résulte de plein droit du remplacement de la disposition ancienne par la disposition nouvelle, qui s'y substitue. » De ce fait, les lettres a) et b) initiales sont remplacées par un point 1^o nouveau dont le libellé vise à remplacer l'alinéa 2 de l'article L. 551-11, paragraphe 1^{er} du Code du travail. Le libellé initial figurant au nouveau point 1^o a la teneur suivante :

« Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut, sur demande du promoteur ou du salarié, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au salarié, le demandeur d'emploi, après avoir été entendu par un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, peut perdre son statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte. »

Le projet de loi initial prévoit ainsi que le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut sur demande du promoteur ou du salarié mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique lorsque l'une ou l'autre des parties peut invoquer des motifs graves et convaincants. Au cas où les motifs graves et convaincants sont imputables au demandeur d'emploi, ce dernier sera convoqué à un débat contradictoire avec un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi dans lequel il pourra se faire assister le cas échéant par un représentant d'un syndicat. Lorsqu'il s'avère que les motifs graves et convaincants lui sont imputables, il peut perdre son statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte.

Toutefois, suite à l'invitation exprimée par le Conseil d'État dans son avis du 5 avril 2019 à vérifier dans l'ensemble du texte les dispositions comportant des décisions susceptibles de faire l'objet d'une demande en réexamen, pour tenir compte des modifications introduites en ce qui concerne la répartition des compétences entre l'Agence pour le développement de l'emploi et la Commission mixte, il est

apparu que le projet de loi initial prévoit à l'article L. 551-11, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, que s'il a été mis fin à une affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants imputables au demandeur, celui-ci perd son statut mais l'indemnité professionnelle d'attente ne lui est pas retirée.

Afin de remédier à cette situation incohérente qui résulte d'un oubli suite aux changements dans la répartition des compétences entre la commission mixte et l'Agence pour le développement de l'emploi, la commission parlementaire prévoit qu'en cas de retrait d'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe la Commission mixte qui décide le retrait du statut de personne en reclassement professionnel externe. Ainsi est établi le lien entre le retrait de l'indemnité et la perte du statut.

De plus, la commission parlementaire précise davantage l'étape du débat contradictoire qui précède un retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et la clôture du dossier.

La commission parlementaire remplace par la voie d'un amendement (amendement 12 du 2 mars 2020) à l'endroit de l'article L. 551-11, paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2 par un nouvel alinéa 2 qui prend la teneur suivante :

~~« Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut, sur demande du promoteur ou du salarié, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au salarié, le demandeur d'emploi, après avoir été entendu par un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, peut perdre son statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte. »~~

~~« Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut, sur demande du promoteur ou du demandeur d'emploi, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au demandeur d'emploi, la rupture de l'affectation, avant de pouvoir faire l'objet d'un retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de la clôture du dossier, donne lieu à un débat contradictoire entre le demandeur d'emploi et un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi. En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe la Commission mixte qui décide le retrait du statut de personne en reclassement professionnel externe. »~~

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant à l'amendement 12 précité.

Suite à l'énumération modifiée, la lettre c) initiale du projet devient le nouveau point 2°. La lettre c) initiale était subdivisée en un point 1. et un point 2. Ceux-ci deviennent respectivement les lettres a) et b) nouvelles.

A l'endroit de la lettre a), le projet dispose que le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi détermine la ou les personnes en reclassement professionnel externe qui peuvent être affectées à des travaux d'utilité publique.

A l'endroit de la lettre b), le projet dispose qu'il est désormais inutile que l'avis du médecin du travail compétent soit transmis à la Commission mixte.

Comme suite aux modifications apportées à la subdivision du présent article, la lettre d) initiale devient le nouveau point 3°. Le point 3° dispose que la décision d'affectation est prise par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi et non plus sur proposition de la Commission mixte.

La commission parlementaire suit à l'endroit du point 3° une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et écrit « ministre ayant l'Emploi dans ses attributions » avec une lettre « m » minuscule et une lettre « e » majuscule.

A la suite des modifications apportées à la subdivision et l'énumération du présent article, la lettre e) initiale devient le point 4° nouveau. Le point 4° précise que les personnes affectées à des travaux d'utilité publique ont droit à du congé ordinaire de récréation applicable au lieu d'affectation.

La commission parlementaire reprend également la proposition du Conseil d'État relative à la formulation de la phrase liminaire du nouveau point 4°. La commission écrit dès lors : « 4° Au paragraphe 4, il est inséré après l'alinéa 1^{er} un nouvel alinéa [...] ».

Article 10 (Art. 1^{er}, point 11) initial)

Suite à la nouvelle subdivision du dispositif, reprise par la commission à partir d'une suggestion du Conseil d'État, le point 11) initial devient l'article 10 nouveau.

L'article 10 introduit un article L. 551-12 nouveau au Code du travail.

En vue d'un alignement avec les dispositions en vigueur en matière de chômage complet, il y a lieu d'ajouter une disposition prévoyant des sanctions pénales pour ceux qui ont frauduleusement amené l'Agence pour le développement de l'emploi à fournir des indemnités compensatoires ou des indemnités professionnelles d'attente qui n'étaient pas dues ou qui n'étaient dues qu'en partie. La tentative du délit est également punie.

Le Conseil d'État demande de supprimer à l'article L. 551-12 nouveau le bout de phrase « à moins qu'une peine plus forte ne résulte d'une autre disposition légale [...] » pour étant superfétatoire en raison des dispositions générales concernant la computation des peines. La commission parlementaire suit le Conseil d'État et supprime la partie de phrase indiquée ci-dessus.

La commission parlementaire transpose également les observations d'ordre légistique formulées par le Conseil d'État, à commencer par une modification de la phrase liminaire proposée par le Conseil d'État et reprise par la commission. En conséquence, la phrase liminaire de l'article 10 prend la teneur suivante :

« Après l'article L. 551-11 du même code, il est inséré un article L. 551-12 nouveau qui prend la teneur suivante : »

De même, la commission transpose l'observation faite par le Conseil d'État relative à l'insertion d'un article. La Haute Corporation observe que dans un pareil cas, le texte nouveau est précédé de l'indication du numéro correspondant qui est souligné, au lieu d'être mis en gras, pour mieux distinguer le numéro des articles de l'acte modificatif. Dès lors, la commission écrit à la suite de la phrase liminaire de l'article 10 : « Art. L. 551-12. Sont punies [...] ».

Article 11 (Art. 1^{er}, point 12) initial)

Suite à la nouvelle subdivision du dispositif, reprise par la commission à partir d'une suggestion du Conseil d'État, le point 12) initial devient l'article 11 nouveau.

La commission parlementaire transpose une observation d'ordre légistique du Conseil d'État à l'endroit de la phrase liminaire de l'article 11. La commission insère les termes « du même code » entre les termes « L'article L. 552-1 » et les termes « est modifié comme suit : », pour écrire « L'article L. 552-1 du même code est modifié comme suit : ».

Les subdivisions initiales a) et b) deviennent respectivement les points 1° et 2° dans la nouvelle numérotation proposée par le Conseil d'État et reprise par la commission.

Le point 1° (lettre a) initiale) dispose que les décisions à prendre par la Commission mixte sont à préciser dans la mesure où la compétence est partagée pour ce qui est du reclassement professionnel interne et du reclassement professionnel externe qui relève plutôt de la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi. La Commission mixte est amenée à se prononcer sur le reclassement professionnel interne ou externe des salariés, au statut de reclassement professionnel, à l'adaptation du temps de travail, à la taxe de compensation et aux mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue pour les personnes en reclassement interne.

La commission parlementaire suit le Conseil d'État qui propose d'insérer le terme « respectivement » pour écrire : « (1) Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant respectivement le Travail et l'Emploi dans ses attributions [...] »

Au point 2° (lettre b) initiale) les auteurs du projet de loi entendaient initialement préciser que la Commission mixte se compose entre autres « d'un délégué du ministre ayant la Direction de la santé, division de la santé au travail et de l'environnement dans ses attributions ». Le Conseil d'État, dans son avis du 5 avril 2019, « souligne qu'en ce qui concerne les compétences ministérielles, il est conseillé d'utiliser la nomenclature figurant dans l'arrêté portant constitution des ministères, en vigueur au moment de l'élaboration de la loi ou du règlement, en l'occurrence l'arrêté grand-ducal du 5 décembre 2018 portant constitution des Ministères. Partant, il convient de supprimer les termes « division de la santé au travail et de l'environnement », pour écrire : « d'un délégué du ministre ayant la Direction de la santé dans ses attributions ». La commission fait droit à l'observation du Conseil d'État et reprend sa proposition de texte à l'endroit du point 2° de l'article 11 de la loi en projet.

Article 12 (Art. 1^{er}, point 13) initial)

Suite à la nouvelle subdivision du dispositif, reprise par la commission à partir d'une suggestion du Conseil d'État, le point 13) initial devient l'article 12 nouveau.

La commission parlementaire transpose une observation d'ordre légistique du Conseil d'État à l'endroit de la phrase liminaire de l'article 12. La commission insère les termes « du même code » entre les termes « L'article L. 552-2 » et les termes « est modifié comme suit : », pour écrire « L'article L. 552-2 du même code est modifié comme suit : ».

Les subdivisions initiales a) et b) deviennent respectivement les points 1^o et 2^o dans la nouvelle numérotation proposée par le Conseil d'État et reprise par la commission.

Point 1^o (lettre a) initiale)

En vue de libérer les médecins du service multisectoriel des examens médicaux, il a été prévu que les examens médicaux pour les personnes sans contrat de travail soient réalisés par le médecin de travail de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La commission parlementaire propose de remplacer par voie d'amendement (amendement 13 du 2 mars 2020) à l'**article L. 552-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}**, les termes « ~~fonction publique prévu par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat~~ » par les termes « Division de la Santé au Travail du Secteur public prévu par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant création de l'Administration des Services médicaux du Secteur public ».

Le Conseil d'État souligne à juste titre que si les auteurs entendent se référer au médecin du travail de la Fonction publique, le renvoi à la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, tel qu'il figure au projet de loi initial, est erroné. Il faudrait plutôt se référer aux médecins de la Division de la santé au travail du secteur public chargée des examens médicaux d'embauche et des examens médicaux périodiques au sens de la loi précitée du 19 décembre 2008. Par l'amendement ci-devant, la commission parlementaire fait droit à cette observation du Conseil d'État.

De plus, la commission fait droit à une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et écrit « livre III, titre II » à l'endroit de la première phrase de l'alinéa 1^{er}, au lieu des termes « Titre II du Livre III ».

Par ailleurs, la commission parlementaire procède au redressement d'une erreur matérielle qui était survenue dans le texte du projet de loi initial. Elle ajoute le terme « le » entre les termes « pour » et « développement », pour écrire « Agence pour le développement de l'emploi » à l'endroit de la deuxième phrase de l'alinéa 1^{er}.

En conséquence de ce qui précède, l'article L. 552-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, se lit comme suit :

«(3) Est considéré comme médecin du travail compétent celui compétent en application du **Titre II du Livre III, titre II**, concernant les services de santé au travail pour l'employeur auprès duquel le salarié est occupé 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~~ Division de la Santé au Travail du Secteur public prévu par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant création de l'Administration des Services médicaux du Secteur public . 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 de la compétence du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi. »

Dans son avis complémentaire du 28 avril 2020, le Conseil d'État fait une observation générale d'ordre légistique. La Haute Corporation signale que les institutions, administrations, services, organismes, etc., prennent une majuscule au premier substantif uniquement. Partant, il y a lieu d'écrire « Division de la santé au travail du secteur public ». La commission fait droit à cette observation et reprend l'écriture de ladite administration telle que signalé par le Conseil d'État. Par analogie et suivant l'explication précitée du Conseil d'État, la commission parlementaire écrit dans la même phrase avec une lettre majuscule au premier substantif uniquement la désignation « Administration des services médicaux du secteur public ».

Point 2^o (lettre b) initiale)

Le projet de loi initial subdivisait la lettre b) initiale en un point 1. et un point 2. initiaux. Comme suite aux modifications apportées à la subdivision du présent article, ceux-ci deviennent respectivement les lettres a) et b) nouvelles.

Le point 2°, nouvelle lettre a), prévoit à l'article L. 552-2, paragraphe 4, alinéa 1^{er}, que la Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue en vue du reclassement professionnel interne.

Le Conseil d'État signale dans son avis du 5 avril 2019 une incohérence entre les différentes dispositions du projet de loi initial. En effet, le libellé du projet déposé prévoit encore à l'article L. 552-2, paragraphe 4, alinéa 1^{er}, du Code du travail que « l'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte de l'indemnité compensatoire sur décision de la Commission mixte ». La Haute Corporation signale à cet égard qu'il appert de la lecture de l'article L. 552-1, paragraphe 1^{er}, du Code du travail et de l'article L. 551-2, paragraphe 8, du même Code, qu'il appartient au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi de prendre des décisions relatives à l'indemnité compensatoire. Vu qu'il naît une insécurité juridique de cette contradiction, le Conseil d'État demande de reformuler, sous peine d'opposition formelle, l'article L. 552-2, paragraphe 4, alinéa 1^{er}, deuxième phrase, comme suit :

« L'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte de l'indemnité compensatoire sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. »

Pour permettre à la Haute Corporation de lever son opposition formelle, la commission parlementaire reprend la proposition de texte du Conseil d'État citée ci-devant.

Le point 2°, nouvelle lettre b) prévoit d'insérer à l'article L. 552-2, paragraphe 4 une série de nouveaux alinéas après l'alinéa 1^{er}. Le projet initial prévoit l'insertion de sept nouveaux alinéas.

A la suite de cet ajout, l'alinéa 2 de l'article L. 552-2, paragraphe 4, dispose que l'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe d'une formation professionnelle continue s'il lui adresse une telle demande de sa propre initiative.

L'alinéa 3 énumère les pièces dont la demande doit être accompagnée.

L'alinéa 4 concerne une éventuelle obligation de formation professionnelle continue. Suivent ensuite 4 alinéas dressant le cadre administratif de la prise en charge de toutes ces formations.

Au regard de la sanction infligée à des personnes qui risquent de perdre leur statut de personne en reclassement professionnel, le Conseil d'État est d'avis que le dernier alinéa revêt la nature d'un régime de sanction administrative et qu'en l'occurrence il y a lieu de respecter le principe de la légalité de la peine, tel que consacré par l'article 14 de la Constitution, dont le corollaire est le principe de la spécification de l'incrimination.

Partant, le Conseil d'État demande, sous peine d'opposition formelle, que soient fixées, de façon précise, les justifications valables à invoquer par le demandeur d'emploi en cas de non-participation à la formation professionnelle continue.

En effet, dans le projet de loi l'avant-dernier alinéa du paragraphe 4 est libellé comme suit :

« *Sauf justification valable, la non-participation, le refus, l'abandon ou un taux de présence inférieur à quatre-vingt pour cent à la formation professionnelle continue prévue implique pour l'intéressé le retrait de l'indemnité professionnelle d'attente par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, la clôture du dossier et le remboursement des frais de formation avancés par le Fonds pour l'emploi.* »

Pour faire droit à l'opposition formelle, la commission parlementaire propose d'insérer par voie d'amendement (amendement 14 du 2 mars 2020), deux alinéas nouveaux entre l'avant-dernier et le dernier alinéa de **l'article L. 552-2, paragraphe 4**, ayant la teneur suivante :

« Est considéré comme justification valable au sens de l'alinéa 7, celle motivée par des raisons médicalement justifiées et certifiées ou par un cas de force majeure dont l'Agence pour le développement de l'emploi a été informé et qu'elle a approuvée comme telle.

En vue de cette approbation l'Agence pour le développement de l'emploi peut soumettre le dossier à l'avis complémentaire du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi. »

En conséquence de l'ajout de deux alinéas à l'article L. 552-2, paragraphe 4, il convient d'adapter également les références aux alinéas du paragraphe 4. Dès lors, la commission parlementaire remplace à la phrase liminaire de l'article 12, point 2°, lettre b) du projet de loi le terme « sept » par le terme « neuf », pour écrire :

« b) Après l'alinéa 1^{er}, sont insérés sept neuf alinéas nouveaux libellés comme suit : [...]

Le Conseil d'État constate dans son avis complémentaire du 28 avril 2020 que les modifications proposées lui permettent de lever son opposition formelle.

La commission parlementaire fait encore droit à plusieurs observations d'ordre légistique du Conseil d'État à l'endroit de l'article 12, point 2°, lettre b) du projet de loi. Ainsi, la commission écrit à deux reprises à l'alinéa 3, au deuxième point de l'énumération des pièces à soumettre, le terme « ministre » avec une lettre minuscule et le terme « Formation » avec une lettre majuscule. Ainsi, la désignation du ministre visé se lit comme suit « ministre ayant la Formation professionnelle continue dans ses attributions ». De manière similaire, la commission suit le Conseil d'État pour écrire à l'alinéa 5 « ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ».

À l'alinéa 7, la commission suit le Conseil d'État et supprime la lettre « s » à la fin du terme « quatre-vingts » et elle sépare le terme « pourcent » en deux mots pour écrire « pour cent ».

À l'endroit du nouvel alinéa 8 introduit par l'amendement précité, la commission suit une observation d'ordre légistique faite par le Conseil d'État dans son avis complémentaire du 28 avril 2020. La commission accorde le terme « considéré » au genre féminin, pour écrire « Est considérée comme justification valable au sens de l'alinéa 7, [...] ». De même, la commission suit le Conseil d'État et accorde le terme « informé » au genre féminin, en écrivant « [...] dont l'Agence pour le développement de l'emploi a été informée. »

La commission suit le Conseil d'État en supprimant le terme « même » devant le terme « courrier » à l'endroit de l'alinéa 10 tel qu'il figure au projet suite à l'ajout de deux alinéas par voie de l'amendement précité. Au même alinéa 10, la commission fait droit à une observation du Conseil d'État et écrit le terme « ministre » avec une lettre « m » minuscule et le terme « Emploi » avec une lettre majuscule. Ainsi, la désignation du ministre visé se lit comme suit : « ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ». Au même alinéa 10, la commission suit le Conseil d'État et sépare le terme « pourcent » en deux mots pour écrire « pour cent ».

Article 13 (Art. 1^{er}, point 14) initial)

Suite à la nouvelle subdivision du dispositif, reprise par la commission à partir d'une suggestion du Conseil d'État, le point 14) initial devient l'article 13 nouveau.

La commission parlementaire suit le Conseil d'État pour modifier la phrase liminaire qui prend la teneur suivante : « À l'article L. 631-2, paragraphe 1^{er}, du même code, le point 34 est modifié comme suit : »

À l'article 13, il est précisé que le Fonds pour l'emploi prend en charge les frais résultants de l'application des mesures de réhabilitation, de reconversion et de formation professionnelle continue pour les personnes bénéficiant d'une décision de reclassement professionnel interne ou externe.

Chapitre 2 – Modification du Code de la sécurité sociale

Le Conseil d'État suggère dans son avis du 5 avril 2019 de subdiviser le texte du projet de loi en chapitres en regroupant les modifications relatives à un même acte sous un chapitre distinct, tout en reprenant chaque modification sous un article particulier. La commission parlementaire fait sienne la suggestion du Conseil d'État et regroupe les dispositions du projet de loi suivant sa suggestion. L'intitulé du deuxième chapitre se lit comme suit :

« Chapitre 2 – Modification du Code de la sécurité sociale »

Ce chapitre comprend un article, l'article 14.

Article 14 (Art. II. initial)

En vue de donner une base légale à une éventuelle demande de remboursement de la part du Fonds pour l'emploi en cas d'attribution rétroactive de la pension d'invalidité à un assuré, il est prévu que la caisse de maladie compétente opère des remboursements éventuels des indemnités de chômage, indemnités compensatoires ou indemnités professionnelles d'attente.

Afin de tenir compte de la version actuelle de l'article 190 du Code de la sécurité sociale, de l'avis de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale et en même temps des observations du Conseil d'État, qui n'auront plus de raison d'être, la commission parlementaire propose, à la suite d'une suggestion de la Caisse nationale d'assurance pension, d'introduire un amendement visant à intégrer dans l'article 190 du Code de la sécurité sociale un nouvel alinéa 3 à la suite de l'alinéa 2, prévoyant le remboursement des sommes payées indûment au Fonds pour l'emploi.

L'alinéa 2 reste par conséquent inchangé par rapport à sa version actuelle à l'article 190 du Code de la sécurité sociale.

La commission adopte de plus la subdivision de la loi en projet telle que suggérée par le Conseil d'État.

En conséquence de ce qui précède, la commission parlementaire abroge par voie d'amendement (amendement 15 du 2 mars 2020) l'article II initial du projet de loi et le remplace par l'article 14 nouveau qui prend la teneur suivante :

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

~~L'article 190, paragraphe 2 prend la teneur suivante :~~

~~« Pour la période pendant laquelle l'assuré bénéficiaire d'une pension d'invalidité a touché également une indemnité pécuniaire de maladie découlant de l'activité salariée exercée avant l'échéance du risque, une indemnité de chômage, une indemnité compensatoire ou une indemnité professionnelle d'attente, la pension d'invalidité est versée, selon le cas, à la caisse de maladie compétente et au Fonds pour l'emploi, qui transmet la différence éventuelle à l'assuré. »~~

Art. 14. Le Code de la sécurité sociale est modifié comme suit :

1° À l'article 190 il est ajouté à la suite de l'alinéa 2 un alinéa 3 nouveau qui prend la teneur suivante :

« Pour la période pendant laquelle l'assuré bénéficiaire d'une pension d'invalidité a touché également une indemnité de chômage, une indemnité compensatoire ou une indemnité professionnelle d'attente régies par la législation luxembourgeoise, la pension d'invalidité est versée au Fonds pour l'emploi qui transmet la différence éventuelle à l'assuré. » ;

2° Les actuels alinéas 3, 4 et 5 deviennent les alinéas 4, 5 et 6. ».

Suivant une observation d'ordre légistique du Conseil d'État, la commission fait précéder l'article 14 de l'intitulé du chapitre 2 du projet de loi qui prend la teneur suivante : « **Chapitre 2 – Modification du Code de la sécurité sociale** ».

Le Conseil d'État n'a pas d'observation quant au fond à l'égard de l'amendement 15 précité, mais il fait une remarque d'ordre légistique dans son avis complémentaire du 28 avril 2020. La Haute Corporation signale qu'à l'article 14, point 2°, dans sa teneur amendée, il convient de placer le terme « actuels » après les termes « alinéas 3, 4 et 5 ». La commission fait suite à cette remarque, pour écrire à l'article 14, point 2° « Les alinéas 3, 4 et 5 actuels deviennent les alinéas 4, 5 et 6 ».

Chapitre 3 – Modification de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

Le Conseil d'État ayant suggéré dans son avis du 5 avril 2019 de subdiviser le texte du projet de loi en chapitres en regroupant les modifications relatives à un même acte sous un chapitre distinct, tout en reprenant chaque modification sous un article particulier, la commission parlementaire, faisant sienne la suggestion du Conseil d'État, regroupe les dispositions du projet de loi en conséquence. L'intitulé du troisième chapitre se lit comme suit :

«Chapitre 3 – Modification de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe»

Ce chapitre comprend un article, l'article 15.

Article 15 (Art. III. initial)

La disposition transitoire visée à l'article IV de la loi du 23 juillet 2015 est adaptée dans le sens que si le médecin compétent constate que l'intéressé est apte à occuper un poste similaire à son poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit l'organisme de pension compétent qui décide de la cessation du paiement de l'indemnité d'attente. Cette modification apporte plus de précision que le constat « que l'intéressé a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail » et englobe également les cas où une consolidation peut être constatée.

Il est précisé que pendant le préavis de douze mois, l'intéressé peut bénéficier sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi d'une formation en tenant compte du ou des postes simi-

lares qu'il peut occuper ainsi que de ses capacités résiduelles. Les frais de la formation sont à charge du Fonds pour l'emploi.

La commission parlementaire fait droit à une série d'observations d'ordre légistique du Conseil d'État. Ainsi, la commission écrit à l'endroit de la phrase liminaire de l'article 15 la notion « Code du travail » avec une lettre « t » minuscule au mot « travail » reproduisant ainsi l'intitulé officiel de la « loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe ». La commission suit également le Conseil d'État en adoptant ses suggestions relatives à la modification de la numérotation du présent dispositif. La commission remplace la notation des points « 1) », « 2) » et « 3) » initiaux respectivement par la notation « 1° », « 2° » et « 3° ». De même, la commission reprend au point 1° la phrase liminaire telle que suggérée par le Conseil d'État, à savoir : « L'alinéa 4, première phrase, est modifié comme suit : ». Elle reprend au point 3° la suggestion du Conseil d'État de remplacer le terme « abrogé » par le terme « supprimé », pour écrire : « 3° Le dernier alinéa est supprimé ».

Chapitre 4 – Dispositions transitoires

Suivant la suggestion faite par le Conseil d'État dans son avis du 5 avril 2019, la commission parlementaire subdivise le texte du projet de loi en chapitres en regroupant les modifications relatives à un même acte sous un chapitre distinct, tout en reprenant chaque modification sous un article particulier. De ce fait, l'intitulé du quatrième chapitre se lit comme suit :

«Chapitre 4 – Dispositions transitoires»

Ce chapitre comprend un article, l'article 16.

Article 16 (Art. IV. initial)

Le projet initial divisait le présent article en deux points, signalés comme points « 1) » et « 2) ». La commission parlementaire suit le Conseil d'État et marque les deux paragraphes dont il s'agit en l'occurrence par des chiffres arabes placés entre parenthèses. La commission écrit dès lors « (1) » au début du paragraphe 1^{er} de l'article 16 et « (2) » au début du paragraphe 2 de l'article 16.

Concernant le paragraphe 1^{er}, les dispositions nouvelles s'appliquent à la fois aux futurs bénéficiaires de l'indemnité compensatoire et à ceux qui se sont vus attribuer une indemnité compensatoire avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Quant au paragraphe 2, le texte du projet initial y disposait que les augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à une convention collective de travail ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi « pour autant que la nouvelle convention collective de travail ait été signée moins de 3 ans avant l'entrée en vigueur de la présente loi ».

Concernant ce paragraphe 2, le Conseil d'État est d'avis que le libellé de l'article IV, point 2 initial est à tel point inintelligible qu'il constitue une insécurité juridique et crée une différence de traitement entre travailleurs ayant le statut de reclassement professionnel qui se trouvent dans des situations tout à fait comparables, et cela sans égard à la date de conclusion de la convention collective à laquelle ils sont soumis. Cette disposition se heurte au principe de l'égalité devant la loi et le Conseil d'État s'y oppose formellement.

Pour faire droit à ces observations, la commission parlementaire propose de considérer au dispositif sous revue les effets d'une convention collective de travail existante et applicable à ce moment, indépendamment de sa date de signature. Ce faisant, il n'y aura plus de distinction faite entre différentes conventions collectives effectivement applicables.

En conséquence de ce qui précède, la commission propose par voie d'amendement (amendement 16 du 2 mars 2020) à l'endroit de l'article IV, point 2 initial, qui devient l'article 16, paragraphe 2, suite à l'adoption de la subdivision du projet de loi proposée par le Conseil d'État, d'insérer entre les termes du projet initial « suite à » et le bout de phrase « la conclusion d'une nouvelle convention » le terme « une », de supprimer les termes « la conclusion d'une nouvelle », et d'insérer entre les termes « convention collective de travail » et « ne sont plus portées » les termes « existante et applicable à ce moment » ainsi que de supprimer le bout de phrase « pour autant que la nouvelle convention collective de travail ait été signée moins de 3 ans avant l'entrée en vigueur de la présente loi ».

L'article 16, paragraphe 2 (article IV, point 2 initial), prend dès lors la teneur suivante :

« (2) A partir du mois qui suit celui de l'entrée en vigueur de la présente loi, les augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à une la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail existante et applicable à ce moment ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi pour autant que la nouvelle convention collective de travail ait été signée moins de 3 ans avant l'entrée en vigueur de la présente loi. »

Dans son avis complémentaire du 28 avril 2020, la Conseil d'État constate que la commission parlementaire a supprimé l'exigence quant à la date de signature de la convention collective et dès lors, la Haute Corporation est en mesure de lever son opposition formelle.

Chapitre 5 – Disposition finale

Le Conseil d'État suggère dans son avis du 5 avril 2019 de subdiviser le texte du projet de loi en chapitres en regroupant les modifications relatives à un même acte sous un chapitre distinct, tout en reprenant chaque modification sous un article particulier. La commission parlementaire fait sienne la suggestion du Conseil d'État et regroupe les dispositions du projet de loi en conséquence. En procédant à l'ajout d'une disposition finale, par la voie d'un amendement parlementaire, et en conséquence de la subdivision en chapitres, la commission parlementaire insère à la suite de l'article 16 et devant un nouvel article 17 l'intitulé du chapitre 5 afférent à la disposition finale. L'intitulé du cinquième chapitre se lit dès lors comme suit :

« Chapitre 5 – Disposition finale »

Ce chapitre comprend un article, l'article 17 nouveau.

Article 17 nouveau

La commission propose d'ajouter un article prévoyant une entrée en vigueur décalée de trois mois après publication au Journal officiel, afin de permettre à l'Agence pour le développement de l'emploi d'être techniquement à même d'appliquer dès l'entrée en vigueur toutes les nouvelles dispositions et d'éviter ainsi des retards dans l'application notamment des nouvelles règles concernant l'indemnisation.

La commission parlementaire propose par voie d'amendement (amendement 17 du 2 mars 2020) l'ajout d'un chapitre 5 composé de l'article 17. Cet ajout au projet de loi prend la teneur suivante :

« Chapitre 5 – Disposition finale

Art. 17. Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg. »

Dans son avis complémentaire du 28 avril 2020, la Conseil d'État ne fait pas d'observation quant au fond relative à l'amendement 17, mais il a des observations d'ordre légistique à faire. Le Conseil d'État recommande en effet de remplacer les termes « Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur » par ceux de « La présente loi entre en vigueur ». Par ailleurs, la Haute Corporation signale qu'il convient d'ajouter les termes « celui de » avant les termes « sa publication », pour écrire « [...] le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication [...] ». La commission parlementaire fait droit à ces deux observations et reprend à l'endroit de l'article 17 les suggestions de texte faites par le Conseil d'État.

*

V. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION PARLEMENTAIRE

Compte tenu de ce qui précède, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi 7309 dans la teneur qui suit.

*

PROJET DE LOI
portant modification

1° du Code du travail ;

2° du Code de la sécurité sociale ;

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

Chapitre 1^{er} – Modification du Code du travail

Art. 1^{er}. L'article L.326-9, du Code du travail, est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) Lorsque le médecin du travail, après avoir procédé à un examen médical, constate l'incapacité 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° Le 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 si après avoir respecté les dispositions des paragraphes 1^{er} et 2 le médecin du travail compétent déclare le salarié inapte à son dernier poste de travail et aux tâches y relatives ou régime de travail, il saisit la Commission mixte si le salarié est 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 ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans.

Le médecin du travail compétent établit un avis motivé constatant, le cas échéant, l'incapacité du salarié pour le poste 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 conformément à l'article L.551-1, paragraphe 3, alinéas 2 et 3, sur les possibilités de mutation et d'adaptation éventuelle du poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de l'incapacité 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, accompagné des pièces justificatives établies en application des paragraphes 1^{er} et 2. La Commission mixte décide soit le reclassement professionnel interne, soit le reclassement professionnel externe conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1^{er}.

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

3° Le paragraphe 6 prend la teneur suivante :

« (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 est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin de travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans, le médecin du travail compétent peut, en accord avec le salarié, saisir la Commission mixte conformément au paragraphe 5, alinéas 2 à 5. L'accord du salarié doit être transmis par le médecin du travail compétent à la Commission mixte au moment de la saisine. La Commission mixte décide le reclassement professionnel interne ou externe conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1^{er}. Un reclassement professionnel interne ne peut être décidé que sur accord de l'employeur.

En cas de reclassement professionnel externe l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

1° un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq ans au moins ;

2° deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix ans au moins ;

3° trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze ans au moins ;

4° quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt ans et plus.

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Cette indemnité ainsi versée au salarié est remboursée à l'employeur par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite avec pièces à l'appui. La demande est à présenter, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter du jour de la notification de la décision de la Commission mixte.

Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs, la procédure prévue à l'article L.551-2, paragraphe 1^{er} s'applique.».

Art. 2. À l'article L.527-1, paragraphe 2, du même code, les alinéas 1^{er} et 2 prennent la teneur suivante :

« Les décisions de refus ou de retrait visées au paragraphe 1^{er}, les décisions de clôture du dossier, de refus d'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire, les décisions de refus d'attribution, de recalcul, de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente et les décisions de refus d'attribution, de retrait, de fixation et d'adaptation de la participation au salaire des travailleurs en reclassement interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe prévues au titre V du présent livre sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès d'une commission spéciale instituée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

La demande en réexamen doit être motivée et introduite par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision. » ;

Art. 3. L'article L. 551-1, du même code, est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) La première phrase prend la teneur suivante :

« (2) Toutefois, les conditions d'ancienneté et d'exigence du certificat d'aptitude prévues au paragraphe 1^{er} ne sont pas exigées pour : » ;

b) Le point 2 prend la teneur suivante :

« 2. le salarié qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant au dernier poste de travail imputable principalement aux séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnus en vertu des dispositions du Code de la sécurité sociale, survenus pendant l'affiliation, ouvrant droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente. » ;

2° Le paragraphe 3, alinéas 2 à 4, prennent la teneur suivante :

« Sur avis motivé du médecin du travail compétent le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail qui ne peut être supérieure à vingt pour cent du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. La Commission mixte décide la réduction du temps de travail. Elle peut s'adjoindre l'avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi sur la réduction du temps de travail proposée par le médecin du travail compétent.

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

L'employeur ou le salarié doit à cet effet introduire une demande motivée auprès de la Commission mixte 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. Tout changement relatif au temps ou régime de travail doit faire l'objet d'une demande préalable auprès de la Commission mixte. ».

Art. 4. L'article L.551-2, du même code, est modifié comme suit :

1° Le 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 et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L.562-3 a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1. Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés au sens du titre VI du présent livre.

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation ou 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. » ;

2° Le paragraphe 2, alinéa 2, première phrase, prend la teneur suivante :

« Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat de travail, le salarié en procédure de reclassement professionnel et le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel 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, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou, les cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe 4.» ;

3° Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} 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 moyen cotisable au titre de l'assurance pension sans que cette indemnité compensatoire ne puisse être réduite suite à des augmentations ponctuelles ou linéaires légales, réglementaires ou conventionnelles du nouveau revenu mensuel et ce dans le respect des limites prévues au paragraphe 5. La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date du début d'exécution de l'avenant au contrat de travail. » ;

b) Est ajouté un alinéa 2 nouveau libellé comme suit :

« Le revenu perçu avant le reclassement professionnel est défini en se basant sur 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 constitué de la rémunération brute gagnée, y compris toutes les primes et suppléments courants, les gratifications, les avantages en nature exprimés en numéraire dont l'assuré a joui à raison de son occupation soumise à l'assurance pension, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et toutes indemnités pour frais accessoires exposés. » ;

c) L'alinéa 6, devenu l'alinéa 7, est remplacé comme suit :

« 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 adapté en cas de changement ultérieur rétroactif des salaires et rémunérations déclarés auprès du Centre commun de la sécurité sociale.» ;

d) Les alinéas 7 à 10, devenus les alinéas 8 à 11, sont supprimés.

4° Le paragraphe 4 est remplacé comme suit :

« (4) En cas de réduction du temps de travail décidée par la Commission mixte, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini au paragraphe 3, alinéas 2 à 6 et le nouveau salaire payé par l'employeur, réduit proportionnellement

et fixé par avenant au contrat de travail. L'employeur n'est pas autorisé à réduire le salaire plus que proportionnellement par rapport à la réduction du temps de travail.

En cas de changement de poste, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini au paragraphe 3, alinéas 2 à 6 et le nouveau salaire payé par l'employeur et fixé par avenant au contrat de travail en tenant compte de l'ancienneté de service du salarié et le cas échéant, des grilles de salaire définies par la convention collective de travail.

L'indemnité compensatoire est adaptée en cas de nouvelle décision de la Commission mixte prise en application de l'article L.551-6, paragraphe 4 en tenant compte du nouveau salaire payé par l'employeur et fixé par nouvel avenant au contrat de travail. » ;

5° Sont ajoutés les paragraphes 5 à 9 nouveaux libellés comme suit :

« (5) L'Agence pour le développement de l'emploi procède au moins une fois par an à un contrôle consistant à vérifier le nouveau revenu moyen cotisable annuel payé par l'employeur et perçu par la personne en reclassement professionnel ainsi que la rémunération des heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté.

Si l'Agence pour le développement de l'emploi constate que le nouveau revenu moyen cotisable touché par la personne en reclassement professionnel dépasse le montant de l'ancien revenu annuel cotisable tel que défini au paragraphe 3, alinéas 2 et 5, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 en conséquence.

Si elle constate que le nouveau revenu moyen cotisable, indemnité compensatoire comprise, perçu par la personne en reclassement professionnel dépasse le quintuple du salaire social minimum pour salarié non qualifié, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 en conséquence.

Dans ce cas, les montants excédant les seuils visés ci-dessus sont soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

Si elle constate qu'une rémunération pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté ont été payées, elle en informe le président de la Commission mixte, qui décide de l'opportunité d'une réévaluation médicale en application de l'article L.551-6, paragraphe 4, alinéa 1^{er}.

Dans le cas où le médecin du travail compétent s'est prononcé en faveur d'une réduction du temps de travail ou contre un travail de nuit ou un travail posté, le montant des rémunérations pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté est soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

(6) L'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage, pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite prévue à l'article L.584-1 et pour le calcul du montant de l'indemnité du congé parental.

Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé parental à temps complet. Le montant de l'indemnité compensatoire est réduit proportionnellement en cas de congé parental à mi-temps ou de congé parental fractionné.

Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé sans solde du salarié en reclassement professionnel, en cas de décision de refus émise par le président de la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale et en cas d'attribution de la rente partielle prévue à l'article 107 du Code de la sécurité sociale.

L'employeur et le salarié sont tenus de signaler tout congé sans solde et toute décision de refus émise par le président de la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale.

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, à la pension de vieillesse et à la fin du contrat de travail.

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

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

(7) L'indemnité compensatoire reste acquise en cas de transfert d'entreprise conformément au livre 1^{er}, titre II, chapitre VII.

(8) Le salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel est tenu de signaler au préalable toute activité professionnelle accessoire rémunérée à la Commission mixte afin qu'elle puisse décider de l'opportunité d'une réévaluation médicale en application de l'article L.551-6, paragraphe 4, alinéa 1^{er}. Le constat de tout exercice d'une activité professionnelle accessoire rémunérée qui n'a pas préalablement été signalé à la Commission mixte donnera lieu à un retrait immédiat de l'indemnité compensatoire par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(9) Tout montant indûment touché donne lieu à compensation lors d'un prochain paiement ou à restitution de l'indû.».

Art. 5. À l'article L.551-3, paragraphe 1^{er}, après l'alinéa 1^{er}, du même code, sont insérés trois alinéas nouveaux qui prennent la teneur suivante:

« En cas de dispense accordée par la Commission mixte, celle-ci décide un reclassement professionnel externe. Dans ce cas, dès la notification de la décision de reclassement professionnel externe, l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

- 1° un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq ans au moins;
- 2° deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix ans au moins ;
- 3° trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze ans au moins ;
- 4° quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt ans et plus.

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés. ».

Art. 6. L'article L.551-5, du même code, est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

a) L'alinéa 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 externe 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 de reclassement professionnel externe, conformément aux dispositions du titre II du présent livre. » ;

b) L'alinéa 2 est modifié comme suit :

« En cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail, l'indemnité compensatoire n'est due que si la personne reclassée a été assignée par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'elle a été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médical d'embauchage visé à l'article L. 326-1 et que le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à quatre-vingt pour cent 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. Toutefois, à titre exceptionnel, la

réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pour cent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine, par décision de la Commission mixte prévue à l'article L.552-1, sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin chargé à cet effet en application de l'article L.623-2. » ;

c) L'alinéa 3 est modifié comme suit :

« La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de l'exécution du nouveau contrat de travail. » ;

d) Après l'alinéa 3, sont insérés deux alinéas nouveaux de la teneur suivante :

« L'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini à l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéas 2 à 6 et le nouveau salaire payé par l'employeur, fixé au nouveau contrat de travail. 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 est due selon les modalités fixées à l'article L.551-2, paragraphes 4 à 9. ».

2° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

« 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 cinq ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins cinq ans, n'a pu être reclassé sur le marché du travail, il bénéficie, sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi 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. » ;

b) Après l'alinéa 1^{er}, est inséré un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :

« La demande en obtention d'une indemnité professionnelle d'attente doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la fin de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage complet, y compris la durée de prolongation. ».

3° Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

a) Les alinéas 4 et 5 sont remplacés comme suit :

« La non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne le retrait 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 le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. » ;

b) Après l'alinéa 5, est inséré un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :

« En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel. »

4° Le paragraphe 5 est remplacé comme suit :

« (5) L'indemnité professionnelle d'attente est retirée sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et le dossier du bénéficiaire est clôturé, si les conditions ayant motivé son octroi ne sont plus remplies, si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel ou aux travaux d'utilité publique décidés en application de l'article L.551-11. 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 directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte de la clôture du dossier conformément à l'alinéa 1^{er} en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel.».

Art. 7. À l'article L.551-6, du même code, le paragraphe 4 est modifié comme suit :

1° L'alinéa 3 est complété comme suit :

« Les décisions de la Commission mixte concernant l'adaptation du temps de travail et les modalités d'aménagement du poste de travail s'imposent à l'employeur. Au cas où le médecin du travail compétent constate que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, l'employeur dispose d'un délai de douze mois qui commence à courir à la date de la notification de la décision pour procéder à l'adaptation du temps du travail par avenant au contrat de travail sans que la durée de travail ne puisse dépasser la durée de travail prévue au contrat de travail initial. En cas d'impossibilité d'adaptation du temps de travail sur le même poste occupé par le salarié en reclassement professionnel interne, l'employeur remplit son obligation à partir du moment où il propose au salarié un poste similaire correspondant à ses qualifications, assorti d'un salaire au moins équivalent et sous réserve que le salarié ait été déclaré apte au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent. » ;

2° L'alinéa 4 est modifié comme suit :

« 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 en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Ces décisions prennent effet après un préavis de six mois qui commence à courir à la date de la notification de la perte du statut. » ;

3° L'alinéa 5 est modifié comme suit :

« Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue à l'alinéa 1^{er} et qui refuse d'accepter un poste proposé en application de l'alinéa 3, se voit retirer le statut prévu au paragraphe 1^{er}, par décision de la Commission mixte saisie par le médecin du travail compétent. La Commission mixte en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Ces décisions prennent effet à la date de la notification de la perte du statut. ».

Art. 8. L'article L.551-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, du même code, est modifié comme suit :

«(1) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi alloue, sur leur demande, aux employeurs du secteur privé et du secteur communal ainsi qu'aux établissements publics, une participation au salaire du travailleur en reclassement professionnel interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe qui présente une perte de rendement, à charge du Fonds pour l'emploi. Le début de la participation au salaire est fixé au jour de l'introduction de la demande auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La perte de rendement est établie en fonction de la diminution de la capacité de travail du travailleur, de l'effort de maintien à l'emploi entrepris par l'employeur en faveur des travailleurs reclassés et de la nature du travail à prester. L'évaluation de cette perte de rendement résulte d'une part 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 du travailleur à établir par le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que d'un examen réalisé par un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi qui dispose à cet effet d'un outil standardisé et objectif destiné à comparer le profil de capacité du travailleur concerné et le profil requis pour le poste occupé.

La participation au salaire est fixée proportionnellement à la perte de rendement ainsi établie sans pouvoir 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 du salaire versé

au travailleur 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.

La perte de rendement pourra être réévaluée périodiquement par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en cas d'adaptation du temps ou du poste de travail suite à une réévaluation médicale. La participation au salaire sera adaptée ou retirée si la perte de rendement réévaluée augmente, diminue ou disparaît, ou en cas de changement des conditions de travail du travailleur. ».

Art. 9. L'article L.551-11, du même code, est modifié comme suit :

1° Au paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2 est remplacé comme suit :

« Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut, sur demande du promoteur ou du demandeur d'emploi, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au demandeur d'emploi, la rupture de l'affectation, avant de pouvoir faire l'objet d'un retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de la clôture du dossier, donne lieu à un débat contradictoire entre le demandeur d'emploi et un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi. En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe la Commission mixte qui décide le retrait du statut de personne en reclassement professionnel externe. » ;

2° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 4 prend la teneur suivante :

« Le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi détermine la ou les personnes en reclassement professionnel externe qui peuvent être affectées aux travaux d'utilité publique en question. » ;

b) L'alinéa 5 est supprimé.

3° Le paragraphe 3 prend la teneur suivante :

« (3) La décision d'affectation est prise par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi. » ;

4° Au paragraphe 4, il est inséré après l'alinéa 1^{er} un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :

« Les personnes affectées à des travaux d'utilité publique ont droit au congé applicable au lieu d'affectation. ».

Art. 10. Après l'article L. 551-11 du même code, il est inséré un article L.551-12 nouveau qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 551-12. Sont punies d'un emprisonnement d'un mois à six mois et d'une amende de 500 à 5.000 euros ou d'une de ces peines seulement ceux qui ont frauduleusement amené l'Agence pour le développement de l'emploi à fournir des indemnités compensatoires ou des indemnités professionnelles d'attente qui n'étaient pas dues ou qui n'étaient dues qu'en partie.

La tentative de ce délit est punie d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 à 2.000 euros ou d'une de ces peines seulement. ».

Art. 11. L'article L.552-1 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant respectivement le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, au statut de personne en reclassement professionnel, à l'adaptation du temps de travail, à la taxe de compensation et aux mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue pour les personnes en reclassement interne. » ;

2° Au paragraphe 2, le point 4 prend la teneur suivante :

« 4. d'un délégué du ministre ayant la Direction de la santé dans ses attributions. ».

Art. 12. L'article L.552-2 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 3, alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« (3) 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 le médecin du travail de la Division de la santé au travail du secteur public prévu par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant création de l'Administration des services médicaux du secteur public. 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 de la compétence du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi. » ;

2° Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« (4) La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue en vue du reclassement professionnel interne de l'intéressé. L'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte de l'indemnité compensatoire sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. » ;

b) Après l'alinéa 1^{er}, sont insérés neuf alinéas nouveaux libellés comme suit :

« L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe d'une formation professionnelle continue s'il lui adresse une telle demande de sa propre initiative.

Cette demande doit être accompagnée des pièces suivantes :

1. une requête motivée contenant la présentation du projet professionnel ;
2. l'identité de l'institut de formation, accompagnée du justificatif du choix de cet institut et d'une copie de l'agrément du ministre ayant la Formation professionnelle continue dans ses attributions s'il s'agit d'un institut luxembourgeois; s'il s'agit d'un institut étranger, l'avis du ministre ayant la Formation professionnelle continue dans ses attributions est à joindre ;
3. le programme détaillé de la formation professionnelle continue ;
4. le coût de la formation professionnelle continue, toutes taxes comprises ;
5. la durée de la formation professionnelle continue ainsi que son début et sa fin ;
6. le cas échéant, une information sur le diplôme respectivement le certificat sanctionnant la formation professionnelle continue.

L'Agence pour le développement de l'emploi peut exiger du demandeur d'emploi qui bénéficie du reclassement professionnel externe de suivre une formation professionnelle continue déterminée en tenant compte de son projet professionnel, du/des poste(s) similaire(s) qu'il peut occuper ainsi que de ses capacités de travail résiduelles.

Avant le début de la formation professionnelle continue, le dossier accompagné d'un avis circonstancié de l'Agence pour le développement de l'emploi est transmis au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions pour décision. Il contient un avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi attestant que le demandeur d'emploi peut suivre la formation en question et exercer la profession à laquelle doit mener la formation.

Les frais de la formation professionnelle continue sont à charge du Fonds pour l'emploi.

Sauf justification valable, la non-participation, le refus, l'abandon ou un taux de présence inférieur à quatre-vingt pour cent à la formation professionnelle continue prévue implique pour l'intéressé le retrait de l'indemnité professionnelle d'attente par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, la clôture du dossier et le remboursement des frais de formation avancés par le Fonds pour l'emploi.

Est considérée comme justification valable au sens de l'alinéa 7, celle motivée par des raisons médicalement justifiées et certifiées ou par un cas de force majeure dont l'Agence pour le développement de l'emploi a été informée et qu'elle a approuvée comme telle.

En vue de cette approbation l'Agence pour le développement de l'emploi peut soumettre le dossier à l'avis complémentaire du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Par courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel et le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions de la non-participation, du refus, de l'abandon ou du taux de présence inférieur à quatre-vingt pour cent non justifiés à la formation. ».

Art. 13. À l'article L.631-2, paragraphe 1^{er}, du même code, le point 34 est modifié comme suit :
 « 34. de la prise en charge des frais résultant de l'application des mesures de réhabilitation, de reconversion et de formation professionnelle continue prévues à l'article L.552-2; ».

Chapitre 2 – Modification du Code de la sécurité sociale

Art. 14. Le Code de la sécurité sociale est modifié comme suit :

1° À l'article 190 il est ajouté à la suite de l'alinéa 2 un alinéa 3 nouveau qui prend la teneur suivante :

« Pour la période pendant laquelle l'assuré bénéficiaire d'une pension d'invalidité a touché également une indemnité de chômage, une indemnité compensatoire ou une indemnité professionnelle d'attente régies par la législation luxembourgeoise, la pension d'invalidité est versée au Fonds pour l'emploi qui transmet la différence éventuelle à l'assuré. » ;

2° Les alinéas 3, 4 et 5 actuels deviennent les alinéas 4, 5 et 6. ».

Chapitre 3 – Modification de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

Art. 15. L'article IV de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe est modifié comme suit :

1° L'alinéa 4, première phrase, est modifié comme suit :

« Si le médecin compétent constate que l'intéressé est apte à 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. » ;

2° Après l'alinéa 4, est inséré un nouvel alinéa 5, libellé comme suit :

« Pendant le préavis de douze mois, l'intéressé peut bénéficier, sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi d'une formation en tenant compte du ou des postes similaires qu'il peut occuper ainsi que de ses capacités résiduelles. Les frais de la formation durant le préavis de douze mois sont à charge du Fonds pour l'emploi. » ;

3° Le dernier alinéa est supprimé.

Chapitre 4 – Dispositions transitoires

Art. 16. (1) Les articles L.551-2 et L.551-5 du Code du travail s'appliquent à tous les bénéficiaires de l'indemnité compensatoire sans qu'une perte financière ne puisse en résulter pour les bénéficiaires qui se sont vus attribuer une indemnité compensatoire avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

(2) A partir du mois qui suit celui de l'entrée en vigueur de la présente loi, les augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à une convention collective de travail existante et applicable à ce moment ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi.

Chapitre 5 – Disposition finale

Art. 17. La présente loi entre en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Luxembourg, le 13 juillet 2020

Le Président-Rapporteur
 Georges ENGEL

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7309

SEANCE

du 16.07.2020

BULLETIN DE VOTE (4)

Nom des Députés			Vote			Procuration
			Oui	Non	Abst.	(nom du député)
Mme	ADEHM	Diane	x			
Mme	AHMEDOVA	Semiray	x			(LORSCHÉ Josée)
M.	ARENDT	Guy	x			
Mme	ARENDT (ép. KEMP)	Nancy	x			(SPAUTZ Marc)
Mme	ASSELBORN-BINTZ	Simone	x			
M.	BACK	Carlo	x			
M.	BAULER	André	x			
M.	BAUM	Gilles	x			
M.	BAUM	Marc	x			
Mme	BEISSEL	Simone	x			
M.	BENOY	François	x			
Mme	BERNARD	Djuna	x			
M.	BIANCALANA	Dan	x			
Mme	BURTON	Tess	x			
M.	CLEMENT	Sven	x			
Mme	CLOENER	Francine	x			
M.	COLABIANCHI	Frank	x			
M.	CRUCHTEN	Yves	x			
M.	DI BARTOLOMEO	Mars	x			
M.	EICHER	Emile	x			
M.	EISCHEN	Félix	x			(MISCHO Georges)
Mme	EMPAIN	Stéphanie	x			
M.	ENGEL	Georges	x			
M.	ENGELÉN	Jeff	x			
M.	ETGEN	Fernand	x			
M.	GALLES	Paul	x			
Mme	GARY	Chantal	x			
M.	GIBERYEN	Gast	x			
M.	GLODEN	Léon	x			
M.	GOERGEN	Marc	x			
M.	GRAAS	Gusty	x			
M.	HAAGEN	Claude	x			
M.	HAHN	Max	x			
M.	HALSDORF	Jean-Marie	x			
M.	HANSEN	Marc	x			
Mme	HANSEN	Martine	x			
Mme	HARTMANN	Carole	x			
Mme	HEMMEN	Cécile	x			
Mme	HETTO-GAASCH	Françoise	x			
M.	KAES	Aly	x			
M.	KARTHEISER	Fernand	x			
M.	KNAFF	Pim	x			
M.	LAMBERTY	Claude	x			
M.	LIES	Marc	x			
Mme	LORSCHÉ	Josée	x			
M.	MARGUE	Charles	x			
M.	MISCHO	Georges	x			
Mme	MODERT	Octavie	x			
M.	MOSAR	Laurent	x			
Mme	MUTSCH	Lydia	x			
Mme	POLFER	Lydie	x			(BAUM Gilles)
M.	REDING	Roy	x			(ENGELÉN Jeff)
Mme	REDING	Viviane	x			
M.	ROTH	Gilles	x			(HANSEN Martine)
M.	SCHANK	Marco	x			
M.	SPAUTZ	Marc	x			
M.	WAGNER	David	x			
M.	WILMES	Serge	x			
M.	WISLER	Claude	x			
M.	WOLTER	Michel	x			

**OBJET: Projet de loi
N° 7309**

	OUI	NON	ABST
Votes personnels	54	0	0
Votes par procuration	6	0	0
TOTAL	60	0	0

Le Président:

Le Secrétaire général:

7309/10

N° 7309¹⁰**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI**portant modification**

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

* * *

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

(17.7.2020)

Le Conseil d'État,

appelé par dépêche du Président de la Chambre des députés du 16 juillet 2020 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI**portant modification**

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

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 16 juillet 2020 et dispensé du second vote constitutionnel ;

Vu ledit projet de loi et l'avis émis par le Conseil d'État en ses séances du 5 avril 2019 ainsi que des 28 avril et 9 juin 2020 ;

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 à l'unanimité des 12 votants, le 17 juillet 2020.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

La Présidente,
Agy DURDU

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 13 juillet 2020

La réunion a eu lieu par visioconférence

Ordre du jour :

1. 7309 **Projet de loi portant modification**
1° du Code du travail ;
2° du Code de la sécurité sociale ;
3° de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
- Rapporteur : Monsieur Georges Engel

- Examen et adoption du projet de rapport
2. **Projet de loi portant dérogation à certains articles du Code du travail concernant les délais relatifs à différentes mesures en faveur de l'emploi**
(suite à la réunion tripartite du 3 juillet 2020)

- Désignation d'un Rapporteur
- Présentation du projet de loi
- Examen de l'avis du Conseil d'État du 10 juillet 2020
- Examen et adoption d'un projet de rapport
3. **Divers**

*

Présents : M. Carlo Back, M. Marc Baum, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Mars Di Bartolomeo, M. Georges Engel, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Claude Haagen, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz

M. Sven Clement, observateur délégué

M. Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Nadine Welter, M. Tom Oswald, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

Mme Vanessa Tarantini, du Ministère de l'Economie (collaboratrice du Rapporteur Georges Engel)

M. Joé Spier, Mme Fabiola Cavallini, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Jean-Marie Halsdorf

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

**1. 7309 Projet de loi portant modification
1° du Code du travail ;
2° du Code de la sécurité sociale ;
3° de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et
du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement
interne et externe**

Monsieur le Président-Rapporteur, Georges Engel, rappelle le cheminement encouru par le projet de loi sous rubrique. Il constate qu'il s'agit d'un long parcours, dont le projet de rapport sous examen fait état. L'orateur fait également le constat que le projet de loi 7309 modifie certes un important nombre de dispositions relatives au reclassement professionnel, mais qu'il n'apporte pas une solution à tous les problèmes qui se posent dans ce domaine. Monsieur le Président-Rapporteur souligne que les partenaires sociaux ont particulièrement tenu à ce que le présent projet de loi soit instruit et voté le plus rapidement possible. La loi en projet vise en effet à optimiser certaines procédures, à améliorer la situation financière des personnes en reclassement et notamment en reclassement interne et le projet de loi introduit certains éléments spécifiquement revendiqués par les partenaires sociaux.

Monsieur le Député Marc Spautz souligne également pour sa part que certains problèmes liés au reclassement et en particulier aux missions respectives du Contrôle médical de la sécurité sociale et du médecin du travail compétent ne sont pas réglés par le présent projet de loi. L'orateur estime cependant que le projet va dans la bonne direction en ce qui concerne les différents éléments du dispositif.

*Le projet de rapport relatif au projet de loi 7309 est adopté à l'unanimité.
Quant au modèle à proposer pour le débat en séance plénière du projet de loi 7309, il s'agira du modèle de base.*

**2. Projet de loi portant dérogation à certains articles du Code du travail
concernant les délais relatifs à différentes mesures en faveur de
l'emploi
(suite à la réunion tripartite du 3 juillet 2020)**

- Désignation d'un Rapporteur
- Présentation du projet de loi
- Examen de l'avis du Conseil d'État du 10 juillet 2020
- Examen et adoption d'un projet de rapport

En ce qui concerne le projet de loi 7627 sous rubrique, Monsieur le Président

Georges Engel constate qu'il s'agit d'un projet de loi qui a été rédigé d'urgence à la suite de la réunion tripartite du 3 juillet 2020 et qui entend introduire de manière rapide des mesures temporaires destinées à offrir une meilleure perspective d'occupation aux demandeurs d'emploi. (Le projet de loi a reçu le numéro de rôle 7627 après l'envoi de la convocation pour la présente réunion).

Une première version d'un projet de rapport a déjà été soumise aux membres de la commission parlementaire pour la présente réunion. Toutefois, Monsieur le Président suggère d'intégrer encore dans ce projet de rapport les avis des chambres professionnelles et notamment celui de la Chambre de Commerce qui vient d'être émis en date du 10 juillet 2020.

Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Dan Kersch, présente ensuite les différents éléments du projet de loi sous rubrique.

Il tient d'abord à remercier la Chambre des Députés et le Conseil d'État qui ont permis d'avancer très rapidement dans les travaux relatifs au présent projet de loi.

Le projet de loi vise en l'occurrence d'ouvrir le contrat de réinsertion-emploi (CRE) aux demandeurs d'emploi dès l'âge de 30 ans alors que jusqu'à présent cette mesure en faveur de l'emploi ne s'applique qu'aux demandeurs âgés de 45 ans au moins.

Concernant le remboursement par le Fonds pour l'emploi de la part patronale des cotisations de sécurité sociale aux employeurs du secteur privé ayant embauché des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans accomplis, le champ d'application de cette mesure d'aide à l'embauche est élargi en y incluant les demandeurs âgés entre 30 et 45 ans.

Pour cette tranche d'âge supplémentaire il est proposé de limiter le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale à 1 an au maximum.

De même, pour pouvoir également faire profiter de cet élargissement de la tranche d'âge éligible les salariés qui se trouvent dans un plan de maintien dans l'emploi ou qui sont touchés par une faillite ou une liquidation judiciaire et qui sont exemptés de la condition d'inscription à l'Agence pour le développement de l'emploi, il est proposé de déroger à l'alinéa 3 du paragraphe 1^{er} de l'article L. 541-1 du Code du travail en y abaissant l'âge minimal de 45 ans à 30 ans.

Le stage de professionnalisation, qui ne peut actuellement être proposé qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 30 ans au moins ou en reclassement externe au sens des articles L. 551-1 et suivants, ou ayant la qualité de salarié handicapé au sens des articles L. 561-1 et suivants, est désormais, et pour une durée limitée au 31 décembre 2021, ouvert à tous les demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi depuis un mois au moins.

Vu que le présent projet de loi propose d'introduire l'application du contrat de réinsertion-emploi à la catégorie d'âge des demandeurs entre 30 et 45 ans accomplis il y a lieu de déterminer la quote-part à rembourser par l'employeur

qui fait usage de cette possibilité.

Etant donné la situation particulière du marché du travail et vu la volonté du Gouvernement d'investir dans l'emploi plutôt que dans le chômage, il est proposé d'augmenter l'attractivité de cette mesure en fixant cette quote-part à 50% pour cette nouvelle tranche d'âge de 30 à 45 ans accomplis et de la diminuer de 50% à 35% en cas d'occupation de demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans au moins ou en reclassement externe ou ayant la qualité de salarié handicapé.

En cas d'occupation de demandeurs d'emploi du sexe sous-représenté, la participation de l'entreprise reste fixée à 35%.

Ces mesures, limitées dans le temps, vont expirer le 31 décembre 2021.

Échange de vues

Madame la Députée Carole Hartmann demande certaines précisions. Elle salue d'abord les mesures qui visent à éviter que les personnes ne tombent en chômage. Ensuite, quant aux stages de professionnalisation, l'oratrice demande des précisions au sujet des taux de remboursement aux employeurs suivant l'âge du demandeur qui serait embauché directement à la suite d'un tel stage. L'oratrice soulève encore que suivant les articles 4 et 5 du projet de loi, le remboursement de la part patronale ne serait dû que si le bénéficiaire est un salarié et non pas lorsqu'il s'agit d'un gérant ou associé d'une entreprise. Elle demande s'il s'agit d'une exclusion généralisée des indépendants.

Monsieur le Ministre répond immédiatement à la dernière question de Madame la Députée. Il explique qu'indépendamment du présent projet de loi, une des conditions d'inscription à l'ADEM a toujours été d'être disponible pour le marché du travail, autrement dit, il faut qu'un demandeur d'emploi soit prêt à accepter les emplois qui lui sont proposés. Par définition, un indépendant ne peut pas être assigné dans cette optique.

Concernant les stages de professionnalisation, ceux-ci n'ont pas été étendus aux catégories d'âge de 16 à 30 ans, ceci pour éviter des abus de la part de certains employeurs qui pourraient être tentés de faire passer chaque jeune candidat à l'embauche par un tel stage afin de bénéficier des avantages y liés.

Monsieur le Député Marc Spautz est déçu que Monsieur le Ministre ait d'abord informé le grand public sur les mesures envisagées dans le cadre de la tripartite du 3 juillet 2020 avant d'en informer la Chambre des Députés. Il prie Monsieur le Ministre de donner dorénavant la priorité aux Députés avant qu'il ne tienne une conférence de presse.

Monsieur le Député demande ensuite quelle est la relation entre les mesures prévues par le projet de loi sous rubrique et les dispositions du projet de loi 6678¹ consacré à la politique des âges en matière d'emploi.

L'orateur salue les dispositions en faveur de l'emploi des jeunes du présent projet de loi mais il rappelle qu'il y a encore d'autres aspects à considérer

¹ Projet de loi portant modification du Code du travail et portant introduction d'un paquet de mesures en matière de politiques d'âges

dans ce contexte. Ainsi, Monsieur le Député demande ce qu'il en est des éventuelles primes en cas de création de places d'apprentissage, que Monsieur le Ministre avait déjà mises en avant.

Monsieur le Ministre explique ses contraintes d'agenda qui l'ont mené à présenter d'abord au grand public les mesures décidées dans le cadre de la tripartite. Le gouvernement, en la personne du Premier ministre, avait annoncé vouloir communiquer les mesures arrêtées et Monsieur le Ministre du Travail se devait de présenter ces mesures relevant quasiment de façon exclusive de son ressort. Par la suite, le projet de loi fut rédigé et adopté par le Conseil de Gouvernement. Il fut soumis à l'avis du Conseil d'État. Il n'était pas possible à Monsieur le Ministre de venir plus tôt devant les Députés.

En ce qui concerne la politique des âges dans les entreprises, de nombreuses mesures ont été concrétisées au fil du temps, ce qui vide en effet de sa substance la majeure partie du projet de loi 6678. Toutefois, alors que des mesures supplémentaires pour les catégories d'âge de 30 à 45 ans seront maintenant décidées, il importe d'élaborer en conséquence des mesures supplémentaires pour des personnes plus âgées. De même, les mesures en faveur des jeunes entre 16 et 30 ans sont à considérer de nouveau.

Quant à l'apprentissage, Monsieur le Ministre informe les Députés qu'au 1^{er} juillet 2020, le nombre de postes d'apprentissage offerts par les entreprises n'atteignait que 70 pour cent du niveau de 2019. Un écart devient donc apparent qui justifie des mesures de soutien supplémentaires. Dans ce contexte, Monsieur le Ministre indique que des primes ont déjà été envisagées dans le cadre de la tripartite. Il appartiendra au Ministre de l'Éducation nationale (ayant l'apprentissage dans ses attributions) de les réaliser. Le niveau de telles primes devra varier selon que les entreprises ont déjà fait un effort et continuent d'investir dans l'apprentissage. Monsieur le Ministre rappelle encore que les employeurs bénéficient désormais d'un prolongement de délai et peuvent signaler les places d'apprentissage jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

Monsieur le Député Marc Baum constate que le projet de loi sous rubrique est une émanation des négociations tripartites du 3 juillet 2020. L'orateur insiste que les avis des chambres professionnelles doivent être considérés par le projet de rapport relatif à ce projet de loi.

Monsieur le Député demande ensuite qu'une évaluation des nombreuses mesures en faveur de l'emploi soit enfin faite.

Monsieur le Député relève qu'il ressort de la fiche financière relative au projet de loi sous rubrique qu'un accroissement de 100 personnes est envisagé pour les stages de professionnalisation et un accroissement de 50 personnes pour les CRE. Face à l'accroissement actuel du chômage, ces chiffres paraissent fort modestes à Monsieur le Député.

L'orateur demande encore une clarification relative au montant des indemnités de stage. S'agit-il d'un montant de 347 euros ou de 323 euros ? Monsieur le Député voudrait également savoir quels sont les revenus dont disposent les personnes en stage de professionnalisation si elles sont en fin de droit en ce qui concerne leurs indemnités de chômage. Finalement, Monsieur le Député demande s'il ne serait pas judicieux de prévoir dans le cas des stages de professionnalisation les mêmes niveaux d'indemnisation que dans le cadre

des stages des élèves et étudiants.

Monsieur le Ministre confirme qu'il existe un besoin d'évaluer l'impact des différentes mesures d'emploi. Il vise d'ailleurs un monitoring systématique auprès des services de l'ADEM. Le poste d'un troisième directeur adjoint vient d'être créé à l'ADEM entre autres pour permettre de développer cet aspect.

Par ailleurs, Monsieur le Ministre renvoie au rapport annuel de l'ADEM qui recèle déjà les chiffres relatifs aux différentes mesures d'emploi. Ce rapport renseigne ainsi sur le coût de chaque mesure et le nombre des bénéficiaires.

En ce qui concerne le niveau de l'indemnisation d'un stage de professionnalisation, Monsieur le Ministre précise qu'il s'agit de 347 euros. Le chiffre de 323 euros apparaît en effet dans la fiche financière mais correspond à un niveau d'indice dépassé.

Quant au rapprochement des stages de professionnalisation avec les stages des élèves et étudiants, Monsieur le Ministre tient à faire la part des choses. Les stages de professionnalisation s'adressent à des personnes inscrites auprès de l'ADEM. L'indemnité qu'elles touchent est en effet de 347 euros. A cela peut s'ajouter une indemnité de chômage si le stagiaire y a droit.

Monsieur le Président de la commission, Georges Engel, affirme que l'on attend les avis des chambres professionnelles afin de les intégrer dans le projet de rapport. En conséquence, le projet de rapport sera adopté lors d'une réunion ultérieure de la commission.

Monsieur le Ministre signale à ce sujet qu'il est certes important de considérer ces avis, mais que l'on ne saurait prévoir quand est-ce qu'ils seront disponibles. Monsieur le Ministre rappelle l'urgence des mesures contenues dans le présent projet de loi.

Monsieur le Député Marc Baum estime que le fait que la loi soit votée jeudi prochain ou mardi de la semaine d'après ne devrait pas porter à conséquence.

Monsieur le Ministre revient sur la fiche financière qui renseigne certes sur un nombre de bénéficiaires modeste en apparence mais qui permet néanmoins de donner un ordre de grandeur quant aux incidences financières de la mesure, L'orateur espère surtout que le chômage ne va pas se développer de manière telle qu'il faudra prévoir 500 places de stage. Bien entendu, si le chômage devait exploser, les chiffres renseignés deviendraient caduques.

Monsieur le Président de la commission, Georges Engel, est désigné comme rapporteur du projet de loi 7627. Le modèle à proposer pour le débat en séance plénière sera proposé ultérieurement.

3. Divers

Monsieur le Député Marc Baum demande que Monsieur le Ministre vienne auprès de la commission parlementaire afin de renseigner les Députés sur un fait relevé par RTL qui constitue une situation de traite humaine. Monsieur le Ministre se concertera avec le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines et entend soumettre des explications à la commission encore avant les

vacances d'été. La date du lundi, 20 juillet 2020, à 15 :30 heures est finalement retenue pour cette réunion.

Luxembourg, le 27 juillet 2020

Le Secrétaire-administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et
de la Sécurité sociale,
Georges Engel



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 11 juin 2020

Ordre du jour :

1. **Approbation du projet de procès-verbal de la réunion 4 juin 2020**
2. **(volet sécurité sociale)**
 - 7582 **Projet de loi portant prorogation des dérogations aux dispositions des articles 11, alinéa 2, 12, alinéa 3 et 428, alinéa 4 du Code de la sécurité sociale et L.121-6, paragraphe 3 du Code du travail**
 - Rapporteur : Monsieur Mars Di Bartolomeo
 - Examen et adoption d'un projet de rapport
 3. 7583 **Projet de loi portant dérogation aux dispositions des articles L.234-51 et L.234-53 du Code du travail**
(congé pour raisons familiales)
 - Désignation d'un Rapporteur
 - Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État du 9 juin 2020
 4. **Projet de loi portant prorogation de la dérogation aux dispositions de l'article IV de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe**
(indemnité d'attente)
 - Présentation du projet de loi
 - Désignation d'un rapporteur
5. **(volet travail)**
 - 7309 **Projet de loi portant modification**
 - 1° du Code du travail ;
 - 2° du Code de la sécurité sociale ;
 - 3° de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
 - Rapporteur : Monsieur Georges Engel

- Examen du deuxième avis complémentaire du Conseil d'État du 9 juin 2020

6. Divers

*

Présents : M. Carlo Back, Mme Cécile Hemmen remplaçant M. Mars Di Bartolomeo, M. Georges Engel, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Claude Haagen, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz

M. Romain Schneider, Ministre de la Sécurité sociale
M. Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

Mme Sonja Trierweiler, M. Abilio Fernandes, du Ministère de la Sécurité sociale

M. Joé Spier, Mme Sarah Brock, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Marc Baum, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Mars Di Bartolomeo, M. Jean-Marie Halsdorf

M. Sven Clement, observateur délégué

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion 4 juin 2020

Le projet de procès-verbal sous rubrique est adopté.

2. (volet sécurité sociale)

7582 Projet de loi portant prorogation des dérogations aux dispositions des articles 11, alinéa 2, 12, alinéa 3 et 428, alinéa 4 du Code de la sécurité sociale et L. 121-6, paragraphe 3 du Code du travail

Le projet de loi sous rubrique avait déjà figuré à l'ordre du jour de la précédente réunion de la commission parlementaire, le 4 juin 2020. Le vote au sujet d'un rapport relatif au projet de loi fut reporté afin de permettre d'intégrer encore dans le projet de loi 7582 les avis des chambres professionnelles qui étaient entretemps disponibles pour les membres de la commission.

Dès lors, le projet de rapport à l'examen lors de la présente réunion contient les résumés des positions des différentes chambres professionnelles et est ainsi complet.

La commission adopte à l'unanimité le projet de rapport relatif au projet de loi 7582. Le modèle de base est proposé pour le débat à la séance plénière de la Chambre.

3. 7583 Projet de loi portant dérogation aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail

Monsieur le Président constate que le projet de loi 7583, relatif à la prorogation du congé pour raisons familiales élargi a connu une certaine évolution. Le Conseil d'État a émis un avis complémentaire y relatif en date du 9 juin 2020.

Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Dan Kersch, signale que le projet sous examen a fait l'objet d'une étroite collaboration entre lui et Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale. Des amendements gouvernementaux ont été apportés au projet initial. L'avis complémentaire du Conseil d'État montre que les grandes lignes proposées par les amendements gouvernementaux sont bonnes, car la Haute Corporation n'a plus beaucoup d'observations à faire. Les dispositions à l'origine de trois oppositions formelles, émises par le Conseil d'État dans son avis du 19 mai 2020, ont pu être modifiées de manière satisfaisante. Il ne subsiste plus maintenant que des observations d'ordre légistique qui peuvent, selon l'avis de Monsieur le Ministre, être toutes adoptées. L'orateur estime qu'il n'y a plus lieu d'amender le texte et qu'il est prêt pour être voté.

Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale, Romain Schneider, souligne que le présent projet de loi concerne essentiellement des dispositions relevant du Code du travail et que, en quelque sorte, le ministère de la sécurité sociale est l'instance appelée à se charger du financement des mesures retenues par le présent projet. L'orateur constate que le projet de loi 7583 concerne également le Ministre de l'Éducation nationale, car le fait d'avoir des écoles ouvertes ou non a une répercussion directe sur le besoin des parents d'assurer la garde de leurs enfants – une garde qui est rendue possible par le congé pour raisons familiales élargi, tel que le présent projet de loi vise à le proroger.

Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale souligne encore que ce projet organise une phase transitoire entre les mesures qui étaient devenues nécessaires en raison de la pandémie et le retour vers la normale. Les amendements gouvernementaux, déjà évoqués par Monsieur le Ministre du Travail, organisent les conditions d'utilisation du congé pour raisons familiales jusqu'au 15 juillet 2020.

Quant aux frais engendrés par la mesure en question, ils s'élèvent à environ 230 millions d'euros sur la période du 16 mars au 25 mai 2020. Il s'agit d'une estimation. A cela vont s'ajouter environ 60 millions d'euros qu'il faut compter pour la période du 25 mai au 15 juillet 2020.

Monsieur le Ministre Dan Kersch fournit encore une précision supplémentaire relative à la mise en vigueur du projet de loi 7583. Le Conseil d'État avait remarqué qu'il ne voit aucune raison d'une entrée en vigueur rétroactive. Monsieur le Ministre suggère dès lors une entrée en vigueur dès le jour de la publication du nouveau texte au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg. Cela permet, selon l'orateur, d'éviter des interférences avec le règlement grand-ducal qui précède le nouveau texte législatif et dont la loi sous

examen est la continuation des dispositions réglementaires relatives au congé pour raisons familiales élargi.

Monsieur le Député Marc Spautz relève une remarque de la Chambre des Salariés et demande de quelle manière sera réglée la question des certificats divergents soumis par les travailleurs frontaliers provenant de pays limitrophes distincts.

L'orateur est encore à se demander quelles seront les implications découlant du projet de loi sous examen si l'on considère que le déconfinement et le retour vers la normale s'étalent sur une période allant du 15 juin au 15 septembre 2020, sachant que cette période comprend les vacances et le besoin d'organiser des activités de vacances, respectivement d'assurer la garde des enfants.

Monsieur le Ministre Dan Kersch précise au sujet des certificats réclamés pour attester du besoin de garder ses enfants et donnant ainsi droit au congé pour raisons familiales élargi, que les habitants du Luxembourg se mettent en rapport avec les services de l'Education nationale pour obtenir les certificats visés et que les travailleurs frontaliers doivent s'adresser à cet effet à l'autorité compétente de leur pays de résidence. C'est la solution apportée au texte après le premier avis du Conseil d'État et la Haute Corporation a marqué son accord avec cette solution dans son avis complémentaire.

Le traitement administratif qui s'ensuit posera certes un grand défi aux services de l'Education nationale et à la Caisse nationale de santé (CNS) car il est certain qu'un nombre important de demandes seront à traiter.

Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale, Romain Schneider, confirme que notamment la CNS accepte un document officiel de l'autorité compétente du pays de résidence du travailleur frontalier concerné. Ensuite, la CNS devra faire le décompte avec l'employeur du travailleur concerné, suivant les modalités en matière d'incapacité de travail. La CNS est à attendre les décomptes y relatifs des employeurs.

Concernant le volet qui tombe sous la compétence du Ministre de l'Education, de l'Enfance et de la Jeunesse, les mesures récentes décidées par le gouvernement vont dans un sens qui permet d'autoriser de nouveau les activités d'été et de rejoindre ainsi une certaine normalité, tout en observant toujours les gestes barrières nécessaires. L'orateur pense que le retour à une certaine normalité deviendra perceptible dès la mi-juillet 2020.

Madame la Députée Carole Hartmann relève une remarque faite par le Conseil d'État dans son avis complémentaire. Elle rappelle que la Haute Corporation a aperçu le risque d'un traitement inégal entre les enfants ayant bénéficié dès le début de la crise pandémique d'une garde formelle et ceux qui se trouvaient sous une garde informelle, notamment la garde des grands-parents, et qui, dans la suite, ne trouvent pas de place dans les structures formelles, alors que leurs grands-parents, étant des personnes vulnérables, ne peuvent plus assumer leur garde. L'oratrice demande ce qu'il en est d'un certificat dans ces cas ?

Madame la Députée demande encore s'il y a des solutions prévues pour la période après le 15 juillet 2020, s'il devait apparaître que les structures de garde ne seront pas en mesure d'accueillir tous les enfants qui en auraient besoin.

L'oratrice demande ensuite si le projet de loi, qui vise une dérogation au Code du travail, est également applicable aux fonctionnaires publics, respectivement s'il existe en parallèle une disposition légale qui leur serait applicable. Madame la Députée donne l'exemple d'enseignants qui peuvent à leur tour éprouver des difficultés à organiser la garde de leurs propres enfants.

Monsieur le Ministre Dan Kersch estime qu'il est difficile de prévoir ce que vont apporter les mesures de déconfinement qui sont décidées par étapes successives, si bien que la limite du 15 juillet 2020 pour la durée d'application du présent projet de loi apparaît comme une limite assez raisonnable au-delà de laquelle les mesures en relation avec les effets de la pandémie peuvent probablement s'estomper.

Quant à la remarque du Conseil d'État en relation avec les enfants ayant bénéficié au départ d'une garde informelle, en l'occurrence d'une garde assurée par les grands-parents, ils peuvent également obtenir un certificat, si bien qu'il ne peut pas être question d'une inégalité de traitement.

En ce qui concerne les fonctionnaires publics, Monsieur le Ministre Dan Kersch estime, sans en être certain, qu'ils peuvent également bénéficier d'un congé pour raisons familiales élargi.

Monsieur le Ministre Romain Schneider estime que le congé pour raisons familiales devrait aussi pouvoir être demandé par des fonctionnaires publics, quitte à ce qu'il n'y aura pas de décompte entre la CNS et l'employeur à la suite d'un tel congé.

Monsieur le Ministre du Travail rappelle que le projet de loi 7583 est une loi limitée dans le temps qui ne modifie pas le Code du travail puisque ses effets cessent le 15 juillet 2020 inclus.

Monsieur le Député Charles Margue demande si la CNS devra supporter toute seule les coûts de la mesure, estimés à 220 millions auxquelles vont s'ajouter encore 50 à 60 millions d'euros, ou s'il y aura des discussions pour redistribuer le fardeau de ces dépenses.

Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale, Romain Schneider, précise qu'au départ, l'on s'attendait à des dépenses d'environ 400 millions d'euros, rien que pour la mesure du congé pour raisons familiales élargi. Il devient maintenant apparent que les coûts vont être moins élevés. Les estimations, qui en raison de la nécessaire sécurité de planification sont des estimations maximalistes, tournent à l'heure actuelle autour de 220 millions d'euros relatifs à la première phase et autour de 50 à 60 millions d'euros pour la seconde phase qui va jusqu'au 15 juillet 2020.

En réponse à la question de Monsieur le Député Charles Margue, Monsieur le Ministre précise qu'il y a une concordance de vues avec les partenaires sociaux pour procéder à une évaluation de la situation financière de l'assurance maladie-maternité dès la fin de la crise en vue de dresser le bilan de l'impact financier qu'elle aura eu pour les différents acteurs (« Kassensturz »). La réunion du comité quadripartite du 17 juin 2020 sera la première occasion permettant d'approfondir cette question. Monsieur le Ministre propose d'en informer les membres de la commission dès le lendemain de la quadripartite, lors d'une réunion de la présente commission, le 18 juin 2020. A la réunion de

la quadripartite vont d'ailleurs participer également Madame la Ministre de la Santé et Monsieur le Ministre des Finances.

Suite au bilan annoncé (« Kassensturz ») il appartiendra au gouvernement de décider quelle part devra être en fin compte supportée par la CNS et quelle sera la part des charges liés à la crise sanitaire qui incombera au budget de l'État. Monsieur le Ministre est d'avis que les partenaires sociaux sont ouverts à des propositions. Il est optimiste en ce qui concerne la future situation financière de la CNS qui devra être pérenne et qui devra assurer le financement des prestations promises.

La commission désigne son Président, Monsieur Georges Engel, comme Rapporteur du projet de loi 7583.

4. Projet de loi portant prorogation de la dérogation aux dispositions de l'article IV de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

(indemnité d'attente)

Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale, Romain Schneider, présente brièvement un projet de loi concernant la prorogation des délais relatifs aux indemnités d'attente des travailleurs en reclassement externe. L'orateur rappelle que les travailleurs reclassés en externe sont régulièrement réévalués. Dans certains cas, il peut apparaître qu'ils sont de nouveau aptes et disponibles pour le marché du travail. Un préavis permet alors de rechercher un emploi et ils continuent à toucher une indemnité d'attente. Or, vu les difficultés à trouver un emploi en pleine crise de pandémie, le délai relatif au versement de l'indemnité d'attente sera prorogé jusqu'au 31 juillet 2020, c'est-à-dire que l'indemnité d'attente pourra être prolongée pour les bénéficiaires concernés jusqu'à cette date. En tout, 31 personnes sont concernées. Mais il convient de souligner qu'il s'agit d'une législation importante dans leur chef. Le coût de la mesure est d'environ 124.000 euros.

En réponse à une question de compréhension de la part de Madame la Députée Carole Hartmann, Monsieur le Ministre Romain Schneider précise que le projet de loi prolonge la durée de paiement de l'indemnité d'attente jusqu'au 31 juillet 2020, sans qu'il y ait une phase de suspension de la durée.

La commission parlementaire désigne son Président, Monsieur Georges Engel, comme Rapporteur du projet de loi sous rubrique (enregistré par la suite sous le numéro 7617 au rôle des affaires de la Chambre des Députés).

5. (volet travail)

**7309 Projet de loi portant modification
1° du Code du travail ;
2° du Code de la sécurité sociale ;
3° de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe**

Monsieur le Ministre du Travail signale que le projet de loi 7309, relatif à des modifications apportées au dispositif du reclassement professionnel interne et externe est également prêt pour être finalisé. Le Conseil d'État a effectivement émis un deuxième avis complémentaire au sujet dudit projet de loi, en date du 9 juin 2020, par lequel la Haute Corporation signale son accord avec les deux derniers amendements parlementaires qui lui étaient soumis. Par ailleurs, le Conseil d'État était déjà en mesure de retirer l'ensemble des oppositions formelles qu'il avait émises à l'égard de la loi en projet.

Au sujet du projet de loi 7309, Madame la Députée Carole Hartmann rappelle ses remarques faites lors d'une réunion antérieure, qui concernent une éventuelle incohérence entre d'une part la durée de perception d'une indemnité par les salariés concernés et d'autre part la durée de mise en conformité par l'employeur d'un poste de travail en cas de rétablissement d'un salarié en reclassement interne.

Monsieur le Ministre explique que le projet de loi avait déjà été déposé en 2018 par son prédécesseur et que les discussions entre les partenaires sociaux avaient mené à l'époque à des compromis. Ainsi, il fut décidé en accord avec les partenaires sociaux que l'indemnité au bénéfice des salariés rétablis devait continuer à être versée pendant 6 mois à partir du constat médical de ce rétablissement. Tandis que, pour obliger les employeurs à transposer les décisions de la Commission mixte, un délai de 12 mois devait être fixé légalement pendant lesquels les employeurs doivent adapter le poste de travail d'un salarié reclassé dont l'état de santé permet de nouveau d'occuper un poste similaire à celui d'avant son reclassement. Monsieur le Ministre propose que ce compromis entre partenaires sociaux soit maintenu par le présent projet de loi.

Monsieur le Député Marc Spautz rappelle sa critique relative aux compétences de la médecine du travail et du Contrôle médical de la sécurité sociale qui mènent par trop souvent à des décisions contradictoires au détriment des salariés concernés. L'orateur espère que le volet de la réforme du reclassement qui concerne cet aspect et qui ne fait pas partie du projet de loi 7309 puisse enfin aboutir au plus vite.

Monsieur le Ministre Dan Kersch partage les vues de Monsieur le Député et souligne que le problème évoqué doit être solutionné d'urgence.

Monsieur le Président de la commission et Monsieur le Ministre du Travail pensent que le projet de loi 7309 est certes fin prêt pour être voté, mais que les projets de loi prioritaires sont à présent ceux directement liés à la prorogation de certaines mesures relatives à la crise pandémique du Covid-19, si bien que le projet de rapport concernant le projet de loi 7309 devrait figurer à l'ordre du jour d'une réunion ultérieure de la commission.

6. Divers

Monsieur le Président de la commission discute des questions d'agenda avec Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale. L'orateur propose que le projet de loi 7582, ainsi que le projet de loi 7583, devront figurer, dans la mesure du possible, à l'ordre du jour de la réunion plénière de la Chambre, le 18 juin 2020.

Monsieur le Ministre Romain Schneider informe qu'il sera disponible à la date proposée, mais pas le jour précédant, c'est-à-dire le 17 juin 2020, car ce jour-là se tiendra la réunion du comité quadripartite.

Monsieur le Président évoque encore le projet de loi 7603, relatif à des dérogations au droit du travail en ce qui concerne différentes mesures liées aux effets de la crise pandémique. L'orateur souligne que ce projet de loi figurera à l'ordre du jour d'une réunion de la commission prévue pour le 15 juin 2020.

Monsieur le Député Marc Spautz rappelle encore d'autres projets, notamment des projets de loi liés à des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui n'ont peut-être pas la même urgence que les projets de loi relatifs à la pandémie, mais qu'il convient d'évacuer également dans les meilleurs délais.

*

Madame la Députée Carole Hartmann pose une série de questions à Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale, relatives aux salariés frontaliers des entreprises luxembourgeoises qui effectuent leur tâche en mode de télétravail en dehors des frontières du Grand-Duché. L'oratrice constate que si la durée de télétravail dépasse 25 pour cent de la durée totale de travail, la question des cotisations sociales dont les salariés concernés seront redevables également dans leur pays de résidence est posée. Madame la Députée rappelle à cet égard un accord qui a été trouvé dans le contexte de la crise pandémique en matière fiscale et qui constitue une exception à la contrainte qui pèse sur l'imposition du télétravail des frontaliers.

Madame la Députée demande aussi de quelle manière la question peut être réglée après la crise de la pandémie. Peut-on envisager des accords bilatéraux ou faudrait-il des accords au niveau européen ?

Madame la Députée constate encore que si les salariés devaient payer des cotisations sociales au Luxembourg et dans leur pays de résidence, cela obligerait les employeurs à gérer administrativement ces situations. Les employeurs devraient alors bénéficier d'un soutien administratif.

Monsieur le Ministre Romain Schneider rappelle qu'il y a en effet des accords au niveau de la sécurité sociale, qui existent en parallèle à des accords au niveau fiscal entre le Luxembourg et ses trois pays voisins. Le volet fiscal était le premier volet, la sécurité sociale a suivi. Ces accords consistent en un échange de lettres entre les ministres compétents des pays concernés. La durée d'application est à l'heure actuelle limitée au 30 juin 2020. Le Ministère des Finances vise à prolonger ces accords jusqu'au 31 juillet 2020.

Monsieur le Député Marc Spautz demande si cela veut dire que dès le 1^{er} août 2020, les périodes de télétravail seront comptabilisées à partir du point zéro.

Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale précise qu'en matière de sécurité sociale, les effets des accords en question s'apparentent à une suspension des périodes à prendre en considération. Cette suspension va jusqu'au 30 juin, respectivement au 31 juillet 2020.

Monsieur le Député Charles Margue demande s'il est possible d'étendre la période considérée au-delà du 31 juillet 2020, éventuellement jusqu'à la rentrée. L'orateur demande quel est l'état d'esprit des partenaires étrangers pour mener de telles négociations.

Monsieur le Ministre Romain Schneider décrit l'état d'esprit des parties française, belge et allemande comme étant correct en ce qui concerne le volet de la sécurité sociale. Par la suite, il convient de se rendre compte qu'il est fort difficile de continuer sur la lancée, car cela signifie, au niveau de la sécurité sociale, de modifier, respectivement de suspendre des dispositions du règlement européen 883, qui organise la coordination en matière de sécurité sociale entre les pays membres de l'Union européenne. La question est d'un degré de complexité extrêmement élevé. Monsieur le Ministre donne aussi à considérer que le règlement 883 assure un certain nombre d'avantages au Grand-Duché.

Monsieur le Député Marc Spautz pense qu'en matière fiscale, la question est encore bien plus épineuse. Il rappelle à cet égard un épisode d'une entreprise de construction luxembourgeoise dont les ouvriers frontaliers provenant de Belgique ont été envoyés sur des chantiers en Belgique et où le fisc belge a réclamé d'importantes sommes de la part des salariés concernés. Personne à l'époque n'a voulu régler la question sur le fond.

Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale propose aux membres de la commission d'organiser une réunion d'information au sujet du règlement 883 et de ses implications avec les spécialistes de son ministère.

Monsieur le Ministre du Travail constate pour sa part qu'en effet, les intérêts divergent. Afin de préserver les intérêts luxembourgeois, Monsieur le Ministre estime qu'il vaudra mieux tâcher de négocier la question dans un cadre bilatéral. L'orateur serait content si la limite maximale des 25 pour cent de télétravail qui peuvent être effectués au-delà des frontières du Grand-Duché puisse être supprimée. Mais l'orateur pense que l'on est encore fort éloigné d'un tel objectif. Il donne aussi à considérer que lors des négociations à mener dans ce cas, le Luxembourg serait à son tour confronté à certaines revendications de la part des pays voisins.

Par ailleurs, il convient de mener une discussion de principe au sujet du télétravail. Les partenaires sociaux sont en train d'élaborer un avis à ce sujet dans le cadre du Conseil Economique et Social (CES). L'orateur estime que la discussion générale puisse être menée au cours des mois d'automne.

Monsieur le Président donne encore à considérer qu'il faudra envisager des alternatives dans le contexte du télétravail des frontaliers. L'orateur évoque des bureaux sur le territoire du Grand-Duché, à proximité des frontières, qui pourraient contribuer à délester le trafic vers le centre du pays.

Luxembourg, le 24 juin 2020

Le Secrétaire-administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et
de la Sécurité sociale,
Georges Engel



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 14 mai 2020

La réunion a eu lieu par visioconférence

Ordre du jour :

1. **Approbation des projets de procès-verbal de la réunion jointe du 9 avril 2020 et de la réunion du 30 avril 2020**
2. **7265** **Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un régime de stages pour élèves et étudiants**
- Rapporteur : Monsieur Georges Engel

- Examen et approbation d'un projet de rapport
3. **7309** **Projet de loi portant modification**
1° du Code du travail ;
2° du Code de la sécurité sociale ;
3° de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
- Rapporteur : Monsieur Georges Engel

- Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État du 28 avril 2020
4. **Divers**

*

Présents : M. Carlo Back, M. Marc Baum, M. Gilles Baum remplaçant M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Georges Engel, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Claude Haagen, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Gusty Graas remplaçant M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz

M. Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Nadine Welter, M. Tom Oswald, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Joé Spier, M. Yann Flammang, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Frank Colabianchi, M. Mars Di Bartolomeo, M. Pim Knaff
M. Sven Clement, observateur délégué

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. Approbation des projets de procès-verbal de la réunion jointe du 9 avril 2020 et de la réunion du 30 avril 2020

Les projets de procès-verbal sous rubrique sont approuvés.

2. 7265 Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un régime de stages pour élèves et étudiants

Monsieur le Président de la commission parlementaire, Georges Engel, présente son projet de rapport relatif au projet de loi 7265 sous rubrique. L'orateur constate que le cheminement vers une version du projet de loi prête à être soumis au vote à la Chambre des Députés a été long. Monsieur le Président-Rapporteur souligne que le projet de loi a été élaboré en prenant en considération les positions exprimées par les associations d'étudiants. L'orateur souligne également que le projet de rapport fait état d'une note de l'Union nationale des étudiant-e-s du Luxembourg (UNEL). Cette association s'est investi de manière constructive dans le débat en suggérant différentes propositions, précise Monsieur le Président.

Le projet de rapport ne donne pas lieu à des questions de la part des membres de la commission.

Le rapport du projet de loi 7265 sous rubrique est adopté à l'unanimité.

La commission propose le modèle de base pour le débat en séance plénière. Monsieur le Président-Rapporteur signale qu'il entend demander à la Conférence des Présidents d'accorder, le cas échéant, une minute supplémentaire à un orateur s'il devait en avoir besoin.

**3. 7309 Projet de loi portant modification
1° du Code du travail ;
2° du Code de la sécurité sociale ;
3° de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe**

Monsieur le Président Georges Engel signale que le Conseil d'État a émis en date du 28 avril 2020 un avis complémentaire au sujet du projet de loi 7309, relatif au reclassement professionnel.

Monsieur Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, constate pour sa part que le projet de loi sous rubrique a fait l'objet d'amples travaux. L'avis complémentaire du Conseil d'État porte sur 17 amendements parlementaires qui avaient été soumis à la Haute Corporation le

2 mars 2020. Monsieur le Ministre passe en revue les observations du Conseil d'État relatives à ces amendements.

Le Conseil d'État attirait l'attention des auteurs du projet sur une incohérence de formulation : ou bien le paragraphe 6 de l'article L. 326-9 prévoit une dérogation au paragraphe 5 qui joue dans le cas où le salarié marque son accord avec la saisine, ou bien le paragraphe 5 ne s'applique que dans les entreprises comptant au moins vingt-cinq travailleurs. Le Conseil d'État formulait une opposition formelle pour insécurité juridique relative à la question soulevée ci-devant. Comme la deuxième hypothèse est visée, la commission proposait de la préciser expressément dans le texte. L'amendement y relatif (amendement 1) supprime cette incohérence et permet donc au Conseil d'État de lever son opposition formelle.

L'amendement parlementaire 2 visait à répondre à la suggestion faite par le Conseil d'État de vérifier à l'endroit de l'article L. 527-1, paragraphe 2, s'il n'y a pas lieu d'insérer d'autres dispositions susceptibles de faire l'objet d'une demande en réexamen pour être complet. Faisant suite à la suggestion du Conseil d'État, la commission énumère de façon exhaustive tous les cas de figure pouvant faire l'objet d'une demande en réexamen. La Haute Corporation n'a pas d'observation à formuler quant au fond de ces précisions. Toutefois, le Conseil d'État attire l'attention des auteurs du projet sur une incohérence entre les dispositions retenues par le présent projet sous examen et les dispositions prévues au projet de loi 7489¹. Elle concerne la compétence relative à l'attribution d'une indemnité compensatoire, compétence qui dans le cas du projet de loi sous examen revient à l'Agence pour le développement de l'emploi et dans le cas du projet de loi 7489 revient encore à la Commission mixte. Monsieur le Ministre du Travail explique que le projet de loi 7489 devait être adopté plus rapidement que le projet de loi sous examen. Puisque tel ne sera pas le cas, ce sont les dispositions du projet de loi 7309 qui vont être retenues. Partant, il convient d'amender en conséquence le projet de loi 7489.

Concernant l'amendement 3, qui répond à une opposition formelle émise par le Conseil d'État, la Haute Corporation est en mesure de lever son opposition formelle formulée à l'encontre des modifications prévues à l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}. En effet, l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, du Code du travail, dans sa version initiale, n'était pas conforme aux exigences constitutionnelles dans une matière réservée à la loi. Les auteurs de l'amendement définissent maintenant clairement comment est calculé le montant de l'indemnité compensatoire.

Par ailleurs, la commission parlementaire proposait, par le biais de l'amendement 4, de préciser la date de début du délai de six mois endéans duquel la demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite. À cet égard, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler.

Les amendements 5 à 7 ne suscitent aucune observation de la part du Conseil d'État. Par l'amendement 5, la commission entendait tenir compte d'éventuelles erreurs comptables constatées et rectifiées après le paiement du salaire par l'employeur. L'amendement 6 concernait la suppression d'anciens alinéas du

¹ Projet de loi portant modification des articles L. 234-51, L. 234-52, L-551-2, L. 551-5 et L. 552-1 du Code du travail – Ce projet de loi a comme objet la modification de certaines dispositions relatives au congé pour raisons familiales mais profite également de l'occasion pour spécifier une disposition en matière de reclassement professionnel.

paragraphe 3 de l'article L. 551-2 qui faisaient double emploi avec d'autres dispositions de la loi en projet. L'amendement 7 visait à employer la terminologie correcte pour désigner le « salaire social minimum pour salarié non qualifié ».

Par l'amendement 8, la commission parlementaire visait à assurer d'une manière exhaustive la nouvelle répartition des compétences entre l'Agence pour le développement de l'emploi et la Commission mixte. En l'occurrence, il s'agissait d'assurer qu'en cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire lorsque celui-ci ne s'est pas présenté à trois rendez-vous consécutifs, le directeur de l'ADEM en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel.

La commission parlementaire avait voulu remplacer à cette fin l'alinéa 2 du paragraphe 5 de l'article L. 551-5 du Code du travail par un nouveau libellé. Le Conseil d'État a suggéré dans son avis complémentaire qu'il serait plus judicieux de faire suivre les alinéas 4 et 5 du paragraphe 3 du même article par l'alinéa amendé par la commission, tout en laissant en place à l'endroit du paragraphe 5 l'alinéa 2 initial.

La commission parlementaire décide de faire droit à la suggestion du Conseil d'État. Il est toutefois constaté qu'il convient d'amender de nouveau l'alinéa 2 du paragraphe 5 de l'article L. 551-5, car le libellé initial fait état d'un courrier qui n'a jamais existé. Ainsi, la commission décide de supprimer par la voie d'un amendement parlementaire les termes « Par même courrier » du libellé dudit alinéa 2 du paragraphe 5.

Les amendements parlementaires 9 et 10 n'appellent pas d'observation de la part du Conseil d'État.

En ce qui concerne l'article L. 551-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 3, dans sa teneur amendée (amendement parlementaire 11), le Conseil d'État relève que la dernière phrase est à omettre pour être superfétatoire dans le sens où il est d'une évidence indiscutable que la demande de participation au salaire est refusée si aucune perte de rendement n'est établie. Le Conseil d'État n'a pas d'autre observation à formuler et la commission parlementaire suit la proposition faite par la Haute Corporation en supprimant la dernière phrase de l'alinéa 3.

Les amendements parlementaires 12 et 13 n'appellent pas d'observation de la part du Conseil d'État.

Concernant l'amendement parlementaire 14, le Conseil d'État constate qu'il est à présent en mesure de lever son opposition formelle. Par cet amendement, la commission a précisé les justifications valables à invoquer par le demandeur d'emploi en cas de non-participation à la formation professionnelle continue. Ces critères sont désormais des raisons médicalement justifiées ou un cas de force majeure. A défaut de justifier ainsi la non-participation à la formation professionnelle continue, les concernés risquent de perdre leur statut de personne en reclassement professionnel, ce que le Conseil d'État avait considéré comme revêtant le caractère d'une sanction administrative dont il a fallu assurer le respect du principe de la légalité des peines, dont le corollaire est le principe de la spécification de l'incrimination.

L'amendement parlementaire 15 restructure l'article 14 (article II initial) de la loi en projet et n'appelle de la part du Conseil d'État pas d'observation quant au fond.

Par l'amendement parlementaire 16, la commission assure que les augmentations salariales qui naissent de l'application d'une convention collective existante et applicable ne soient plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi, ceci indépendamment de la date de signature de la convention collective de travail visée. Cet amendement apporte l'éclaircissement nécessaire au texte demandé par le Conseil d'État, qui se voit dès lors en mesure de lever son opposition formelle qu'il avait formulée pour cause d'insécurité juridique naissant d'un libellé inintelligible.

Par l'amendement 17, la commission parlementaire prévoit un délai de trois mois pour la mise en vigueur du présent projet de loi. Ce délai devra permettre aux administrations d'adapter leurs programmes informatiques aux nouvelles dispositions législatives. Le Conseil d'État ne formule pas d'observation quant au fond à l'égard de l'amendement 17.

Monsieur le Ministre signale encore que ses services suggèrent de reprendre toutes les propositions d'ordre légistique faites par le Conseil d'État.

Échange de vues

Madame la Députée Carole Hartmann revient sur l'amendement 2 et la remarque du Conseil d'État selon laquelle il y a une incohérence entre les dispositions retenues par le présent projet sous examen et les dispositions prévues au projet de loi 7489 en ce qui concerne la compétence relative à l'attribution d'une indemnité compensatoire. Madame la Députée demande des précisions supplémentaires à ce sujet. Elle demande notamment si l'incohérence relevée par le Conseil d'État est temporairement redressée par le présent projet de loi.

Monsieur le Ministre explique que le projet de loi 7309 sous examen définit les compétences visées suivant l'intention originaires des auteurs. Étant donné qu'il fut à un moment envisagé d'évacuer le projet de loi 7489 plus rapidement que le présent projet, une solution partielle y avait été prévue, ceci afin de tenir compte d'un jugement du tribunal administratif. Or, du fait que l'actuel projet de loi sous examen présente une solution d'ensemble, les dispositions du projet de loi 7309 règlent durablement la question de la répartition des compétences entre l'ADEM et la Commission mixte. En conséquence, il convient de supprimer les passages y relatifs prévus dans le projet de loi 7489, soit par la voie d'un amendement parlementaire, soit par la voie d'un amendement gouvernemental.

Madame la Députée Carole Hartmann constate que l'article 7 du projet de loi prévoit à l'endroit du point 1°, consacré à l'article L. 551-6, paragraphe 4, alinéa 3, du Code du travail, que l'employeur dispose en cas de réévaluation médicale d'un salarié en reclassement d'un délai de 12 mois pour réaliser l'adaptation du temps de travail et les modalités d'aménagement du poste de travail du salarié dont la réduction du temps de travail n'est plus médicalement justifiée. D'autre part, Madame la Députée relève que le point 2° de l'article 7 de la loi en projet, qui vise à modifier l'alinéa 4 de l'article 551-6, paragraphe 4, du Code du travail, prévoit un préavis de 6 mois à partir de la notification de la perte du statut pour

rendre effective la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente si le médecin du travail compétent a constaté lors de la 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.

L'oratrice demande si les deux délais distincts ne constituent pas une incohérence.

Monsieur le Ministre signale que ses services vont examiner la question et que, le cas échéant, un amendement gouvernemental sera envisagé pour redresser une éventuelle incohérence. *A priori*, Monsieur le Ministre est d'avis que les dispositions visées ont chacune leur fondement et ne se contredisent pas.

Un collaborateur du ministère signale que les délais visés sont à considérer dans des cas de figure distincts, notamment s'il y a lieu d'augmenter le temps de travail du salarié, ou s'il y a lieu de le diminuer.

Madame la Députée Carole Hartmann demande à l'égard du dispositif de l'article L. 551-6, paragraphe 4, alinéa 3, s'il a véritablement fallu imposer aux employeurs une obligation pour augmenter de nouveau le temps de travail d'un salarié reclassé qui, médicalement, est de nouveau à même de travailler à un rendement comme celui d'avant son reclassement.

Monsieur le Ministre affirme qu'il y a en effet eu des problèmes dans l'application par les employeurs des décisions de la Commission mixte lorsque l'état de santé des salariés s'était amélioré. De ce fait, une obligation faite aux employeurs s'imposait.

Quant à une question de Madame la Députée Carole Hartmann, si l'obligation en question ne vise que les seuls cas d'une augmentation du temps de travail, Monsieur le Ministre explique qu'il convenait de préciser dans le dispositif de la loi que les employeurs sont tenus de réagir et n'ont pas le droit de ne pas mettre en vigueur une décision de la Commission mixte. Désormais le texte législatif précise qu'une telle décision leur est opposable.

Madame la Députée Carole Hartmann constate à propos de l'indemnité forfaitaire visée au paragraphe 6 de l'article L. 326-9 du Code du travail, que le paragraphe 5, relatif aux entreprises qui emploient plus de 25 travailleurs, n'exprime pas une obligation pour l'employeur de payer ladite indemnité, tandis que le paragraphe 6, qui fait état des entreprises employant moins de 25 travailleurs prévoit le paiement de cette indemnité par l'employeur qui, ensuite, est remboursé par le Fonds pour l'emploi. Madame la Députée demande si l'obligation de payer l'indemnité forfaitaire est dès lors différente dans les deux cas de figure. Elle demande encore si le remboursement par le Fonds pour l'emploi se fait dans les deux cas de figure ou seulement dans celui d'une entreprise de moins de 25 salariés.

Monsieur le Ministre explique l'obligation de l'employeur de payer une indemnité forfaitaire à un salarié en reclassement professionnel externe joue dans tous les cas de figure, sauf que pour les entreprises dont l'effectif dépasse 25 travailleurs, c'est l'employeur qui paie finalement l'indemnité, et pour les entreprises de moins de 25 travailleurs, l'employeur est remboursé. Monsieur le Ministre explique que cette disposition est le fruit d'un compromis entre les

partenaires sociaux. Il constitue la contrepartie de la réintroduction des quotas demandés par les employeurs.

Madame la Députée Carole Hartmann relève que l'indemnité forfaitaire est aussi prévue par l'article L. 551-3, paragraphe 1^{er}, du Code du travail. Le texte actuel de l'article L. 551-3 prévoit dans son paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, que la Commission mixte peut dispenser du reclassement professionnel interne l'employeur qui peut prouver qu'un tel reclassement lui cause des préjudices graves. L'actuel texte prévoit ensuite dans son paragraphe 2, qu'en cas de refus d'un employeur d'opérer un reclassement interne décidé par la Commission mixte, celui-ci est tenu de verser une taxe de compensation. Madame la Députée constate que le projet de loi sous examen vient intercaler entre le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} et le paragraphe 2, cités ci-devant, trois alinéas nouveaux, rattachés à l'alinéa 1^{er} du paragraphe 1^{er}, par lesquels est introduit l'obligation faite à l'employeur de payer une indemnité forfaitaire s'il ne procède pas à un reclassement interne d'un travailleur.

L'oratrice demande si l'indemnité et la taxe sont cumulatives, d'autant plus que le paragraphe 2, qui fait état de la taxe de compensation, n'est pas supprimé.

Monsieur le Ministre précise que l'indemnité forfaitaire est un droit qui revient à un salarié en reclassement externe. Il précise aussi que l'indemnité et la taxe ne sont pas cumulables.

Un collaborateur du ministère ajoute qu'il convient de faire la distinction entre une explication donnée par un employeur pour argumenter les raisons qui rendent impossible un reclassement en interne, d'une part, et, d'autre part, un refus d'exécuter la décision d'un reclassement interne prise par la Commission mixte.

Madame la Députée comprend que la distinction réside dès lors dans une impossibilité d'une part et un refus d'autre part. Partant, lorsqu'il s'agit d'une impossibilité, l'employeur bénéficie d'une dispense et dès lors, la taxe de compensation n'est pas due, récapitule Madame la Députée.

Monsieur le Député Marc Spautz pense que le problème subsiste.

Monsieur le Ministre répète que la décision de la nature du reclassement est prise par la Commission mixte. Il incombe à l'employeur de transposer cette décision. S'il n'est pas en mesure de pratiquer un reclassement interne, une indemnité forfaitaire est à payer. S'il refuse de transposer une décision de la Commission mixte, il s'agit d'une taxe de compensation qui est à payer.

Monsieur le Député Marc Spautz constate qu'une réforme des procédures de reclassement devra à l'avenir aussi inclure la question du contrôle médical et se faire de concert avec le ministère de la Santé et le ministère de la Sécurité sociale.

Monsieur le Ministre rappelle à cet égard qu'il avait, dès la présentation du projet de loi 7309, souligné que ce projet apporte certes des améliorations, mais qu'il constitue un compromis et qu'il n'apporte certainement pas les réponses à toutes les questions. Monsieur le Ministre est du même avis que Monsieur le Député Marc Spautz, notamment qu'il convient d'étendre la réforme des procédures du reclassement professionnel en mettant un accent particulier sur le rôle et le fonctionnement à jouer par le contrôle médical.

Madame la Députée Carole Hartmann revient sur la question précédente relative à l'application d'une taxe de compensation et du paiement d'une indemnité forfaitaire. Madame la Députée soutient que lorsqu'un employeur a su prouver qu'un reclassement interne lui est impossible, il est de bonne foi et il n'est pas compréhensible qu'il soit alors tenu à devoir payer une indemnité forfaitaire. L'impossibilité d'aménager un poste de travail pour un salarié en reclassement interne n'a rien d'arbitraire dans ce cas de figure précis, estime Madame la Députée.

Monsieur le Ministre précise que l'indemnité forfaitaire constitue un droit du salarié. A ce titre, cette indemnité est toujours à payer. La distinction entre l'indemnité forfaitaire et la taxe de compensation qui, elle, est la résultante d'un refus de procéder à un reclassement interne, réside encore dans les circonstances accompagnantes dans lesquelles se retrouve un salarié en reclassement externe. Si la Commission mixte est à l'origine d'une décision, celle-ci s'impose directement. Dès lors, d'éventuels délais de préavis ne joueraient plus. Monsieur le Ministre rappelle dans ce contexte que le dispositif retenu, à savoir le paiement d'une indemnité forfaitaire par l'employeur, constituait un compromis entre partenaires sociaux, c'est-à-dire entre les organisations des employeurs et les syndicats.

Monsieur le Président fait procéder au vote relatif à l'amendement à proposer par la Commission parlementaire. Il s'agit d'un amendement parlementaire tel qu'il se dégage des observations faites par le Conseil d'État à l'égard de l'amendement parlementaire 8 du 2 mars 2020. Monsieur le Président précise que les questions soulevées au cours de l'échange de vues feront l'objet d'une vérification par les services du ministère du Travail et peuvent, si nécessaire, faire l'objet d'un amendement gouvernemental. La commission adopte unanimement l'amendement parlementaire nécessaire à transposer les observations du Conseil d'État relatives à l'amendement parlementaire 8 du 2 mars 2020.

4. Divers

Monsieur le Ministre informe les membres de la commission que Monsieur le Député Marc Spautz l'avait rendu attentif au fait que certains virements au bénéfice des employeurs, effectués par l'Agence pour le développement de l'emploi dans le contexte de la prise en charge du chômage partiel, ont abouti sur des comptes bancaires erronés. Monsieur le Ministre a procédé à une vérification. Il en résulte qu'environ 14.000 entreprises ont fait une demande en remboursement. Pour éviter d'office des fraudes, un premier formulaire de demande, sur lequel ne figuraient pas les comptes bancaires, a été remplacé en cours de route. Les premiers formulaires ont cependant déjà été utilisés, ce qui signifiait que l'ADEM a dû rechercher les comptes bancaires des entreprises sur lesquels les virements devaient s'effectuer. L'ADEM a bénéficié à cette fin du concours de l'Administration de l'enregistrement et des domaines. Toutefois, les listes utilisées indiquaient parfois encore d'autres comptes bancaires, ce qui a pu prêter à confusion. Concrètement, 5 entreprises ont reçu des paiements sur des comptes qui ne leur appartiennent pas. Les vérifications sont encore en cours. A noter : dans un certain nombre de cas, les virements erronés ont été effectués au bénéfice de succursales des entreprises concernées. Monsieur le Ministre pense qu'au-delà des cas déjà recensés, les entreprises qui sont encore en attente d'un virement ne vont pas manquer à se manifester. La

grande majorité des virements s'est faite sans problème. Monsieur le Ministre en appelle aux Députés de l'informer sur tous les cas dont ils auraient connaissance. En l'occurrence, peuvent être concernés les virements relatifs au mois de mars 2020. Si à l'heure actuelle aucun versement ne s'était fait, il faut considérer cela comme une anomalie.

Monsieur le Ministre rappelle la procédure de ces paiements. Il s'agit en effet d'avances. Les décomptes vont encore arriver. Monsieur le Ministre est certain que les entreprises encore en attente d'un virement vont alors se manifester.

Monsieur le Ministre informe encore que lors des contrôles effectués par l'ADEM et l'Inspection du travail et des mines en relation avec le chômage partiel, aucun cas de fraude n'est apparu.

Luxembourg, le 28 mai 2020

Le Secrétaire-administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et
de la Sécurité sociale,
Georges Engel

08



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 30 janvier 2020

Ordre du jour :

1. **Approbation du procès-verbal de la réunion du 9 janvier 2020**
2. **7265** **Projet de loi portant : 1. introduction de stages pour élèves et étudiants ; 2. modification du Code du travail**
- Rapporteur : Monsieur Georges Engel

- Examen et adoption d'un projet de lettre d'amendements parlementaires
3. **7309** **Projet de loi portant modification**
1. du Code du travail ;
2. du Code de la sécurité sociale
3. de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
- Rapporteur : Monsieur Georges Engel

- Examen de l'avis du Conseil d'État du 5 avril 2019 (suite des travaux)
4. **Divers**

*

Présents : M. Carlo Back, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Mars Di Bartolomeo, M. Georges Engel, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Claude Lamberty, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz, M. David Wagner remplaçant M. Marc Baum

M. Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Marc Baum, M. Claude Haagen

M. Sven Clement, observateur délégué

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 9 janvier 2020

Le projet de procès-verbal sous rubrique est approuvé.

2. 7265 Projet de loi portant : 1. introduction de stages pour élèves et étudiants ; 2. modification du Code du travail

Le projet de lettre d'amendements concernant le projet de loi 7265 est approuvé¹. La lettre d'amendements sera dès lors transmise au Conseil d'État.

3. 7309 Projet de loi portant modification
1. du Code du travail ;
2. du Code de la sécurité sociale
3. de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Dan Kersch, fait le point sur la démarche poursuivie en relation avec le projet de loi sous rubrique. Onze suggestions d'amendements ont été présentées lors de la dernière réunion de la présente commission parlementaire, le 9 janvier 2020. A ces onze propositions d'amendements vont encore s'ajouter six suggestions d'amendements dont deux résultent indirectement de l'avis du Conseil d'État du 12 novembre 2019, les autres découlant de propositions et d'observations de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et de la Chambre des Salariés.

Échange de vues relatif aux premiers 11 amendements

Madame la Députée Carole Hartmann pose une série de questions relatives à différents amendements qui avaient été suggérés lors de la précédente réunion de la commission parlementaire.

La suggestion d'amendement 7 tend à répondre à une opposition formelle émise par le Conseil d'État à l'endroit de l'article L. 551-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, concernant le pouvoir discrétionnaire du directeur de l'ADEM. La Haute Corporation avait observé qu'il fallait assortir le pouvoir discrétionnaire du directeur d'un minimum de critères permettant à l'employeur de savoir s'il bénéficie d'une participation au salaire de ses travailleurs en reclassement professionnel et pour quelle durée cette allocation lui est accordée. Madame la Députée se demande si le libellé de l'amendement y répond entièrement. En particulier, elle demande pourquoi les termes « peut allouer » sont désormais remplacés par le terme « alloue ».

Monsieur le Ministre répond que l'amendement en question propose de

¹ Voir document parlementaire 7265/11

subdiviser le paragraphe 1^{er} de l'article L. 551-7 en 4 alinéas qui tendent à préciser les critères qui permettent au directeur de l'ADEM d'allouer aux employeurs du secteur privé, du secteur communal et aux établissements publics, une participation au salaire du travailleur en reclassement professionnel interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe qui présente une perte de rendement. Du fait de décrire ainsi dans lesdits alinéas les prérogatives du directeur de l'ADEM, l'on répond à la demande de clarification émise par le Conseil d'État. Du fait d'ajouter ainsi des précisions au sujet des critères à observer, le directeur de l'ADEM n'a plus une simple possibilité d'allouer une participation financière mais il a le devoir de le faire dans les limites des critères énoncés par ladite disposition légale. En conséquence, il convient de remplacer les termes « peut allouer » par le terme « alloue ».

Concernant la suggestion d'amendement 9, Madame la Députée Carole Hartmann tient à signaler que le Conseil d'État avait émis deux oppositions formelles relatives à l'article L. 552-2, paragraphe 4, alors que l'amendement 9 ne semble répondre qu'à l'une de ces oppositions formelles, à savoir la deuxième. Madame la Députée demande qu'il soit tenu compte également de l'opposition formelle du Conseil d'État relative à l'article L. 552-2, paragraphe 4, alinéa 1^{er}, deuxième phrase, qui concerne la possibilité de perdre l'indemnité compensatoire sur décision du directeur de l'ADEM.

Monsieur le Ministre confirme qu'une réponse doit encore être donnée sur ce point et signale qu'elle est comprise dans les six nouvelles suggestions d'amendements qui seront présentées dans la suite.

Concernant la suggestion d'amendement 10, relative à l'article II, portant modification du Code de la Sécurité sociale, Madame la Députée Carole Hartmann demande si la disposition envisagée tient suffisamment compte du risque de cumul de plusieurs sources de revenus de remplacement dans le chef des individus concernés.

Monsieur le Ministre précise que la disposition contenue dans cette suggestion d'amendement ne vise pas les individus, mais concerne un mécanisme de compensation d'indemnités entre différentes caisses, en l'occurrence la Caisse nationale d'assurance pension et le Fonds pour l'Emploi.

Les copies d'une série de six nouveaux amendements suggérés par le Ministère du Travail sont ensuite distribuées séance tenante.

6 nouveaux amendements² : présentation et échange de vues

Monsieur le Ministre Dan Kersch procède à la présentation de six amendements supplémentaires qui ne résultent pas directement de l'avis du Conseil d'État.

Concernant la suggestion des amendements 12 et 13, il y a lieu de préciser que dans l'avis du Conseil d'État du 12 novembre 2019, les auteurs du projet de loi sont invités par la Haute Corporation à vérifier dans l'ensemble du texte les dispositions comportant des décisions susceptibles de faire l'objet d'une

² Voir en annexe

demande en réexamen, pour tenir compte des modifications introduites en ce qui concerne la répartition des compétences entre l'ADEM et la Commission mixte.

A la lecture de la loi en projet, il est apparu que deux dispositions spécifiques prévues en matière de « sanctions » n'entraînent pas les mêmes conséquences.

Il s'agit de la sanction en cas de non-respect des obligations en matière de présentation à des rendez-vous aux services de l'ADEM (article L. 551-5, paragraphe 3) et de celle relative à la fin d'une mesure de travaux d'utilité publique pour des motifs graves et convainquants imputables au demandeur d'emploi en reclassement externe (article L. 551-11, paragraphe 1^{er}).

Dans le premier cas, il est prévu que le directeur de l'ADEM informe la Commission mixte de la clôture du dossier « conformément à l'alinéa qui précède », donc si les conditions d'octroi ne sont plus remplies, si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel ou aux travaux d'utilité publique, mais ce n'est pas prévu en cas de clôture du dossier en cas de non-présentation à trois rendez-vous consécutifs, alors que ce devrait aussi être le cas dans cette situation.

Dans le deuxième cas, s'il a été mis fin à une affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convainquants imputables au demandeur, celui-ci perd son statut mais l'indemnité professionnelle d'attente ne lui est pas retirée.

Afin de remédier à cette situation qui résulte d'un oubli suite aux changements dans la répartition des compétences entre la Commission mixte et l'ADEM, il est proposé d'introduire les amendements 12 et 13 spécifiés ci-après.

Quant au principe poursuivi, il a été précisé en réponse à une question de Monsieur le Député Charles Margue, que l'ADEM est désormais compétente pour le retrait des indemnités et la Commission mixte est compétente pour retirer le cas échéant le statut d'un bénéficiaire.

Amendement 12 :

A l'article L. 551-5 paragraphe 5 l'alinéa 2 prend la teneur suivante :

~~« Par même courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte de la clôture du dossier conformément à l'alinéa qui précède en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel.~~

« En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel. »

Amendement 13 :

A l'article L. 551-11, paragraphe 1 l'alinéa 2 prend la teneur suivante :

~~« Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut, sur~~

demande du promoteur ou du salarié, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au salarié, le demandeur d'emploi, après avoir été entendu par un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, peut perdre son statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte. »

« Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut, sur demande du promoteur ou du demandeur d'emploi, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au demandeur d'emploi, la rupture de l'affectation, avant de pouvoir faire l'objet d'un retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de la clôture du dossier, donne lieu à un débat contradictoire entre le demandeur d'emploi et un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi. En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe la Commission mixte qui décide le retrait du statut de personne en reclassement professionnel externe. »

Monsieur le Ministre du Travail souligne lors de la présentation de la suggestion de l'amendement 13 que le nouveau libellé précise particulièrement que le demandeur d'emploi ne se voit pas retirer son indemnité sans autre forme, mais prévoit une possibilité de se justifier dans le cadre d'un débat contradictoire avant un éventuel retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et la clôture du dossier. Il est encore souligné que l'amendement 13 vise à établir la cohérence entre le retrait du statut et celui de l'indemnité, qui doivent aller de pair.

Madame la Députée Carole Hartmann demande quels sont les motifs graves et convaincants invoqués dans le libellé de l'amendement 13. Elle donne à considérer qu'en cas de sanction administrative, il convient de les préciser.

Il est ensuite expliqué qu'il arrive que des demandeurs d'emploi affectés à des travaux d'utilité publique font preuve de comportements inadéquats. A titre d'exemple, il peut arriver qu'ils ne se présentent pas au travail. Avec les dispositions contenues dans le présent projet de loi, il devient désormais possible d'interrompre l'affectation au travail d'utilité publique et, après un débat contradictoire, de sanctionner le cas échéant le demandeur d'emploi sous la condition expresse que les motifs graves et convaincants lui sont imputables. Cela signifie qu'un motif qui ne lui est pas imputable, comme par exemple une circonstance due à son état de santé, ne constitue pas un motif grave et convaincant au sens de la présente disposition prévue à l'article L. 551-11, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, modifié. Ladite disposition organise donc deux étapes : d'abord l'interruption et ensuite - le cas échéant - la sanction, après un débat contradictoire.

Monsieur le Député Marc Spautz demande au sujet de l'amendement 13, qui est suggéré par Monsieur le Ministre du Travail, s'il ne crée pas une situation où les personnes concernées choisissent en quelque sorte le meilleur dispositif, c'est-à-dire soit celui du reclassement, soit celui du statut de salarié handicapé, suivant ce qui les arrange le mieux.

Monsieur le Ministre dit comprendre le souci de Monsieur le Député, mais il pense que tel ne sera pas le cas, puisque l'obtention du statut de salarié handicapé dépend d'une attestation établie par un médecin, qui détermine ainsi l'état du salarié en question.

Monsieur le Ministre procède en suggérant un amendement 14, qui résulte indirectement de l'avis du Conseil d'État et de certaines observations de la Chambre des Salariés.

Amendement 14 :

Au paragraphe 3 la deuxième phrase prend la teneur suivante :

« La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date du début d'exécution de l'avenant au contrat de travail. »

L'amendement 14 est proposé pour préciser le moment exact et sans équivoque du déclenchement du délai de forclusion.

Monsieur le Ministre présente une suggestion pour un amendement 15, qui se lit comme suit :

Amendement 15 :

Au même paragraphe 3 de l'article L. 551-2 il est ajouté un nouvel alinéa 7 de la teneur suivante :

« 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 adapté en cas de changement ultérieur rétroactif des salaires et rémunérations déclarés auprès du Centre commun de la Sécurité sociale. ».

En réponse à une considération de Monsieur le Député Marc Spautz, qui craint un désavantage dans le chef des demandeurs d'emploi qui, avant d'être reclassés ont longtemps été en congé de maladie et reçu une rémunération amoindrie, Monsieur le Ministre explique que la disposition contenue dans l'amendement 15 se limite à ajouter au dispositif de la loi en projet qu'il faudra désormais tenir compte d'erreurs comptables constatées et rectifiées après le paiement du salaire par l'employeur. Cela permettra d'accélérer les ajustements si l'employeur a oublié d'informer complètement sur tous les revenus qui constituent la base de calcul des indemnités du bénéficiaire. Les dispositions visées par Monsieur le Député Marc Spautz, qui assurent au salarié concerné la prise en compte de ses revenus, n'en sont pas affectées. Le présent amendement est suggéré sur une proposition émanant de l'ADEM et il est en faveur des bénéficiaires puisqu'il accélère le versement des sommes entièrement dues.

Afin de redresser une erreur matérielle, un **amendement 16** est proposé, qui

a la teneur suivante :

« Les anciens alinéas 7 à 11 du paragraphe 3 de l'article L. 551-2 sont abrogés étant donné qu'ils font double emploi avec le nouveau paragraphe 6 du même article. »

Un **amendement 17** propose d'ajouter un article au dispositif de la loi en projet prévoyant une entrée en vigueur décalée de 3 mois après publication au Journal officiel, afin de permettre à l'ADEM d'être techniquement à même d'appliquer dès l'entrée en vigueur toutes les nouvelles dispositions et d'éviter ainsi des retards dans l'application notamment des nouvelles règles concernant l'indemnisation.

A cette fin, un nouvel article V de la teneur suivante devrait être ajouté au projet déposé :

« Article V. Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit sa publication au Journal officiel du Luxembourg. »

Monsieur le Président de la commission parlementaire demande aux membres leur accord au sujet de l'ensemble des 17 amendements suggérés à être apportés au projet de loi sous rubrique. Les membres de la commission approuvent les amendements proposés et donnent leur accord pour les soumettre au Conseil d'État.

Dans le contexte d'une réforme plus approfondie du reclassement professionnelle, Monsieur le Député Marc Spautz aimerait avoir de la part de Monsieur le Ministre une indication concernant le principe du transfert des services de la santé au travail du domaine de compétence du Ministère de la Sécurité sociale vers celui du Ministère du Travail. L'orateur aimerait également connaître un éventuel agenda envisageable pour ce transfert de compétence.

Monsieur le Ministre affirme qu'un tel transfert de compétence est envisagé. Le principe devra être arrêté sous peu. Ensuite, il s'agira de couler ce transfert dans des textes législatifs. Monsieur le Ministre espère que les services de la santé au travail se trouveront sous la responsabilité du Ministère du Travail dès le 1^{er} janvier 2021. En attendant, des réflexions sont déjà menées avec les différents partenaires pour envisager de quelle manière lesdits services devront être organisés à l'avenir.

4. Divers

Monsieur le Président Georges Engel annonce que la prochaine réunion de la commission parlementaire, qui se tiendra le 6 février 2020 à 10 :30 heures, sera consacrée à une présentation par l'ADEM de son programme « Fit4entrepreneurship ». Monsieur le Ministre invite d'ores et déjà les membres de la commission à soumettre d'autres questions à ses services qui pourraient être traitées lors de ladite réunion en présence de Madame la Directrice de l'ADEM.

Luxembourg, le 3 février 2020

Le Secrétaire-administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et
de la Sécurité sociale,
Georges Engel

ANNEXE :

**Six amendements supplémentaires ne résultant pas directement
de l'avis du CE**

1.) Amendement 12 et 13 (résultant indirectement de l'avis du CE)

Dans son avis le CE a invité les auteurs du projet à vérifier dans l'ensemble du texte les dispositions comportant des décisions susceptibles de faire l'objet d'une demande en réexamen, pour tenir compte des modifications introduites en ce qui concerne la répartition des compétences entre l'ADEM et la Commission mixte.

Ainsi il est apparu que deux dispositions spécifiques prévues en matière de « sanctions » n'entraînent pas les mêmes conséquences.

Il s'agit de la sanction en cas de non-respect des obligations en matière de présentation à des rendez-vous aux services de l'ADEM (Article L. 551-5 (3)) et de celle relative à la fin d'une mesure de travaux d'utilité publique pour des motifs graves et convaincants imputables au demandeur d'emploi en reclassement externe (Article L. 551-11 (1)).

Dans le 1^{er} cas il est prévu que le directeur de l'ADEM informe la Commission mixte de la clôture du dossier « conformément à l'alinéa qui précède », donc si les conditions d'octroi ne sont plus remplies, si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel ou aux travaux d'utilité publique, mais ce n'est pas prévu en cas de clôture du dossier en cas de non-présentation à trois rendez-vous consécutifs, alors que ce devrait aussi être le cas dans cette situation.

Dans le 2^{ème} cas s'il a été mis fin à une affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants imputables au demandeur, celui-ci perd son statut mais l'indemnité professionnelle d'attente ne lui est pas retirée.

Afin de remédier à cette situation qui résulte d'un oubli suite aux changements dans la répartition des compétences entre la commission mixte et l'ADEM, il pourrait être proposé d'introduire les deux amendements suivants :

Amendement 12

A l'article L. 551-5 paragraphe 5 l'alinéa 2 prend la teneur suivante :

~~« Par même courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte de la clôture du dossier conformément à l'alinéa qui précède en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel.~~

« En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel. »

Amendement 13

A l'article L. 551-11, paragraphe 1 l'alinéa 2 prend la teneur suivante :

~~« Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut, sur demande du promoteur ou du salarié, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au salarié, le demandeur d'emploi, après avoir été entendu par un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, peut perdre son statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte. »~~

« Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut, sur demande du promoteur ou du demandeur d'emploi, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au demandeur d'emploi, la rupture de l'affectation, avant de pouvoir faire l'objet d'un retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de la clôture du dossier, donne lieu à un débat contradictoire entre le demandeur d'emploi et un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi. En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe la Commission mixte qui décide le retrait du statut de personne en reclassement professionnel externe. »

- 2.) **Amendement 14** (résultant indirectement de l'avis du CE et de certaines observations de la CSL)

Dans le cadre de l'analyse sur l'opposition formelle du CE relative au calcul de l'indemnité compensatoire et compte tenu de certaines observations relevées dans l'avis de la CSL on pourrait encore envisager les amendements suivants à l'article L. 551-2 :

Amendement 14

Au paragraphe 3 la deuxième phrase prend la teneur suivante :

« La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date du début d'exécution de l'avenant au contrat de travail. »

Ceci pour préciser le moment exact et sans équivoque du déclenchement du délai de forclusion.

3.) **Amendements 15, 16 et 17** (à la demande de l'ADEM)

Amendement 15

Au même paragraphe 3 de l'article L. 551-2 il est ajouté un nouvel alinéa 7 de la teneur suivante :

« 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 adapté en cas de changement ultérieur rétroactif des salaires et rémunérations déclarés auprès du Centre commun de la Sécurité sociale. ».

Cette ajoute est nécessaire pour tenir compte notamment d'erreurs comptables constatées et rectifiées après le payement du salaire par l'employeur.

Amendement 16

Les anciens alinéas 7 à 11 du paragraphe 3 de l'article L. 551-2 sont abrogés étant donné qu'ils font double emploi avec le nouveau paragraphe 6 du même article

Amendement 17

Il est proposé d'ajouter un article prévoyant une entrée en vigueur décalée de 3 mois après publication au Journal officiel, afin de permettre à l'ADEM d'être techniquement à même d'appliquer dès l'entrée en vigueur toutes les nouvelles dispositions et d'éviter ainsi des retards dans l'application notamment des nouvelles règles concernant l'indemnisation.

A cette fin un nouvel article V de la teneur suivante devrait être ajouté au projet déposé :

« **Article V.** Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit sa publication au Journal officiel du Luxembourg. »

05



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 09 janvier 2020

Ordre du jour :

1. **Approbation du procès-verbal de la réunion du 5 décembre 2019**
2. **7297** **Projet de règlement grand-ducal ayant pour objet de modifier le règlement grand-ducal du 14 novembre 2016 concernant la protection des salariés contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail**
 - Présentation du projet de règlement grand-ducal
 - Examen et approbation du projet d'avis relatif au règlement grand-ducal
3. **7265** **Projet de loi portant : 1. introduction de stages pour élèves et étudiants ; 2. modification du Code du travail**
Rapporteur : Monsieur Georges Engel
 - Examen et adoption d'une série d'amendements suite à l'avis du Conseil d'État du 12 novembre 2019
4. **7309** **Projet de loi portant modification**
 1. du Code du travail ;
 2. du Code de la sécurité sociale
 3. de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe**Rapporteur : Monsieur Frank Arndt**
 - Désignation d'un nouveau Rapporteur
 - Examen de l'avis du Conseil d'État du 5 avril 2019
5. **7491** **Projet de loi portant modification de l'article L. 621-2 du Code du travail concernant l'organisation de l'Agence pour le développement de l'emploi**
Rapporteur : Monsieur Georges Engel
 - Examen et adoption du projet de rapport
6. **Divers**

*

Présents : M. Carlo Back, M. André Bauler, M. Marc Baum, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Georges Engel, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Claude Haagen, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz

M. Sven Clement, observateur délégué

M. Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Nadine Welter, M. Tom Oswald, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Mars Di Bartolomeo

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. **Approbation du procès-verbal de la réunion du 5 décembre 2019**

Le projet de procès-verbal sous rubrique est approuvé.

2. **7297 Projet de règlement grand-ducal ayant pour objet de modifier le règlement grand-ducal du 14 novembre 2016 concernant la protection des salariés contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail**

*D'emblée, Monsieur le Président de la commission parlementaire, Georges Engel, fait remarquer que le groupe politique CSV a demandé en date du 8 janvier 2020 une **réunion de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale au sujet du rapport annuel 2018 de l'Inspection du travail et des mines (ITM)**. Monsieur le Président estime qu'il est fort intéressant de se pencher sur ce rapport et il propose la date du 30 janvier 2020 pour convoquer la réunion visée.*

Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Dan Kersch, constate que la procédure qui prévoit l'aval à donner par la Chambre des Députés au **projet de règlement grand-ducal 7297** sous rubrique est particulière. Il rappelle que la date visée pour la transposition en droit national de la directive européenne à la base de cette réglementation est le 17 janvier 2020.

La directive (UE) 2017/2398 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2017 modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail apporte trois modifications que le présent projet de règlement grand-ducal entend transposer en droit national. La première modification a trait à la surveillance médicale appropriée de tous les salariés exposés à de tels agents. La seconde modification se rapporte à l'ajout de silice cristalline alvéolaire dans la liste des substances et des mélanges ou

procédés étant considérés comme agents cancérigènes et visés à l'annexe I du présent règlement grand-ducal. La troisième modification constitue une première étape d'un processus de mise à jour à plus long terme des valeurs limites se trouvant actuellement à l'annexe III du règlement grand-ducal.

En outre, trois erreurs matérielles qui figurent dans l'actuel règlement grand-ducal¹, qu'il s'agit de compléter par la présente, sont redressées.

Échange de vues

Monsieur le Député Carlo Back demande si le présent projet de règlement grand-ducal prévoit quelque chose de spécial en matière de surveillance médicale relative à l'exposition à des agents cancérigènes.

Monsieur le Ministre souligne que cette surveillance fait partie intégrante des mesures relatives à la sécurité et la santé sur le lieu de travail et que la procédure d'autorisation des établissements classés (commodo/incommodo) en tient compte. Monsieur le Ministre signale que le présent projet permet des examens supplémentaires, encore au moment où le salarié a quitté son travail qui l'exposait à des agents cancérigènes. Dès lors, le projet de règlement sous examen constitue une amélioration de l'actuelle législation en la matière.

Monsieur le Député Jean-Marie Halsdorf demande si d'autres valeurs et seuils ont été renforcés et si d'autres substances tombent sous la liste des substances considérées comme étant cancérigènes. Monsieur le Député demande en particulier ce qu'il en est des nanotechnologies.

Monsieur le Ministre explique que seule la substance de silice cristalline alvéolaire vient s'ajouter à la liste des substances considérées comme étant cancérigènes. Il donne encore à considérer que le projet de règlement grand-ducal sous examen prévoit une procédure visant à y ajouter, le cas échéant, de nouvelles substances.

Monsieur le Député André Bauler demande s'il y a un délai endéans duquel un examen médical doit s'effectuer.

Monsieur le Ministre répond que tel n'est pas le cas, notamment parce qu'un tel délai n'est pas adapté aux besoins. Il faut qu'il soit possible d'examiner les salariés qui étaient exposés à des agents cancérigènes parfois plusieurs années après la fin de leur exposition. Finalement, l'appréciation en revient au médecin traitant.

Le projet d'avis soumis à l'examen des membres de la commission trouve leur assentiment. Il sera recommandé à la Conférence des Présidents qu'elle donne également son assentiment au projet de règlement grand-ducal n°7297.

¹ Règlement grand-ducal du 14 novembre 2016 concernant la protection des salariés contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail

3. 7265 Projet de loi portant : 1. introduction de stages pour élèves et étudiants ; 2. modification du Code du travail

Monsieur le Ministre revient sur l'analyse de l'avis du Conseil d'État du 12 novembre 2019 et rappelle la suggestion faite par ses services de procéder à trois amendements. Un premier amendement vise à définir la notion de « patron de stage », ce qui devrait permettre au Conseil d'État de retirer son opposition formelle y relative.

Un second amendement suggéré par le Ministère du Travail vise à ne plus faire de distinction entre les étudiants de moins de 18 ans et à partir de 18 ans en ce qui concerne le niveau de l'indemnisation à laquelle ils peuvent prétendre. Cet amendement est nécessaire à la suite d'une opposition formelle formulée à cet égard par le Conseil d'État.

Un troisième amendement propose de proratiser l'indemnisation des étudiants qui font un stage à temps partiel.

L'échange de vues de la réunion du 5 décembre 2019, pour ce qui est du projet de loi 7265, a fait ressortir le besoin de préciser à l'article L. 111 du Code du travail que la compétence en matière de formation professionnelle revient au Ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, ceci afin d'éviter une confusion avec les compétences du Ministre du Travail. Monsieur Dan Kersch a clarifié ce point avec Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, directement concerné par la question, et a recueilli son aval pour procéder à ladite clarification. Il en résulte le besoin de formuler 8 amendements à 8 endroits différents de l'article L.111 du Code du travail.

De plus, les membres de la commission parlementaire ont signalé lors de la réunion du 5 décembre 2019 qu'il serait utile et nécessaire de clarifier davantage le champ d'application du présent projet de loi. Monsieur le Ministre suggère à cette fin que soit amendé l'article L. 152-2 du projet de loi en y ajoutant *in fine* les termes suivants : « à l'exclusion des stages obligatoires effectués dans le cadre de la formation professionnelle, de l'orientation scolaire ou professionnelle ou d'une formation spécifique en vue de l'accès à une profession encadrée par des dispositions légales ou réglementaires. » A titre d'exemple, les étudiants qui se destinent au métier d'infirmier, qui est un métier dont la formation est réglementée au Grand-Duché de Luxembourg, et dont la réglementation oblige les étudiants à faire des stages dans le cadre de cette formation, ne tombent ainsi pas sous le champ d'application de la présente loi en projet. Il en est de même des étudiants qui suivent un enseignement d'instituteur ou d'éducateur. Monsieur le Ministre précise que la formulation suggérée a été choisie après une concertation avec le Ministre de l'Éducation nationale.

Le Ministre du Travail ajoute encore la précision qu'à l'endroit de l'article L. 152-2 susmentionné le bout de phrase « ~~qui sont organisés et contrôlés par cet établissement~~ » est supprimé, ceci suite à une proposition faite par le Conseil d'État qui considère cette formulation comme étant superfétatoire.

Finalement, faisant suite à l'échange de vues de la réunion du 5 décembre 2019, Monsieur le Ministre suggère un amendement qui précise la compétence du tribunal du travail en matière de litiges relatifs aux contrats de

stage.

Échange de vues

Monsieur le Président Georges Engel se félicite des suggestions qui viennent d'être faites par Monsieur le Ministre, car elles clarifient davantage le texte de la loi en projet. Monsieur le Président estime que la démarche valorise le travail parlementaire.

Monsieur le Député Marc Spautz pense qu'en effet, le texte est ainsi clarifié. Il donne à considérer que, en ce qui concerne la compétence du Ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, qui sera clarifiée à l'endroit de l'article L. 111 du Code du travail, il convient également de préciser ce point dans l'ensemble du dispositif de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle. Monsieur le Ministre pense que dans un premier temps, la modification sera faite dans le cadre du Code du travail. Il estime qu'il est logique que l'Éducation nationale fera de son côté les adaptations nécessaires dans le cadre de la loi de 2008 prémentionnée.

Madame la Députée Carole Hartmann demande si les stages à effectuer dans le cadre des classes d'insertion professionnelle tombent sous le champ d'application de la loi en projet ou s'ils sont à considérer comme appartenant au concept d'orientation scolaire et sont dès lors à écarter du champ d'application de ce projet de loi. Monsieur le Ministre explique que la question a été évoquée avec les représentants de l'Éducation nationale qui ont proposé d'utiliser le terme « orientation scolaire » afin de désigner les cas qui restent en dehors du champ d'application de la loi en projet. Monsieur le Ministre confirme que les stages visés par Madame la Députée tombent en effet sous le terme de l'orientation scolaire et ne seront dès lors pas soumis à la présente loi.

Madame la Députée Carole Hartmann revient sur une considération, relevée dans l'avis complémentaire commun du 20 septembre 2019 de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers, qui notent que la disposition contenue dans le projet de loi, selon laquelle un stage doit s'effectuer endéans les 12 mois qui suivent la fin de la dernière inscription scolaire ayant été sanctionnée par un diplôme de fin d'études secondaires ou par un diplôme attestant la réussite d'un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire, risque de priver tous ceux de l'opportunité de faire un stage pratique qui, après avoir entamé un cursus universitaire, décident de l'interrompre et de se réorienter. L'oratrice indique que, selon son entendement, le projet de loi vise à éviter les situations des jeunes diplômés, ayant obtenu le titre de master, qui se verraient offrir des stages réglementés par le présent projet de loi au lieu de recevoir un contrat de travail en bonne et due forme. Madame la Députée demande qu'une formulation puisse être retenue qui ouvre également à des étudiants qui désirent se réorienter la possibilité d'effectuer un stage.

Monsieur le Ministre explique que les discussions avec les parties concernées ont permis de trouver un compromis, à savoir la limite des 12 mois, pour éviter des stages en cascade qui se feraient au détriment du développement professionnel des jeunes concernés. Monsieur le Ministre ne veut plus revenir sur cette discussion, car elle nécessite de se concerter de nouveau avec toutes les parties prenantes. La problématique soulevée par Madame la

Députée et par les chambres professionnelles des employeurs était connue, mais la limitation telle qu'elle est formulée actuellement dans le projet de loi reflète le compromis intervenu et constitue un choix politique. Il est encore rappelé que des alternatives aux stages peuvent être des contrats à durée déterminée (CDD) ainsi que les mesures dans le cadre de la garantie jeunesse.

Monsieur le Député Sven Clement rejoint les considérations avancées par Madame la Députée Carole Hartmann et demande s'il n'y a pas une possibilité de trouver une sorte d'alternative permettant également à des jeunes qui désirent se réorienter de faire un stage. Monsieur le Député estime par ailleurs qu'il ne serait pas opportun que les jeunes gens, qui se retrouvent dans la situation décrite ci-devant, aient recours à un CDD, car la raison d'être des contrats à durée déterminée est essentiellement celle de suppléer à des pénuries de main d'œuvre en cas de pics de production ou de travail au sein d'une entreprise. Concernant la garantie jeunesse, Monsieur le Député doute que les jeunes concernés tombent tous sous les conditions d'application de ce dispositif.

Monsieur le Député Charles Margue confirme les explications de Monsieur le Ministre. L'orateur rappelle également qu'un consensus a été trouvé au bout des négociations et que la solution retenue est l'expression d'un souci partagé pour éviter la pratique des stages en cascade. Il souligne que les employeurs ont accepté ce compromis. L'orateur pense qu'il faut à présent valider l'accord intervenu en le coulant dans un texte légal. Monsieur le Député se félicite que le présent projet de loi permettra enfin de mettre une fin aux abus qui consistaient à maintenir des jeunes gens prisonniers d'une cascade de contrats de stages successifs.

Monsieur le Député Gilles Roth demande si les étudiants en droit, qui désirent faire un stage entre deux années académiques, doivent être rémunérés et inscrits à la sécurité sociale. Monsieur le Ministre confirme que tel est le cas, car cela correspond à l'objectif du présent projet de loi. Monsieur le Député exprime ensuite son inquiétude que les employeurs en question risquent par conséquent d'être peu disposés à offrir des places de stage. Monsieur le Ministre renvoie aux discussions qu'il a eues avec les représentants de l'UEL. Ceux-ci ont affirmé qu'en situation de pénurie de main d'œuvre, les employeurs ont un besoin de trouver des salariés qualifiés dont ils aimeraient connaître les aptitudes avant de les recruter. Les stages sont dès lors considérés comme étant un excellent moyen pour y parvenir. Ceci étant, les représentants des employeurs étaient d'accord pour accepter l'indemnisation des stagiaires, souligne Monsieur le Ministre du Travail. Par ailleurs, l'orateur n'exclut pas que l'un ou l'autre employeur puisse avoir une autre vue à ce sujet que celle des représentants des fédérations patronales. Monsieur le Ministre précise encore que l'indemnité à considérer se situe à un niveau de 30 pour cent, respectivement de 75 pour cent du salaire social minimum. Il rappelle également que le « job étudiant » traditionnel continue à exister.

Monsieur le Ministre précise encore, sur demande de Monsieur le Député Jean-Marie Halsdorf, que le projet de loi ne s'applique pas aux étudiants en médecine étant donné l'amendement projeté qui délimitera plus précisément le champ d'application et exclut les stages relevant de métiers dont l'accès à la profession est réglementé. Il en va de même des avocats.

Monsieur le Président de la commission parlementaire conclut qu'une lettre

d'amendements parlementaires destinée au Conseil d'État sera préparée et que celle-ci sera soumise aux membres de la commission en vue de son adoption lors de la prochaine réunion.

4. 7309 Projet de loi portant modification
1. du Code du travail ;
2. du Code de la sécurité sociale
3. de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

Monsieur le Ministre du Travail rappelle le contenu du projet de loi n° 7309 déposé le 28 mai 2018 par son prédécesseur. Monsieur le Ministre a le souci d'indiquer que le projet de loi, tel qu'il se présente actuellement, ne saura pas apporter une solution à tous les problèmes liés au reclassement professionnel. Le programme gouvernemental prévoit que d'autres aspects devront encore être considérés et régulés par la voie législative. Or, à l'état actuel des choses, tant les employeurs que les syndicats revendiquent avec insistance que le compromis qui s'est matérialisé dans l'actuel projet de loi soit évacué au plus vite, tout en attendant que d'autres aspects importants soient solutionnés dans une étape ultérieure. Les aspects à résoudre par la suite comprennent notamment le rôle et la mission des services de santé au travail. Or, ces aspects concernent plusieurs ministères d'une manière transversale.

Pour l'heure, il s'agit donc de finaliser l'actuel projet de loi 7309 qui prévoit plusieurs modifications relatives à la procédure du reclassement professionnel.

Ainsi, les médecins du travail compétents n'ont actuellement la possibilité de saisir la Commission mixte qu'en vue d'un reclassement interne. Désormais, la faculté des médecins du travail de saisir directement la Commission mixte sera étendue en vue d'un reclassement externe.

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

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

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

Pour les entreprises dont l'effectif dépasse 25 salariés, le salarié qui n'est pas reclassé en interne pour des raisons dûment motivées recevra une

indemnisation de la part de l'employeur. Pour les entreprises dont l'effectif est au plus de 25 salariés, les salariés reclassés en externe recevront aussi une indemnisation de la part de l'employeur et ce dernier se verra remboursé par le Fonds pour l'Emploi.

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

En cas de réévaluation médicale constatant qu'une augmentation du temps de travail s'impose, la décision de la Commission mixte ne prendra désormais effet qu'après un délai de douze mois.

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

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

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

L'actuelle ancienneté de 10 ans avant qu'un salarié puisse être reclassé sera ramenée à 5 ans. Les syndicats ont particulièrement insisté sur cette disposition.

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

Échange de vues

Monsieur le Député Marc Spautz demande où en est la réforme du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS). Monsieur le Député estime que cette réforme devrait se faire parallèlement à la réforme des procédures relatives au reclassement professionnel.

L'orateur voudrait savoir si le fonctionnement de la Commission mixte fera l'objet d'un règlement grand-ducal.

Monsieur le Député estime qu'il est utile de fixer des critères d'appréciation pour les différents services de santé au travail qui arrivent souvent à des conclusions fort distinctes lors des examens médicaux qu'ils effectuent.

De même, l'orateur rappelle la situation intenable qui résulte des distinctions d'appréciation des cas médicaux réalisées d'une part par le Contrôle médical de la sécurité sociale et, d'autre part, par les médecins du travail. Souvent, les résultats des examens médicaux concernant le même salarié sont complètement contradictoires en ce qui concerne l'appréciation de son aptitude au travail.

Monsieur le Ministre rappelle que le présent projet de loi ne va pas résoudre tous les problèmes qui existent dans le contexte du reclassement professionnel. L'orateur est conscient du bien fondé des remarques de Monsieur le Député Marc Spautz, notamment en ce qui concerne les contradictions entre CMSS et médecine du travail. L'orateur rappelle l'objectif énoncé dans le programme gouvernemental qui consiste en une réorganisation de la santé au travail et qui devrait se faire par une intégration de ces services sous la tutelle du Ministère du Travail. Un tel changement de la compétence de tutelle permettrait également un rapprochement des services de santé au travail avec l'Inspection du travail et des mines et constituerait une importante simplification des compétences. L'orateur constate qu'à présent, les missions visées se partagent entre trois compétences ministérielles : travail, santé et sécurité sociale. Le but serait d'arriver à ce que seulement deux ministères soient désormais compétents en la matière. Il s'agirait par ailleurs d'un préalable pour réorganiser la Commission mixte et ses attributions.

En ce qui concerne plus particulièrement la problématique des avis médicaux divergents établis d'une part par le CMSS et d'autre part par la santé au travail, Monsieur le Ministre rappelle que les missions de l'un et de l'autre divergent et qu'il faut aussi s'attendre à l'avenir à obtenir des avis divergents. Or, il est évident que ces avis ne doivent pas se faire au détriment du salarié concerné. Dès lors, selon Monsieur le Ministre, il faudra désormais qu'une instance puisse trancher sans qu'il soit nécessaire d'amener les litiges devant les tribunaux. Monsieur le Ministre est d'avis que la Commission mixte devra être cette instance.

L'intégration de la médecine du travail dans le domaine de compétence du Ministère du Travail devra se faire à court terme, selon le souhait de Monsieur le Ministre. A ce sujet, l'orateur indique qu'il y a une concordance de vues entre lui et son homologue au Ministère de la Sécurité sociale.

Monsieur le Député Marc Baum voudrait savoir dans quels délais se fera la réforme plus ambitieuse du reclassement professionnel, car ceci n'est pas sans conséquence sur le regard que l'on puisse porter sur le présent projet de loi. L'orateur demande encore quelle démarche sera envisagée pour la suite des travaux relatifs au projet de loi 7309.

Monsieur le Ministre du Travail donne à considérer qu'une réforme plus ambitieuse signifie que d'autres sujets que le seul reclassement professionnel doivent être considérés. Il rappelle que le Contrôle médical de la sécurité sociale avise des cas de reclassement et aussi des cas d'invalidité. Dès lors, l'aspect de l'invalidité est aussi à considérer. Il s'agira de se concerter à ce propos avec toutes les parties intéressées. Monsieur le Ministre rappelle que dans le secteur public, il existe une commission qui décide si l'employé public sera mis en invalidité, alors que dans le secteur privé, il s'agit d'une décision personnelle du concerné qui, en l'occurrence, doit en faire la demande auprès

de la Caisse nationale d'assurance pension. Il faudra en fin de compte qu'un seul organe décide de l'aptitude au travail, du reclassement et de l'invalidité. Il en découle qu'une telle instance devra couvrir les décisions à prendre aussi bien dans le secteur privé que public. Mais il faudra trouver d'abord un accord avec les syndicats, souligne Monsieur le Ministre du Travail. L'orateur indique que des premières discussions ont été entamées à cet effet et qu'il n'y a pas eu une opposition *a priori* de la part des syndicats.

Concernant les délais à envisager pour procéder à une réforme plus ambitieuse, il faut viser l'année 2022. Entretemps, sur l'insistance des représentants patronaux et syndicaux, l'on s'attache à mener à sa fin le projet de loi 7309 sous rubrique, même s'il n'est pas parfait.

Monsieur le Président Georges Engel invite ensuite Monsieur le Ministre à passer en revue les observations exprimées par le Conseil d'État dans son avis du 5 avril 2019. Monsieur le Ministre examine en détail ces observations et fait des suggestions d'amendements y relatives.

En ce qui concerne l'article L. 326-9 (5) du Code du travail, relatif à la sécurité au travail et aux examens médicaux, le Conseil d'État attire dans son avis l'attention sur une incohérence de formulation : ou bien le paragraphe 6 prévoit une dérogation au paragraphe 5 qui joue dans le cas où le salarié marque son accord avec la saisine, ou bien le paragraphe 5 ne s'applique que dans les entreprises comptant au moins vingt-cinq travailleurs.

Le Conseil d'État formule une **opposition formelle (1)**, sans proposition de texte, pour insécurité juridique.

Monsieur le Ministre explique que le projet de loi vise la deuxième hypothèse, ce qui signifie qu'il faut le préciser expressément dans le texte.

Il est dès lors proposé de compléter l'alinéa premier du paragraphe 5 par une précision insérée en début de phrase, par analogie au paragraphe 6, de 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 si ... » .

Il s'agirait d'un amendement 1 à apporter au texte en projet.

Concernant l'article L. 527-1, paragraphe 2, consacré aux indemnités de chômage complet et aux dispositions administratives, le Conseil d'État suggère de vérifier s'il n'y a pas lieu d'insérer ici d'autres dispositions susceptibles de faire l'objet d'une demande en réexamen pour être complet.

Pour faire droit à cette demande du Conseil d'État il est proposé de remplacer à l'article L. 527-1, paragraphe 2, alinéa 1^{er}, les termes « les décisions de refus de l'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire prises en application de l'article L. 551-2 et les décisions de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente prises en application de l'article L. 551-5 paragraphes 3 et 5 et de l'article L.551-6 paragraphe 1, alinéa 4, par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi » par les termes **« les décisions de clôture du dossier, de refus d'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire, les décisions de refus d'attribution, de recalcul, de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente et les décisions de refus d'attribution, de retrait, de fixation et d'adaptation de la participation au salaire des travailleurs en reclassement interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe prévues au titre V du présent livre sont prises par le directeur de**

l'Agence pour le développement de l'emploi et ».

Il s'agirait de l'amendement 2 apporté à la loi en projet

En ce qui concerne l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, le Conseil d'État **s'oppose formellement (2)** à la disposition sous revue pour être non conforme aux exigences constitutionnelles dans une matière réservée à la loi, en l'occurrence le droit des travailleurs inscrit à l'article 11, paragraphe 5, de la Constitution.

Pour faire droit à ces remarques il est proposé de préciser en quoi consiste l'indemnité compensatoire en ajoutant la précision qu'il s'agit de 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.

Pour assurer clairement la volonté du législateur de garantir au salarié en reclassement qu'une éventuelle augmentation de son nouveau revenu mensuel (payé par l'employeur), par le fait qu'il se voit payer des suppléments ou appliquer une augmentation de salaire, n'entraîne pas automatiquement une réduction équivalente de l'indemnité compensatoire il est proposé de préciser *in fine* de la première phrase du premier alinéa du paragraphe 3 que l'indemnité compensatoire ne peut pas être réduite suite à des augmentations ponctuelles ou linéaires légales, réglementaires ou conventionnelles du nouveau revenu mensuel et ce dans le respect des limites prévues au paragraphe 5.

La première phrase de l'alinéa 1^{er} du paragraphe 3 prendra dès lors 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 moyen cotisable au titre de l'assurance pension—sans que cette indemnité compensatoire ne puisse être réduite suite à des augmentations ponctuelles ou linéaires légales, réglementaires ou conventionnelles du nouveau revenu mensuel et ce dans le respect des limites prévues au paragraphe 5. »

Il s'agirait d'un amendement 3 à apporter au texte du projet de loi 7309.

Concernant l'article L. 551-2, paragraphe 5, alinéa 3, le Conseil d'État propose de remplacer « revenu social minimum non qualifié » par « salaire social minimum pour travailleur non qualifié ».

Il y a lieu de suivre cette proposition sauf à remplacer le terme « travailleur » par celui de salarié qui est celui utilisé par l'article L. 222-1 du Code du travail et d'écrire :

« (5) ...

.....

Si elle constate que le nouveau revenu moyen cotisable, indemnité compensatoire comprise, perçu par la personne en reclassement professionnel dépasse le quintuple du ~~revenu social minimum non qualifié~~

salaires sociaux minimum pour salarié non qualifié, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 en conséquence. »

Il s'agirait de l'amendement 4 apporté au présent projet de loi.

Un 5^{ème} amendement devrait concerner l'article L. 551-6, paragraphe 4, alinéa 4. En effet, dans ses commentaires par rapport au point 2 du projet de loi (article L. 527-1, paragraphe 2) le Conseil d'État remarque que l'article L. 551-6, paragraphe 4, alinéa 4, non modifié par le projet de loi vise encore une compétence de la commission mixte qui, conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1^{er}, dans sa nouvelle teneur proposée, appartient à l'ADEM. Vu ce raisonnement il plaide en faveur d'une modification de l'article L. 551-6, paragraphe 4, alinéa 4, de sorte à prévoir que la compétence y prévue relève de l'Agence pour le développement de l'emploi. Pour faire droit à cette demande il faudrait modifier ledit alinéa 4 de la façon suivante :

« 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 en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. ~~Cette décision prend~~ Ces décisions prennent effet après un préavis de six mois qui commence à courir à la date de sa la notification de la perte du statut. »

Un 6^{ème} amendement s'impose en ce qui concerne l'article L. 551-6, paragraphe 4 alinéa 5. L'alinéa 5 prévoit également : « Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue ci-dessus et qui refuse d'accepter un poste proposé en application de l'alinéa 3 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. »

Il faudrait dès lors, par cohérence à ce qui précède, prévoir la même modification pour cet alinéa.

Il est donc proposé de modifier l'alinéa 5 également comme suit :

« Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue ci-dessus **et qui refuse d'accepter un poste proposé en application de l'alinéa 3 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. La Commission mixte en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Ces décisions prennent effet à la date de la notification de la perte du statut. »

En ce qui concerne l'article L. 551-7 , paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, le Conseil d'État demande sous peine d'**opposition formelle (3)** que le pouvoir

discrétionnaire du directeur soit assorti d'un minimum de critères permettant à l'employeur de savoir s'il bénéficie d'une participation au salaire de ses travailleurs en reclassement professionnel et pour quelle durée cette allocation lui est accordée.

Pour faire droit à cette opposition formelle il est proposé de procéder à une nouvelle rédaction de l'alinéa 1^{er} du paragraphe 1^{er} qui sera subdivisé en 4 alinéas de la teneur suivante :

« (1) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi alloue, sur leur demande, aux employeurs du secteur privé et du secteur communal ainsi qu'aux établissements publics, une participation au salaire du travailleur en reclassement professionnel interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe qui présente une perte de rendement, à charge du Fonds pour l'emploi. Le début de la participation au salaire est fixé au jour de l'introduction de la demande auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La perte de rendement est établie en fonction de la diminution de la capacité de travail du travailleur, de l'effort de maintien à l'emploi entrepris par l'employeur en faveur des travailleurs reclassés et de la nature du travail à prester. L'évaluation de cette perte de rendement résulte d'une part 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 du travailleur à établir par le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que d'un examen réalisé par un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi qui dispose à cet effet d'un outil standardisé et objectif destiné à comparer le profil de capacité du travailleur concerné et le profil requis pour le poste occupé.

La participation au salaire est fixée proportionnellement à la perte de rendement ainsi établie sans pouvoir 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 du salaire versé au travailleur 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. Si aucune perte de rendement n'est établie la demande de participation au salaire est refusée.

La perte de rendement pourra être réévaluée périodiquement par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en cas d'adaptation du temps ou du poste de travail suite à une réévaluation médicale. La participation au salaire sera adaptée ou retirée si la perte de rendement réévaluée augmente, diminue ou disparaît, ou en cas de changement des conditions de travail du travailleur. »

Il s'agirait de l'amendement 7 qu'il conviendrait d'apporter au texte du présent projet de loi.

Concernant l'article L. 552-2, le Conseil d'État est d'avis que si les auteurs entendent se référer au médecin du travail de la Fonction publique, le renvoi à la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État semble être erroné. Il faudrait plutôt se référer aux médecins de la Division de la santé au travail du secteur public chargée des examens médicaux d'embauche et des examens médicaux périodiques au sens de la loi précitée du 19 décembre 2008.

Il est proposé de remplacer le bout de phrase « fonction publique prévu par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de

l'État » par « Division de la Santé au Travail du Secteur public prévu par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant création de l'Administration des Services médicaux du Secteur public ».

A l'article L. 552-2, paragraphe 3, l'alinéa 1^{er} prendra dès lors la teneur suivante :

«(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 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 Division de la Santé au Travail du Secteur public prévu par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant création de l'Administration des Services médicaux du Secteur public. 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 de la compétence du médecin du travail de l'Agence pour développement de l'emploi. »

Il s'agit ici d'un amendement 8 qui est suggéré.

Un amendement 9 concerne l'article L. 552-2, paragraphe 4. L'alinéa 2 du projet de loi y introduit pour le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe la possibilité d'introduire une demande en vue de pouvoir bénéficier d'une formation professionnelle continue.

L'alinéa 4 concerne une éventuelle obligation de formation professionnelle continue. Suivent ensuite 4 alinéas dressant le cadre administratif de la prise en charge de toutes ces formations.

Au regard de la sanction infligée à des personnes qui risquent de perdre leur statut de personne en reclassement professionnel, le Conseil d'État est d'avis que le dernier alinéa revêt la nature d'un régime de sanction administrative et qu'en l'occurrence il y a lieu de respecter le principe de la légalité de la peine, tel que consacré par l'article 14 de la Constitution, dont le corollaire est le principe de la spécification de l'incrimination.

Partant, le Conseil d'État demande, **sous peine d'opposition formelle (5)**, que soient fixées, de façon précise, les justifications valables à invoquer par le demandeur d'emploi en cas de non-participation à la formation professionnelle continue.

En effet, dans le projet de loi, l'avant-dernier alinéa (nouvellement introduit) du paragraphe 4 est libellé comme suit :

« Sauf justification valable, la non-participation, le refus, l'abandon ou un taux de présence inférieur à quatre-vingts pourcent à la formation professionnelle continue prévue implique pour l'intéressé le retrait de l'indemnité professionnelle d'attente par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, la clôture du dossier et le remboursement des frais de formation avancés par le Fonds pour l'emploi. »

Pour faire droit à l'opposition formelle il est proposé d'insérer deux alinéas nouveaux entre l'avant-dernier et le dernier alinéa du paragraphe 4 de l'article L. 552-2 de la teneur suivante :

« Est considéré comme justification valable au sens de l'alinéa qui précède, celle motivée par des raisons médicalement justifiées et certifiées ou par un cas de force majeure dont l'Agence pour le développement de l'emploi a été informée et qu'elle a approuvée comme telle.

En vue de cette approbation l'Agence pour le développement de l'emploi peut soumettre le dossier à l'avis complémentaire du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi. »

Un amendement 10 concerne l'article II, portant modification du Code de la Sécurité sociale. Afin de tenir compte de la version actuelle dudit article, de l'avis de l'IGSS et en même temps des observations du Conseil d'État, qui n'auront plus de raison d'être, il est suggéré de retenir une proposition de la Caisse de pension et d'introduire un amendement visant à intégrer dans l'article 190 du Code de la Sécurité sociale un nouvel alinéa 3 à la suite de l'alinéa 2 prévoyant le remboursement des sommes payées indûment au Fonds pour l'emploi.

L'alinéa 2 reste par conséquent inchangé par rapport à sa version actuelle et l'article II prendra la teneur suivante :

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

1° A l'article 190, un nouvel alinéa 3 de la teneur suivante est ajouté :

« Pour la période pendant laquelle l'assuré bénéficiaire d'une pension d'invalidité a touché également une indemnité de chômage, une indemnité compensatoire ou une indemnité professionnelle d'attente régies par la législation luxembourgeoise, la pension d'invalidité est versée au Fonds pour l'emploi qui transmet la différence éventuelle à l'assuré. »

2° Les actuels alinéas 3, 4 et 5 deviennent les alinéas 4, 5 et 6. »

L'amendement 11 concerne l'article IV, point 2, relatif aux dispositions transitoires. Le Conseil d'État est d'avis que le libellé du point 2 est à tel point inintelligible qu'il constitue une insécurité juridique et crée une différence de traitement entre travailleurs ayant le statut de reclassement professionnel qui se trouvent dans des situations tout à fait comparables, et cela sans égard à la date de conclusion de la convention collective à laquelle ils sont soumis. Cette disposition se heurte au principe de l'égalité devant la loi et le Conseil d'État s'y **oppose formellement (6).**

Pour faire droit à ces observations il est proposé d'insérer entre « suite à » et « la conclusion d'une convention » le terme « une », de supprimer « la conclusion d'une nouvelle », et d'insérer entre « convention collective de travail » et « ne sont plus portées » les termes « existante et applicable à ce moment » ainsi que de supprimer le bout de phrase « pour autant que la nouvelle convention collective de travail ait été signée moins de 3 ans avant l'entrée en vigueur de la présente loi ».

Le point 2 de l'article IV prendra dès lors la teneur suivante :

« 2) A partir du mois qui suit celui de l'entrée en vigueur de la présente loi, les augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à ~~une la conclusion d'une nouvelle~~ convention collective de travail existante et applicable à ce moment ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi ~~pour autant que la nouvelle convention collective de travail ait été signée moins de 3 ans avant l'entrée en~~

vigueur de la présente loi. »

5. 7491 Projet de loi portant modification de l'article L. 621-2 du Code du travail concernant l'organisation de l'Agence pour le développement de l'emploi

(Avec l'accord des membres de la commission, le présent point 5 de l'ordre du jour a été avancé devant le point 4, ceci pour des raisons d'organisation relatives au déroulement de la réunion)

Le projet de loi 7491 concerne l'augmentation du nombre de directeurs-adjoints de l'Adem de deux à trois.

Les membres de la commission examinent et adoptent à l'unanimité le projet de rapport y relatif. Il est décidé de proposer le modèle de base pour le débat en séance plénière.

6. Divers

Les membres de la commission font remarquer que plusieurs plages fixes de différentes commissions parlementaires risquent de se superposer ce qui rend aléatoire la participation de tout un chacun à la prochaine réunion de la présente commission.

Monsieur le Député Marc Spautz signale que le groupe politique CSV a émis le 8 janvier 2020 une demande pour la convocation d'une commission jointe réunissant la présente commission parlementaire et la Commission de la Famille et de l'Intégration. Cette réunion devrait avoir trait au coût de la vie en structures d'hébergement pour personnes âgées et associer Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration et Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale.

Monsieur le Député André Bauler demande que la présente commission parlementaire consacre une réunion pour y faire le point des programmes de formation gérés par l'Adem ainsi que de l'initiative « fit4entrepreneurship ».

Monsieur le Député Marc Spautz rappelle que la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale devrait encore effectuer une visite à l'Adem.

Luxembourg, le 09 janvier 2020

Le Secrétaire-administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et
de la Sécurité sociale,
Georges Engel

7309



Loi du 24 juillet 2020 portant modification

1° du Code du travail ;

2° du Code de la sécurité sociale ;

3° de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe.

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

Notre Conseil d'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 16 juillet 2020 et celle du Conseil d'État du 17 juillet 2020 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Chapitre 1^{er} - Modification du Code du travail

Art. 1^{er}.

L'article L.326-9, du Code du travail, est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) Lorsque le médecin du travail, après avoir procédé à un examen médical, constate l'inaptitude du salarié à occuper un poste de travail, il doit en informer le salarié et l'employeur par lettre recommandée, indiquant les voie et délai de recours. » ;

2° Le 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 si après avoir respecté les dispositions des paragraphes 1^{er} et 2 le médecin du travail compétent déclare le salarié inapte à son dernier poste de travail et aux tâches y relatives ou régime de travail, il saisit la Commission mixte si le salarié est 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 ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans.

Le médecin du travail compétent établit un avis motivé constatant, le cas échéant, l'inaptitude du salarié pour le poste 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 conformément à l'article L.551-1, paragraphe 3, alinéas 2 et 3, 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, accompagné des pièces justificatives établies en application des paragraphes 1^{er} et 2. La Commission mixte décide soit le reclassement professionnel interne, soit le reclassement professionnel externe conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1^{er}.

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

3° Le paragraphe 6 prend la teneur suivante :

« (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 est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin de travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans, le médecin du travail compétent peut, en accord avec le salarié, saisir la Commission mixte conformément au paragraphe 5, alinéas 2 à 5. L'accord du salarié doit être transmis par le médecin du travail compétent à la Commission mixte au moment de la saisine. La Commission mixte décide le reclassement professionnel interne ou externe conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1^{er}. Un reclassement professionnel interne ne peut être décidé que sur accord de l'employeur.

En cas de reclassement professionnel externe l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

- 1° un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq ans au moins ;
- 2° deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix ans au moins ;
- 3° trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze ans au moins ;
- 4° quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt ans et plus.

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Cette indemnité ainsi versée au salarié est remboursée à l'employeur par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite avec pièces à l'appui. La demande est à présenter, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter du jour de la notification de la décision de la Commission mixte.

Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs, la procédure prévue à l'article L.551-2, paragraphe 1^{er} s'applique. ».

Art. 2.

À l'article L.527-1, paragraphe 2, du même code, les alinéas 1^{er} et 2 prennent la teneur suivante :

« Les décisions de refus ou de retrait visées au paragraphe 1^{er}, les décisions de clôture du dossier, de refus d'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire, les décisions de refus d'attribution, de recalcul, de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente et les décisions de refus d'attribution, de retrait, de fixation et d'adaptation de la participation au salaire des travailleurs en reclassement interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe prévues au titre V du présent livre sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès d'une commission spéciale instituée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

La demande en réexamen doit être motivée et introduite par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision. » ;

Art. 3.

L'article L. 551-1, du même code, est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) La première phrase prend la teneur suivante :

« (2) Toutefois, les conditions d'ancienneté et d'exigence du certificat d'aptitude prévues au paragraphe 1^{er} ne sont pas exigées pour : » ;

b) Le point 2 prend la teneur suivante :

« 2. le salarié qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant au dernier poste de travail imputable principalement aux séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnus en vertu des dispositions du Code de la sécurité sociale, survenus pendant l'affiliation, ouvrant droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente. » ;

2° Le paragraphe 3, alinéas 2 à 4, prennent la teneur suivante :

« Sur avis motivé du médecin du travail compétent le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail qui ne peut être supérieure à vingt pour cent du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. La Commission mixte décide la réduction du temps de travail. Elle peut s'adjoindre l'avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi sur la réduction du temps de travail proposée par le médecin du travail compétent.

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

L'employeur ou le salarié doit à cet effet introduire une demande motivée auprès de la Commission mixte 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. Tout changement relatif au temps ou régime de travail doit faire l'objet d'une demande préalable auprès de la Commission mixte. ».

Art. 4.

L'article L.551-2, du même code, est modifié comme suit :

1° Le 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 et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L.562-3 a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1. Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés au sens du titre VI du présent livre.

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation ou 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. » ;

2° Le paragraphe 2, alinéa 2, première phrase, prend la teneur suivante :

« Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat de travail, le salarié en procédure de reclassement professionnel et le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel 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, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou, les cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe 4. » ;

3° Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} 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 moyen cotisable au titre de l'assurance pension sans que cette indemnité compensatoire ne puisse être réduite suite à des augmentations ponctuelles ou linéaires légales, réglementaires ou conventionnelles du nouveau revenu mensuel et ce dans le respect des limites prévues au paragraphe 5. La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date du début d'exécution de l'avenant au contrat de travail. » ;

b) Est ajouté un alinéa 2 nouveau libellé comme suit :

« Le revenu perçu avant le reclassement professionnel est défini en se basant sur 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 constitué de la rémunération brute gagnée, y compris toutes les primes et suppléments courants, les gratifications, les avantages en nature exprimés en numéraire dont l'assuré a joui à raison de son occupation soumise à l'assurance pension, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et toutes indemnités pour frais accessoires exposés. » ;

c) L'alinéa 6, devenu l'alinéa 7, est remplacé comme suit :

« 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 adapté en cas de changement ultérieur rétroactif des salaires et rémunérations déclarés auprès du Centre commun de la sécurité sociale.» ;

d) Les alinéas 7 à 10, devenus les alinéas 8 à 11, sont supprimés.

4° Le paragraphe 4 est remplacé comme suit :

« (4) En cas de réduction du temps de travail décidée par la Commission mixte, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini au paragraphe 3, alinéas 2 à 6 et le nouveau salaire payé par l'employeur, réduit proportionnellement et fixé par avenant au contrat de travail. L'employeur n'est pas autorisé à réduire le salaire plus que proportionnellement par rapport à la réduction du temps de travail.

En cas de changement de poste, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini au paragraphe 3, alinéas 2 à 6 et le nouveau salaire payé par l'employeur et fixé par avenant au contrat de travail en tenant compte de l'ancienneté de service du salarié et le cas échéant, des grilles de salaire définies par la convention collective de travail.

L'indemnité compensatoire est adaptée en cas de nouvelle décision de la Commission mixte prise en application de l'article L.551-6, paragraphe 4 en tenant compte du nouveau salaire payé par l'employeur et fixé par nouvel avenant au contrat de travail. » ;

5° Sont ajoutés les paragraphes 5 à 9 nouveaux libellés comme suit :

« (5) L'Agence pour le développement de l'emploi procède au moins une fois par an à un contrôle consistant à vérifier le nouveau revenu moyen cotisable annuel payé par l'employeur et perçu par la personne en reclassement professionnel ainsi que la rémunération des heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté.

Si l'Agence pour le développement de l'emploi constate que le nouveau revenu moyen cotisable touché par la personne en reclassement professionnel dépasse le montant de l'ancien revenu annuel cotisable tel que défini au paragraphe 3, alinéas 2 et 5, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 en conséquence.

Si elle constate que le nouveau revenu moyen cotisable, indemnité compensatoire comprise, perçu par la personne en reclassement professionnel dépasse le quintuple du salaire social minimum pour salarié non qualifié, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 en conséquence.

Dans ce cas, les montants excédant les seuils visés ci-dessus sont soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

Si elle constate qu'une rémunération pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté ont été payées, elle en informe le président de la Commission mixte, qui décide de l'opportunité d'une réévaluation médicale en application de l'article L.551-6, paragraphe 4, alinéa 1^{er}.

Dans le cas où le médecin du travail compétent s'est prononcé en faveur d'une réduction du temps de travail ou contre un travail de nuit ou un travail posté, le montant des rémunérations pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté est soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

(6) L'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage, pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite prévue à l'article L.584-1 et pour le calcul du montant de l'indemnité du congé parental.

Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé parental à temps complet. Le montant de l'indemnité compensatoire est réduit proportionnellement en cas de congé parental à mi-temps ou de congé parental fractionné.

Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé sans solde du salarié en reclassement professionnel, en cas de décision de refus émise par le président de la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale et en cas d'attribution de la rente partielle prévue à l'article 107 du Code de la sécurité sociale.

L'employeur et le salarié sont tenus de signaler tout congé sans solde et toute décision de refus émise par le président de la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale.

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, à la pension de vieillesse et à la fin du contrat de travail.

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

L'indemnité compensatoire est adaptée 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'État et est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi, à charge du Fonds pour l'emploi.

(7) L'indemnité compensatoire reste acquise en cas de transfert d'entreprise conformément au livre 1^{er}, titre II, chapitre VII.

(8) Le salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel est tenu de signaler au préalable toute activité professionnelle accessoire rémunérée à la Commission mixte afin qu'elle puisse décider de l'opportunité d'une réévaluation médicale en application de l'article L.551-6, paragraphe 4, alinéa 1^{er}. Le constat de tout exercice d'une activité professionnelle accessoire rémunérée qui n'a pas préalablement été signalé à la Commission mixte donnera lieu à un retrait immédiat de l'indemnité compensatoire par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(9) Tout montant indûment touché donne lieu à compensation lors d'un prochain paiement ou à restitution de l'indû. ».

Art. 5.

À l'article L.551-3, paragraphe 1^{er}, après l'alinéa 1^{er}, du même code, sont insérés trois alinéas nouveaux qui prennent la teneur suivante :

« En cas de dispense accordée par la Commission mixte, celle-ci décide un reclassement professionnel externe. Dans ce cas, dès la notification de la décision de reclassement professionnel externe, l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

- 1° un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq ans au moins ;
- 2° deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix ans au moins ;
- 3° trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze ans au moins ;
- 4° quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt ans et plus.

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés. ».

Art. 6.

L'article L.551-5, du même code, est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

a) L'alinéa 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 externe 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 de reclassement professionnel externe, conformément aux dispositions du titre II du présent livre. » ;

b) L'alinéa 2 est modifié comme suit :

« En cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail, l'indemnité compensatoire n'est due que si la personne reclassée a été assignée par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'elle a été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médical d'embauchage visé à l'article L. 326-1 et que le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à quatre-vingt pour cent 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. Toutefois, à titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pour cent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine, par décision de la Commission mixte prévue à l'article L.552-1, sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin chargé à cet effet en application de l'article L.623-2. » ;

c) L'alinéa 3 est modifié comme suit :

« La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de l'exécution du nouveau contrat de travail. » ;

d) Après l'alinéa 3, sont insérés deux alinéas nouveaux de la teneur suivante :

« L'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini à l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéas 2 à 6 et le nouveau salaire payé par l'employeur, fixé au nouveau contrat de travail. 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 est due selon les modalités fixées à l'article L.551-2, paragraphes 4 à 9. ».

2° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

« 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 cinq ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins cinq ans, n'a pu être reclassé sur le marché du travail, il bénéficie, sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi 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'État. » ;

b) Après l'alinéa 1^{er}, est inséré un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :

« La demande en obtention d'une indemnité professionnelle d'attente doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la fin de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage complet, y compris la durée de prolongation. ».

3° Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

a) Les alinéas 4 et 5 sont remplacés comme suit :

« La non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne le retrait 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 le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. » ;

b) Après l'alinéa 5, est inséré un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :

« En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel. »

4° Le paragraphe 5 est remplacé comme suit :

« (5) L'indemnité professionnelle d'attente est retirée sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et le dossier du bénéficiaire est clôturé, si les conditions ayant motivé son octroi ne sont plus remplies, si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel ou aux travaux d'utilité publique décidés en application de l'article L.551-11. 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 directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte de la clôture du dossier conformément à l'alinéa 1^{er} en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel. ».

Art. 7.

À l'article L.551-6, du même code, le paragraphe 4 est modifié comme suit :

1° L'alinéa 3 est complété comme suit :

« Les décisions de la Commission mixte concernant l'adaptation du temps de travail et les modalités d'aménagement du poste de travail s'imposent à l'employeur. Au cas où le médecin du travail compétent constate que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, l'employeur dispose d'un délai de douze mois qui commence à courir à la date de la notification de la décision pour procéder à l'adaptation du temps du travail par avenant au contrat de travail sans que la durée de travail ne puisse dépasser la durée de travail prévue au contrat de travail initial. En cas d'impossibilité d'adaptation du temps de travail sur le même poste occupé par le salarié en reclassement professionnel interne, l'employeur remplit son obligation à partir du moment où il propose au salarié un poste similaire correspondant à ses qualifications, assorti d'un salaire au moins équivalent et sous réserve que le salarié ait été déclaré apte au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent. » ;

2° L'alinéa 4 est modifié comme suit :

« 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 en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Ces décisions prennent effet après un préavis de six mois qui commence à courir à la date de la notification de la perte du statut. » ;

3° L'alinéa 5 est modifié comme suit :

« Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue à l'alinéa 1^{er} et qui refuse d'accepter un poste proposé en application de l'alinéa 3, se voit retirer le statut prévu au paragraphe 1^{er}, par décision de la Commission mixte saisie par le médecin du travail compétent. La Commission mixte en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Ces décisions prennent effet à la date de la notification de la perte du statut. ».

Art. 8.

L'article L.551-7, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, du même code, est modifié comme suit :

« (1) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi alloue, sur leur demande, aux employeurs du secteur privé et du secteur communal ainsi qu'aux établissements publics, une participation au salaire du travailleur en reclassement professionnel interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe qui présente une perte de rendement, à charge du Fonds pour l'emploi. Le début de la participation au salaire est fixé au jour de l'introduction de la demande auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La perte de rendement est établie en fonction de la diminution de la capacité de travail du travailleur, de l'effort de maintien à l'emploi entrepris par l'employeur en faveur des travailleurs reclassés et de la nature du travail à prester. L'évaluation de cette perte de rendement résulte d'une part 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 du travailleur à établir par le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que d'un examen réalisé par un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi qui dispose à cet effet d'un outil standardisé et objectif destiné à comparer le profil de capacité du travailleur concerné et le profil requis pour le poste occupé.

La participation au salaire est fixée proportionnellement à la perte de rendement ainsi établie sans pouvoir 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 du salaire versé au travailleur 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.

La perte de rendement pourra être réévaluée périodiquement par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en cas d'adaptation du temps ou du poste de travail suite à une réévaluation médicale. La participation au salaire sera adaptée ou retirée si la perte de rendement réévaluée augmente, diminue ou disparaît, ou en cas de changement des conditions de travail du travailleur. ».

Art. 9.

L'article L.551-11, du même code, est modifié comme suit :

1° Au paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2 est remplacé comme suit :

« Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut, sur demande du promoteur ou du demandeur d'emploi, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au demandeur d'emploi, la rupture de l'affectation, avant de pouvoir faire l'objet d'un retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de la clôture du dossier, donne lieu à un débat contradictoire entre le demandeur d'emploi et un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi. En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe la Commission mixte qui décide le retrait du statut de personne en reclassement professionnel externe. » ;

2° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 4 prend la teneur suivante :

« Le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi détermine la ou les personnes en reclassement professionnel externe qui peuvent être affectées aux travaux d'utilité publique en question. » ;

b) L'alinéa 5 est supprimé.

3° Le paragraphe 3 prend la teneur suivante :

« (3) La décision d'affectation est prise par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi. » ;

4° Au paragraphe 4, il est inséré après l'alinéa 1^{er} un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :

« Les personnes affectées à des travaux d'utilité publique ont droit au congé applicable au lieu d'affectation. ».

Art. 10.

Après l'article L. 551-11 du même code, il est inséré un article L.551-12 nouveau qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 551-12.

Sont punies d'un emprisonnement d'un mois à six mois et d'une amende de 500 à 5.000 euros ou d'une de ces peines seulement ceux qui ont frauduleusement amené l'Agence pour le développement de l'emploi à fournir des indemnités compensatoires ou des indemnités professionnelles d'attente qui n'étaient pas dues ou qui n'étaient dues qu'en partie.

La tentative de ce délit est punie d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 à 2.000 euros ou d'une de ces peines seulement. ».

Art. 11.

L'article L.552-1 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant respectivement le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, au statut de personne en reclassement professionnel, à l'adaptation du temps de travail, à la taxe de compensation et aux mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue pour les personnes en reclassement interne. » ;

2° Au paragraphe 2, le point 4 prend la teneur suivante :

« 4. d'un délégué du ministre ayant la Direction de la santé dans ses attributions. ».

Art. 12.

L'article L.552-2 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 3, alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« (3) 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 le médecin du travail de la Division de la santé au travail du secteur public prévu par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant création de l'Administration des services médicaux du secteur public. 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 de la compétence du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi. » ;

2° Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« (4) La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue en vue du reclassement professionnel interne de l'intéressé. L'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte de l'indemnité compensatoire sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. » ;

b) Après l'alinéa 1^{er}, sont insérés neuf alinéas nouveaux libellés comme suit :

« L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe d'une formation professionnelle continue s'il lui adresse une telle demande de sa propre initiative.

Cette demande doit être accompagnée des pièces suivantes :

1. une requête motivée contenant la présentation du projet professionnel ;
2. l'identité de l'institut de formation, accompagnée du justificatif du choix de cet institut et d'une copie de l'agrément du ministre ayant la Formation professionnelle continue dans ses attributions s'il s'agit d'un institut luxembourgeois ;
3. s'il s'agit d'un institut étranger, l'avis du ministre ayant la Formation professionnelle continue dans ses attributions est à joindre ;
4. le programme détaillé de la formation professionnelle continue ; le coût de la formation professionnelle continue, toutes taxes comprises ;
5. la durée de la formation professionnelle continue ainsi que son début et sa fin ;
6. le cas échéant, une information sur le diplôme respectivement le certificat sanctionnant la formation professionnelle continue.

L'Agence pour le développement de l'emploi peut exiger du demandeur d'emploi qui bénéficie du reclassement professionnel externe de suivre une formation professionnelle continue déterminée en

tenant compte de son projet professionnel, du/des poste(s) similaire(s) qu'il peut occuper ainsi que de ses capacités de travail résiduelles.

Avant le début de la formation professionnelle continue, le dossier accompagné d'un avis circonstancié de l'Agence pour le développement de l'emploi est transmis au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions pour décision. Il contient un avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi attestant que le demandeur d'emploi peut suivre la formation en question et exercer la profession à laquelle doit mener la formation.

Les frais de la formation professionnelle continue sont à charge du Fonds pour l'emploi.

Sauf justification valable, la non-participation, le refus, l'abandon ou un taux de présence inférieur à quatre-vingt pour cent à la formation professionnelle continue prévue implique pour l'intéressé le retrait de l'indemnité professionnelle d'attente par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, la clôture du dossier et le remboursement des frais de formation avancés par le Fonds pour l'emploi.

Est considérée comme justification valable au sens de l'alinéa 7, celle motivée par des raisons médicalement justifiées et certifiées ou par un cas de force majeure dont l'Agence pour le développement de l'emploi a été informée et qu'elle a approuvée comme telle.

En vue de cette approbation l'Agence pour le développement de l'emploi peut soumettre le dossier à l'avis complémentaire du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Par courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel et le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions de la non-participation, du refus, de l'abandon ou du taux de présence inférieur à quatre-vingt pour cent non justifiés à la formation. ».

Art. 13.

À l'article L.631-2, paragraphe 1^{er}, du même code, le point 34 est modifié comme suit :

- « 34. de la prise en charge des frais résultant de l'application des mesures de réhabilitation, de reconversion et de formation professionnelle continue prévues à l'article L.552-2 ; ».

Chapitre 2 - Modification du Code de la sécurité sociale

Art. 14.

Le Code de la sécurité sociale est modifié comme suit :

1° À l'article 190 il est ajouté à la suite de l'alinéa 2 un alinéa 3 nouveau qui prend la teneur suivante :

« Pour la période pendant laquelle l'assuré bénéficiaire d'une pension d'invalidité a touché également une indemnité de chômage, une indemnité compensatoire ou une indemnité professionnelle d'attente régies par la législation luxembourgeoise, la pension d'invalidité est versée au Fonds pour l'emploi qui transmet la différence éventuelle à l'assuré. » ;

2° Les alinéas 3, 4 et 5 actuels deviennent les alinéas 4, 5 et 6. ».

Chapitre 3 - Modification de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

Art. 15.

L'article IV de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe est modifié comme suit :

1° L'alinéa 4, première phrase, est modifié comme suit :

« Si le médecin compétent constate que l'intéressé est apte à 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. » ;

2° Après l'alinéa 4, est inséré un nouvel alinéa 5, libellé comme suit :

« Pendant le préavis de douze mois, l'intéressé peut bénéficier, sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi d'une formation en tenant compte du ou des postes similaires qu'il peut occuper ainsi que de ses capacités résiduelles. Les frais de la formation durant le préavis de douze mois sont à charge du Fonds pour l'emploi. » ;

3° Le dernier alinéa est supprimé.

Chapitre 4 - Dispositions transitoires

Art. 16.

(1) Les articles L.551-2 et L.551-5 du Code du travail s'appliquent à tous les bénéficiaires de l'indemnité compensatoire sans qu'une perte financière ne puisse en résulter pour les bénéficiaires qui se sont vus attribuer une indemnité compensatoire avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

(2) À partir du mois qui suit celui de l'entrée en vigueur de la présente loi, les augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à une convention collective de travail existante et applicable à ce moment ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi.

Chapitre 5 - Disposition finale

Art. 17.

La présente loi entre en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Économie sociale et solidaire,*
Dan Kersch

Cabasson, le 24 juillet 2020.
Henri

Le Ministre de la Sécurité sociale,
Romain Schneider

