

N° 5334¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI

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 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail
7. la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES

(30.4.2004)

SOMMAIRE:

1. Modifications apportées à la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle
 - 1.1. Découplage entre demande en invalidité et procédure de reclassement
 - 1.2. Exigence d'un contrat de travail
 - 1.3. Reclassement interne dans le secteur public
 - 1.4. Réduction du temps de travail en cas de reclassement interne
 - 1.5. Quotas prévus par la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées
 - 1.6. Détermination de l'indemnité compensatoire
 - 1.7. Paiement de l'indemnité compensatoire
 - 1.8. Dispense du reclassement interne
 - 1.9. Protection spéciale contre le licenciement
 - 1.10. Refus du reclassement interne
 - 1.11. Le reclassement externe
 - 1.12. L'indemnité d'attente

- 1.13. Assimilation des frontaliers
- 1.14. Reclassements successifs
- 1.15. Disponibilité pour le marché de l'emploi
- 1.16. Fonctionnement et organisation de la Commission mixte
- 1.17. Accélération de la procédure de reclassement
- 1.18. Procédure de reclassement: nécessaire lien avec la loi du 17 juin 1994 relative aux services de santé au travail
- 1.19. Amélioration de la protection contre le licenciement du travailleur
- 2. Modifications apportées au Code des assurances sociales
 - 2.1. Retrait de l'indemnité pécuniaire de maladie
 - 2.2. Versement des prestations
- 3. Modifications apportées à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail
- 4. Modifications apportées à 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. Modifications apportées à la loi modifiée du 30 juin 1976 portant création d'un fonds pour l'emploi et réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet
- 6. Modifications apportées à la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail
- 7. Modifications apportées à la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs
- 8. Dispositions transitoires
- 9. Remarques subsidiaires

*

Par lettre du 21 avril 2004, Monsieur Carlo Wagner, ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des Employés Privés.

1. Le présent projet a pour objet d'améliorer la gestion de la prise en charge de l'incapacité de travail de longue durée en modifiant notamment la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.

La principale modification apportée au texte de loi actuel consiste dans le découplage entre une demande en invalidité et le lancement de la procédure de reclassement.

Si cette modification trouve l'accord de principe de la Chambre des Employés Privés, celle-ci estime néanmoins qu'il doit être veillé à ce que les nouvelles dispositions n'entraînent pas des conséquences indésirables pour les personnes concernées qui risquent de se retrouver immédiatement dans une procédure de reclassement sans avoir été consultées d'une manière quelconque.

En d'autres termes, alors que la législation actuelle permet la concertation entre parties, le texte proposé semble installer des automatismes contraignants vis-à-vis desquels les assurés n'ont plus la possibilité de se faire entendre.

*

1. MODIFICATIONS APPORTEES A LA LOI DU 25 JUILLET 2002 CONCERNANT L'INCAPACITE DE TRAVAIL ET LA REINSERTION PROFESSIONNELLE

1.1. Découplage entre demande en invalidité et procédure de reclassement

2. Le projet de loi prévoit que la procédure de reclassement est dorénavant découplée de l'introduction d'une demande en obtention d'une pension d'invalidité.

Si la loi prévoit actuellement en son article 1er que tout travailleur qui n'a pas été reconnu invalide peut bénéficier d'un reclassement, le projet parle d'un travailleur qui n'est pas à considérer comme invalide.

La disposition actuelle prévoit implicitement que la procédure de reclassement doit être précédée d'une demande en obtention d'une pension d'invalidité ce qui exclut du bénéfice de la procédure de reclassement toutes les personnes incapables d'exercer leur dernier poste de travail qui n'ont pas fait ou pu entreprendre cette démarche.

La Chambre des Employés Privés salue le fait qu'il n'est plus nécessaire d'avoir obtenu un refus d'une pension d'invalidité pour pouvoir bénéficier de la procédure de reclassement.

Cette modification est liée à l'amendement de l'article 11 de la loi actuelle qui prévoit que désormais le Contrôle médical de la Sécurité sociale saisit la Commission mixte. Cette nouvelle procédure entraîne un certain nombre d'interrogations de notre Chambre qui sont développées aux points 1.17. et 1.18. du présent avis.

Outre ces remarques élaborées plus loin, la Chambre des Employés Privés estime qu'il est opportun de maintenir l'automatisme actuel qui voit une personne à qui on a refusé la pension d'invalidité entrer dans le système du reclassement.

1.2. Exigence d'un contrat de travail

3. Le projet apporte la précision suivante: seuls les travailleurs sous contrat de travail sont concernés, l'existence d'un contrat de travail étant appréciée au moment de la saisine de la commission mixte.

Deux cas peuvent se présenter dans lesquels la condition de l'existence d'un contrat de travail n'est pas nécessaire:

- la personne à laquelle l'on retire la pension d'invalidité en vertu de l'article 193 du Code des assurances sociales.

La Chambre des Employés Privés accueille d'ailleurs favorablement le fait que, dorénavant, les bénéficiaires d'une pension d'invalidité temporaire puissent bénéficier de la procédure de reclassement en cas de retrait de leur pension d'invalidité.

Elle avait déjà revendiqué cette possibilité dans son avis ci-annexé du 19 mars 2002 relatif au projet de loi No 4872 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.

Par souci de clarté, la CEP•L estime toutefois que le texte du projet devrait faire référence explicitement à la pension d'invalidité qui revêt un caractère temporaire.

En outre, la CEP•L demande qu'il soit prévu de manière explicite un automatisme de reclassement dans ce cas de figure, sans quoi rassuré pourrait ignorer cette possibilité qui lui est offerte.

La personne concernée devrait en effet être inscrite d'office auprès du Service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'ADEM et bénéficier de l'indemnité de chômage. Il n'y a en tout cas pas de raison pour une intervention de la Commission mixte pour prendre une décision quant à l'orientation du reclassement. Une telle intervention ne ferait que retarder la prise en charge;

- le bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accident dont le contrat de travail a été résilié après la 26e semaine d'incapacité de travail ou dont le contrat de travail a pris fin pour une cause indépendante de sa volonté peut bénéficier d'un reclassement externe s'il n'est pas à considérer comme invalide, mais présente une incapacité pour exercer son dernier poste de travail.

1.3. Reclassement interne dans le secteur public

4. En ce qui concerne le reclassement interne, une distinction entre le secteur privé et le secteur public est introduite: en ce qui concerne le secteur public, un reclassement interne consiste dans le reclassement au sein de l'administration ou du service public d'origine de l'agent.

Cette nouvelle disposition n'appelle pas de commentaire de la part de la Chambre des Employés Privés.

1.4. Réduction du temps de travail en cas de reclassement interne

5. Le projet de loi introduit une limitation à la réduction du temps de travail en cas de reclassement interne.

Cette réduction ne peut dorénavant pas être supérieure à la moitié du temps de travail fixé au contrat en vigueur avant la première décision de reclassement.

Selon le texte du projet, cette réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pour cent du temps de travail initial par décision de la commission mixte sur demande motivée de l'employeur et sur avis du médecin-conseil.

Le minimum de temps de travail pourrait donc exceptionnellement être porté à 25% du temps de travail initial, selon le commentaire des articles.

La Chambre des Employés Privés estime que le libellé du texte du projet pourrait laisser entendre que la personne reclassée doit travailler au moins 75% de son temps de travail initial.

Il serait dès lors utile de reformuler cette disposition dans le sens que la réduction maximale du temps de travail est de 75% ou que le temps de travail minimal est de 25%.

1.5. Quotas prévus par la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

6. L'employeur qui occupe régulièrement plus de 25 salariés et qui n'occupe pas le nombre requis de travailleurs handicapés ou assimilés par l'article 10 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées se voit contraint de procéder au reclassement interne.

La CEP•L approuve que, aux fins de cette obligation, sont désormais assimilés aux travailleurs handicapés non seulement les travailleurs reclassés conformément à la loi du 25 juillet concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, mais également les travailleurs reclassés conformément aux dispositions de l'article 22 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail.

1.6. Détermination de l'indemnité compensatoire

7. Le projet apporte certaines précisions relatives à la détermination de l'indemnité compensatoire.

Il prévoit notamment que l'ancienne rémunération entrant en compte pour déterminer l'indemnité compensatoire est adaptée aux variations du coût de la vie.

Il est également précisé que l'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage.

La Chambre des Employés Privés accueille très favorablement l'indexation de l'ancienne rémunération entrant en compte pour déterminer l'indemnité compensatoire.

Elle constate toutefois que l'indemnité compensatoire ne prend pas en considération les augmentations de salaires sur base des évolutions prévues dans le contrat de travail et les conventions collectives de travail ou sur base de nouveaux accords salariaux.

L'indemnité compensatoire a pour objet de garantir au salarié le maintien du niveau de son dernier salaire. Pour éviter une diminution du revenu réel du salarié reclassé, le projet entend maintenant indexer l'ancienne rémunération prise en compte pour déterminer l'indemnité compensatoire.

Or, l'ancienne rémunération prise en compte n'évolue pas en cas d'augmentation réelle du salaire touché par le travailleur reclassé ce qui aura pour conséquence une diminution de l'indemnité compensatoire. De ce fait, le revenu total du salarié reclassé (salaire + indemnité compensatoire) reste identique en cas d'augmentation réelle de son salaire.

Notre Chambre demande que l'ancienne rémunération prise en compte pour déterminer l'indemnité compensatoire ne soit, donc pas seulement adaptée à l'inflation, mais qu'elle soit également adaptée à l'évolution réelle des salaires (cf. ajustement des pensions de vieillesse) ou, le cas échéant, à l'évolution réelle du salaire prévue par le contrat individuel ou collectif.

La non-prise en compte de l'évolution réelle du salaire mène en effet à une discrimination des personnes concernées par rapport aux autres travailleurs puisque leur indemnité compensatoire sera diminuée en conséquence de l'évolution réelle du salaire et constituera, de ce fait, un manque à gagner sur son revenu.

1.7. Paiement de l'indemnité compensatoire

8. L'article 2, § 3, alinéa 2 actuel prévoit que l'indemnité compensatoire est payée par le Fonds pour l'emploi.

La Chambre des Employés Privés requiert que législateur profite du présent projet de loi pour modifier cette disposition.

Il s'est en effet révélé dans la pratique, qu'après son reclassement, le travailleur concerné doit attendre plusieurs mois avant le premier versement de l'indemnité compensatoire. Ce long délai peut lui causer de sérieux problèmes financiers selon l'importance du montant de l'indemnité compensatoire.

Par conséquent, notre Chambre estime qu'il serait plus approprié et juste de demander à l'employeur d'avancer l'intégralité de l'ancienne rémunération au travailleur reclassé.

L'employeur, économiquement plus fort que le travailleur, aura moins de difficultés financières pour attendre pendant quelques mois le remboursement par le Fonds pour l'emploi.

Ce changement aurait également pour conséquence d'alléger considérablement la procédure et éviterait des difficultés administratives relatives aux déclarations de cotisations et d'impôts.

Il faut en outre considérer que le travailleur revient d'une absence pour maladie grave et ne dispose plus de ses capacités de travail entières. Il est donc d'autant plus important de lui épargner tout stress et tout désagrément psychologique supplémentaire.

1.8. Dispense du reclassement interne

9. Il est précisé que l'employeur qui fait la demande pour être dispensé d'un reclassement interne doit introduire un dossier motivé pour rapporter la preuve que ce reclassement lui causerait un préjudice grave.

La Chambre des Employés Privés approuve cette précision qui vise à éviter des demandes de dispense pour des raisons futiles.

1.9. Protection spéciale contre le licenciement

10. En ce qui concerne la protection spéciale d'une année contre le licenciement en cas de reclassement interne imposé, la CEP•L tient à réitérer la remarque formulée dans son avis du 19 mars 2002 relatif au projet de loi No 4872 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.

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

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

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

1.10. Refus du reclassement interne

11. Malgré quelques précisions mineures apportées à la procédure à suivre en cas de refus du reclassement interne par l'employeur, la Chambre des Employés Privés estime que celle-ci n'est toujours pas très compréhensible.

Pour des remarques plus détaillées par rapport à cette procédure, la CEP•L renvoie à son avis du 19 mars 2002 relatif au projet de loi No 4872 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle ci-annexé.

1.11. Le reclassement externe

12. En cas de reclassement externe avec réduction du temps de travail, cette réduction ne peut être supérieure à la moitié du temps de travail fixé au contrat en vigueur avant la première décision de reclassement pour avoir droit à l'indemnité compensatoire.

Au cas où le reclassement externe 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 travailleur et sur avis du médecin-conseil, la commission mixte peut réduire le temps de travail requis à 25% du temps de travail initial.

Cette modification n'appelle pas de commentaire de la part de la Chambre des Employés Privés.

1.12. L'indemnité d'attente

13. La CEP•L approuve la précision qui fixe la détermination du point de départ de l'indemnité d'attente après la prolongation éventuelle de la durée légale du paiement de l'indemnité de chômage.

14. Il est spécifié que, afin d'éviter des situations abusives, l'indemnité d'attente peut être retirée si les conditions relatives à l'état de santé ne sont plus remplies ou si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement sur un emploi approprié.

L'indemnité d'attente est toutefois actuellement soumise aux mêmes conditions de retrait et aux mêmes dispositions anti-cumul que la pension d'invalidité (article 5, § 2, alinéa 3).

La formulation de l'amendement de cet article ne permet plus de dire si ces conditions sont maintenues ou non puisqu'il n'est pas précisé si l'actuel article 5, § 2, alinéa 3 est abrogé.

Toujours est-il que la question, posée dans notre avis du 19 mars 2002 relatif au projet de loi No 4872 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle (en annexe), de savoir si cette indemnité est considérée comme une prolongation de l'indemnité de chômage ou si elle est assimilée automatiquement et juridiquement à la pension d'invalidité reste d'actualité.

Si l'indemnité d'attente est considérée comme une pension d'invalidité, parce que payée par la Caisse de pension, la période d'attente n'est alors pas prise en compte pour le calcul de la majoration proportionnelle de la pension de vieillesse et, a fortiori, pour celui de l'augmentation échelonnée de la majoration.

La personne concernée est donc lésée: alors qu'elle n'est pas reconnue invalide par le Conseil médical, puisqu'il l'a orientée vers la commission mixte, et qu'elle est considérée comme demandeur d'emploi actif (à capacité réduite), elle ne voit pas ses revenus mis en compte pour le calcul de sa majoration proportionnelle, comme c'est le cas pour les chômeurs réguliers.

15. Pour ce qui est du retrait de l'indemnité d'attente suite au refus de se soumettre aux mesures de reclassement, le projet se réfère à l'article 20, paragraphe (2) de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi.

La Chambre des Employés Privés estime qu'il s'agit d'une mauvaise référence et que le projet devrait renvoyer à l'article 20, paragraphe (2) de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant création d'un fonds pour l'emploi et réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

Cette disposition prévoit que le travailleur qui, sans excuse valable, ne se conforme pas à la prescription de se présenter aux bureaux de placement perd son droit à l'indemnité de chômage.

Notre Chambre est d'avis que le projet de loi sous avis doit prévoir de manière explicite que l'indemnité d'attente ne peut pas être retirée si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement sur base d'un motif valable.

Pour cette raison, il est nécessaire de préciser, comme pour le cas d'un demandeur d'emploi „normal“ (cf. règlement grand-ducal 25 août 1983 définissant les critères de l'emploi approprié visé à l'article 13 sous e), de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant création d'un fonds de chômage et réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet) sous quelles conditions les mesures de reclassement peuvent être refusées par un travailleur à capacité de travail réduite.

1.13. Assimilation des frontaliers

16. Au vœu de la loi actuelle, les frontaliers sont assimilés aux résidents, ce dont la CEP•L se félicite.

Toutefois, sans commentaire, l'article 9 est amendé dans le sens où il prévoit que, en cas de reclassement externe, l'indemnité de chômage luxembourgeoise est suspendue jusqu'à concurrence d'une pres-

tation étrangère de même nature. En d'autres termes, le Luxembourg se propose dorénavant de payer le différentiel de l'indemnité versée par le pays de résidence et l'indemnité due au Luxembourg.

Aux yeux de la CEP•L, cette modification des règles risque de créer une montagne de complications administratives. Cette nouvelle disposition implique en effet une série de questions.

Le salarié en voie de reclassement externe doit-il s'inscrire auprès de l'administration de l'emploi de son pays de résidence pour y bénéficier du chômage?

Ceci signifie-t-il que le Luxembourg paiera la totalité des indemnités de chômage si le pays de résidence du frontalier ne reconnaît pas le statut de travailleur à capacité réduite bénéficiant temporairement du chômage?

Ou se borne-t-il vraiment, comme le laisse aussi sous-entendre le projet d'article 9, qu'il ne paiera le seul et unique différentiel entre le chômage dont le frontalier peut potentiellement et hypothétiquement bénéficier dans son pays et les indemnités qu'il aurait pu percevoir s'il résidait au Luxembourg?

Est-ce qu'il doit alors être disponible pour les deux marchés de l'emploi?

Est-ce qu'il touche l'indemnité compensatoire s'il accepte un emploi à l'étranger?

Le salarié frontalier doit-il renoncer à son statut de chômeur dans son pays de résidence une fois qu'il pourra jouir de l'indemnité d'attente au Luxembourg ou peut-il cumuler les deux indemnités et jouer sur les deux tableaux pour espérer retrouver un emploi?

17. La CEP•L attire en outre l'attention sur la dénomination même de l'„indemnité d'attente“ qui peut ne pas être reconnue par les partenaires européens et peut, le cas échéant, entraîner des discriminations entre salariés.

En effet, l'indemnité d'attente correspond au montant de la pension d'invalidité dont il aurait éventuellement bénéficié, s'il en avait fait la demande et si celle-ci avait été acceptée.

Reste à savoir si, pour des salariés frontaliers à carrière mixte, l'ensemble de la carrière est considérée au Luxembourg. et si l'indemnité complète y est payée. ou si seule la carrière prestée au Luxembourg est prise en considération pour le calcul de l'indemnité. Auquel cas le frontalier peut alors avoir des difficultés à faire reconnaître l'indemnité d'attente auprès de ses autorités et se voit ainsi privé d'une partie de son revenu.

1.14. Reclassements successifs

18. Le projet apporte une modification au délai d'attente obligatoire entre deux décisions de reclassement.

Ce délai pose en effet un problème pour les personnes bénéficiaires d'un reclassement interne dont la relation de travail prend fin par la suite.

Le projet prévoit d'assimiler le travailleur bénéficiaire d'un reclassement interne dont la relation de travail prend fin suite au refus de l'employeur de procéder au reclassement interne, ou suite au décès, à l'incapacité physique ou à la faillite de l'employeur, à un bénéficiaire d'un reclassement externe avec tous les droits afférents, sous condition toutefois qu'il informe le Service des travailleurs à capacité réduite de l'ADEM de la cessation de la relation de travail par lettre recommandée à la poste dans un délai de vingt jours ouvrables.

Cette précision est accueillie favorablement par notre Chambre professionnelle.

Le fait que le travailleur auquel est refusé le reclassement interne puisse dorénavant bénéficier du reclassement externe ne doit toutefois en aucune manière dédouaner l'employeur de ses obligations prévues par la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

1.15. Disponibilité pour le marché de l'emploi

19. La loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle prévoit que l'exercice des voies de recours contre la décision relative à la pension d'invalidité ne cause pas de préjudice en ce qui concerne l'aptitude au travail ou la disponibilité pour le marché du travail.

Le projet soumis pour avis stipule qu'il en est de même de la demande en obtention de la pension d'invalidité elle-même.

1.16. Fonctionnement et organisation de la Commission mixte

20. La Chambre des Employés Privés se félicite de la nomination de membres suppléants pour la Commission mixte, ce qui permettra un déroulement plus efficace de son travail.

1.17. Accélération de la procédure de reclassement

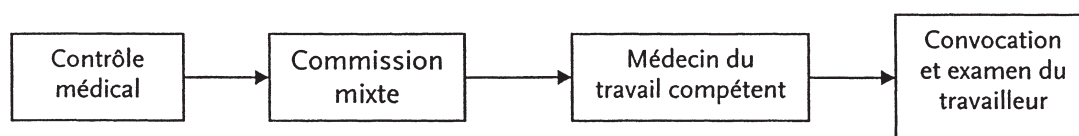
21. Le nouvel article 11 apporte des modifications quant à la procédure de saisine de la Commission mixte.

Actuellement, la procédure de reclassement est uniquement lancée en cas de refus de l'octroi d'une pension d'invalidité par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Ce dernier passe alors le dossier au médecin du travail compétent qui examine la personne concernée sur sa capacité de travail pour le dernier poste occupé.

En cas d'incapacité constatée pour ce poste, le médecin du travail saisit la Commission mixte qui décide alors du reclassement interne ou externe et qui peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion.

22. Afin de dissocier le déclenchement de la procédure de réinsertion professionnelle de l'introduction d'une demande en invalidité par le travailleur, la nouvelle procédure est établie de la manière suivante:



- la Commission mixte est saisie par le Contrôle médical de la sécurité sociale, lorsque celui-ci estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exercer son dernier poste. Le Contrôle médical en informe le travailleur et l'employeur concernés.

Selon le commentaire des articles, l'initiative du Contrôle médical se fait sur base d'un avis motivé établi par le médecin traitant;

- si l'intéressé remplit les conditions prévues pour un reclassement interne ou externe, la Commission mixte saisit le médecin du travail compétent;
- le médecin du travail compétent convoque et examine l'intéressé endéans les quinze jours.

Suite à cette convocation, trois scénarios sont possibles:

- le médecin constate l'incapacité de travail pour le dernier poste ou régime de travail. Il retourne alors le dossier à la Commission mixte en informant le travailleur et l'employeur concernés.

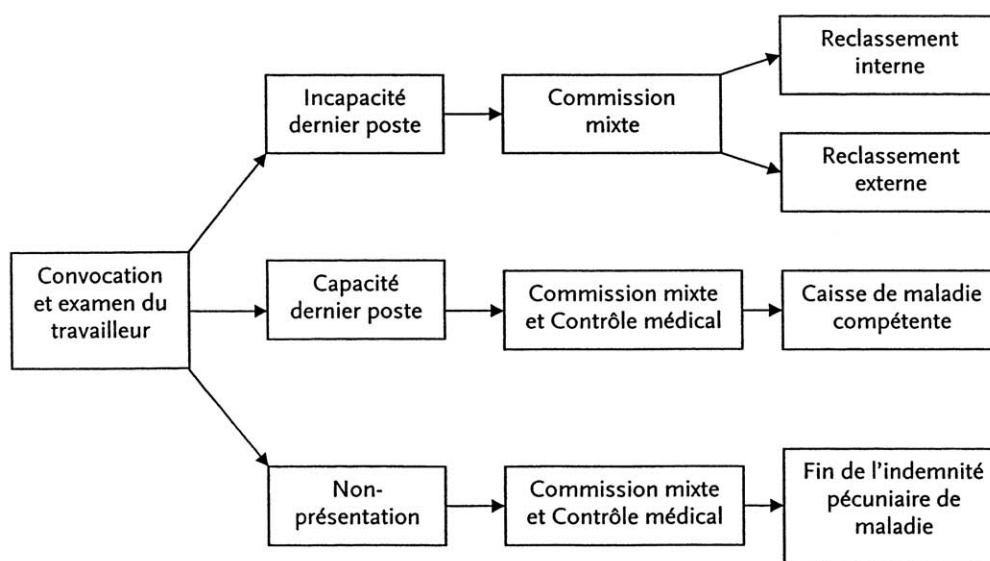
La Commission mixte décide le reclassement interne ou externe de l'intéressé et peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue de ce reclassement. Elle statue endéans les quarante jours de sa saisine;

- le médecin estime que la personne concernée est capable d'exercer son dernier poste de travail. Il en informe par avis motivé le Contrôle médical de la sécurité sociale et la Commission mixte.

Selon le commentaire des articles, la Commission mixte clôturera alors le dossier. Le Contrôle médical émet son propre avis qui s'impose à la caisse de maladie compétente qui émet la décision de retrait de l'indemnité pécuniaire de maladie.

- si dans le délai imparti, le bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail sans motif valable, celui-ci en informe le Contrôle médicale de la sécurité sociale et la Commission mixte.

Selon le commentaire des articles, la Commission mixte peut classer alors le dossier. Le Contrôle médical informe la Caisse de maladie compétente afin qu'elle arrête le paiement de l'indemnité pécuniaire de maladie.



23. La CEP•L se demande si l'avis motivé du médecin traitant dont il est question au commentaire des articles du présent projet correspond au rapport médical circonstancié établi par le médecin traitant après 10 semaines de maladie prévu par le projet de loi No 5322 modifiant le Code des assurances sociales et la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Il est inconcevable qu'une décision d'une telle importance ne se base que sur un commentaire des articles. Si le législateur entend donner au Contrôle médical la compétence de lancer la procédure de reclassement de sa propre initiative, il conviendrait d'inscrire clairement dans le texte du présent projet comment et après quel délai le Contrôle médical intervient et saisit la Commission mixte.

24. Par ailleurs, ne devrait-il pas être prévu que le Contrôle médical réalise un examen médical du travailleur concerné?

Selon l'article 1er nouveau, seul le travailleur qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code des assurances sociales peut bénéficier d'un reclassement.

Est-ce à dire que le Contrôle médical décide si un travailleur est à considérer comme invalide ou non sur base du seul avis motivé du médecin traitant?

Notons que la formulation du nouvel article 1er est ambiguë. „Le travailleur qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187“ peut signifier que, d'une part, que le salarié s'est vu opposer un refus d'obtention du statut d'invalide, et/ou, d'autre part, que le Contrôle médical décide ex ante (avant toute demande et tout contrôle) que la personne ne sera pas reconnue invalide.

25. De façon générale, la Chambre des Employés Privés critique l'automatisme avec lequel cette procédure peut dorénavant être initiée en dehors de toute consultation du travailleur concerné.

La CEP•L se demande notamment à quel moment le travailleur peut réagir face à une décision qui le concerne directement.

Est-il seulement informé de la saisine de la Commission mixte sans pouvoir s'opposer à celle-ci?

Le recours contre la décision du médecin du travail prévu par la loi du 17 juin 1994 relative aux services de santé au travail reste-il toujours possible?

Ou a-t-il seulement le droit de réagir à la décision finale de la Commission mixte concernant le reclassement?

26. La Chambre des Employés Privés tient à relever que la loi actuellement en vigueur ne prévoit pas de délai dans lequel le travailleur reclassé en interne doit se présenter auprès de son employeur pour adapter les dispositions de son contrat de travail au nouveau poste ou régime de travail.

Il serait utile de prévoir un tel délai en raison de l'hypothèse que les notifications de la décision de la Commission mixte n'atteignent pas le même jour le travailleur et l'employeur ce qui peut mener à des dissensions avant la reprise même du travail.

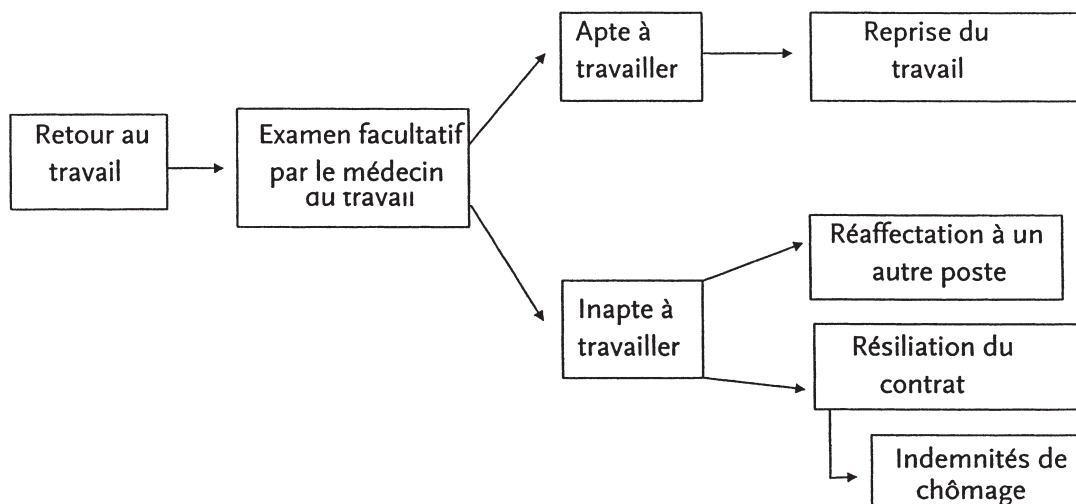
1.18. Procédure de reclassement: nécessaire lien avec la loi du 17 juin 1994 relative aux services de santé au travail

27. Lors de son analyse du projet de loi qui est devenu la loi du 25 juillet 2002 sur incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, la Chambre des Employés Privés avait déploré que le Gouvernement n'intègre pas la loi du 17 juin 1994 relative aux services de santé au travail dans ses efforts de coordination des différents textes législatifs en jeu.

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

Le problème est toujours d'actualité. En effet, si la procédure de reclassement constitue un filet de sécurité important pour les salariés à capacité réduite, la CEP•L tient toutefois à rappeler que la loi du 17 juin 1994 relative aux services de santé au travail prévoit des mesures de réaffectation de salariés faisant suite au constat par le médecin du travail de l'incapacité de ceux-ci à occuper leur dernier poste de travail.

Procédure médicale prévue après une absence prolongée pour cause de maladie (loi du 17 juin 1994)



Source: CEP•L

Selon les dispositions actuelles, il est loisible au médecin du travail de procéder à un examen médical après le retour de celui-ci s'il a été absent de manière ininterrompue pendant une durée supérieure à six semaines pour cause de maladie ou d'accident, mais également à la simple demande du salarié.

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

Dans l'hypothèse d'une réaffectation du salarié, celui-ci ne percevra cependant pas les éventuelles indemnités compensatoires prévues par la loi du 25 juillet 2002 en cours de modification. La remarque vaut également, le cas échéant, pour un emploi trouvé auprès d'un nouvel employeur.

De plus, en cas d'impossibilité de réaffecter le salarié à un autre poste dans l'entreprise, le salarié sera licencié. Il aura certes droit aux indemnités de chômage mais pas au soutien du Service des travailleurs à capacité réduite qui a été instauré auprès de l'ADEM.

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

Dès lors, la CEP•L regrette que le projet soumis pour avis n'établisse que pour seule passerelle avec la loi du 17 juin 1994 relative aux services de santé au travail l'assimilation des travailleurs reclassés

en vertu de la loi de 1994 en vue de répondre à l'obligation faite à l'employeur de respecter les quotas établis par la loi du 12 septembre 2003 sur les personnes handicapées (article 2, § 1 nouveau).

La coordination entre les deux textes législatifs est indispensable, aux yeux de la CEP•L, pour garantir une protection maximale à tous les salariés.

C'est pourquoi notre Chambre propose de nouveau de rendre obligatoire l'examen prévu par la loi de 1994 sur les services de santé au travail. Ce devoir concernerait aussi bien la visite faisant suite à une absence prolongée du salarié pour cause de maladie que la visite médicale à la demande du salarié.

Il convient, par conséquent, d'autoriser expressément le médecin du travail à saisir, avec l'accord du salarié, la commission mixte pour déclencher la procédure de reclassement; ceci vaut particulièrement en cas de constat d'incapacité pour le dernier poste de travail.

28. La CEP•L est d'avis qu'il serait même utile de prévoir une saisine directe de la commission mixte par le salarié en collaboration avec son médecin traitant. Le salarié devrait en effet être à même de saisir cette commission en dehors de tout congé de maladie, par exemple en cas de maladie dégénérative qui n'empêche pas le travailleur d'être actif mais pas forcément dans les mêmes fonctions, vu l'évolution de la maladie.

29. Cette mise en phase des législations doit évidemment s'opérer dans le strict respect du droit du salarié d'introduire à tout moment une demande pour obtenir le statut d'invalidé.

1.19. Amélioration de la protection contre le licenciement du travailleur

30. Actuellement, le contrat de travail du salarié est suspendu pendant la période se situant entre le jour de la saisine de la commission mixte par le médecin du travail et le jour de la notification de la décision de la Commission mixte. En cas de recours introduit par le travailleur contre cette décision, le contrat de travail reste suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.

Dans son avis du 19 mars 2002 relatif au projet de loi No 4872 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, la Chambre des Employés Privés avait critiqué cette disposition en raison du caractère juridiquement flou de la notion de „suspension de contrat“.

Elle souhaitait à l'époque que l'interdiction de licenciement pendant la procédure de reclassement soit introduite de manière explicite dans le texte de loi.

La CEP•L note ainsi avec satisfaction que le projet de loi soumis pour avis prévoit que, sans préjudice de certaines dispositions de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur; cessation de plein droit le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie), l'employeur n'est pas autorisé, sauf pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail pendant le 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.

La Chambre des Employés Privés requiert toutefois que l'interdiction de licenciement vaut également pour le licenciement pour faute grave.

La loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail prévoit une protection absolue contre le licenciement pendant les 26 premières semaines d'incapacité de travail. Cette protection ne doit en aucun cas être mise en cause par une possible exception telle que le texte sous rubrique la propose.

*

2. MODIFICATIONS APPORTES AU CODE DES ASSURANCES SOCIALES

2.1. Retrait de l'indemnité pécuniaire de maladie

31. L'article 16 du CAS est modifié dans le sens que dorénavant l'indemnité pécuniaire de maladie n'est pas payée tant que l'assuré se soustrait sans motif valable à l'examen médical préalable au reclassement éventuel.

2.2. Versement des prestations

32. Le projet sous avis prévoit que l'indemnité pécuniaire de maladie, les soins de santé, les prestations de maternité, l'indemnité funéraire ainsi que les prestations en espèces en matière d'assurance dépendance sont obligatoirement payés au moyen d'un virement bancaire ou postal, sauf exception prévue par les statuts.

La Chambre des Employés Privés désapprouve cette modification qui constitue à ses yeux une atteinte à la qualité des prestations fournies par différentes caisses de maladie qui remboursent au guichet les factures payées.

En cas de facture élevée, cette possibilité évite, le cas échéant, que l'assuré ne rencontre des problèmes financiers du fait d'un délai plus ou moins long de remboursement de ses frais.

En outre, il faut relever que tous les assurés ne disposent pas nécessairement d'un compte bancaire ou postal. Tant qu'il n'existe pas de service bancaire universel, il est inconcevable d'exiger des assurés de disposer d'un compte bancaire afin de pouvoir bénéficier de l'indemnisation en matière de sécurité sociale.

*

3. MODIFICATIONS APORTEES A LA LOI MODIFIEE DU 24 MAI 1989 SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

33. La loi de 1989 prévoit que le contrat de travail cesse de plein droit pour le travailleur qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement externe ou en cas de recours introduit par le travailleur, le jour de la confirmation de la décision de la Commission mixte.

Le projet prévoit de supprimer le report de la cessation de plein droit du contrat de travail en cas de recours introduit par le travailleur.

La Chambre des Employés Privés demande le maintien de la disposition actuelle. Le projet pour avis procède ici, sans donner de motif, à une détérioration des droits du travailleur reclassé en externe.

*

4. MODIFICATIONS APORTEES A LA LOI MODIFIEE DU 21 FEVRIER 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi

34. La loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi est modifiée afin d'y instituer la carrière du médecin du travail engagé pour les besoins de l'Administration de l'emploi.

La Chambre des Employés Privés approuve en outre la nouvelle mission confiée au Service des travailleurs à capacité de travail réduite: le suivi du reclassement interne.

Un meilleur suivi du reclassement interne devrait contribuer au respect des conditions de travail adaptées aux capacités de travail réduites du travailleur concerné.

*

5. MODIFICATIONS APORTEES A LA LOI MODIFIEE DU 30 JUIN 1976 portant création d'un fonds pour l'emploi et réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet

35. Le projet apporte des précisions en ce qui concerne la différence entre l'octroi de l'indemnité de chômage complet aux travailleurs à temps partiel et celui aux travailleurs ayant plusieurs emplois.

Ainsi il est précisé que le travailleur à temps partiel a droit à l'indemnité de chômage complet s'il a effectué régulièrement seize heures de travail au moins par semaine auprès du même employeur.

Le travailleur au service de plusieurs employeurs touche l'indemnité de chômage complet à condition qu'il ait perdu un ou plusieurs emplois d'un total de 16 heures au moins par semaine dans un délai d'un mois et que le revenu de travail mensuel qui lui reste soit inférieur à 150% du salaire social minimum. Pour cette dernière hypothèse, il y a dès lors lieu d'opérer le cumul des heures prestées auprès des différents employeurs.

36. Cette disposition est également adaptée aux modifications apportées à la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.

Ainsi, le travailleur reclassé en externe, suite à un refus par l'employeur de procéder au reclassement interne ou dont le contrat a cessé de plein droit en application de l'article 30, paragraphe 1er de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, a droit à l'indemnité de chômage complet, à condition que la première décision de reclassement se rapporte à un ou plusieurs emplois d'un total de 16 heures au moins par semaine et que le revenu de travail mensuel restant soit inférieur à 150% du salaire social minimum.

37. La loi de 1976 sera également complétée par une disposition stipulant que les travailleurs indépendants bénéficient de l'indemnité de chômage complet en cas de cessation d'activité pour des raisons médicales.

*

6. MODIFICATIONS APORTEES A LA LOI MODIFIEE DU 17 JUIN 1994 concernant les services de santé au travail

38. Le projet précise que le service multisectoriel est compétent pour procéder à l'examen médical prévu en vue d'un reclassement éventuel s'il n'existe plus de relation de travail.

*

7. MODIFICATIONS APORTEES A LA LOI MODIFIEE DU 24 DECEMBRE 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs

39. La CEP•L approuve, en cas de reclassement externe, la bonification d'impôt sur le revenu accordée à l'employeur qui engage une personne inscrite comme demandeur d'emploi pour une durée inférieure à trois mois.

*

8. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

40. L'indexation de l'ancienne rémunération prise en compte pour la détermination de l'indemnité compensatoire s'applique aux seuls reclassements internes décidés après l'entrée en vigueur des dispositions du présent projet.

La Chambre des Employés Privés estime qu'il s'agit d'une discrimination intenable des personnes reclassées avant cette date.

Elle demande que cette disposition soit appliquée de manière rétroactive afin que toutes les personnes reclassées en interne ou en externe puissent bénéficier de la nouvelle disposition.

*

9. REMARQUES SUBSIDIAIRES

41. Au vu des modifications apportées au régime de l'assurance maladie par le projet de loi No 5322 modifiant le Code des assurances sociales et la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, le risque est grand que naisse une discrimination entre les travailleurs reclassés en interne et ceux reclassés en externe.

Si les premiers atteignent le seuil des 52 semaines d'incapacité de travail, ce qui est tout à fait possible puisqu'ils reviennent, le cas échéant, d'une longue période d'absence, leur contrat de travail cesse de plein droit et, de plus, l'indemnisation par l'assurance maladie s'arrête également.

Le travailleur reclassé en externe, qui touche, dans un premier temps en tout cas, l'indemnité de chômage, sera épargné du sort du travailleur reclassé en interne puisque, s'il tombe malade, il continue tout simplement à toucher l'indemnité de chômage.

Cette différenciation entre les deux types de reclassement, et notamment le fait qu'un travailleur reclassé en interne pourra dorénavant voir cesser son contrat de travail du fait d'une courte absence au travail, étaye encore l'absurdité du projet de loi No 5322 établie de manière conséquente par la Chambre des Employés Privés dans son avis y relatif.

42. Sous réserve des remarques faites plus haut, la Chambre des Employés Privés marque son accord au présent projet de loi.

Luxembourg, le 30 avril 2004

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

