

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 une 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

