

N° 7489

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

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**

* * *

*(Dépôt: le 11.10.2019)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (25.9.2019).....	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi.....	2
4) Commentaire des articles	3
5) Fiche financière	4
6) Textes coordonnés.....	5
7) Fiche d'évaluation d'impact.....	11

*

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 des articles L. 234-51, L. 234-52, L 551-2, L. 551-5 et L. 552-1 du Code du travail.

Palais de Luxembourg, le 25 septembre 2019

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

Dan KERSCH

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi apporte quelques modifications de détail mais néanmoins d'importance capitale au dispositif relatif au congé pour raisons familiales fondamentalement modifié par la loi du 15 décembre 2017 portant modification 1. du Code du travail, 2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction du Code du travail et abrogeant 3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé pour raisons familiales.

Les changements introduits par le projet de loi de l'époque, qui fût déposé à la Chambre des Députés en septembre 2016, étaient essentiellement motivés par le fait que dans le contexte économique nouveau les besoins des salariés ayant des enfants à charge ont considérablement changé.

En effet, de plus en plus de parents salariés sont obligés de travailler à deux et de déposer leurs enfants à la crèche respectivement à la maison relais.

Le nouveau texte a introduit, pour chaque salarié qui a un enfant à charge, un congé pour raisons familiales de trente-cinq jours réparti sur trois tranches d'âge.

Il y est tenu compte du fait que les enfants en bas âge sont plus souvent malades en prévoyant pour les enfants âgés de zéro à moins de quatre ans accomplis un contingent de douze jours de congé pour raisons familiales.

Si l'enfant est âgé de quatre ans accomplis à moins de treize ans accomplis, le salarié a droit à dix-huit jours et à partir de treize ans accomplis jusqu'à dix-huit ans, le congé pour raisons familiales est porté à cinq jours à condition que l'enfant soit hospitalisé.

La loi en question prévoit en outre que le congé est fractionnable, mais les deux parents ne peuvent le prendre en même temps.

Suite à l'introduction de ce nouveau dispositif il s'est avéré que la condition d'hospitalisation prévue par rapport aux enfants âgés entre treize et dix-huit ainsi que le fait que les deux parents ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales en même temps sont susceptibles de créer, dans certains cas, des situations injustes et extrêmement difficiles à gérer par les familles concernées.

C'est face à ces situations que le présent projet entend remédier.

Par ailleurs il est profité de ce projet de loi pour clarifier une disposition en matière de reclassement professionnel interne et externe en adaptant les dispositions légales aux réalités du terrain pour distinguer clairement entre l'organe qui accorde ou refuse l'indemnité professionnelle d'attente et l'indemnité compensatoire, à savoir la Commission mixte, et celui qui est seul à même d'en calculer le montant, à savoir l'Agence pour le développement de l'emploi.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Article 1^{er}. A l'article L. 234-51 du Code du travail, le dernier alinéa prend la teneur suivante :

« La limite d'âge de dix-huit ans et la condition d'hospitalisation prévue à l'article L. 234-52, alinéa 1, 3e tiret ne s'appliquent pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale ni à ceux qui sont atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle telles que définies par le règlement grand-ducal visé à l'article L. 234-52 et attestées par le médecin traitant. »

Article 2. A l'article L. 234-52 du même Code, l'alinéa 4 est complété par un bout de phrase de la teneur suivante:

«sauf si l'enfant bénéficie de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale ou s'il est atteint d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle telles que définies par le règlement grand-ducal visé ci-dessous et attestées par le médecin traitant.»

Article 3. A l'article L. 551-2 du même Code, sont insérés au paragraphe 3, alinéa 10, entre les mots «L'indemnité compensatoire est» et « payée » les termes « calculée et ».

Article 4. A l'article L. 551-5 du même Code, sont insérés au paragraphe 7, deuxième phrase, entre les mots « Elle est » et « payée » les termes « calculée et ».

Article 5. A l'article L. 552-1 du même Code, le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

«(1) 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.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad Article 1^{er} :

Cette modification du dernier alinéa de l'article L. 234-51 est sensée créer une ouverture par rapport au texte existant pour aller ainsi à l'encontre des besoins des parents d'un enfant handicapé ou gravement malade.

Actuellement l'article L. 234-52 prévoit que les parents ayant à charge des enfants âgés de treize ans accomplis à dix-huit ans accomplis ne peuvent prétendre au congé pour raisons familiales que si cet enfant est hospitalisé.

Or les enfants handicapés ou atteints d'une maladie grave ne peuvent guère rester seuls à la maison. En effet ces enfants, contrairement aux autres jeunes de cette tranche d'âge, nécessitent en quasi permanence la présence d'un parent et ce même s'ils ne sont pas hospitalisés et quel que soit leur âge.

Pour limiter le champ d'application de cette exception à la condition d'hospitalisation le texte précise qu'elle s'applique exclusivement aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale et à ceux qui sont atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle telles que définies par le règlement grand-ducal visé à l'article L. 234-52 et attestées par le médecin traitant.

Il s'agit en l'espèce du règlement grand-ducal pris en application du dernier alinéa de l'article L. 234-52 et destiné à définir «une maladie ou une déficience d'une gravité exceptionnelle» pouvant mener, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, à une prorogation du congé pour raisons familiales.

Finalement une telle maladie ou déficience d'une gravité exceptionnelle doit être attestée par le médecin traitant de l'enfant en question.

Cette précision doit le cas échéant figurer sur le certificat médical d'incapacité de travail que ce médecin remet au salarié qui sollicite un congé pour raisons familiales pour un enfant à sa charge qui est malade.

Ad Article 2 :

Dans le même ordre d'idées et afin de tenir compte des besoins spécifiques des enfants handicapés ou gravement malades le présent projet entend également permettre aux deux parents de prendre le congé pour raisons familiales en même temps étant donné que souvent cette situation engendre des déplacements plus ou moins longs à l'étranger où ils veulent assurer une présence de 24h/24 auprès de leur enfant.

Ad Articles 3 à 5:

Les modifications qu'il est proposé d'apporter au paragraphe 1^{er} de l'article L. 552-1 ont pour objectif 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.

Bien qu'une réforme du dispositif sur le reclassement soit en cours par le biais du projet de loi N° 7309 et que la situation litigieuse ne se posera plus une fois les nouveaux textes adoptés, il importe de 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.

En effet, tel que constaté par un récent jugement du Tribunal administratif (N° 41352 du rôle), les décisions relatives au montant de l'indemnité compensatoire sont en fait des décisions prises par

l'ADEM, même si l'article L. 552-1 du Code du travail dispose que la Commission mixte prend les décisions relatives à l'indemnité professionnelle d'attente et relatives à l'indemnité compensatoire.

Le même raisonnement peut être appliqué à l'indemnité professionnelle d'attente.

En principe la lecture de l'article en question fait en effet conclure que « les décisions relatives à » ces indemnités incluent la détermination du montant qui, en pratique, est cependant calculé et adapté par l'ADEM qui elle seule est en possession de toutes les données permettant de le fixer.

Pour cette raison l'intervention de la Commission mixte quant à ces indemnités se limite en pratique à l'action de faire droit à la demande ou de la refuser.

Pour éviter tout risque d'interprétation controversée des textes sur ce point et pour pallier à l'absence de base légale évidente pour les décisions de l'ADEM quant au montant de ces indemnités, il est proposé de préciser que l'intervention de la Commission se limite à l'attribution ou non de ces indemnités et de rajouter expressément aux articles L. 551-2 et L. 551-7 que les montants des deux indemnités sont non seulement payés mais également calculés par l'Agence pour le développement de l'emploi.

Ainsi la base légale des décisions sera claire et les voies de recours en première instance deviendront évidentes car les recours contre les décisions prises relatives au montant des indemnités seront à adresser à la Commission spéciale de réexamen, alors qu'il s'agit d'une décision prise par le Directeur de l'ADEM, et non pas au Conseil arbitral de la sécurité sociale, compétent en matière de recours contre les décisions prises par la Commission mixte.

Finalement il est profité de cette modification pour biffer les termes « le Travail et » qui ne sont pas correctement employés en l'espèce étant donné que le reclassement relève uniquement des compétences du Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

*

FICHE FINANCIERE

En ce qui concerne les modifications proposées en matière de congé pour raisons familiales, il s'agit de l'adaptation des textes à des situations particulières isolées concernant uniquement les parents d'enfants atteints d'une maladie grave ou ayant une déficience d'une gravité exceptionnelle qui, tout en soulageant les personnes concernées n'aura qu'un impact mineur sur le budget de la CNS. En ce qui concerne l'aspect plus global du coût de la mesure il est renvoyé aux fiches financières établies pour le projet de loi N°7060.

La modification envisagée de la disposition légale concernant les missions de la Commission mixte en matière de reclassement n'entraîne pas de frais supplémentaires pour le budget de l'Etat.

*

TEXTES COORDONNES

Section 7. – Congé pour raisons familiales

Art. L.234-50. Sans préjudice de dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial dit « congé pour raisons familiales ».

Art. L.234-51. Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents.

La limite d'âge de dix-huit ans et la condition d'hospitalisation prévue à l'article L. 234-52, alinéa 1, 3e tiret ne s'appliquent pas ~~ne s'applique pas~~ aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale ni à ceux qui sont atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle telles que définies par le règlement grand-ducal visé à l'article L.234-52 et attestées par le médecin traitant.

Art. L.234-52. La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant et s'établit comme suit :

- douze jours par enfant si l'enfant est âgé de zéro à moins de quatre ans accomplis ;
- dix-huit jours par enfant si l'enfant est âgé de quatre ans accomplis à moins de treize ans accomplis ;
- cinq jours par enfant si l'enfant est âgé de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis et hospitalisé.

Pour les enfants visés au troisième alinéa de l'article L.234-51 la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps sauf si l'enfant bénéficie de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale ou s'il est atteint d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle telles que définies par le règlement grand-ducal visé ci-dessous et attestées par le médecin traitant.

La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal. La durée maximale de la prorogation est limitée à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines qui prend fin la veille du premier jour couvert par le certificat médical visé à l'article L.234-53.

Art. L.234-53. L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

Art. L.234-54. (1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

(2) L'employeur averti conformément à l'article L.234-53 n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2.

Toutefois, les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat médical n'est pas présenté.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article L.125-1 et de l'article L.121-5, paragraphe 2, quatrième alinéa.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(3) Les dispositions du paragraphe 2 ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé à l'article L.234-53, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(4) L'article L.121-6, paragraphe 3, deuxième alinéa n'est pas applicable au congé pour raisons familiales pour autant qu'il prévoit au profit du salarié le maintien intégral de son traitement pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

Art. L.234-55. Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail.

Reclassement :

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.

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

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe (4). L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

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

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

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

En cas de retrait d'une pension d'invalidité, respectivement d'une rente complète, l'indemnité compensatoire représente la différence entre l'ancien revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assu-

rance 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 calculée et 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.

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.

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

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

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

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

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

Le bénéficiaire de l'indemnité professionnelle d'attente est tenu de se présenter aux services de l'Agence pour le développement de l'emploi aux jours et heures qui lui sont indiqués.

Le bénéficiaire de l'indemnité professionnelle d'attente qui, sans excuse valable, ne se conforme pas à cette prescription, perd le droit à l'indemnité professionnelle d'attente pour sept jours de calendrier, en cas de récidive pour trente jours de calendrier.

La non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne l'arrêt définitif de l'indemnité professionnelle d'attente à partir du premier jour de non-présentation et la clôture du dossier du bénéficiaire.

La perte temporaire ou définitive de l'indemnité professionnelle d'attente est décidée par la Commission mixte.

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

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

(6) L'indemnité professionnelle d'attente est suspendue si le salarié touche la rente d'attente prévue à l'article 111 paragraphe (2) du Code de la sécurité sociale.

(7) L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge de l'organisme d'assurance pension compétent et pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi. Elle est calculée et payée par l'Agence pour le développement de l'emploi et avancée par le Fonds pour l'emploi.

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'attri-

bution d'une à l'indemnité professionnelle d'attente, relatives à la taxe de compensation et relatives à l'attribution d'une l'indemnité compensatoire et aux mesures de réhabilitation ou de reconversion.

(2) La commission mixte se compose:

1. de deux délégués représentant les assurés;
2. de deux délégués des employeurs;
3. d'un délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale;
4. d'un délégué de la Direction de la santé, division de la santé au travail;
5. d'un délégué du ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi;
6. 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.

En cas de changement du Service de santé au travail compétent, les avis prévus au paragraphe (2) ci-avant ainsi qu'au paragraphe (4) de l'article L.551-6 sont transmis au Service de santé au travail compétent.

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

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

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

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.

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	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
Ministère initiateur :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Auteur(s) :	Nadine Welter Premier Conseiller de Gouvernement
Téléphone :	247-86315
Courriel :	nadine.welter@mt.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Adaptation de certaines dispositions légales en matière de congé pour raisons familiales et en matière de reclassement
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s) impliqué(e)(s) :	Ministère de la Famille et de l'Intégration
Date :	17/07/2019

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s) : Oui ☐ Non ☒
 Si oui, laquelle/lesquelles :
 Remarques/Observations :

2. Destinataires du projet :

– Entreprises/Professions libérales :	Oui <input checked="" type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
– Citoyens :	Oui <input checked="" type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
– Administrations :	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input checked="" type="checkbox"/>

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 :

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 :
 Code du travail

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 ☒
 Remarques/Observations :

¹ N.a. : non applicable.

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 ?
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 :
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 ?
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
Si oui, lequel ?
Remarques/Observations :

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)

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 :
S'applique à tous les salariés indépendamment du sexe
- 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)

