

N° 5334⁸**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2004-2005

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'embau-chage de chômeurs

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES**sur les amendements gouvernementaux**

(15.3.2005)

Par lettre du 27 décembre 2004, Monsieur Mars di Bartolomeo, ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, a soumis les amendements sous rubrique à l'avis de la Chambre des Employés Privés.

1. Les amendements sous rubrique apportent certaines précisions au projet de loi No 5334 modifiant la loi du 25 juillet 2002 sur l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.

2. *La Chambre des Employés Privés regrette que les observations fondamentales qu'elle a émises dans son avis relatif au projet de loi No 5334 n'ont pas été prises en considération dans les amendements sous rubrique.*

Avant de passer à l'analyse des amendements proprement dits, notre Chambre tient donc à réitérer ses réserves les plus importantes relatives au projet de loi initial.

Dans un premier temps, elle insiste également à nouveau sur son opposition à certaines dispositions du projet de loi No 5322 devenu entre temps la loi du 21 décembre 2004 modifiant le Code des assurances sociales et la loi modifiée du 24 mars 1989 sur le contrat de travail.

1. Nécessité de modifier la loi du 21 décembre 2004 modifiant le Code des assurances sociales et la loi modifiée du 24 mars 1989 sur le contrat de travail (période de référence en matière d'assurance maladie)

3. Comme le stipule la motion de la Chambre des députés relative au projet de loi No 5322, les deux projets de loi en question sont évidemment interdépendants. De ce fait, ils sont censés entrer en vigueur simultanément.

Leur mise en oeuvre simultanée n'empêche toutefois pas des effets éventuellement très graves pour les assurés.

Ainsi, le Gouvernement doit remédier, avant l'entrée en vigueur de la loi du 21 décembre 2004, aux deux problèmes cruciaux que pose cette loi et qui ont été soulevés par la CEP•L dans ses avis concernant le projet de loi No 5322 et les amendements y relatifs.

4. Premièrement, cette loi, à travers l'introduction d'une prise en charge des périodes d'incapacité de travail (toutes causes confondues) sur un maximum de 52 semaines au cours d'une période de référence de 104 semaines, fragilise la couverture sociale et dénature la protection contre le licenciement applicable en droit du travail. Pour un développement plus approfondi de nos considérations et des conséquences absurdes éventuelles de cette disposition, nous renvoyons à notre avis relatif au projet de loi No 5322.

La Chambre des Employés Privés estime donc que la loi du 21 décembre 2004 constitue une remise en cause inacceptable de la protection des salariés. Elle prône dès lors le statu quo en matière de période de référence et la recherche de solutions alternatives qui ne se jouent pas sur le dos des assurés. La CEP•L exige donc le maintien des dispositions actuellement en vigueur dans l'attente d'une étude approfondie de la situation et de la démonstration d'un éventuel et réel problème en la matière.

5. Le deuxième point fortement critiquable de la loi de décembre 2004 est le suivant: l'obligation d'une période d'affiliation à la sécurité sociale d'un minimum de six mois en vue de bénéficier de la prise en charge pour maladie/accident constitue la source d'une précarisation des salariés travaillant sous contrat à durée déterminée, dont notamment les salariés intérimaires, en leur retirant le bénéfice d'une réelle assurance en cas de maladie ou d'accident.

Notre Chambre professionnelle marque donc de nouveau sa désapprobation formelle avec ladite disposition et propose une relance de la discussion générale portant sur la législation sur l'emploi intérimaire, ce qui est d'ailleurs stipulé dans la motion précitée de la Chambre des Députés.

Une proposition de rechange pourrait consister en une redéfinition du statut des travailleurs intérimaires, avec notamment la consécration d'un lien de travail plus stable entre ces salariés et la société d'intérim, (éventuellement sous forme de contrat à durée indéterminée, entrecoupé de périodes de dispense de travail en cas d'absence de missions concrètes auprès d'une société utilisatrice), et ce dans le but de préserver l'ensemble des garanties au niveau de la sécurité sociale et du droit du travail.

Un raisonnement similaire s'applique aux contrats à durée déterminée ordinaires, où les salariés risquent de perdre une partie de leurs garanties au niveau de la sécurité sociale si la durée de ces contrats est inférieure aux six mois requis.

6. La CEP•L revendique donc le retrait de ces dispositions dans l'attente d'une discussion approfondie que nécessite la conciliation entre la prévention des abus, la réduction des coûts au niveau des Caisses de maladie et la préservation des intérêts primordiaux des salariés.

2. Des amendements insatisfaisants au projet de loi modifiant la loi du 25 juillet 2002 sur l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle

7. La Chambre des Employés Privés considère que les amendements gouvernementaux sous rubrique ne tiennent pas compte d'un certain nombre des réserves émises par elle dans son avis relatif au projet de loi No 5334.

Ainsi, avant de passer au commentaire des amendements proprement dits, elle tient à renouveler ses remarques les plus importantes relatives au projet de loi initial.

2.1. Découplage entre demande en invalidité et procédure de reclassement

8. La principale modification apportée par le projet de loi No 5334 au texte de loi actuel consiste dans le découplage entre une demande en invalidité et le lancement de la procédure de reclassement.

9. 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.

10. La modification projetée de l'article 11 de la loi actuelle prévoit que dorénavant le Contrôle médical de la Sécurité sociale saisit la Commission mixte. Cette nouvelle procédure entraîne un certain nombre d'interrogations.

11. 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;
- 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 clôture 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 médical de la sécurité sociale et la Commission mixte.

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

12. La CEP•L se demande si l'avis motivé du médecin traitant dont il est question au commentaire des articles du projet No 5334 correspond au rapport médical circonstancié établi par le médecin traitant après 10 semaines de maladie prévu par la loi du 21 décembre 2004 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.

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

Selon l'article 1er projeté, 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, 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.

14. 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?

Ces questions doivent être clarifiées avant l'adoption du projet sous rubrique.

2.2. Détermination de l'indemnité compensatoire

15. La Chambre des Employés Privés accueille très favorablement l'indexation de l'ancienne rémunération entrant en compte pour déterminer l'indemnité compensatoire tout en critiquant que l'indexation s'applique aux seuls reclassements internes décidés après l'entrée en vigueur des dispositions du projet No 5334. Afin d'éviter une discrimination des personnes reclassées avant cette date, cette disposition devrait être appliquée de manière rétroactive afin que toutes les personnes reclassées en interne ou en externe puissent bénéficier de la nouvelle disposition.

16. La CEP•L constate 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 nouveau 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.

2.3. Paiement de l'indemnité compensatoire

17. 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 des amendements sous rubrique 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.

2.4. Protection contre le licenciement

18. 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.

Afin d'éviter des abus, la CEP•L suggère de prévoir une protection spéciale similaire à celle des délégués du personnel et des femmes enceintes. En cas de faute grave, l'employeur aurait la faculté de prononcer la mise à pied immédiate du salarié en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail.

19. 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 No 5334 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 la période se situant entre le jour de la saisine de la commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale et le jour de la notification de la décision de la Commission mixte.

La Chambre des Employés Privés requiert toutefois que l'interdiction de licenciement vaille 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.

2.5. L'indemnité d'attente

20. La CEP•L renouvelle la question, posée dans son avis du 19 mars 2002 relatif au projet de loi No 4872 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, 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.

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.

21. Pour ce qui est du retrait de l'indemnité d'attente suite au refus de se soumettre aux mesures de reclassement, notre Chambre est d'avis que le projet de loi No 5334 devrait 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.

2.6. Assimilation des frontaliers

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

Toutefois, sans commentaire, l'article 9 est modifié par le projet de loi No 5334 dans le sens où il prévoit que, en cas de reclassement externe, l'indemnité de chômage luxembourgeoise est suspendue jusqu'à concurrence d'une prestation 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?

23. 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.

2.7. Modifications apportées à la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail

24. 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 de loi 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.

2.8. Effets négatifs de la loi du 21 décembre 2004 sur les travailleurs reclassés en interne

25. *Au vu des modifications apportées au régime de l'assurance maladie par la loi du 21 décembre 2004 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, renforce encore le caractère absurde de cette loi établie de manière manifeste par la Chambre des Employés Privés dans son avis relatif au projet de loi No 5322.

3. Commentaire des amendements

3.1. Indemnité compensatoire

26. Les amendements précisent que l'aide à la mobilité géographique, l'aide au réemploi et les rentes accident ne sont pas prises en considération pour déterminer l'ancienne rémunération sur base de laquelle sera calculée l'indemnité compensatoire.

Si l'indemnité compensatoire est due à un salarié auquel on a retiré la pension d'invalidité temporaire, celle-ci n'est pas considérée pour déterminer le montant de l'indemnité compensatoire qui sera alors calculée sur base de la rémunération touchée pendant les douze mois précédant immédiatement la mise en invalidité.

En cas de transfert d'entreprise, l'indemnité compensatoire reste acquise.

27. L'aide à la mobilité géographique comporte trois types d'indemnités:

- l'indemnité mensuelle forfaitaire pour frais de déplacement qui peut être attribuée pour une période maximale de dix-huit mois (entre 62 et 136 euros par mois);
- l'indemnité mensuelle forfaitaire de double résidence versée pendant une durée maximale de douze mois (au maximum 50% du SSM pour travailleurs non qualifiés);
- l'indemnité forfaitaire unique de transfert de domicile et de réinstallation.

L'aide au réemploi peut être accordée au salarié faisant l'objet d'un licenciement pour un motif économique, au salarié menacé de façon immédiate de faire l'objet d'un tel licenciement, au salarié faisant, conformément à une convention collective, l'objet d'un transfert pour motif économique dans une autre entreprise et au chômeur indemnisé qui acceptent d'être reclassés dans un emploi comportant un niveau de rémunération inférieur à leur rémunération antérieure.

L'aide au réemploi garantit au bénéficiaire une rémunération égale à 90% de la rémunération antérieure (plafonnée à 350% du salaire social minimum pour un travailleur non qualifié) pour les 48 premiers mois du reclassement.

28. Ces aides, tout comme les rentes accident, constituent aux yeux de la Chambre des Employés Privés, des soutiens financiers indispensables aux personnes concernées pour maintenir leur niveau de vie et pour s'adapter aux nouvelles circonstances de vie.

S'il est maintenant précisé que l'aide à la mobilité géographique, l'aide au réemploi et les rentes accident ne sont pas prises en considération pour calculer l'indemnité compensatoire, alors il devrait également être garanti et précisé que ces prestations sont versées jusqu'à leur échéance normale, donc, le cas échéant, parallèlement au versement de l'indemnité compensatoire, ceci aussi bien pour un reclassement interne que pour un reclassement externe. L'objectif de l'indemnité compensatoire était en effet de garantir au travailleur reclassé la même rémunération qu'avant son reclassement. Or, si les trois prestations en question ne sont pas soit prises en considération pour déterminer l'indemnité compensatoire, soit versées parallèlement à celle-ci, les travailleurs reclassés ne toucheront plus la même rémunération qu'avant leur reclassement.

29. Prenons l'exemple d'un travailleur qui a un salaire de 100 et qui est licencié pour raisons économiques.

Si ce travailleur retrouve un emploi rémunéré à 70, il touchera une indemnité de réemploi de 20 pendant 48 mois, donc 90 au total (rémunération + aide au réemploi dans le respect du plafond).

Supposons qu'il doit ensuite être reclassé d'après la procédure prévue par la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle: si sa nouvelle rémunération s'établit par exemple à 50 cela entraînerait une indemnité compensatoire de 20 et une rémunération totale de 20 + 50 = 70 puisque, selon l'amendement, son ancienne rémunération est évaluée à 70 et non à 90.

Si l'aide au réemploi n'est plus versée, le travailleur reclassé touche 20 en moins qu'auparavant.

30. Au sujet de l'indemnité compensatoire, la CEP•L tient à attirer à nouveau l'attention sur ses observations fondamentales dans son avis relatif au projet de loi initial et qui sont reprises aux points 2.3. et 2.4. du présent avis:

- prise en compte des augmentations réelles de salaires pour la détermination de l'indemnité compensatoire;*
- versement de l'indemnité compensatoire par l'employeur au salarié; l'employeur se verrait alors remboursé par le Fonds pour l'Emploi.*

31. Les amendements précisent que l'indemnité compensatoire est prise en compte pour fixer le montant de l'indemnité de préretraite.

32. La Chambre des Employés Privés approuve cette précision.

Elle s'interroge toutefois sur la prise en charge de la partie de l'indemnité de préretraite résultant de l'indemnité compensatoire.

Cette partie est-elle répartie entre l'employeur et le Fonds pour l'Emploi dans les mêmes proportions que la rémunération „normale“ du travailleur?

Ou est-elle intégralement prise en charge par le Fonds pour l'Emploi?

Il s'agit d'une question à régler sans quoi le risque est grand de voir des salariés lésés.

3.2. Incohérences entre le texte du projet et le commentaire des articles?

33. Le commentaire de l'amendement 3 indique que ce dernier apporte la précision qu'en cas d'impossibilité de procéder à un reclassement interne pour des raisons médicales, la commission mixte décide le reclassement externe.

L'amendement en question ne précise toutefois pas qu'il s'agit de raisons médicales qui empêcheraient le reclassement interne.

Ainsi, d'autres causes pourraient être à l'origine de la décision de la commission mixte comme c'est actuellement le cas (par exemple des préjudices graves pour l'employeur).

34. L'amendement 7 stipule que dorénavant la commission mixte examine les dossiers endéans les quarante jours de sa saisine, alors que le projet amendé prévoit qu'elle statue sur les demandes endéans ce délai.

La Chambre des Employés Privés s'interroge sur la raison de cette modification de texte qui n'est pas explicitée par le commentaire de l'amendement.

Cette nouvelle formulation ne risque-t-elle pas de prolonger indûment la procédure puisqu'il n'est plus stipulé clairement que la Commission doit statuer endéans les quarante jours, mais qu'elle doit uniquement examiner le dossier endéans ce délai?

35. Par ailleurs, le commentaire de l'amendement 7 indique que ce dernier préciserait que la procédure de saisine de la commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale est d'application générale et ne se limite pas au seul contrôle du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie.

Quel est le sens de ce commentaire? L'amendement 7 n'apporte aucune précision en ce sens.

Est-ce que le commentaire en question fait référence à une application générale de la procédure de saisine de la commission mixte telle que la CEP•L la revendiquait dans son avis relatif au projet initial?

La CEP•L demandait dans cet avis l'établissement d'une passerelle entre la loi de 1994 sur les services de santé au travail et la procédure de reclassement prévue par la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle ainsi que la possibilité d'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.

Si telle est l'intention des auteurs des amendements sous rubrique, la CEP•L approuve leur volonté et demande l'intégration de cette précision dans le texte de l'amendement en question.

3.3. Paiement des prestations

36. Le projet de loi amendé 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 qui peuvent déterminer des situations exceptionnelles où le paiement peut être effectué en espèces ou au moyen d'un chèque nominatif ou d'une assignation postale.

Dans son avis relatif à ce projet, la Chambre des Employés Privés désapprouvait cette modification comme atteinte à la qualité des prestations fournies par les 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“.

37. Les amendements sous rubrique prévoient que les statuts déterminent des situations exceptionnelles où le paiement est effectué par assignation postale ou, par l'intermédiaire des caisses de maladie et de leurs agences, en espèces ou par chèque nominatif.

La Chambre des Employés Privés est d'avis que la nouvelle formulation de cette disposition offre de meilleures garanties à l'assuré.

Il n'en reste pas moins que le paiement par virement reste en principe obligatoire. La CEP•L réitère dès lors sa remarque et estime qu'il est préférable de ne pas procéder à la modification projetée.

Luxembourg, le 15 mars 2005

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

