



Session extraordinaire 2013-2014

MB/AF

Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 25 juin 2014

ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 28 mai 2014
2. 6555 Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
- Rapporteur: M. Frank Arndt

- Examen du projet de loi et de l'avis du Conseil d'Etat

*

Présents : M. Frank Arndt, M. André Bauler, Mme Taina Bofferding, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, Mme Martine Hansen remplaçant M. Félix Eischen, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, Mme Josée Lorsché remplaçant Mme Christiane Wickler, M. Paul-Henri Meyers, Mme Octavie Modert remplaçant M. Marc Spautz, M. Serge Urbany, M. Serge Wilmes

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Romain Schneider, Ministre de la Sécurité sociale

M. Tom Dominique, Ministère de la Sécurité sociale

M. Joseph Faber, Mme Mariette Scholtus, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Roland Moes, Inspection générale de la Sécurité sociale

M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 28 mai 2014

Le projet de procès-verbal de la réunion du 28 mai 2014 est approuvé.

2. 6555 Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

La commission entame l'examen des articles sur base d'un document de travail synoptique juxtaposant le texte gouvernemental et l'avis du Conseil d'Etat du 25 mars 2014.

Article I

Cet article regroupe les modifications apportées au Code du travail.

Point 1 - article L. 121-7, alinéa 4

Ce point abroge l'article L. 121-7, alinéa 4 qui est superfétatoire alors que l'article L. 551-10, paragraphe 2 du Code du travail précise déjà que la procédure relative à la modification d'une clause essentielle prévue à l'article L. 121-7 ne s'applique pas en cas de reclassement professionnel interne.

Ce point ne donne pas lieu à observation particulière.

Point 2

Cet article prévoit comme nouveauté que l'employeur, qui occupe régulièrement au moins vingt-cinq salariés, est tenu de procéder au reclassement professionnel interne au sens de l'article L. 551-1 du Code du travail, si le salarié est occupé au moins dix ans par l'entreprise et s'il est déclaré inapte pour son poste de travail par le médecin du travail, étant entendu qu'il s'agit d'un poste à risques. La nouveauté résulte d'une modification de l'article L. 326-9, paragraphe 5 du même code qui prévoyait déjà auparavant pareille réaffectation obligatoire si l'employeur occupait régulièrement au moins cinquante salariés. Ce seuil est réduit à vingt-cinq unités, mais le reclassement se fera au sens de l'article L. 551-1 précité.

Le Conseil d'Etat s'interroge sur la faisabilité d'un reclassement interne pour les entreprises à taille quand-même réduite de 25 personnes et se demande si toute entreprise, même dotée d'aides financières, arrive aux fins prévues par le texte, et ce dans l'intérêt bien compris et de l'entreprise et du salarié déclaré inapte. Par ailleurs, le Conseil d'Etat aurait apprécié une étude détaillée quant au nombre exact d'entreprises pouvant être visées, leurs structures, et l'analyse des cas qui, par le passé, auraient pu tomber sous l'égide de la législation actuelle.

Au vu des explications des experts gouvernementaux, la commission retient que la réduction du seuil à 25 salariés pour déclencher la procédure de reclassement interne doit être accompagnée d'explications circonstanciées à fournir, notamment par la Commission mixte, aux employeurs sur les modalités de cette procédure. Dans beaucoup de cas, cette information permet de dissiper des inquiétudes ou éventuelles réactions négatives dans le chef des employeurs. Il est entendu qu'en pratique la Commission mixte fait preuve d'une certaine souplesse en tenant compte de la nature des activités de l'entreprise, qui conditionne de façon substantielle la possibilité de reclassement. La Commission mixte s'efforce de ne pas asphyxier les entreprises par une application trop rigide des dispositions, sans égard à la situation réelle de l'entreprise.

Suite aux demandes formulées au cours de la dernière réunion, la commission se verra communiquer par la voie du courrier électronique un dossier circonstancié comprenant les données statistiques portant sur les années 2009 à 2013 relatives aux activités de la Commission mixte.

Il est souligné qu'un des objectifs primordiaux de la présente réforme est le renforcement du reclassement interne. A cet égard, le nombre d'entreprises éligibles au reclassement interne est élargi, suite à la suppression des quotas et au renforcement de la taxe compensatoire prévue en tant que sanction patronale.

Concernant la notion de poste à risque, il y a lieu de se référer à la définition large figurant dans la législation sur la santé et la sécurité au travail. Il est entendu qu'aujourd'hui le risque pour la santé sur le lieu de travail n'existe non seulement dans les activités industrielles, mais également au niveau des nouvelles maladies psychosociales dues au stress et au mobbing.

Sur proposition des représentants du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, la commission retient en principe un amendement consistant à remplacer au début du paragraphe 5 de l'article L. 326-9 le bout de phrase:

"Si l'employeur occupe régulièrement au moins vingt-cinq salariés ..."

par l'expression

"Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte ...".

Cet amendement permet d'éviter les contentieux fréquents au sujet de l'interprétation à donner au terme "régulièrement".

Au quatrième alinéa du paragraphe (5), il est proposé de remplacer à la deuxième phrase, l'expression "Celle-ci se prononce sur un éventuel reclassement professionnel interne ..." par la formulation plus appropriée "Celle-ci décide ou refuse le reclassement ...".

Point 3

Ce point remplace l'ancien article L.326-9, paragraphe 6 du Code du travail en éliminant les quotas qui faisaient imputer le salarié reclassé sur le contingent des postes à réserver aux salariés handicapés.

Actuellement ce paragraphe (6) de l'article L. 326-9 du Code du travail prévoit que les postes occupés par des reclassés internes sont imputés sur le contingent de 5% de l'effectif total à réserver aux salariés handicapés en vertu de la législation afférente.

Ce paragraphe est remplacé par le point 3° de l'article 1er du présent projet de loi, afin d'éviter que le lien avec le quota des handicapés ne s'exprime au détriment de ces derniers, en permettant trop facilement aux employeurs de répondre au quota légal par le biais de postes occupés par des travailleurs reclassés. Dorénavant, l'employeur est obligé d'engager le nombre des salariés handicapés légalement requis en faisant abstraction des bénéficiaires d'un reclassement. Il est précisé qu'actuellement environ 470 personnes ont le statut de travailleur handicapé tout en se trouvant en procédure de reclassement et que les demandeurs d'emploi de cette catégorie peuvent évidemment être mis en compte pour atteindre le quota précité.

L'autre nouveauté prévue par le texte consiste dans la liberté laissée aux entreprises de moins de vingt-cinq personnes de pouvoir profiter de manière volontaire, en cas de besoin, du système de reclassement interne, par analogie à l'article L. 551-4 du Code du travail.

Ce texte ne donne pas lieu à observation particulière et est maintenu par la commission tel que formulé au projet gouvernemental.

Le représentant de la sensibilité politique "déli Lénk" exprime des réserves au sujet de certaines options prises par le projet de loi, notamment dans la mesure où il considère qu'une obligation de résultat initial de l'employeur en matière de reclassement est à présent modulée en ce qu'elle est assortie d'une procédure avec possibilité de recours.

Point 4

Ce texte ne donne pas lieu à observation particulière.

Points 5 et 6

Ces adaptations matérielles et rédactionnelles ne donnent pas lieu à observation particulière.

Point 7

Ce point prévoit d'abord quelques adaptations de texte en raison de l'adoption du statut unique, qui n'ont aucune incidence sur le fond.

Le texte souligne cependant l'importance désormais accordée au certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail lors de l'embauche au (dernier) poste de travail. Le salarié n'est éligible pour un éventuel reclassement que s'il est en possession du certificat d'aptitude en question, qui est par ailleurs transmis à la Commission mixte. Le certificat d'aptitude devient dès lors une condition d'ouverture de reclassement pour les salariés engagés de moins de trois ans. Ce certificat doit dès lors avoir une valeur probante significative; d'où l'importance qu'il revêt au moment de l'embauche.

Points 8 à 10

Sans observations particulières.

Point 11

Le texte prévoit d'abord un redressement textuel en définissant le reclassement par reclassement professionnel. En cas de reclassement professionnel, l'aptitude au nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent au moment de la reprise.

Si, cependant, le médecin du travail compétent constate une éventuelle inaptitude du salarié lors de la reprise du travail, l'employeur est, par application du texte et sans autre explication, à considérer comme refusant d'opérer le reclassement professionnel interne.

Selon le Conseil d'Etat, une telle conséquence est difficile à admettre, alors que l'employeur au départ était d'accord avec la procédure de reclassement, et ce n'est qu'une raison médicale, non connue de l'employeur, qui a pu conduire à l'échec. Un employeur ne peut pas être considéré d'office comme étant de mauvaise foi. Le Conseil d'Etat ajoute qu'il faut prendre conscience du fait qu'on impose pareil reclassement à des entreprises qui ne sont pas forcément de grande taille. De l'avis du Conseil d'Etat, l'employeur devrait pour le moins obtenir une possibilité de réagir en cas de déclaration d'inaptitude et pouvoir adapter au besoin sa position.

Afin de tenir compte des observations du Conseil d'Etat, les experts du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire proposent de conférer au point 11 la teneur amendée suivante:

L'article L. 551-1, paragraphe 3, alinéa 1 prend la teneur suivante:

« (3) Le reclassement professionnel interne consiste, en ce qui concerne le secteur privé, dans un reclassement professionnel au sein de l'entreprise et, en ce qui concerne le secteur public, dans un reclassement professionnel au sein de l'administration ou du service public d'origine de l'agent, éventuellement à un autre poste ou sous un autre régime de travail adaptés à ses capacités résiduelles. L'aptitude à ce nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent. Ce constat d'aptitude au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent est à considérer comme preuve que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement au sens de l'article L.551-3, paragraphe 2. »

Ce point est tenu en suspens jusqu'à la prochaine réunion au moment où la commission disposera d'un texte coordonné incorporant l'ensemble des propositions d'amendements.

Point 12

Le texte prévoit que la demande de porter la réduction du temps de travail jusqu'à 75 pour cent peut être introduite non seulement par l'employeur, mais également par le salarié devant la Commission mixte. Le demandeur aura l'obligation d'informer l'autre partie de la demande.

Point 13

Afin de renforcer l'obligation patronale du reclassement professionnel et d'assurer ainsi une amélioration quantitative du reclassement professionnel interne les quotas fixés en fonction des taux prévus à l'article L. 562-3 sont supprimés. La précision que la taille de l'entreprise s'apprécie par rapport à chaque établissement pris isolément est insérée dans l'article L. 551-2, paragraphe 1^{er} suite à la suppression du renvoi à l'article L- 562-3 du Code du travail.

Point 14

Le texte étend la période de la protection du salarié contre le licenciement du jour de la saisine de la Commission mixte à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.

Point 15

Ce point introduit une simplification du calcul de l'indemnité compensatoire en prenant désormais comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension. Il y aura une harmonisation du calcul de l'indemnité compensatoire, alors que ne seront plus pris comme base l'ancien et le nouveau salaire du salarié.

Les nouvelles modalités de calcul permettent également une automatisation des opérations de calcul, ce qui comporte une simplification administrative considérable. Il s'ensuit que l'indemnité compensatoire pourra être liquidée plus rapidement.

Point 16

Suivant l'alinéa 1^{er} du nouveau paragraphe (2) de l'article L- 551-3 les sanctions d'un employeur refusant d'opérer le reclassement professionnel interne sont adaptées au nouveau système de calcul de l'indemnité compensatoire, et le montant de la taxe de compensation se trouve être augmenté. Le Conseil d'Etat renvoie à ses observations formulées sous le point 11° ci-avant.

Le Conseil d'Etat suggère de supprimer la partie de phrase « sans y être autorisé par la Commission mixte » qui prête à confusion, étant donné qu'on pourrait sous-entendre que l'employeur pourrait, même après que la Commission a décidé un reclassement interne, demander à ladite commission une autorisation de ne pas être obligé à opérer ce reclassement. Une telle deuxième voie n'est cependant pas prévue par le paragraphe 1er de l'article L. 551-3 du Code du travail.

D'après l'exposé des motifs et le commentaire des articles, la taxe de compensation est à considérer comme « sanction patronale ». Dans la mesure où ladite taxe équivaldrait à une sanction, le texte en projet ne renseigne pas sur l'autorité appelée à prononcer la sanction à l'encontre de l'employeur qui refuse d'opérer le reclassement professionnel interne. Le Conseil d'Etat estime que la décision de sanctionner revient en fin de compte au ministre ayant le Travail dans ses attributions. Il y a lieu de compléter le texte en ce sens.

A admettre que la sanction financière prévue par l'article L.551-3, paragraphe 2 du Code du travail constitue une sanction administrative, le Conseil d'Etat rappelle qu'en vertu de la jurisprudence, la Cour européenne des droits de l'homme les sanctions administratives considérées comme peines doivent prévoir la possibilité d'un recours en réformation, afin de permettre au juge administratif d'examiner l'opportunité de la décision attaquée et, pour le cas où la sanction émane d'une autorité administrative qui ne remplit pas elle-même les conditions d'indépendance et d'impartialité découlant de l'article de la prédite convention, de moduler la peine. Au vu de ces considérations, et à défaut de prévoir un recours en réformation au texte sous avis, le Conseil d'Etat se verra dans l'impossibilité d'accorder la dispense du second vote constitutionnel.

Quant aux modalités de recouvrement des montants faisant l'objet de la sanction financière, celles-ci devraient être prévues par le texte en projet.

L'alinéa 2 du paragraphe 2 prévoit que le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne est constaté par la Commission mixte sur rapport d'un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, délégué à cet effet par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en application de l'article L. 623-3. Dans l'exercice de cette mission les agents dûment mandatés peuvent accéder librement aux établissements, locaux ou lieux de travail.

Le texte précise que ces dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.

Le Conseil d'Etat ne peut pas se déclarer d'accord avec la visite domiciliaire telle que prévue à l'endroit de l'article L. 551-3, paragraphe 2, alinéa 2 du Code du travail. Plus particulièrement, il critique le fait que la deuxième phrase ne pose aucune limite quant aux pouvoirs des «agents dûment mandatés» qui «peuvent accéder librement aux établissements, locaux et lieux de travail ».

Le Conseil d'Etat développe un argumentaire juridique détaillé aboutissant à la conclusion que ce texte ne répond pas aux exigences de précision requises en vertu de l'article 97 de la Constitution et qu'il est donc amené à s'y opposer formellement.

En second lieu, le Conseil d'Etat rappelle que le domicile, auquel est assimilé le bureau ou le cabinet d'un membre d'une profession libérale ainsi que le siège, l'agence ou les locaux professionnels d'une société, bénéficie de la protection des articles 15 de la Constitution et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qui posent le principe de l'inviolabilité du domicile, sauf les cas prévus par la loi et dans les conditions qu'elle prescrit.

Dans le cas de la présente disposition, le Conseil d'Etat se demande si le critère de la proportionnalité est respecté, alors que l'accès aux établissements, locaux et lieux de travail n'est pas indispensable, pour constater le refus de l'employeur d'opérer le reclassement professionnel interne.

A défaut de plus amples renseignements quant aux raisons de la nécessité d'un tel accès, le Conseil d'Etat annonce qu'il ne pourra pas accorder la dispense du second vote constitutionnel au libellé actuel de l'article L.551-3, paragraphe 2 en projet.

Ce point est tenu en suspens; les experts gouvernementaux présenteront au cours de la prochaine réunion une proposition d'amendement susceptible de répondre aux réserves du Conseil d'Etat.

Points 17 et 18

Sans observations particulières.

Point 19 - article L. 551-5, paragraphe 2

Actuellement l'indemnité d'attente est calculée comme une pension d'invalidité, afin de rendre la nouvelle prestation en espèces cotisable, il convient de la détacher de toute logique de pension.

A cette fin, la présente modification a pour objet de prévoir une prestation ayant les caractéristiques d'un revenu de remplacement payé en continuation du chômage. L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi et pour moitié à charge de la caisse de pension. La répartition de la charge par moitié est liée à l'objectif même de la prestation, à savoir indemniser une personne sans travail et ceci, d'un côté, pour des raisons de santé et, d'un autre côté, pour des raisons de difficultés de la reclasser sur le marché de l'emploi.

Cette nouvelle approche tient compte de trois inconvénients du régime actuel:

- l'inégalité liée au fait que le montant de la prestation dépend de la durée de la carrière d'assurance au Luxembourg;
- l'inégalité liée au fait que le mode de calcul actuel peut faire en sorte que le montant de l'indemnité d'attente est plus élevé que celui du salaire antérieur gagné sur le dernier poste de travail;
- la difficulté d'attribuer une qualification uniforme dans le cadre de la coordination internationale.

L'indemnité professionnelle d'attente est dorénavant soumise aux charges sociales et fiscales. Elle est à considérer comme un revenu de remplacement et en ce sens la part patronale des cotisations sociales est à charge de l'institution débitrice, à savoir une moitié incombe au Fonds pour l'emploi et une moitié incombe à l'organisme d'assurance pension, et la part salariale est à charge de la personne sous statut de personne en reclassement professionnel. L'indemnité professionnelle d'attente est soumise aux mécanismes de revalorisation et de réajustement mis en place par la réforme de l'assurance pension.

Est soulevée la question de savoir si la nouvelle nature de l'indemnité d'attente permettra toujours au bénéficiaire, comme sous le régime actuel, de combiner ce bénéfice, tout comme le bénéficiaire d'une pension d'invalidité, avec l'exercice d'une activité partielle, le cas échéant insignifiante c'est-à-dire rémunérée à un niveau ne dépassant pas un tiers du salaire social minimum. L'exercice de cette activité partielle, fût-elle très réduite, devrait dans ce cas de figure être conçu de manière à favoriser une réintégration progressive du salarié concerné sur le marché de travail.

Il est répondu que dans la mesure où l'indemnité d'attente se trouve désormais davantage apparentée à l'indemnité de chômage, le cumul de son bénéfice avec une activité salariée rémunérée suivra dorénavant les règles applicables en matière de prestation de chômage. Le complément de rémunération sera donc porté en déduction.

Point 20

Ce point introduit à l'article L. 551-6 la création d'un véritable statut de personne en reclassement, afin de garantir au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe le maintien des droits conférés par la Commission mixte, tant qu'il n'aura pas récupéré les capacités de travail dont il jouissait avant la décision de reclassement.

Ce statut sera maintenu même si le salarié en question accepte un nouvel emploi, et surtout s'il perd l'emploi en question. Le statut se perd si le salarié récupère ses capacités de travail lui permettant de s'adonner à un poste similaire à celui qu'il occupait avant la procédure de reclassement. Ce nouveau statut est censé conférer au salarié reclassé la sécurité de sa situation et d'éviter ainsi qu'il soit systématiquement amené, comme sous le régime actuel, à refuser d'occuper un nouveau poste de travail au risque de perdre avec la cessation de ce contrat de travail ses droits résultant de la décision prise par la Commission mixte.

Le texte prévoit par ailleurs des attributions pour le médecin du travail compétent qui procède à des réévaluations périodiques en vue d'une adaptation éventuelle des conditions de travail.

Points 21 et 22

Le texte renvoie aux mesures prévues au Code du travail au sujet des travailleurs handicapés guidés vers le marché de travail ordinaire. La modification proposée spécifie ces mesures en prévoyant une participation éventuelle de l'Etat au salaire du salarié ne pouvant pas dépasser 75% du salaire. Le taux de participation peut être porté à 100% pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion. Les décisions afférentes sont prises par le Directeur de l'ADEM.

Le Conseil d'Etat formule des observations d'ordre légistique que la commission reprend.

Quant au fond, le Conseil d'Etat considère que la formulation "*une participation au salaire du salarié reclassé à charge du Fonds pour l'emploi peut être allouée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi aux employeurs du secteur privé et du secteur communal, ainsi qu'aux établissements publics*" confère au Directeur un pouvoir discrétionnaire qui n'est pas circonscrit, sauf l'obligation de motiver sa décision. Afin de mieux encadrer le caractère discrétionnaire de la disposition sous examen et d'éviter ainsi des recours en justice, le Conseil d'Etat demande que le texte soit assorti d'un minimum de critères.

En ce qui concerne les critères selon lesquels la participation au salaire est fixée, le Conseil d'Etat demande, sous peine d'opposition formelle, la suppression du mot « notamment ». Le

Conseil d'Etat estime que dans le présent contexte, l'emploi de ce mot est en effet contraire à la sécurité juridique, alors qu'il confère à l'énumération qu'il introduit un caractère non limitatif, de nature à engendrer une incertitude quant aux normes applicables.

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire communiquera à la commission une proposition d'amendement tenant compte des considérations du Conseil d'Etat.

Les points 21 et 22 sont donc tenus en suspens.

Point 23

Sans observation.

Point 24

La mesure proposée est destinée à procurer un emploi valorisant au demandeur d'emploi ayant le statut de personne en reclassement professionnel externe est une innovation qui est saluée par la commission et ne donne pas lieu à d'autres observations.

Point 25

Sans observation.

Point 26

Dans la nouvelle composition de la Commission mixte, il est proposé de remplacer le médecin de la Division de la santé au travail de la Direction de la santé par un représentant de l'Administration de l'emploi, nouvellement appelée Agence pour le développement de l'emploi.

La commission précise qu'il est entendu que le délégué du Contrôle médical de la Sécurité sociale doit avoir la qualité de médecin.

Les représentants du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire annoncent l'éventualité d'un amendement proposant de revenir à la composition actuelle de la Commission mixte.

Ce point est tenu en suspens.

Point 27

Par le paragraphe 2 de l'article L.552-2 du Code du travail, le projet modifie la prise de décision de la Commission mixte ; le dossier doit lui être retourné dans les trois semaines par le médecin du travail compétent.

Endéans quarante jours, la décision de la Commission mixte doit être prise sur base d'un avis du médecin du travail ou, le cas échéant, du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la Santé si la Commission mixte l'a demandé. Suivant l'avis médical, le salarié sera soumis à un reclassement professionnel soit interne soit externe. Une fois la décision devenue définitive, elle s'imposera en matière de sécurité sociale et mettra fin au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident. Si le salarié ne se présente pas auprès du médecin du travail compétent, il se verra refuser tout reclassement professionnel. La sanction est légalement prévue, de sorte qu'elle est en dehors de tout champ de discussion.

Le texte trouve l'accord de la commission.

Point 28

Cet article prévoit que les décisions prises par la Commission mixte sont susceptibles d'un recours devant le Conseil arbitral et que les articles 454 et 455 sont applicables par analogie.

Le Conseil d'Etat demande de supprimer les termes « par analogie » qui sont sans apport normatif supplémentaire.

La commission reprend la proposition du Conseil d'Etat.

Point 29

Un recours récursoire pour le Fonds pour l'Emploi est prévu en cas de dommage occasionné au salarié par un tiers. Le Conseil d'Etat estime que le texte devrait prévoir une mise en intervention du Fonds pour l'Emploi en cas de procédure judiciaire, à défaut de quoi le recours pourrait s'avérer illusoire.

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire proposera un amendement tenant compte de l'observation du Conseil d'Etat.

Le point 29 est tenu en suspens.

Point 30

Sans observation.

Article II

L'article II regroupe les modifications apportées au Code de la sécurité sociale.

Points 1 et 2

Sans observation.

Point 3

Cette disposition précise les compétences du médecin du travail dans le domaine de l'appréciation pour inaptitude d'exercer un poste de travail. Le contrôle médical n'a comme compétence que d'apprécier si l'incapacité en question est la suite d'un accident du travail. L'ancien texte prêtait à confusion.

Le Conseil d'Etat considère que la formulation de l'alinéa 2 de l'article 105 du Code de la sécurité sociale prête à confusion, alors qu'il dispose que la décision de reclassement s'impose à l'Association d'assurance accident « sans que les conditions prévues par le Code du travail pour un tel reclassement doivent être remplies dans le chef de l'assuré ».

Le Conseil d'Etat s'interroge sur la portée de la modification envisagée.

Les experts du Ministère de la Sécurité sociale font valoir que cette disposition concerne l'interférence entre une rente partielle en matière d'assurance accident et la procédure de reclassement professionnelle. L'hypothèse visée est celle du salarié en mesure de

reclassement qui demande une rente partielle. Afin de tenir compte des observations du Conseil d'Etat, il est proposé de le suivre et de supprimer à l'alinéa 2 de l'article 105 du CSS le bout de phrase « *sans que les conditions prévues par le Code du travail pour un tel reclassement doivent être remplies dans le chef de l'assuré.* ».

La commission marque son accord de principe, mais y reviendra au moment où elle statuera sur l'ensemble des amendements.

Point 4

Sans observation.

Point 5

Le texte prévoit à l'instar du point 3° que la décision de reclassement professionnel externe prise par la Commission mixte s'impose tant à l'Association d'Assurance accident qu'au contrôle médical de la sécurité sociale en ce qui concerne l'inaptitude au dernier poste de travail. Le contrôle médical ne fait qu'apprécier le lien de causalité avec un accident du travail.

Le texte prévoit par ailleurs une harmonisation entre les conditions d'octroi de la rente professionnelle d'attente et de la rente partielle, dans la mesure où l'assuré ne peut bénéficier de la rente professionnelle d'attente que s'il justifie, au moment de la consolidation, d'un taux d'incapacité permanente de 10 pour cent au moins.

Points 6 à 16

Sans observations particulières.

Article III

Le Conseil d'Etat rend attentif au fait que l'adaptation terminologique devra, le cas échéant, s'opérer également dans les textes réglementaires.

Article IV

Les dispositions transitoires ne donnent pas lieu à observations particulières.

Article V

La date de la loi budgétaire à inscrire dans cet article est le 29 avril 2014.

Article VI

Dans la mesure où il n'existe pas de contrainte impérative exigeant l'entrée en vigueur de la loi au 1^{er} janvier de l'année subséquente au vote, la commission retient qu'il y a lieu de prévoir, en fonction du délai administratif nécessaire pour rendre le nouveau dispositif légal opérationnel, l'entrée en vigueur au premier du nième mois suivant la publication de la loi au Mémorial.

*

Au cours de la prochaine réunion fixée au lundi, le 30 juin 2014, la commission se verra soumettre les propositions d'amendements se dégageant des discussions ci-dessus explicitées.

Le représentant de la sensibilité politique "déli Lénk" annonce ses réserves par rapport à certaines orientations du projet de loi et certaines qu'il voudra voir clarifiées au cours des prochaines réunions.

Luxembourg, le 2 juillet 2014

Le Secrétaire-administrateur,
Martin Bisenius

Le Président,
Georges Engel