

**N° 6555<sup>5</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2014-2015

**PROJET DE LOI****portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale  
concernant le dispositif du reclassement interne et externe**

\* \* \*

**AVIS COMPLEMENTAIRE DE LA CHAMBRE DES SALARIES**

(15.10.2014)

Au printemps 2013, la CSL avait analysé un projet de loi portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif de reclassement interne et externe.

Dans son avis du 16 mai 2013, la CSL avait conclu que ce projet de loi ne constituait pas une réponse appropriée aux problèmes posés par la procédure de reclassement.

Elle avait par conséquent demandé au Gouvernement de retirer ledit projet de loi et de le reconsidérer en prenant en compte les revendications formulées dans son avis ainsi que la nécessité d'adopter des mesures transitoires permettant aux diverses institutions de s'organiser, de se renforcer et de se coordonner.

En l'absence de réponse du Gouvernement, la CSL a décidé de déposer une proposition de loi en ce sens.

Les grandes lignes de cette proposition sont résumées ci-dessous. Certaines s'inscrivent dans le Code du travail, d'autres dans le Code de la sécurité sociale.

\*

**1. LES MODIFICATIONS PROPOSEES PAR LA CSL  
TOUCHANT AU CODE DU TRAVAIL****1.1. Renforcer le rôle du médecin du travail<sup>1</sup>*****Création d'un seul service de santé au travail:  
Service national de santé au travail (SNST)***

La création d'un seul service de santé au travail dans le chef du SSTM (service de santé au travail multisectoriel) est la seule issue pour garantir l'indépendance et l'impartialité à l'égard des employeurs et pour assurer à la fois une vraie prise en charge des salariés en général (notamment en réalisant des synergies et gains d'efficacité), et plus particulièrement des personnes reclassées tant au niveau interne qu'au niveau externe que d'aider également les employeurs à mettre en oeuvre les postes de travail correspondant aux capacités résiduelles de travail des salariés concernés.

Ce service unique permettrait un traitement uniforme et cohérent des salariés dans tous les domaines liés à la santé au travail, non seulement envers les salariés à reclasser ou reclassés, mais aussi de manière générale en faveur de toutes les catégories de salariés méritant une protection accrue telles que les femmes enceintes (dispense de travail du fait de leur état de grossesse).

<sup>1</sup> Les propositions de la CSL sur ce thème s'inspirent de l'Audit de la santé au travail au Luxembourg (Septembre 2012, Pr Philippe Mairiaux, Dr Audrey Levêque et Pr François Pichault).

Une implantation régionale accompagnée d'une spécialisation par secteurs d'activités est souhaitable.

Ce service devrait évidemment être doté des moyens humains et matériels nécessaires pour remplir toutes ses missions anciennes et nouvelles créées par la présente proposition.

La professionnalisation du métier de „médecin du travail“ valoriserait ceux déjà en place et permettrait de trouver plus de candidats actuellement peu nombreux.

La CSL propose en outre qu'un ou plusieurs médecins du travail soient nommés comme médecin en charge dans chaque entreprise, avec un seuil maximum de salariés. Les entreprises d'une certaine taille devraient mettre un bureau à disposition de ce médecin.

Notre Chambre est d'avis que la fixation abstraite d'un seuil de salariés par médecin ne correspond pas forcément aux nécessités concrètes du terrain. Elle demande par conséquent que le principe actuel selon lequel un médecin du travail ne peut pas prendre en charge plus de cinq mille salariés soit adapté en tenant compte de la spécificité des conditions de travail par secteurs économiques et par entreprises. Les dispositions transitoires doivent prévoir notamment la reprise dans le SNST des médecins occupés actuellement dans les services supprimés avec maintien de leurs conditions de travail.

Si notre proposition tendant à la création d'un SNST n'était pas suivie, il faudrait au moins assurer la représentation des salariés (structure d'avis bipartite) dans les autres services de santé que le SSTM.

### *Médecin du travail comme deuxième voie d'accès au reclassement professionnel*

Jusqu'à présent, il n'existe ni obligation, ni possibilité (officielle) pour le médecin du travail de saisir la Commission mixte lorsqu'il constate l'inaptitude du salarié à occuper un poste de travail, mais il lui suffit d'en informer le salarié et l'employeur par lettre recommandée, indiquant les voies et délais de recours.

En l'absence de saisine de la Commission mixte de reclassement, le salarié ne dispose d'aucune protection contre le licenciement et se trouve exposé au bon vouloir de l'employeur une fois que la période d'interdiction contre le licenciement pendant les 26 semaines consécutives est révolue.

Un premier pas pour remédier à cette situation est réalisé par le projet de loi déposé en mai 2013 (ci-après le projet de loi) en obligeant le médecin de travail pour certaines catégories de salariés seulement (10 ans d'ancienneté et postes à risques) à saisir la Commission mixte en lui transmettant son avis, cette dernière se prononçant sur un éventuel reclassement professionnel interne conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1.

La CSL est d'avis que les critères (d'ouverture) doivent être les mêmes pour les deux voies d'accès au reclassement – pour tous les postes et indépendamment d'une condition d'ancienneté d'au moins 10 ans – la voie d'accès consistant dans la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale et celle consistant dans la saisine de la Commission mixte par le service unique de santé au travail tel que proposé par notre chambre.

De manière générale, les deux voies d'accès doivent aboutir à une procédure de reclassement identique, assurant un traitement égalitaire aux salariés. Ainsi par exemple, les aides en faveur des employeurs doivent s'appliquer aussi quand le médecin du travail sollicite une adaptation/aménagement de poste face à une dégradation des capacités de travail résiduelles.

Selon la proposition de la CSL, le médecin du travail peut, dans tous les cas, initier un reclassement professionnel, avec l'accord écrit du salarié (comme CMSS) et l'information préalable de l'employeur.

En outre, la CSL demande plus de coordination entre le médecin du travail, la Commission de reclassement et le Contrôle médical de la sécurité sociale à tous les stades de la procédure.

Une recommandation du Médiateur de janvier 2010<sup>2</sup> va dans ce sens. En réponse à des réclamations régulières concernant la procédure de reclassement, Marc Fischbach a recommandé au Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration de proposer l'insertion d'une nouvelle disposition dans le Code du Travail prévoyant que dans le cas où le Contrôle médical de la Sécurité sociale estime qu'un assuré social ne présente pas une incapacité pour son dernier poste de travail alors qu'au contraire le

<sup>2</sup> Recommandation n° 41-2010.

médecin traitant et le médecin du travail arrivent tous les deux à la conclusion que la personne concernée est inapte pour exercer son dernier poste ou régime de travail, la Commission mixte sera saisie par le Contrôle médical de la Sécurité sociale sur demande lui adressée par le médecin du travail.

Pour éviter des allers et retours inutiles, la CSL préfère une saisine directe de la Commission mixte par le médecin du travail. Dans cette hypothèse, la Commission de reclassement va prendre de suite une décision sur le reclassement sans qu'elle ne redemande un avis au médecin du travail, puisque c'est lui qui l'a saisie.

Cette proposition ne peut être efficace et garantir un traitement objectif des salariés sans risque de pression des employeurs que si elle s'accompagne de la création d'un service unique de santé au travail, comme revendiqué par la CSL dans son premier point.

#### *Nécessité d'une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail*

L'article L. 326-6 actuel dispose que si un salarié reprend son travail après une absence ininterrompue de plus de six semaines pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur est tenu d'en avvertir le médecin du travail. Ce dernier peut soumettre le salarié à un examen médical ayant pour but d'apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi ou de déterminer l'opportunité d'une mutation, d'une réadaptation ou d'une adaptation du poste de travail. Cependant, aucune obligation à charge du médecin du travail n'est prévue à ce niveau.

S'il y a une demande d'examen du salarié par une des parties intéressées, les dispositions actuelles ne sifflent mot non plus en ce qui concerne les délais de convocation. La CSL est d'avis qu'un tel examen devrait être obligatoire en cas de longue absence pour incapacité de travail, quel que soit le poste exercé.

En effet en prévention secondaire de la désinsertion professionnelle, le rapport sur la santé au travail au Luxembourg propose d'instaurer une telle „visite de pré-reprise“.

En plus, le médecin traitant ou le travailleur lui-même pourrait alors dès la 6<sup>ème</sup> semaine d'arrêt de travail solliciter ce contact précoce avec le médecin du travail afin d'examiner les conditions permettant une reprise du travail. Cette mission est indirectement prévue par la loi actuelle dans le sens de „donner à l'employeur et au salarié des conseils dans les domaines de la réadaptation professionnelle ...“.

Cette visite aurait pour but de permettre un retour dans l'emploi optimal afin d'éviter les rechutes.

En cas d'inaptitude qui devrait se prolonger au-delà, le médecin du travail pourrait saisir la Commission mixte en vue d'un reclassement.

Par ailleurs, les absences fréquentes doivent également être considérées car elles peuvent être un signal d'alarme contre des tentatives de reprises ayant échoué faute d'accompagnement du salarié.

A l'instar de ce que prévoit l'article 173 des statuts de la CNS pour le rapport médical circonstancié R4, si les périodes d'incapacité de travail atteignent six semaines au cours d'une période de référence de seize semaines, elles doivent également entraîner une visite de pré-reprise.

#### *Plus de visites périodiques systématiques auprès du médecin du travail*

L'article L. 326-3 actuel prévoit la soumission obligatoire à des examens médicaux périodiques pour certaines catégories de salariés<sup>3</sup>, mais ne se prononce pas sur la question de savoir qui peut demander de tels examens si le médecin du travail reste inactif: l'employeur, le salarié?

La CSL exige d'ajouter qu'en l'absence de convocation de la part du médecin du travail à un examen médical périodique, l'employeur, le salarié ou le médecin traitant du salarié peuvent saisir le médecin du travail compétent.

3 „Sont soumis obligatoirement à des examens médicaux périodiques les salariés:

1. âgés de moins de vingt et un ans;
2. occupant un poste à risques visé à l'article L. 326-4;
3. pour lesquels, lors de l'examen d'embauchage, le médecin du travail a jugé utile de procéder régulièrement à un examen médical;
4. les salariés de nuit tels que définis à l'article L. 211-14.“

Dans un souci de prévention des risques professionnels, la CSL propose en outre d'étendre cette liste des examens périodiques aux salariés ayant bénéficié d'un reclassement professionnel.

Le rapport précité préconise en cas de reclassement interne à mi-temps, de rendre obligatoire une réévaluation de la situation du salarié après 12 mois sur base d'une évaluation auprès du médecin du travail, qui serait transmise à la Commission de reclassement. En cas de maintien du temps partiel par la Commission de reclassement, une réévaluation ultérieure serait prévue tous les 3 ans.

De manière générale, il serait utile d'accompagner le maintien dans l'emploi, voire le retour à l'emploi du salarié reclassé pour assurer des bonnes conditions de travail et éviter les rechutes.

A cet égard, l'ITM ainsi que le Service national de santé au travail proposé doivent recevoir les moyens matériels et personnels afin de garantir aux personnes reclassées l'emploi qui leur a été attribué suite et en respect avec la décision de la Commission de reclassement. Ils doivent en outre se voir doter d'un pouvoir de police et d'injonction dans le cadre de la transposition des décisions de reclassement.

### ***Possible saisine du médecin du travail par les différents acteurs à tout moment***

Si le médecin de travail reste inactif, sa saisine doit pouvoir être initiée par le salarié, son médecin traitant et l'employeur à tout moment.

A ce titre, la CSL tient à rappeler que beaucoup de salariés n'ont jamais été soumis à un examen d'embauche et que peu de fonctions et postes de travail sont définis par l'employeur voire par le médecin du travail comme étant un poste/une fonction à risque.

Ces lacunes devraient être redressées par l'augmentation du nombre de médecins du travail.

### ***Généralisation du droit de recours contre toute décision du médecin du travail (examen d'embauche en particulier)***

Actuellement, les constats liés à l'examen d'embauche ne sont pas susceptibles de recours.

Par contre, tous les autres constats d'aptitude ou d'inaptitude le sont.

Le projet de loi limite cette possibilité de recours aux déclarations d'aptitude.

Dans un souci de sécurité juridique et d'égalité de traitement, la CSL estime que toutes les décisions du médecin du travail doivent pouvoir faire l'objet d'un recours: déclaration d'aptitude, comme d'inaptitude au début de la relation de travail, comme au cours de celle-ci.

## **1.2. Réformer la procédure de reclassement**

### ***1.2.1. Accélération des procédures, introduction de délais***

Un bilan d'évaluation de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) du 4 mars 2008, a analysé les répercussions des dispositions légales sur l'efficacité des mesures de guidance et d'orientation des assurés concernés par l'incapacité de travail. Le bilan est mitigé, dans la mesure où la législation a apporté certaines améliorations, alors que certaines attentes n'ont pas été remplies. Ainsi, certaines procédures ont pu être écourtées alors que d'autres délais se sont trouvés allongés, d'où la nécessité d'accélérer les procédures relatives au reclassement, tout délai supplémentaire ne favorisant que les sorties alternatives de la vie professionnelle.

Poser des délais préfixes est indispensable pour évacuer la procédure de reclassement dans les meilleurs délais et afin d'empêcher que le salarié concerné ne se trouve à la longue dans une situation financièrement et socialement précaire.

### ***1.2.2. Rendre plus efficace le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)***

Actuellement, aucun délai n'est imposé au CMSS. Il convient de mettre en oeuvre une meilleure coordination entre le CMSS et le médecin du travail, afin d'éviter les décisions contradictoires.

*Examen médical obligatoire dans les 15 jours et  
décision dans les 15 jours qui suivent*

Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale dispose soit de la décision de refus ou de retrait de la pension d'invalidité par la Caisse de pension soit du rapport médical circonstancié R4, celui-ci doit être contraint de convoquer l'intéressé à un examen médical endéans un délai de 15 jours.

En effet, le CMSS devrait convoquer en principe (sauf maladies à lister) l'intéressé à un examen médical dès la réception du rapport R4, puis proposer des mesures concrètes dès cette 1ère visite, sinon dès la réception du rapport R4 afin d'assurer un suivi personnalisé de l'intéressé (pension d'invalidité temporaire ou reclassement interne provisoire quand état non consolidé).

Si le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que l'état de santé de l'intéressé n'est pas encore consolidé, il doit lui proposer l'une des solutions suivantes endéans un délai de 15 jours à partir de la date de l'examen médical:

- Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité temporaire. Le contrat de travail est alors suspendu.
- La saisine du médecin du travail et de la Commission de reclassement en vue d'un reclassement professionnel interne provisoire conformément aux articles L. 551-1 et suivants.
- La fixation d'une date pour un nouvel examen médical. Dans cette hypothèse, le contrôle médical de la sécurité sociale peut prolonger le délai de 52 semaines fixé à l'article 14 alinéa 2 du code de la sécurité sociale.

Dans les deux premiers cas, le contrôle médical de la sécurité sociale fixe une date pour un nouvel examen médical endéans les 6 mois.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale en informe, le cas échéant, l'employeur et les représentants du personnel concernés en leur faisant parvenir une copie du document notifiant la solution proposée.

Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est apte à occuper son dernier poste de travail, il peut organiser une visite de poste avec le salarié, l'employeur et le médecin du travail compétent endéans un délai de 15 jours à partir de la date de l'examen médical, en vue d'une reprise du travail.

Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale reste en défaut de saisir la Commission de reclassement conformément au paragraphe qui précède, le travailleur lui-même peut saisir ladite Commission en vue d'un reclassement professionnel en vertu de l'article L. 551-1.

*Saisine simultanée par le CMSS de la Commission de reclassement  
et du médecin du travail compétent endéans un délai de 15 jours à  
partir de la date de l'examen médical*

Si le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour occuper son dernier poste de travail, il devrait saisir, en accord avec l'intéressé, la Commission de reclassement et le médecin du travail compétent endéans un délai de 15 jours à partir de la date de l'examen médical.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale peut proposer un reclassement professionnel interne ou externe même s'il s'avère que du point de vue médical, la personne garde ses capacités pour exercer son dernier poste de travail au sein de l'entreprise, mais est dans l'impossibilité de poursuivre les relations de travail à ce poste de travail, voire au sein de cette entreprise.

Comme prévu dans le projet de loi, la saisine parallèle et simultanée du Service de santé au travail et de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale permettra l'analyse des conditions d'ouverture du reclassement professionnel en avançant le moment de la prise de décision par la Commission mixte.

### **1.2.3. Rendre plus accessible la Commission mixte**

*Commission mixte rebaptisée commission de reclassement*

La CSL propose de simplifier l'appellation de la Commission mixte en Commission de reclassement. Ce qui répond à la volonté générale de faciliter la procédure de reclassement.

*Extension des modes de saisines de la Commission mixte de reclassement*

Actuellement la Commission mixte peut uniquement être saisie par le Contrôle médical de la sécurité sociale, ce qui porte préjudice à un certain nombre de salariés, qui se voit alors au final privé du bénéfice d'un reclassement interne du fait des lenteurs de procédures (délai de 52 semaines expiré au jour de la saisine de la Commission mixte) ou de la sévérité, voire un certain dysfonctionnement du CMSS.

La pratique a malheureusement montré que la procédure du rapport circonstancié R4 à travers le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) s'est avérée inefficace sinon trop lente de sorte que les salariés concernés étaient souvent démunis de toutes ressources et de protection une fois la période de protection des 26 semaines contre le licenciement révolue ou le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie épuisé à l'expiration des 52 semaines.

Selon l'Audit de la santé au travail au Luxembourg précité, le système pourrait être amélioré en prévoyant la saisine directe du contrôle médical pour un reclassement, à l'initiative du médecin traitant (cela intervient déjà actuellement sans base légale dans certains cas: sclérose en plaques, dialyse rénale, retour au travail après traitement d'un cancer) ou du médecin du travail.

Par ailleurs, dans nombre de cas dont il est saisi, le Contrôle médical de la Sécurité sociale estime que les personnes concernées ne présentent pas une incapacité de travail pour leur dernier poste de travail.

En vertu de l'article L.552-2 du Code du Travail, dès lors que le Contrôle médical de la Sécurité sociale estime qu'un assuré ne présente pas une incapacité pour exercer son dernier poste de travail et qu'il s'abstient par conséquent de saisir la Commission mixte d'une demande de reclassement, il est mis fin à la procédure sans que la personne concernée ait la possibilité de contester la position prise par le Contrôle médical de la Sécurité sociale.

La CSL préconise dès lors d'élargir les possibilités de saisine directe de la Commission mixte elle-même, sans filtre ni du CMSS, ni du médecin du travail.

La création d'une troisième voie de saisine directe de la commission mixte par le salarié (avec certificat de son médecin traitant) est nécessaire lorsque le médecin du travail ou le Contrôle médical de la sécurité sociale refusent de saisir la Commission mixte de reclassement ou restent inertes.

*Protection contre le licenciement dès saisine de la Commission mixte  
peu importe qui prend l'initiative*

Actuellement la protection contre le licenciement démarre le jour de la notification à l'employeur de la décision de l'obligation de procéder à un reclassement interne jusqu'à l'expiration du douzième mois qui la suit.

Le projet de loi de 2013 avance la protection du salarié contre le licenciement à la période se situant entre la saisine de la Commission mixte et la notification de la décision de cette dernière.

La CSL salue cette prolongation de la protection contre le licenciement en avançant le point de départ qui sera non plus à partir de la notification de la décision de reclassement par la Commission mixte à l'employeur, mais à partir de la saisine de la Commission mixte.

Aussi il y a lieu de tenir compte en ce qui concerne le point de départ de la protection contre le licenciement des différentes voies possibles de déclenchement de la procédure de reclassement:

- Saisine de la commission mixte via le contrôle médical de la sécurité sociale (articles L. 551-1 et suivants du Code du travail): la protection doit démarrer dès la saisine de la commission
- Saisine de la commission mixte via le médecin du travail dans le cadre des articles L. 326-9 (5) et (6) du Code du travail: la protection doit démarrer dès la saisine de la commission
- Saisine de la commission mixte par le salarié lui-même: la protection contre le licenciement doit démarrer dès la demande de reclassement dûment signée du salarié accompagnée d'un certificat médical circonstancié (de type R4) de son médecin traitant se prononçant en faveur du reclassement.

Cette protection doit s'étendre

- jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne,

– voire en cas de reclassement externe, jusqu'à la notification de la décision par la Commission de reclassement.

La CSL exige en outre que cette protection soit renforcée afin qu'elle s'assimile à celle qui bénéficie aux femmes enceintes et DP et se concrétise donc par la possibilité de demander la nullité du licenciement prononcé par l'employeur.

*Suspension du délai de 52 semaines dès la saisine de la Commission mixte*

La pratique a malheureusement montré que la procédure du rapport circonstancié R4 à travers le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) s'est avérée inefficace sinon trop lente de sorte que les salariés concernés étaient souvent démunis de toutes ressources et de protection une fois la période de protection des 26 semaines contre le licenciement révolue ou le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie épuisé à l'expiration des 52 semaines.

La CSL réclame qu'à partir du déclenchement de la protection contre licenciement (voir point de départ ci-dessus), c'est-à-dire à partir de la date de la saisine de la Commission mixte ou du médecin du travail, le compteur pour le calcul des 52 semaines de maladie soit suspendu jusqu'à la décision de la Commission afin d'éviter que les personnes concernées ne viennent en fin du droit à l'indemnité pécuniaire.

Si la Commission a besoin d'un certain temps pour analyser le dossier, éventuellement demander des pièces complémentaires au médecin du travail, au salarié ou à son médecin, comme à l'employeur, il n'est pas équitable que cela porte préjudice au salarié et le prive d'un reclassement interne et d'une indemnisation.

En outre, après une décision de reclassement interne, ce délai doit être remis à zéro. Souvent les salariés reclassés en interne ont presque épuisé le droit des 52 semaines d'incapacité de travail. Si par malheur ils tombent malade ou sont victimes d'un accident de travail, ils dépassent la limite des 52 semaines avec la nouvelle période d'incapacité de travail qui n'a rien à voir avec l'incapacité de travail pour laquelle ils ont été reclassés.

*Plus de réunions de la Commission mixte pour statuer en cas d'urgence*

La Commission mixte n'étant pas un organe permanent, sa convocation requiert le respect d'une certaine procédure et de certains délais retardant sans justification les possibilités de reclassement.

Il a par exemple été dénoncé le fait que le délai de 52 semaines expire entre le jour de la saisine de la Commission mixte par le CMSS et le jour de la réunion de la commission mixte, privant le travailleur concerné de toute possibilité de reclassement interne.

La CSL exige dès lors que la Commission de reclassement se réunisse plusieurs fois par mois à des dates fixées d'avance, afin de traiter davantage de dossiers et raccourcir les délais de convocation.

Le congé pour mandats sociaux de l'article L. 234-71 CT devrait être étendu aux délégués<sup>4</sup> composant la Commission de reclassement.

Davantage de moyens doivent également lui être octroyés afin d'accélérer le traitement des tâches administratives. Le personnel qui assure le travail quotidien de la Commission de reclassement devrait être conforté afin d'assurer un traitement rapide des dossiers et un encadrement réel des demandeurs.

Pour favoriser les reclassements internes, la Commission doit pouvoir analyser les demandes, éventuellement se rendre dans l'entreprise avec le médecin du travail pour vérifier les possibilités de reclassement. Une équipe spécifique devrait être créée afin que cela soit fait dans un minimum de temps mais un maximum d'efficacité.

<sup>4</sup> La commission mixte se compose:

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

*Création d'un statut spécifique protecteur pour les personnes ayant  
bénéficié d'un reclassement professionnel interne ou externe*

Afin d'éviter que le salarié en reclassement professionnel externe refuse d'occuper un nouveau poste de travail au risque de perdre avec la cessation du nouveau contrat de travail les droits résultant de la décision prise par la Commission mixte, il est proposé de créer un statut spécifique de personne en reclassement professionnel.

Ce statut garantit au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe le maintien des droits (indemnité d'attente même après perte du nouvel emploi) résultant de la décision prise par la Commission mixte tant qu'il n'a pas récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement.

Le projet de loi déposé en 2013 ne semblait accorder ce statut protecteur qu'au travailleur ayant bénéficié d'un reclassement professionnel externe. Il ne ressort pas clairement du texte si celui-ci se réfère tant au reclassement professionnel interne qu'au reclassement professionnel externe.

En raisonnant par analogie au statut de travailleur handicapé qui est aussi bien accordé au chômeur qu'au salarié, la CSL est d'avis que ce statut doit exister dans les deux hypothèses (tant pour le reclassement interne que pour le reclassement externe) afin de protéger le salarié en cas de licenciement, ceci sans la condition d'ancienneté de 10 ans exigée par le projet de loi.

L'échec du reclassement interne doit entraîner pour le travailleur une passerelle directe vers le reclassement externe et les droits y attachés.

Ce statut serait attribué à partir de la décision de reclassement professionnel interne ou externe et prendrait fin dès la récupération des capacités de travail nécessaires ou dès l'attribution d'une pension, d'une rente ou d'une indemnité de préretraite, la seule condition pour le bénéficiaire étant d'être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM.

#### **1.2.4. Favoriser les reclassements**

*Obligation de reclassement interne à partir de 25 salariés  
sans condition d'ancienneté*

L'article L. 326-9, paragraphe 5 tel qu'il est actuellement en vigueur dispose que „si l'employeur occupe régulièrement au moins cinquante salariés et que le salarié déclaré inapte pour un poste à risques a été occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise, l'employeur est tenu de l'affecter à un autre poste pour lequel il est trouvé apte“.

La pratique a montré que cet article n'a que rarement trouvé application parce que les trois conditions cumulatives – un effectif de 50 salariés, une ancienneté du salarié de 10 ans dans l'entreprise et l'occupation d'un poste à risque – ont rarement été remplies, ce qui explique que cet article constituait plutôt la voie exceptionnelle d'accès à travers le médecin du travail au reclassement par rapport à la voie générale consistant pour le Contrôle médical de la sécurité sociale de saisir la Commission mixte conformément à l'article L. 552-2.

Le projet de loi avance quelque peu en obligeant l'employeur de recourir à un reclassement professionnel interne dès qu'il occupe désormais au moins 25 salariés, les deux autres conditions restant inchangées (une ancienneté du salarié de 10 ans dans l'entreprise et l'occupation d'un poste à risque).

Si la CSL a accueilli l'abaissement du seuil des effectifs de 50 salariés à 25 salariés, elle estime que l'obligation de reclassement interne devrait jouer, de façon plus générale, pour tous les postes et indépendamment d'une condition d'ancienneté d'au moins dix ans alors que de telles conditions sont par ailleurs en contradiction avec l'article L. 551-2 § 1. Cet article ne limite pas l'obligation pour l'employeur de procéder au reclassement interne aux salariés disposant de 10 ans d'ancienneté et occupant des postes à risque, mais exige seulement un seuil minimal d'effectifs d'au moins 25 salariés.

Il convient donc d'aligner l'obligation de reclassement que le reclassement intervienne sur saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale ou sur saisine de la Commission mixte par le service unique de santé au travail tel que proposé par notre chambre.

Dans les deux cas, la CSL est d'avis que l'obligation pour l'employeur de procéder à un reclassement interne doit exister au moins à partir du seuil de 25 salariés, voire même sans aucun seuil de salariés.

En effet au vu de la jurisprudence en vertu de laquelle l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin de réaffecter un salarié sur un autre poste de travail avant de recourir à un licenciement (arrêts de la Cour d'appel du 12 juillet 2012 n° 37495 et du 14 juillet 2011 n° 35813), il est légitime de se demander si le seuil des 25 salariés se justifie encore.

Il faut ensuite veiller à ce que la décision de reclassement soit respectée en pratique. A cet égard, le service de la Commission de reclassement doit avoir les moyens d'effectuer tout contrôle (et les mettre en oeuvre réellement) au sein de l'entreprise qu'elle jugera nécessaire afin de s'assurer que l'employeur respecte ses obligations en vertu du reclassement professionnel interne conformément à l'avis du médecin du travail. Il convient de renforcer ce contrôle par un véritable pouvoir de police et d'injonction.

### *Refus de reclassement professionnel interne*

#### Possible dispense pour préjudices graves

La commission de reclassement peut dispenser du reclassement professionnel interne l'employeur ayant introduit à cet effet un dossier motivé, s'il rapporte la preuve qu'un tel reclassement lui causerait des préjudices graves.

Une définition des préjudices graves doit être proposée sur base de la jurisprudence. Dans un arrêt du 28 avril 2004, le Conseil supérieur des assurances sociales retient que: „Comme la réinsertion professionnelle est assortie d'aides financières importantes en faveur de l'employeur et que la pratique actuelle consiste à limiter massivement le temps d'occupation du salarié ayant bénéficié d'une réinsertion interne, il est difficile d'admettre que le législateur ait voulu viser uniquement le danger d'une déclaration en état de faillite que pourraient engendrer des mesures de réinsertion internes.

Le préjudice grave, c'est-à-dire un dommage important et sérieux engendré par un acte nuisible aux intérêts de l'employeur, acte susceptible de conséquences sérieuses et de suites fâcheuses, doit donc s'entendre aussi dans le sens d'une diminution de la productivité, d'une influence sur la compétitivité sur le marché du travail, sur la concurrence économique, la rationalisation et le coût et l'intérêt pour l'entreprise d'une formation spéciale du salarié concerné.“.

La Commission de reclassement instruit sa demande et prononce le reclassement externe de l'intéressé s'il admet l'existence de préjudices graves empêchant le reclassement interne.

#### Sanction: peines délictuelles et taxe de compensation

Actuellement, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 250.000 euros ou d'une de ces peines seulement:

1. tout employeur qui occupe un salarié qui ne s'est pas soumis à un des examens médicaux prévus aux articles L. 326-1 à L. 326-9 ou aux règlements grand-ducaux pris en leur exécution;
2. tout employeur qui occupe un salarié visé sous l'article L. 326-9 malgré l'interdiction qui lui en est faite en vertu de cet article;
3. tout employeur dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1, et notamment tout employeur qui, bien qu'étant dans les conditions prévues audit article, n'organise pas un service;
4. tout employeur, membre d'une association d'entreprises, dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1;
5. tout employeur qui refuse ou fait refuser au médecin du travail l'exécution des mesures inscrites à l'article L. 325-3;
6. tout employeur ou tout médecin du travail qui contrevient à l'article L. 326-3, dernier alinéa.

En cas de récidive dans les deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.

La CSL propose d'y ajouter le non-respect de l'obligation de reclassement interne.

Les mêmes peines doivent être encourues par l'employeur qui refuse de reclasser en interne après saisine de la Commission mixte par le CMSS.

En outre, l'employeur qui refuse d'opérer le reclassement professionnel interne en l'absence de dispense de la Commission de reclassement est tenu de verser au Fonds pour l'Emploi une taxe de compensation.

Actuellement cette taxe s'élève à 50% du SSM pendant une durée maximale de 24 mois.

Le projet de loi de 2013 fait correspondre cette taxe au revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel interne. Elle serait toujours à verser tant que l'employeur ne respecte pas son obligation avec une durée maximale de vingt-quatre mois.

#### *Prise en compte des risques psychosociaux*

La CSL demande d'étendre les possibilités de reclassement professionnel interne ou externe au cas où du point de vue médical, la personne garde ses capacités pour exercer son dernier poste de travail au sein de l'entreprise, mais est dans l'impossibilité de poursuivre les relations de travail à ce poste de travail, voire au sein de cette entreprise.

Au vu de la recrudescence des risques psychosociaux (stress au travail) encourus au cours d'une relation de travail, la CSL estime que Commission mixte doit avoir la possibilité de décider au lieu du reclassement interne un reclassement externe s'il s'avère que du point de vue médical, la personne garde ses capacités pour exercer son dernier poste de travail au sein de l'entreprise, mais est dans l'impossibilité d'exercer celui-ci en raison de relations contrariées entre la personne concernée et l'employeur ou le personnel (p. ex. ayant leur origine dans un harcèlement sexuel/moral ou un burnout qui n'affectent pas ses capacités résiduelles en tant que telles et dûment constatées par les autorités compétentes: le médecin du travail, l'ITM ou les juridictions du travail).

Il faut en effet créer la possibilité d'accorder un reclassement aux salariés victimes d'un harcèlement moral/sexuel, dont les cas ne cessent d'augmenter.

#### *Suppression de la prise en considération des bénéficiaires d'un reclassement pour la computation du seuil d'emploi de salariés handicapés dans l'entreprise*

Afin de renforcer l'obligation pour l'employeur de recourir au reclassement professionnel interne, la CSL reprend du projet de loi la suppression de la prise en considération des bénéficiaires d'un reclassement pour la computation du seuil obligeant les employeurs à engager des salariés handicapés en fonction du secteur public/privé et des effectifs de l'entreprise. Ceci a pour effet que d'un côté, les bénéficiaires d'un reclassement comptent pour le nombre d'effectifs normal de l'entreprise de sorte que le seuil prévu par le projet de loi en vertu duquel l'employeur est obligé de recourir à un reclassement professionnel n'est pas réduit et de l'autre côté, du fait de la prise en considération des bénéficiaires d'un reclassement parmi le nombre d'effectifs normal de l'entreprise, l'employeur est obligé d'engager un nombre de salariés handicapés en faisant abstraction des bénéficiaires d'un reclassement.

#### *Mode de calcul de l'indemnité compensatoire*

Actuellement l'ancien salaire est calculé sur la base du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des douze mois entiers précédant immédiatement la décision de reclassement et résultant du dernier contrat de travail en vigueur avant la décision de reclassement. Au cas où ce contrat de travail est en vigueur depuis moins de douze mois, l'ancien salaire est calculé sur la base du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des mois entiers précédant immédiatement la décision de reclassement. Doivent être compris dans l'ancien salaire servant au calcul de l'indemnité compensatoire, les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et les suppléments courants, à l'exclusion toutefois des salaires pour heures supplémentaires et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés. La gratification et le treizième mois sont mis en compte à raison d'un douzième par mois. L'aide à la mobilité géographique ainsi que l'aide au réemploi prévues à l'article L. 631-2 ainsi que les indemnités payées en application de l'article 97 du Code de la sécurité sociale ne sont pas prises en considération pour le calcul de l'ancien salaire.

Le projet de loi simplifie le calcul de l'indemnité compensatoire en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension. Cette approche entraîne une simplification administrative non négligeable et l'indemnité compensatoire pourra être liquidée plus rapidement.

La CSL salue le fait que l'indemnité compensatoire est calculée sur base du revenu moyen cotisable au titre de l'assurance pension en faisant abstraction de toutes les énumérations d'éléments de rému-

nération inclus ou exclus ce qui garantit le maintien de l'ancien salaire calculé sur base du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des douze mois précédant la décision de reclassement. L'assiette cotisable est celle prévue à l'article 33 du Code de la sécurité sociale.

La CSL demande la continuation du salaire intégral en faisant évoluer le salaire de référence de sorte que le salarié touchera automatiquement toutes augmentations contractuelles ou conventionnelles de salaire venant à échéance après la décision de reclassement interne et externe.

Enfin, l'indemnité compensatoire ne doit pas être diminuée du fait de suppléments de salaire ponctuels.

#### *Reclassement professionnel externe*

Le projet de loi propose que l'indemnité compensatoire soit due à condition que la personne reclassée ait été assignée par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi et qu'elle ait été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médical d'embauchage visé à l'article L. 326-1.

Etant donné que la plupart des examens d'embauche s'effectuent dans des délais largement postérieurs à l'engagement, la CSL ne peut approuver que le paiement de l'indemnité compensatoire soit lié au constat d'aptitude au nouvel emploi. Voilà pourquoi elle revendique un renforcement des services de santé au travail et, le cas échéant, la création du SSTM tel que proposé par notre chambre.

#### *Indemnité compensatoire avancée par le patron du salarié reclassé en interne et externe*

La CSL propose que l'employeur avance mensuellement l'indemnité compensatoire intégralement et soit remboursé par le Fonds pour l'emploi, afin d'éviter que le salarié ne soit obligé de produire une deuxième carte d'impôt ou fiche de retenue d'impôt additionnelle. En effet, la deuxième carte d'impôt provoque une perte de salaire mensuel pour le salarié malgré la possibilité de récupérer éventuellement le trop payé d'impôts par le biais d'une déclaration fiscale ultérieure. Cette proposition éviterait également que les salariés soient obligés d'attendre plus ou moins longtemps jusqu'au paiement de l'indemnité compensatoire.

#### *Indemnité professionnelle d'attente*

Actuellement le montant de l'indemnité d'attente correspond à la pension d'invalidité à laquelle le salarié aurait eu droit. Afin de la rendre cotisable, le projet de loi l'a détachée de toute logique de pension.

Cette 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 permet de réagir à trois reproches contre le 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 la cadre de la coordination internationale.

Ceci répond à la volonté d'éviter une pénalisation des frontaliers dans leur droit à pension.

Actuellement un salarié avec une carrière d'assurance mixte (un Français qui a cotisé pendant 20 ans en France et 5 ans au Luxembourg) en reclassement professionnel externe a droit au versement des indemnités de chômage et par la suite, s'il n'a pas pu être réintégré au marché du travail, va faire une demande pour l'octroi de l'indemnité d'attente (IPA). L'IPA est calculée de la même manière que la pension d'invalidité en prenant uniquement en compte les années cotisées au Luxembourg. La France ne reconnaît/connaît pas l'IPA (n'existe pas d'équivalent en Europe) et par conséquent, il n'a pas droit

à une indemnisation de la part de la France et doit survivre en demandant des aides étatiques dans son pays de résidence.

La CSL exige par conséquent que le projet de loi permette d'y remédier et donc d'assurer une égalité de traitement entre un salarié ayant une carrière d'assurance mixte et un salarié ayant une carrière d'assurance au Luxembourg.

Selon les conditions posées par le projet de loi, tout salarié qui ne peut pas se prévaloir d'une aptitude d'au moins 10 ans au dernier poste de travail, constatée par le MT compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins 10 ans se voit refuser l'accès à l'IPA.

Le projet ne définit pas clairement ce qu'il entend par ancienneté de service: même entreprise/ diverses entreprises/avec ou sans interruption de carrière, etc.

Ces conditions font en sorte que d'un côté des personnes ayant la qualité de travailleur intérimaire ou travaillant en CDD sont d'office exclues du bénéfice d'une indemnité professionnelle d'attente parce qu'elles sont dans l'impossibilité de réunir les critères d'ancienneté requis et de l'autre côté excluent également une bonne partie de personnes travaillant en CDI et ne remplissant pas non plus l'une des deux conditions d'ancienneté.

La CSL ne peut donc pas accepter les nouvelles conditions d'attribution de l'indemnité professionnelle d'attente trop restrictives. Elle demande tout simplement leur suppression.

Le texte prévoit que si, au terme de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage, y compris la durée de prolongation, le salarié sous statut de personne en reclassement professionnel sous les conditions critiquées ci-avant par notre chambre n'a pu être reclassé, il bénéficie d'une indemnité professionnelle d'attente dont le montant correspond à 80% du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel, ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, sans que ce montant ne puisse dépasser le plafond visé à l'article L. 521-14, paragraphe 1, alinéa 5.

La CSL se demande si le plafond de 250% du salaire social minimum prévu au paragraphe 1 de l'article L. 521-14 et même, dans le pire des cas, le plafond de 150% du salaire social minimum trouvent application en l'espèce, hypothèses dans lesquelles le montant de l'indemnité professionnelle d'attente pourrait se situer en dessous de celui calculé sur base de la pension d'invalidité.

Voilà pourquoi la CSL propose que le mode de calcul le plus favorable soit appliqué pour la détermination du montant de l'indemnité d'attente soit celui correspondant à la pension d'invalidité à laquelle le salarié aurait eu droit soit celui correspondant à 80% du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois précédant la décision de reclassement professionnel. En outre, le plafond de l'indemnité d'attente comme dans le cadre de l'indemnité compensatoire devrait être égal au quintuple du salaire social minimum pour salarié non qualifié.

Enfin, le projet de loi prévoit la soumission de l'indemnité professionnelle d'attente aux charges sociales et fiscales applicables en matière de salaires, ainsi que son réajustement. La CSL approuve ces derniers points.

Le projet prévoit l'ajustement de cette indemnité selon le système retenu comme pour les pensions, malgré les critiques de notre institution à l'époque de son adoption dans le cadre de la réforme des pensions. Un système d'ajustement sur base du salaire social minimum serait préférable.

A noter qu'une autre solution serait de calquer les modalités de calcul de cette indemnité professionnelle d'attente sur celles des rentes accident versées par l'Association d'assurance contre les accidents en cas de reclassement externe suite à un accident.

Soumises à l'impôt sur le revenu, elles donnent lieu à l'affiliation à l'assurance maladie et pension et partant au prélèvement des cotisations afférentes.

Elles sont adaptées automatiquement à l'évolution du coût de la vie (indice) et ajustées tous les deux ans à l'évolution du niveau de vie.

Le montant de la rente d'attente est fixé à 85% de la rente complète, c.-à-d. de la rémunération cotisable du salarié pendant les 12 mois précédant celui de la survenance de l'accident. La rente complète ne peut être ni inférieure au salaire social minimum, ni supérieure au plafond cotisable correspondant au quintuple de ce salaire.

*Stage de reclassement professionnel à créer en lien avec l'Adem*

Création auprès de l'Adem d'une cellule „des personnes détenant le statut de personne en reclassement professionnel externe“ et stage de reclassement professionnel

L'Agence pour le développement de l'emploi n'arrive guère à placer les personnes en reclassement professionnel externe arrivées en fin des droits à l'indemnité au chômage sans avoir été réintégrées au marché du travail.

La CSL estime que la création d'une véritable cellule pour la prise en charge des personnes détenant le statut de personne en reclassement professionnel s'impose afin de garantir un meilleur encadrement des dites personnes, leur expliquer les démarches et solutions possibles.

Afin de mettre l'accent sur cette mission spécifique, la CSL suggère que la cellule actuelle de l'Adem „des salariés à capacité de travail réduite“ soit rebaptisée „cellule des personnes détenant le statut de personne en reclassement professionnel externe“.

Afin de favoriser les reclassements internes et externes, l'Adem devrait proposer des mesures de formation ou de stage pour permettre au salarié de se reconverter.

Déjà sous la législation actuelle la Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion, mais elle ne le fait que rarement, ce qui met les salariés reclassés dans une situation souvent délicate et précaire à l'égard de l'employeur.

Une meilleure coordination de l'Adem et de la Commission de reclassement est nécessaire. Pourquoi ne pas prévoir une cellule spécifique „Reclassement externe“ composée de personnes de la Commission de reclassement et de l'Adem?

Par ailleurs elle revendique que pendant la période de stage, de réhabilitation ou de reconversion, le salarié dispose d'une couverture d'assurance obligatoire et d'une garantie de paiement de son revenu.

Frais d'aménagement du poste de travail à charge du Fonds pour l'emploi

La CSL est d'avis qu'une aide financière doit être allouée aux entreprises qui donnent une nouvelle chance aux travailleurs en les reclassant que ce soit en interne ou en externe. Des contrôles sur place doivent garantir la bonne utilisation des subventions accordées en faveur des salariés.

### **1.3. Impliquer les représentants du personnel**

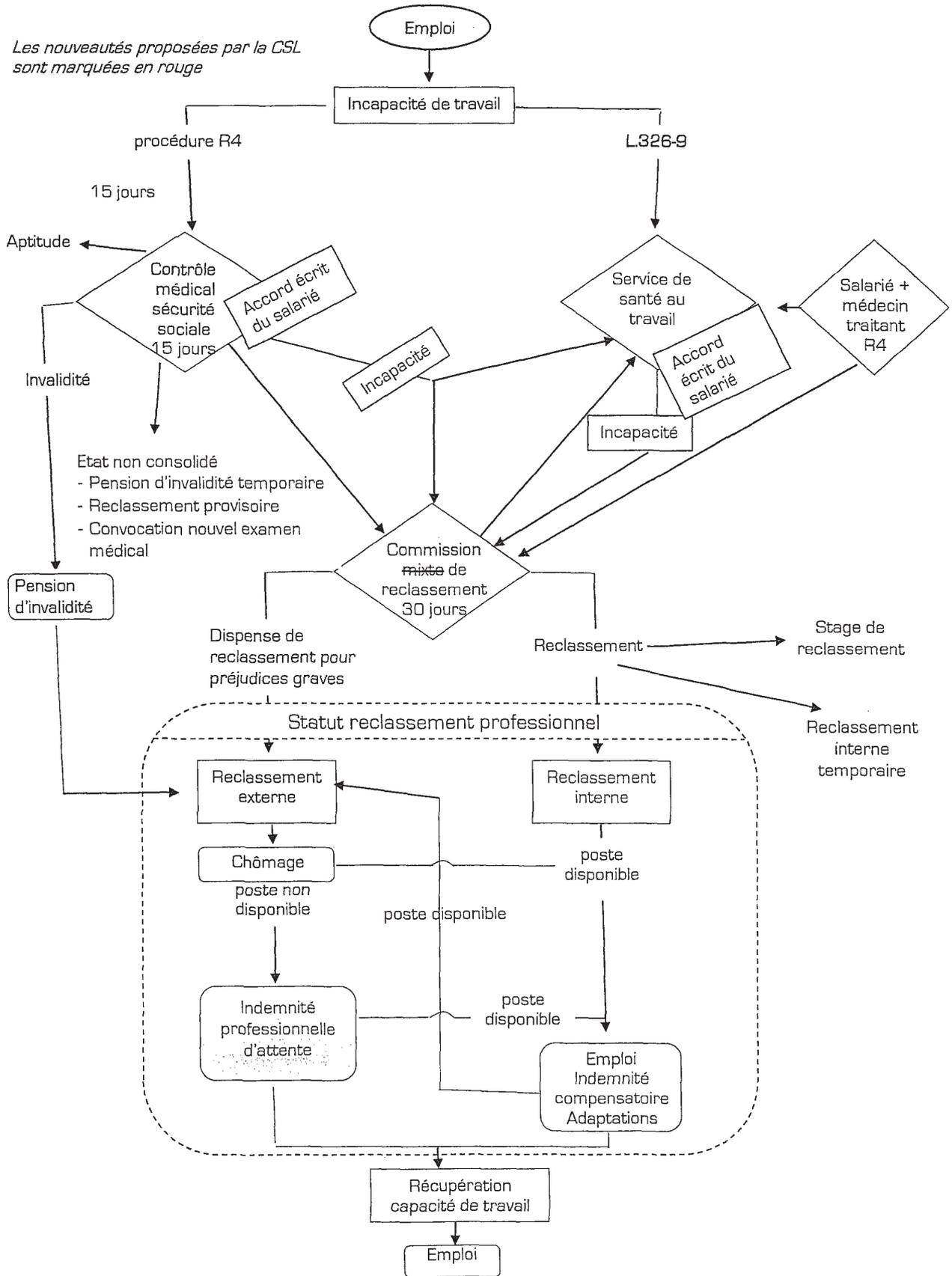
Comme revendiqué dans son avis relatif au dialogue social, la CSL propose de renforcer les prérogatives du Comité mixte et de la délégation du personnel (DP) en matière de santé et sécurité, et plus particulièrement en les impliquant davantage dans la procédure de reclassement.

Afin de pouvoir orienter et conseiller les salariés en incapacité de travail prolongée des possibilités de reclassement (notamment la saisine de la Commission de reclassement par le salarié et son médecin traitant), il est indispensable que les DP soient tenus informées des absences d'une certaine durée. Le salarié a bien souvent d'autres préoccupations plus graves liées à son état de santé et risque de réagir trop tard.

Pour éviter l'écoulement du délai de 52 semaines ou des saisines tardives de la Commission de reclassement, le chef d'entreprise devrait donc informer la délégation du personnel de toute incapacité de travail de 6 semaines consécutives ou de six semaines sur une période de référence de seize semaines.

Dans sa proposition de texte, la CSL a fait référence au délégué à la sécurité, à la délégation du personnel et au comité mixte d'entreprise s'il existe. Ces dispositions devront être revues dans le cadre de la réforme du dialogue social.

Les nouveautés proposées par la CSL sont marquées en rouge



**PROPOSITION DE LOI DE LA CSL  
SUR LE RECLASSEMENT**

**CODE DU TRAVAIL**

LIVRE II

*Section 11. – Congé pour mandats sociaux*

**Art. L. 234-71.** Les salariés remplissant le mandat de membre d'une chambre professionnelle, de membre d'un organe d'une institution de sécurité sociale, d'assesseur auprès du Tribunal du travail, d'assesseur-assuré et d'assesseur-employeur du Conseil arbitral des assurances et du Conseil supérieur des assurances sociales, de délégué auprès de la Commission de reclassement ont droit à un congé spécial pour remplir leur mandat. Ils avisent leur employeur chaque fois qu'ils sont appelés à l'exercice de leur mandat.

Un règlement grand-ducal peut fixer pour chacun de ces mandats et selon les modalités et critères qu'il détermine le nombre maximum de jours de travail ou parties de jours de travail qui sont considérés au titre du présent congé.

Pendant ce congé, les salariés qui exercent un de ces mandats ou une de ces fonctions peuvent s'absenter du lieu de leur travail avec maintien de leur salaire normal pour remplir leurs mandats ou fonctions.

L'interruption du travail pendant le temps requis pour cet exercice n'autorise pas l'employeur à résilier le contrat avant terme.

Il est remboursé à l'employeur à charge de la chambre professionnelle, de l'institution de sécurité sociale ou de la juridiction un montant correspondant au salaire brut majoré des cotisations patronales versées aux institutions de sécurité sociale pendant la période pendant laquelle le salarié s'est absenté du travail pour remplir son mandat, aux conditions et modalités fixées par règlement grand-ducal.

\*

LIVRE III

TITRE II

**Services de santé au travail**

**Chapitre Premier.– Protection de la santé des salariés par l'organisation de la surveillance médicale**

**Art. L. 321-1.** (1) Le présent titre a pour objet d'assurer la protection de la santé des salariés sur les lieux de travail et celle des tiers par l'organisation de la surveillance médicale et de la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

(2) La réalisation de cet objectif incombe:

- ~~1. aux services de santé au travail d'entreprise;~~
- ~~2. aux services de santé au travail interentreprises;~~
3. au service national de santé au travail ~~multisectoriel~~.

(3) Le présent titre n'est pas applicable:

1. aux salariés qui bénéficient de la protection visée à l'article 32, paragraphe (2) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
2. aux salariés bénéficiant de la protection visée à l'article 36, paragraphe (2) de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
3. aux salariés des institutions européennes établies à Luxembourg bénéficiant de la protection garantie par leur statut;

4. aux salariés bénéficiant de la protection visée à l'article 76 de la loi du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois;
5. aux pilotes de ligne.

(4) Sont considérés comme „salariés“ au sens du présent titre, outre les salariés tels que définis aux articles L. 121-1 et L. 131-1:

1. les stagiaires;
2. les apprentis;
3. les chômeurs indemnisés bénéficiant d'une mise au travail;
4. les demandeurs d'emploi bénéficiant d'une formation-placement;
5. les jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'appui-emploi auprès de l'Etat, des communes, des syndicats de communes, des établissements publics, des établissements d'utilité publique ou de tout autre organisme, institution, association ou groupement de personnes poursuivant un but lucratif;
6. les jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'initiation à l'emploi auprès des employeurs du secteur privé;
7. les jeunes demandeurs d'emploi bénéficiant d'un stage d'insertion;
7. les demandeurs d'emploi bénéficiant d'un stage de réinsertion professionnelle;
8. les bénéficiaires de l'indemnité d'insertion soumis aux activités d'insertion professionnelle prévues à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

(5) Dans la suite, les termes „les services“ désignent les services de santé au travail visés au paragraphe (2).

## **Chapitre II. — Organisation dans les entreprises**

**Art. L. 322-1, Art. L. 321-2.** La santé au travail, la prévention des maladies professionnelles ainsi que la protection sanitaire sont organisées selon les modalités suivantes:

1. Tout employeur occupant régulièrement plus de 5.000 salariés est tenu d'organiser à l'intérieur de son entreprise un service de santé au travail. Cette exigence est étendue à tout employeur occupant régulièrement plus de 3.000 salariés dont au moins 100 salariés occupés à un poste à risques visé à l'article L. 326-4.
2. Tout employeur doit, non visé au point 1 qui précède, dispose des trois options suivantes, parmi lesquelles il doit choisir:
  - a) soit d'organiser à l'intérieur de son entreprise un service de santé au travail,
  - b) soit de se réunir avec d'autres employeurs en une association d'entreprises organisant un service interentreprises de santé au travail pour l'ensemble des membres de l'association,
  - e) soit de recourir s'affilier auprès du service national de santé au travail (ci-après „le service“).

Un ou plusieurs médecins du travail sont désignés pour prendre en charge les salariés d'une même entreprise.

Le nombre de salariés pris en charge par un seul médecin est fixé par le ministre ayant la Santé dans ses attributions en tenant compte de la spécificité des conditions de travail par secteurs économiques et par entreprises.

Un médecin du travail ne peut prendre en charge plus de cinq mille salariés. Toutefois, le ministre ayant la Santé dans ses attributions peut déroger à la disposition précitée en tenant compte de la spécificité des conditions de travail dans les différents secteurs économiques.

**Art. L. 321-2.** Tout poste de travail occupé par un salarié visé à l'article L. 321-1 est soumis à la surveillance et aux exigences introduites par le présent titre et par les règlements grand-ducaux pris en leur exécution.

### Chapitre III. – *Service national de santé au travail multisectoriel*

**Art. L. 323-1, Art. L. 322-1.** (1) Le Service national de santé au travail multisectoriel, désigné ci-après par „le service multisectoriel“, a le caractère d’un établissement public.

Le service multisectoriel possède la personnalité juridique et jouit de l’autorité financière et administrative sous la tutelle du ministre ayant la Santé dans ses attributions. Il est géré dans les formes et d’après les méthodes du droit privé.

Le siège de l’établissement est fixé à Luxembourg.

Des services régionaux peuvent être créés par règlement grand-ducal qui en fixe le nombre et l’implantation géographique.

(2) Le service multisectoriel est placé sous l’autorité d’un comité-directeur comprenant:

- un président désigné par le Gouvernement en conseil;
- trois délégués des syndicats des salariés les plus représentatifs sur le plan national;
- trois délégués des organisations professionnelles des employeurs les plus représentatives sur le plan national.

Les délégués visés à l’alinéa qui précède sont désignés par le ministre ayant la Santé dans ses attributions pour une période de cinq ans parmi les candidats à proposer en nombre double par les syndicats et les organisations professionnelles concernés.

Les listes des candidats doivent parvenir au ministre ayant la Santé dans ses attributions au moins trois mois avant l’expiration des mandats. Le mandat du délégué en fonction est renouvelable. Il y a autant de membres suppléants que de membres effectifs.

Ils sont désignés suivant la même procédure.

Le comité-directeur désigne un vice-président qui assume les attributions du président en cas d’absence.

La fonction de vice-président est assurée alternativement par un délégué des syndicats des salariés et un délégué des organisations professionnelles pour la durée d’une année.

En cas de démission ou de décès d’un membre effectif ou suppléant, il est pourvu à son remplacement dans le délai de deux mois par la nomination d’un nouveau membre, désigné conformément à l’alinéa qui précède, qui achève le mandat de celui qu’il remplace.

Le comité-directeur a la faculté de recourir à l’avis d’experts s’il le juge nécessaire. Les experts peuvent assister avec voix consultative aux réunions du comité-directeur, si celui-ci le leur demande.

Le comité-directeur peut choisir un secrétaire administratif hors son sein.

Le fonctionnement du comité-directeur fait l’objet d’un règlement d’ordre intérieur qui fixe également les indemnités à allouer aux membres, aux experts et au secrétaire administratif. Ce règlement est soumis à l’approbation du ministre ayant la Santé dans ses attributions.

Le comité-directeur se réunit sur convocation du président aussi souvent que les intérêts du service l’exigent ou à la demande d’au moins un tiers de ses membres. Le délai de convocation est d’au moins cinq jours, sauf le cas d’urgence à apprécier par le président. La convocation indique l’ordre du jour.

Le comité-directeur ne peut délibérer que si la majorité de ses membres sont présents.

Dans les votes, la voix du président prévaut en cas d’égalité des voix.

Le président du comité-directeur représente le service multisectoriel judiciairement et extrajudiciairement. Cette représentation s’étend aussi aux affaires et aux actes judiciaires pour lesquels les lois exigent une procuration spéciale. Les actes posés par le président ou le comité-directeur dans les limites de leurs pouvoirs engagent le service multisectoriel.

(3) Le comité-directeur est assisté par un personnel qui a le statut de salarié.

(4) Le service multisectoriel peut bénéficier des services généraux de l’Office des assurances sociales à sa demande et de l’accord des ministres ayant la Santé et la Sécurité sociale dans leurs attributions.

(5) Le coût du service multisectoriel est couvert par une cotisation à charge de tous les employeurs optant pour le recours à ce service.

Au plus tard le 1er décembre de chaque année, le comité-directeur soumet à l'approbation du ministre ayant la Santé dans ses attributions le budget ainsi que le taux de cotisation pour l'exercice suivant. Le taux de cotisation est publié au Mémorial.

Les comptes du service multisectoriel sont tenus selon les principes et les modalités de la comptabilité commerciale. L'exercice budgétaire coïncide avec l'année civile.

A la clôture de chaque exercice, le comité-directeur soumet à l'approbation du ministre ayant la Santé dans ses attributions pour le 31 mai au plus tard le bilan et le compte d'exploitation. L'exercice coïncide avec l'année civile. Le ministre décide sur la décharge à donner aux organes du service multisectoriel. Si le ministre n'a pas pris de décision dans les deux mois à dater de la remise du bilan et des comptes, la décharge est acquise de plein droit.

Un réviseur d'entreprises désigné par le comité-directeur est chargé de contrôler les comptes du service multisectoriel ainsi que la régularité des opérations effectuées et des écritures comptables. Le réviseur d'entreprises doit remplir les conditions requises par la loi du 28 juin 1984 portant organisation de la profession de réviseur d'entreprises.

Son mandat a une durée de trois ans et est renouvelable. Son salaire est à charge du service multisectoriel. Il remet son rapport au comité-directeur pour le 15 avril de l'année qui suit l'exercice clôturé. Il peut être chargé par le comité-directeur de procéder à des vérifications spécifiques.

(6) Les cotisations sont perçues par le Centre commun de la sécurité sociale. L'assiette de cotisation est déterminée par référence au revenu professionnel déterminé dans le cadre de l'assurance pension.

(7) Le service multisectoriel ne peut acquérir que les propriétés immobilières nécessaires du fonctionnement de ses services.

~~Toutes les autres missions dont question à l'article L. 322-2 sont assumées pour les postes occupés par des salariés dont question au premier alinéa par le service de santé au travail compétent pour l'employeur dont relève le poste.~~

**Art. L. 322-2.** (1) Le ou les médecins du travail compétents pour l'entreprise service est sont chargés en concertation avec la délégation du personnel et le délégué à la sécurité:

1. de dresser un tableau descriptif de l'entreprise, de ses activités et de ses postes de travail;
2. d'identifier les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail, d'aider à éviter ces risques et notamment à les combattre à la source, d'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
3. de surveiller les facteurs du milieu de travail susceptibles d'affecter la santé du salarié;
4. de donner des conseils sur la planification des postes de travail, notamment quant à l'aménagement des lieux de travail et le choix des équipements de travail, ainsi que quant à l'utilisation de substances ou préparations chimiques pouvant constituer un risque pour la santé des salariés;
5. de promouvoir l'adaptation du travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et d'en réduire les effets sur la santé;
6. de surveiller la santé des salariés en relation avec le travail et d'effectuer, à cet effet, les examens médicaux prévus par le présent titre;
7. de donner à l'employeur et au salarié des conseils dans les domaines de l'hygiène, de l'ergonomie, de l'éducation à la santé et de la réadaptation professionnelle;
8. de coopérer avec le comité mixte ou, à défaut, avec la délégation du personnel;
9. d'organiser les premiers secours.

(2) La mission des services est essentiellement de nature préventive.

~~Le service national de santé au travail peut assumer en même temps les missions incombant au service de protection et de prévention dont question au titre Ier du présent livre, à condition de satisfaire aux exigences du présent titre et dudit titre Ier.~~

~~Si les missions dont question à l'alinéa qui précède sont assumées par un service distinct du service de santé au travail, ces deux services coordonnent étroitement leurs actions.~~

(3) Le service procède aux examens médicaux prévus aux articles L. 325-1 et suivants sur les chômeurs, demandeurs d'emploi et les bénéficiaires de l'indemnité d'insertion, dont question à

l'article L. 321-1, paragraphe (4), points 3, 5 et 8. L'Etat dédommage annuellement le service du coût de ces examens. Si l'Etat et le service ne parviennent pas à se mettre d'accord sur ce coût, le litige est porté par la partie la plus diligente devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale. Les dispositions de l'article L. 326-1 sont applicables à ce litige.

#### **Chapitre IIIV.– Conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail**

**Art. L. 324-1, Art. L. 323-1.** Le Conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail exerce les fonctions consultatives auprès des ministres ayant la Santé, le Travail et la Sécurité sociale dans leurs attributions. Ce conseil se compose:

- du directeur de la santé et du médecin-chef de division compétent;
- du directeur de l'Inspection du travail et des mines et du directeur du Contrôle médical de la sécurité sociale ou de leurs délégués;
- de trois médecins du travail avec une formation telle que prévue à l'article L. 325-1, nommés par le ministre ayant la Santé dans ses attributions pour une durée de cinq ans;
- de trois délégués des syndicats des salariés les plus représentatifs sur le plan national et de trois délégués des organisations professionnelles des employeurs les plus représentatives sur le plan national.

La présidence est assurée par le directeur de la santé ou, en son absence, par le médecin-chef de division compétent. Le conseil établit un règlement d'ordre intérieur à approuver par le ministre ayant la Santé dans ses attributions.

**Art. L. 324-2, Art. L. 323-2.** Le conseil supérieur est appelé à donner, soit d'office, soit à la demande de l'un des ministres ayant respectivement dans leurs attributions la Santé, le Travail et la Sécurité sociale, des avis sur toutes les questions d'ordre général soulevées par l'application du présent titre, et notamment sur les règlements grand-ducaux à prendre en son exécution.

Ces avis portent notamment sur:

1. les priorités d'intervention en matière de santé des salariés suivant les besoins spécifiques de différentes branches de l'économie et des particularités des postes de travail. Dans ce cadre, il propose des règles de périodicité selon lesquelles les examens médicaux des salariés sont effectués;
2. l'efficacité des interventions dans le domaine de la santé au travail;
3. les programmes d'information et, le cas échéant, de formation dans le domaine de la santé et de l'hygiène au travail ainsi que de l'ergonomie propres aux différentes branches de l'économie, à l'intention des employeurs et des salariés;
4. la liste des normes d'exposition aux nuisances.

Le conseil supérieur coopère avec tout organisme poursuivant des objectifs de sécurité, de santé et d'hygiène au travail.

#### **Chapitre IV.– Formation et fonctions du médecin du travail**

**Art. L. 325-1, Art. L. 324-1.** (Règl. g.-d. du 22 décembre 2006) „Le médecin d'un service de santé au travail doit remplir l'une des conditions de qualification suivantes:

- soit être autorisé à exercer la profession de médecin en qualité de médecin spécialiste en médecine du travail;
- soit être titulaire d'un des diplômes de médecin visés à l'article 1er sous b) de la loi modifiée du 29 avril 1983 concernant l'exercice des professions de médecin, de médecin-dentiste et de médecin-vétérinaire et justifier en outre d'une formation spécifique en médecine du travail de deux ans au moins, sanctionnée par un diplôme, certificat ou titre.“ Un règlement grand-ducal détermine les exigences auxquelles cette formation doit répondre. Ce règlement peut réduire la durée de la formation spécifique en médecine du travail jusqu'à un an pour des médecins autorisés à exercer leur profession dans une spécialité dont la formation comporte des cours en médecine du travail ou en pathologie professionnelle.

Le médecin autorisé à exercer la médecine du travail en vertu du présent article et occupant l'un des postes de médecin prévus par le présent titre porte comme titre de ses fonctions celui de médecin du travail.“

**Art. L. 325-2. Art. L. 324-2.** Le médecin du travail exerce sa fonction en toute indépendance professionnelle par rapport à son employeur, à l'employeur du salarié et au salarié.

En aucun cas, le médecin du travail ne peut vérifier le bien-fondé des congés de maladie.

La fonction de médecin du travail est incompatible avec l'exercice libéral de la profession.

**Art. L. 325-3. Art. L. 324-3.** Le médecin du travail pendant tout le temps qu'une activité professionnelle s'y exerce:

1. a libre accès à tous les lieux de travail et aux installations fournies par l'entreprise aux salariés;
2. a accès aux informations ayant trait aux procédés, normes de travail, produits, matières et substances qui sont utilisés ou que l'on envisage d'utiliser, sous réserve que soit préservé le secret de toute information confidentielle qu'il pourrait recueillir;
3. peut prélever, aux fins d'analyse, des échantillons de produits, de matières ou de substances qui sont utilisés.

Le médecin du travail est consulté au sujet de tout changement envisagé concernant les procédés ou les conditions de travail susceptibles d'avoir des répercussions sur la santé ou la sécurité des salariés.

Le médecin du travail invite les représentants du personnel à être présents lors des analyses et visites de lieux de travail qu'il effectue dans l'entreprise.

**Art. L. 325-4. Art. L. 324-4.** Au début de chaque année, le médecin du travail établit pour la ou les entreprises pour lesquelles il est compétent un rapport d'activité pour chaque entreprise occupant habituellement au moins cent cinquante salariés soumis au présent titre. Le contenu de ce document est limité aux activités menées par le service de santé au travail pendant l'année écoulée dans l'entreprise concernée: Surveillance médicale des salariés soumis et surveillance du milieu du travail.

Pour les entreprises occupant habituellement moins de cent cinquante salariés, le rapport d'activité est établi tous les trois ans.

Le rapport doit être conforme au modèle fixé par le ministre ayant la Santé dans ses attributions et publié au Mémorial.

Le médecin du travail organise une réunion avec le délégué à la sécurité, la délégation du personnel et le comité mixte, s'il existe, afin de leur soumettre son projet de rapport d'activités, recueillir leurs observations et en discuter.

Le rapport final est adressé, en double exemplaire, à la direction de la Santé, division de la Santé au travail, au plus tard le 1er mars de l'année suivant celle qu'il concerne.

#### **Chapitre VI.– Examens médicaux**

**Art. L. 326-1. Art. L. 325-1.** Toute personne briguant un poste de travail est soumise en vue de son embauchage à un examen médical fait par le médecin du travail.

Pour les salariés de nuit visés à l'article L. 3256-3 point 4. et pour les postes à risques dont question à l'article L. 3256-4 ci-après, l'examen doit être fait avant l'embauchage. Pour les autres postes l'examen doit être fait dans les deux mois de l'embauchage.

L'examen médical d'embauchage a pour objet de déterminer si le candidat est apte ou inapte à l'occupation envisagée.

L'examen médical d'embauchage doit être effectué, outre sur les salariés visés à l'article L. 321-1, paragraphe (4), sur les élèves et étudiants bénéficiant d'un contrat régi par le livre 1er, titre V et sur les élèves en stage de formation, du moment qu'ils effectuent un travail sur un poste à risques visé à l'article L. 3256-4.

Au cas où l'examen médical d'embauchage a lieu après l'embauchage, le contrat de travail est conclu sous condition résolutoire.

La condition résolutoire est réalisée, et le contrat de travail se trouve en conséquence résilié de plein droit, du fait de la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauchage.

**Art. L. 326-2. Art. L. 325-2.** Si un salarié, ayant passé l'examen d'embauchage pour un premier poste, est affecté à un autre poste présentant des conditions de travail sensiblement différentes avec

des risques virtuels pour la santé des salariés, l'employeur est tenu d'en avertir le médecin du travail qui décide de la nécessité éventuelle d'un nouvel examen.

Si un salarié change d'employeur, le médecin du travail compétent en vertu du nouveau poste peut, au vu de la dernière fiche d'examen médical établie en rapport avec le poste précédent conformément à l'article L. 3256-8, conclure à l'aptitude du salarié pour le nouveau poste, si celui-ci ne présente pas de conditions de travail sensiblement différentes avec le poste précédent.

Si le poste nouveau relève d'un autre service de santé au travail que l'ancien, ce dernier est tenu de remettre la dernière fiche d'examen médical au service de santé au travail désormais compétent, à la demande de celui-ci.

**Art. L. 326-3. Art. L. 325-3.** Sont soumis obligatoirement à des examens médicaux périodiques les salariés:

1. âgés de moins de vingt et un ans;
2. occupant un poste à risques visé à l'article L. 3256-4;
3. pour lesquels, lors de l'examen d'embauchage, le médecin du travail a jugé utile de procéder régulièrement à un examen médical;
- „4. les salariés de nuit tels que définis à l'article L. 211-14.“
5. les salariés ayant bénéficié d'un reclassement professionnel interne ou externe.

En cas de besoin, cette liste peut être complétée par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et après consultation de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés.

La périodicité des examens est fixée par règlement grand-ducal, sur avis du conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail.

En l'absence de convocation de la part du médecin du travail à un examen médical périodique. l'employeur, le salarié ou son médecin traitant peuvent saisir le médecin du travail compétent.

Ni les examens médicaux auxquels il est procédé en vertu du présent titre, ni aucun autre examen médical effectué en relation avec le contrat de travail ne peuvent comporter un dépistage direct ou indirect du VIH/SIDA.

**Art. L. 3256-4.** (1) Est considéré comme poste à risques:

1. tout poste exposant le salarié qui l'occupe à un risque de maladie professionnelle, à un risque spécifique d'accident professionnel sur le lieu de travail lui-même, à des agents physiques ou biologiques susceptibles de nuire à sa santé, ou à des agents cancérigènes
2. tout poste de travail comportant une activité susceptible de mettre gravement en danger la sécurité et la santé d'autres salariés ou de tiers ainsi que tout poste de travail comportant le contrôle d'une installation dont la défaillance peut mettre gravement en danger la sécurité et la santé de salariés ou de tiers.

*(Règl. g.-d. du 22 décembre 2006)*

„(2) Sont considérés comme postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes:

1. les activités qui aggravent la diminution de vigilance du salarié de nuit tels que les travaux qui impliquent la mise en œuvre de substances neurotoxiques, dans l'utilisation de substances organiques volatiles et des produits qui en contiennent, les tâches accomplies dans des conditions qui accroissent la monotonie et qui conduisent à l'hypovigilance, dans des tâches qui sollicitent une attention soutenue, ou qui sont répétitives ou peu variées;
2. les activités qui exigent une augmentation de l'activation biologique du salarié de nuit tels que les travaux exigeant des efforts importants et provoquant une charge de travail importante et les travaux exécutés dans une ambiance de chaud ou froid excessif.

(3) Chaque employeur, en collaboration avec le médecin du travail, fait l'inventaire des postes à risque prévus au paragraphe (1) ci-dessus et des postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes prévus au paragraphe (2) ci-dessus dans son entreprise et le met à jour au moins tous les trois ans. L'inventaire et les mises à jour sont communiqués au médecin chef de la division de la santé au travail auprès de la direction de la santé, qui arrête pour

chaque employeur la liste des postes à risques. A défaut de communication par l'employeur, le médecin-chef de division précité arrête cette liste d'office, après avoir pris l'avis de l'Inspection du travail et des Mines et du comité mixte d'entreprise s'il en existe."

**Art. L. 3256-5.** Lorsqu'il l'estime nécessaire en raison, soit de l'état de santé des intéressés, soit des conditions particulières de leur travail, soit d'incidents d'ordre sanitaire survenus dans l'entreprise, soit à la demande de l'employeur ou du salarié, soit à la demande du comité mixte, ou, à défaut, de la délégation du personnel, le médecin du travail peut procéder à des examens médicaux en dehors de ceux prévus à l'article L. 326-3.

Si le médecin du travail estime que la santé des salariés est gravement menacée, il en informe le médecin-chef de division de la santé au travail qui expose la situation au directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son remplaçant.

Dans ce cas, le titre V du présent livre concernant la protection des salariés contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques est applicable.

**Art. L. 326-6. Art. L. 325-6.** Lorsque le salarié va reprendre son travail après une absence ininterrompue de plus de six semaines ou des absences de plus de six semaines au cours d'une période de référence de seize semaines, pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur est tenu d'en avvertir le médecin du travail. Le médecin ~~peut~~ doit soumettre le salarié à un examen médical ayant pour but d'apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi ou de déterminer l'opportunité d'une mutation, d'une réadaptation ou d'une adaptation du poste de travail. L'examen doit avoir lieu au plus tard le jour de la reprise du travail.

En l'absence de convocation de la part du médecin du travail, l'employeur, le salarié ou son médecin traitant peuvent saisir le médecin du travail compétent au plus tard au moment de la reprise du travail.

**Art. L. 3256-7.** Les examens médicaux d'embauchage, les examens médicaux périodiques et les autres examens médicaux relevant de la médecine du travail sont effectués par le médecin du travail compétent pour l'employeur auprès duquel le salarié est ou sera occupé.

Toutefois, à la demande de l'employeur, le ministre ayant la Santé dans ses attributions peut agréer un médecin établi à l'étranger pour effectuer les examens dont question à l'alinéa qui précède sur des salariés dont le poste de travail est situé exclusivement à l'étranger.

**Art. L. 3256-8.** Le médecin du travail communique dans les trois jours qui suivent l'examen ou l'obtention des résultats d'examens complémentaires, s'il en a ordonnés, ses conclusions au salarié et à son employeur ou futur employeur au moyen d'une fiche d'examen médical qui émerge respectivement l'aptitude ou l'inaptitude pour le poste envisagé sans indication de diagnostic, le secret médical devant être strictement observé.

Le modèle de la fiche d'examen médical, les modalités suivant lesquelles l'employeur est tenu de garder les fiches d'examen médical des salariés de son entreprise, ainsi que les modalités de transmission entre employeurs de ces fiches en cas de changement d'employeur par le salarié, sont déterminés par règlement grand-ducal.

La transmission de la fiche d'examen médical entre employeurs en cas de changement d'employeur par le salarié ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié.

**Art. L. 326-9. Art. L. 325-9.** (1) Lorsque le médecin du travail constate l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à occuper un poste de travail, il doit en informer le salarié et l'employeur par lettre recommandée, indiquant les voies et délais de recours.

(2) En cas de constat d'inaptitude, il doit saisir, avec l'accord écrit du salarié, la Commission de reclassement afin que celle-ci se prononce sur le reclassement professionnel du salarié conformément au titre V du livre V, à l'exception du chapitre 2. Une copie de cette saisine est adressée au délégué à la sécurité, à la délégation du personnel, au comité mixte d'entreprise, s'il existe, à la Caisse nationale de santé, au Contrôle médical de la sécurité sociale et à l'ITM.

Le médecin du travail doit saisir la Commission de reclassement même s'il s'avère que du point de vue médical, la personne garde ses capacités pour exercer son dernier poste de travail au sein de l'entre-

prise, mais est dans l'impossibilité de poursuivre les relations de travail à ce poste de travail, voire au sein de cette entreprise.

(32) Sauf dans les cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité du salarié ou celles de tiers, le médecin du travail ne peut constater l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail et, le cas échéant, un réexamen du salarié après deux semaines. L'étude du poste comporte une visite du poste faite en présence du salarié, du délégué à la sécurité et de l'employeur si l'étude des conditions de travail l'exige.

L'étude du poste doit porter sur les possibilités de mutation et de transformation du poste, justifiées par des considérations relatives notamment à la résistance physique ou à l'état de santé des salariés et comporte des propositions pour l'adaptation du poste que l'employeur devra prendre en considération, le tout dans la mesure du possible.

(4) Le médecin du travail établit un avis motivé se prononçant sur les capacités de travail résiduelles du salarié, sur une réduction du temps de travail éventuelle, sur les possibilités de mutation et d'adaptation éventuelle du poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de l'inaptitude et il arrête la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à un nouvel examen médical.

Lors de chaque réévaluation médicale le médecin du travail compétent peut modifier la périodicité arrêtée initialement.

La première réévaluation doit avoir lieu au plus après 12 mois. Les réévaluations ultérieures peuvent être espacées de deux ans maximum, à moins que les restrictions aient un caractère définitif.

En l'absence de convocation de la part du médecin du travail, l'employeur, le salarié ou son médecin traitant du salarié peuvent saisir le médecin du travail compétent.

Chaque avis du médecin du travail est transmis au salarié, à l'employeur et au délégué à la sécurité, à la délégation du personnel, au comité mixte d'entreprise, s'il existe et à la Commission de reclassement.

~~(3) L'employeur ne peut continuer à employer un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin du travail.~~

~~(4) Sans préjudice des dispositions qui précèdent, l'employeur doit dans la mesure du possible affecter le salarié déclaré inapte pour un poste à un autre poste de travail.~~

~~(5) Si l'employeur occupe régulièrement au moins cinquante salariés et que le salarié déclaré inapte pour un poste à risques a été occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise, l'employeur est tenu de l'affecter à un autre poste pour lequel il est trouvé apte.~~

~~(6) Pour les besoins de l'application de la législation sur les salariés handicapés, le poste occupé conformément aux paragraphes (4) et (5) est imputé sur le contingent des postes à réserver en vertu de ladite législation.~~

(57) Les salariés de nuit souffrant de problèmes de santé reconnus, liés au fait que ces salariés accomplissent un travail de nuit, sont réaffectés, dans la mesure du possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.

**Art. L. 3256-10.** Le temps consacré par les salariés pendant les heures de travail aux examens prévus par le présent titre est considéré comme temps de travail.

**Art. L. 3256-11.** En vue des examens complémentaires pouvant être ordonnés par le médecin du travail, la Caisse nationale de Santé attribue à chaque médecin du travail un code numérique. Ce code répond aux spécifications prévues à la convention visée à l'article 61, alinéa 2, sous 1) du Code des assurances sociales et doit figurer ensemble avec le nom du médecin et la désignation du service de santé au travail concerné sur toutes les ordonnances émises par les médecins du travail dans le cadre de leur mission à l'intention des prestataires visés aux conventions prévues aux articles 61 et 75 du Code des assurances sociales. Les ordonnances sont conformes au modèle prévu dans la convention susvisée.

**Art. L. 3256-12.** Les prestations et fournitures délivrées sur base des ordonnances visées à l'article précédent sont mises en compte aux taux et tarifs et d'après les conditions et modalités prévues dans les nomenclatures et conventions applicables pour l'assurance maladie. Elles sont prises en charge directement par la Caisse nationale de Santé d'après les dispositions conventionnelles applicables aux prestataires concernés. Les frais sont remboursés à la Caisse nationale de Santé par les services de santé au travail d'après les modalités fixées par un règlement grand-ducal.

### Chapitre VII.– Voies de recours et sanctions pénales

**Art. L. 327-1. Art. L. 326-1.** Tous les constats, d'aptitude et d'inaptitude dressés par le médecin du travail en vertu du présent titre II du Livre III, ainsi que du titre V livre V, peuvent faire l'objet, tant par le salarié que par l'employeur, d'une demande en réexamen auprès du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou de tout autre médecin de cette division qu'il délègue à cet effet, qui décide et qui en informe le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son remplaçant.

~~La même faculté appartient au salarié déclaré apte à l'occasion d'un examen effectué en vertu des articles L. 326-3 à L. 326-6, et qui, remplissant les conditions de l'article L. 326-9, paragraphe (5) demande de voir constater son inaptitude pour le poste actuel en vue de sa réaffectation à un autre poste auprès du même employeur. Pour être recevable, la demande en réexamen doit être étayée par un certificat médical circonstancié. La demande en réexamen doit être introduite sous peine de forclusion avant l'expiration d'un délai de 40 jours à dater de la notification du constat. Le médecin chef de division décidera également si la décision du médecin du travail du service compétent est suspensive de travail et s'il existe un danger immédiat pour la santé du salarié.~~

Contre la décision du médecin chef de division de la direction de la santé un recours est ouvert devant le Conseil arbitral des assurances sociales de la sécurité sociale.

L'appel contre le jugement du Conseil arbitral est porté devant le Conseil supérieur des assurances sociales de la sécurité sociale.

Le Conseil arbitral et le Conseil supérieur statuent dans les formes prévues aux articles 454293 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Les règles de procédure, de délai et de composition des juridictions sont celles applicables en matière d'assurance accidents.

Ni le recours devant le Conseil arbitral, ni l'appel devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale n'ont d'effet suspensif.

Les arrêts du Conseil supérieur de la sécurité sociale sont susceptibles d'un recours en cassation conformément à l'alinéa 5 de l'article 455294 du Code des assurances sociales. Un règlement grand-ducal peut adapter la procédure aux particularités de la matière. Les conclusions des examens d'embauchage ne sont pas sujettes à recours.

**Art. L. 3267-2.** Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros ou d'une de ces peines seulement:

1. tout employeur qui occupe un salarié qui ne s'est pas soumis à un des examens médicaux prévus aux articles L. 326-1 à L. 326-9 ou aux règlements grand-ducaux pris en leur exécution;
2. tout employeur qui occupe un salarié visé sous l'article L. 326-9 malgré l'interdiction qui lui en est faite en vertu de cet article;
3. tout employeur qui ne respecte pas son obligation de reclassement professionnel interne envers un salarié déclaré inapte par le médecin du travail conformément aux articles L. 325-9 et L. 553-2;
3. tout employeur dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1, et notamment tout employeur qui, bien qu'étant dans les conditions prévues audit article, n'organise pas un service;
4. tout employeur, membre d'une association d'entreprises, dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1;
5. tout employeur qui refuse ou fait refuser au médecin du travail l'exécution des mesures inscrites à l'article L. 325-3;
6. tout employeur ou tout médecin du travail qui contrevient à l'article L. 326-3, dernier alinéa.

En cas de récidive dans les deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.

\*

#### LIVRE IV

**Art. L. 414-4.** (1) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation les renseignements susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'établissement et de l'entreprise et de sa situation économique. Cette communication se fait mensuellement dans les entreprises pourvues d'un comité mixte; dans les autres entreprises, elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'établissement visées à l'article L. 415-6, paragraphe (1).

Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, la direction ou la gérance est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et probables de l'établissement et de l'entreprise. A cet effet, elle présente à la délégation, après leur présentation au comité mixte de l'entreprise, s'il en existe, un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

(2) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation toutes les informations nécessaires pour éclairer les membres qui la composent concernant:

1. les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise ou l'établissement en général que chaque type de poste de travail ou de fonction;
2. les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser.

Ces mêmes informations doivent être communiquées à tout employeur de salariés des entreprises et établissements extérieurs intervenant dans l'entreprise, qui doit les transmettre à sa délégation du personnel.

(3) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise et de l'établissement ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au/à la délégué-e à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations de membres du personnel salarié de l'entreprise.

(4) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par les dispositions concernant la législation sur les licenciements collectifs, et le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise.

*(Loi du 11 novembre 2009)*

„(5) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi, de contrats d'initiation à l'emploi ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique.“

(6) Le chef d'entreprise doit informer le délégué à la sécurité et la délégation du personnel de toute incapacité de travail de 6 semaines consécutives ou de six semaines sur une période de référence de seize semaines.

(76) Le chef d'entreprise doit soumettre pour information et discussion au délégué à la sécurité et à la délégation du personnel le rapport d'activités du service de santé au travail. Il sollicite pour cette présentation la présence du médecin du travail.

\*

**Art. L. 423-2.** (1) Le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte d'entreprise préalablement à toute décision importante ayant trait à:

1. la construction, la transformation ou l'extension des installations de production ou d'administration;
2. l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement;
3. l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de travail et des procédés de production à l'exception des secrets de fabrication.

(2) Le chef d'entreprise est tenu d'informer le comité mixte sur les incidences des mesures énumérées au paragraphe (1) sur les conditions et l'environnement du travail.

(3) En outre, le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte, une fois par an au moins, sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'oeuvre dans l'entreprise et sur les mesures notamment de formation, de perfectionnement et de rééducation professionnelle pouvant, le cas échéant, en résulter pour les salariés de l'entreprise.

*(Loi du 11 novembre 2009)*

„(4) Le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte, une fois par an au moins, sur la conclusion de contrats d'appui-emploi, de contrats d'initiation à l'emploi ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique.“

(5) Le chef d'entreprise doit soumettre pour information et discussion au comité mixte d'entreprise le rapport d'activités annuel du service de santé au travail. Il sollicite pour cette présentation la présence du médecin du travail.

\*

## LIVRE V

„**Art. L. 512-4.**“ Lorsque le seuil 1 est atteint, aucune autorisation d'établissement au sens de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales ne peut plus être délivrée:

1. aux titulaires d'une telle autorisation, qui bénéficient de ce chef d'une pension de retraite et dont les ressources globales dépassent le niveau du salaire social minimum;
2. aux salariés en activité, aux retraités et aux bénéficiaires d'une indemnité professionnelle d'attente, en cas de préretraite dont respectivement le salaire, la pension et l'indemnité d'attente dépassent le salaire social minimum.

Les dispositions du premier alinéa ne sont pas applicables lorsque l'octroi de l'autorisation est susceptible de créer de nouveaux emplois ou d'éviter la suppression d'emplois existants.

Un règlement grand-ducal précise la date d'entrée en vigueur des dispositions du premier alinéa.

\*

## TITRE V

### **Emploi des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail Reclassement de salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail**

#### **Chapitre I.– La Commission mixte de reclassement**

**Art. L. 552-1, Art. L. 551-1.** „(1) Il est institué une Commission mixte de reclassement auprès du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Elle décide prend notamment les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés travailleurs et à l'attribution du statut de personne en reclassement professionnel.

(2) La commission mixte de reclassement se compose:

1. de deux délégués représentant les assurés;

2. de deux délégués des employeurs;
3. d'un délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale;
4. d'un délégué de la Direction de la santé, division de la santé au travail;
5. d'un délégué du ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi;
6. d'un délégué de „l'Agence pour le développement de l'emploi“.

Pour chaque membre effectif, il y a un membre suppléant.

La Commission mixte de reclassement est assistée par des fonctionnaires du service des „salariés“ à capacité de travail réduite et des personnes détenant le statut de personne en reclassement professionnel de l'Agence pour le développement de l'emploi“ auxquels elle peut déléguer certaines de ses compétences dans le cadre de l'instruction des dossiers. Le secrétaire de la Commission mixte de reclassement est désigné par le ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi.

Le secrétaire peut être remplacé par un secrétaire-adjoint désigné de la même manière. Le secrétaire établit pour chaque réunion un procès-verbal indiquant le nom des membres présents ou excusés, l'ordre du jour de la réunion ainsi que les décisions prises avec indication des motifs à la base. Le procès-verbal est signé par le président, ou celui qui le remplace, et par le secrétaire et communiqué aux membres de la Commission mixte de reclassement pour approbation. La décision de la Commission mixte de reclassement est signée par le président, ou celui qui le remplace, et par le secrétaire.

La Commission mixte de reclassement peut s'adjoindre des experts. La Commission est assistée dans sa mission par une cellule administrative.

(3) Le mode de désignation et d'indemnisation des membres effectifs et suppléants, les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission mixte de reclassement sont déterminés par règlement grand-ducal“.

**Art. L. 551-2.** (1) La Commission de reclassement peut être saisie par:

- Le Contrôle médical de la sécurité sociale, avec l'accord écrit du salarié, conformément à l'article L. 552-2;
- Le médecin du travail conformément à l'article L. 326-9 du code du travail, avec l'accord écrit du salarié;
- Le salarié, sur base d'un avis circonstancié de son médecin traitant. Dès sa saisine par le salarié, la Commission de reclassement transmet le dossier au médecin du travail compétent.

(2) La saisine de la Commission de reclassement entraîne la suspension du délai de 52 semaines fixé à l'article 14 alinéa 2 du Code de la sécurité sociale et la mise en oeuvre de la protection contre le licenciement de l'article L. 551-2.

Une copie de cette saisine est adressée au salarié, à l'employeur, au délégué à la sécurité, à la délégation du personnel, au comité mixte d'entreprise, s'il existe, à la Caisse nationale de santé, au Contrôle médical de la sécurité sociale et à l'Inspection du travail et des mines.

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

(4) La Commission de reclassement examine endéans les quarante jours de sa saisine les dossiers qui lui sont présentés en vue de la prise d'une décision conformément au présent titre.

du reclassement soit interne, soit externe d'un salarié.“

## **Chapitre 2.– Contrôle médical des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail**

**Art. L. 552-2. Le Contrôle médical de la sécurité sociale**

(1) Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale dispose soit de la décision de refus ou de retrait de la pension d'invalidité par la Caisse de pension soit du rapport médical circonstancié R4, celui-ci est obligé de convoquer l'intéressé à un examen médical endéans un délai de 15 jours.

- a. Si le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour occuper son dernier poste de travail, il doit saisir, en accord avec l'intéressé avec l'accord écrit de l'intéressé, la Commission de reclassement et le médecin du travail compétent endéans un délai de 15 jours à partir de la date de l'examen médical prévu au paragraphe 1.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale doit saisir la Commission de reclassement même s'il s'avère que du point de vue médical, la personne garde ses capacités pour exercer son dernier poste de travail au sein de l'entreprise, mais est dans l'impossibilité de poursuivre les relations de travail à ce poste de travail, voire au sein de cette entreprise.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale en informe l'employeur, le délégué à la sécurité, la délégation du personnel et le comité mixte d'entreprise, s'il existe, en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine de la commission de reclassement.

- b. Si le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que l'état de santé de l'intéressé n'est pas encore consolidé, il doit l'orienter vers l'une des solutions suivantes endéans un délai de 15 jours à partir de la date de l'examen médical prévu au paragraphe 1 :

- le bénéfice d'une pension d'invalidité temporaire. Le contrat de travail est alors suspendu,
- la saisine du médecin du travail et de la Commission de reclassement en vue d'un reclassement professionnel interne provisoire conformément aux articles L. 551-1 et suivants,
- la fixation d'une date pour un nouvel examen médical. Dans cette hypothèse, le contrôle médical de la sécurité sociale doit suspendre le délai de 52 semaines fixé à l'article 14 alinéa 2 du code de la sécurité sociale jusqu'à la date de ce nouvel examen médical.

Dans le premier cas, le contrôle médical de la sécurité sociale fixe une date pour un nouvel examen médical endéans les 6 mois.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale en informe l'employeur et les représentants du personnel concernés en leur faisant parvenir une copie du document notifiant la solution proposée.

- c. Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est apte à occuper son dernier poste de travail, il doit organiser une visite de poste avec le salarié, l'employeur et le médecin du travail compétent endéans un délai de 15 jours à partir de la date de l'examen médical, en vue d'une éventuelle reprise du travail.

(2) Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale reste en défaut de saisir la Commission de reclassement conformément au paragraphe qui précède, le travailleur lui-même peut saisir ladite Commission en vue d'un reclassement professionnel en vertu de l'article L. 551-2.

### **Art. L. 552-3. Le médecin du travail**

(3)(1) Le médecin du travail compétent convoque et examine l'intéressé endéans les quinze jours de sa saisine. Il rend un avis motivé, dans les trois jours de cet examen médical, conformément aux articles L. 325-8 et L. 325-9 du code du travail. Cet avis est transmis au salarié concerné, son employeur, le délégué à la sécurité, la délégation du personnel et le comité mixte d'entreprise, s'il existe, ainsi qu'au Contrôle médical de la sécurité sociale et à la Commission de reclassement.

Est considéré comme médecin du travail compétent, celui compétent en application du livre III, titre II concernant les services de santé au travail pour l'employeur auprès duquel le salarié est occupé ou a été occupé en dernier lieu ou le médecin du travail de la fonction publique prévu par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, sinon le Service de santé au travail multisectoriel.

Pour les personnes ne disposant plus d'un contrat de travail, les examens médicaux prévus au paragraphe (2) sont remboursés annuellement par l'Etat au médecin du travail qui a procédé auxdits examens.

En cas d'exercice simultané de plusieurs occupations, seul est saisi le médecin du travail compétent en raison de l'occupation principale.

Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est incapable d'occuper son dernier poste ou régime de travail, il retourne, endéans les deux semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission de reclassement qui décide conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1er le reclassement professionnel interne ou externe de l'intéressé.

~~Le médecin du travail compétent en informe l'employeur, et le salarié concerné en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine.~~

~~Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est capable d'occuper son dernier poste de travail, il en informe par avis motivé le Contrôle médical de la sécurité sociale et la commission de reclassement.~~

(2) Si, dans le délai imparti, l'intéressé le bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent sans motif valable, celui-ci en informe le Contrôle médical de la sécurité sociale et la Commission mixte de reclassement.

### **Chapitre premiertroisième: Reclassement des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail**

#### **Art. L. 5531-1. Bénéficiaires**

(1) Le ~~salarié sous contrat de travail~~ travailleur qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code des assurances sociales de la sécurité sociale, mais qui présente une incapacité pour exercer son dernier poste de travail, peut bénéficier, dans les conditions prévues au présent Titre, d'un reclassement professionnel interne ou d'un reclassement professionnel externe, ainsi que du statut de personne en reclassement professionnel.

L'existence d'un contrat de travail s'apprécie au moment de la saisine de la Commission de reclassement.

(2) La commission de reclassement doit prendre une décision de reclassement interne ou externe même s'il s'avère que du point de vue médical, la personne garde ses capacités pour exercer son dernier poste de travail au sein de l'entreprise, mais est dans l'impossibilité de poursuivre les relations de travail à ce poste de travail, voire au sein de cette entreprise.

(3) Peut encore bénéficier d'un reclassement externe et du statut de personne en reclassement professionnel:

- „1. Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité auquel celle-ci a été retirée en vertu de l'article 193 du Code de la sécurité sociale au motif qu'il ne remplit plus les conditions prévues à l'article 187 du même Code;“
- „2. le bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accident du chef d'une activité assurée obligatoirement en vertu des articles 1er, alinéa 1, point 1, et 85, alinéa 1, point 1 du Code des assurances sociales de la sécurité sociale dont le contrat de travail a été résilié après la vingt-sixième semaine d'incapacité de travail ou dont le contrat de travail a pris fin pour une autre cause indépendante de la volonté de l'assuré et qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du même code, mais qui présente une incapacité pour occuper son dernier poste de travail.“
3. le bénéficiaire d'une rente complète allouée en vertu de l'article 102 du Code de la sécurité sociale auquel celle-ci est retirée en application de l'article 123, alinéa 5 du Code de la sécurité sociale au motif qu'il n'est plus frappé d'une incapacité de travail totale, mais qui présente une incapacité pour occuper son dernier poste de travail.

#### **Art. L. 553-2. Reclassement professionnel interne**

(1) 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.

(2) L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin de reclasser un salarié déclaré inapte pour son poste de travail sur un autre poste de travail selon les indications de l'avis du médecin du travail.

Si l'employeur occupe régulièrement au moins vingt-cinq salariés et que le salarié est déclaré inapte pour son poste de travail, l'employeur est tenu de procéder au reclassement professionnel interne selon les indications de l'avis du médecin du travail.

Les salariés de nuit souffrant de problèmes de santé reconnus, liés au fait que ces salariés accomplissent un travail de nuit, sont réaffectés, dans la mesure du possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.

Dès réception de la décision d'inaptitude du médecin du travail conformément à l'article L. 325-9 ou de reclassement interne de la Commission de reclassement, l'employeur doit saisir le médecin du travail en vue du reclassement interne du salarié.

L'employeur doit communiquer endéans les quinze jours francs le poste ou le régime de travail adapté, ainsi que l'avis du médecin du travail concernant l'aptitude à ce nouveau poste et l'accord du salarié, à la Commission de reclassement. Une copie est adressée au délégué à la sécurité, à la délégation du personnel et au comité d'entreprise, s'il existe.

~~(4) Les salariés de nuit souffrant de problèmes de santé reconnus, liés au fait que ces salariés accomplissent un travail de nuit, sont réaffectés, dans la mesure du possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.~~

~~( ) Dès réception de la décision d'inaptitude du médecin du travail conformément à l'article L. 326-9 ou de reclassement interne de la Commission de reclassement, l'employeur est obligé de communiquer par lettre recommandée, endéans les sept jours francs, le poste ou le régime de travail adapté, ainsi que l'avis du médecin du travail concernant l'aptitude à ce nouveau poste et l'accord du salarié, au service de la Commission de reclassement. Une copie est adressée aux représentants du personnel.~~

(35) En cas de reclassement interne avec réduction du temps de travail, cette réduction ne peut être supérieure à la moitié du temps de travail fixé au contrat en vigueur avant la première décision de reclassement.

Toutefois, cette réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pour cent du temps de travail initial, par décision de la Commission mixte de reclassement prévue à l'article L. 5512-1, sur avis du médecin-conseil de „l'Agence pour le développement de l'emploi“ ou d'un médecin chargé à cet effet en application de l'article „L. 623-1“ du médecin du travail.

(4) Dans tous les cas l'état du salarié sera réévalué régulièrement conformément aux articles L. 325-3 et 554-6 (2) du code du travail.

(5) Le service de la Commission de reclassement est autorisé à effectuer ou à faire effectuer régulièrement par les agents dûment mandatés par l'ITM tout contrôle au sein de l'entreprise qu'il jugera nécessaire afin de s'assurer que l'employeur respecte ses obligations en vertu du reclassement professionnel interne conformément à l'avis du médecin du travail. Le service de la Commission de reclassement ou les agents de l'ITM à cet effet ne sont pas tenus d'annoncer au préalable leurs contrôles.

#### ***Art. L. 5531-3. Dispense du reclassement professionnel interne pour préjudices graves***

(1) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 553-2 4-2, paragraphe (24), la commission mixte de reclassement peut dispenser du reclassement professionnel interne l'employeur ayant introduit à cet effet un dossier motivé, s'il rapporte la preuve qu'un tel reclassement lui causerait des préjudices graves.

La Commission de reclassement instruit sa demande et prononce le reclassement externe de l'intéressé s'il admet l'existence de préjudices graves empêchant le reclassement interne.

#### ***Art. L. 553-4. Refus de reclassement professionnel interne***

(12) Sans préjudice des sanctions de l'article L. 327-2 du Code du travail, l'employeur qui refuse d'opérer le reclassement professionnel interne en l'absence de dispense de la Commission de reclassement est tenu de verser au Fonds pour l'Emploi une taxe de compensation équivalent au revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel interne, tant qu'il ne respecte pas son obligation avec une durée maximale de vingt-quatre mois.

Le paiement de la taxe ne décharge pas l'employeur de ses obligations prévues par le Titre II du Livre Ier, relatif au contrat de travail.

(2) Le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne est constaté par écrit par la Commission de reclassement 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. 623-2.

Après avoir constaté le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, la Commission de reclassement arrête le montant et décide la durée du paiement de la taxe de compensation.

La notification de l'injonction de payer une taxe de compensation émise par la Commission de reclassement s'effectue moyennant lettre recommandée.

En cas de désaccord, l'employeur doit former opposition par écrit endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'injonction de payer la taxe de compensation moyennant notification, par lettre recommandée à la Commission de reclassement.

En cas d'opposition, la Commission de reclassement prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur, une nouvelle décision motivée, à caractère contradictoire, qui est à son tour notifiée à l'employeur par lettre recommandée.

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, la taxe devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. L'Administration de l'enregistrement est chargée de l'encaissement de la taxe de compensation.

En cas de non-paiement de la taxe de compensation, elle fera l'objet d'un recouvrement forcé par exploit d'un agent de l'Administration de l'enregistrement.

~~(3) Toutefois, le contrat de travail peut être résilié d'un commun accord, si le salarié est tenu de suivre des mesures de réhabilitation ou de reconversion pendant la période de protection contre le licenciement, suite au refus de l'employeur d'opérer le reclassement interne.~~

~~Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser au salarié une indemnité correspondant aux salaires du salarié pendant la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir tout comme de lui verser une prime correspondant aux indemnités prévues par le livre Ier, titre II relatif au contrat de travail.~~

~~En outre, l'employeur est tenu de verser la taxe de compensation prévue au paragraphe (2).~~

~~En cas de reprise par le salarié d'un emploi auprès d'un nouvel employeur, l'ancien employeur est tenu au versement unique au salarié d'une indemnité équivalent à douze mois de salaire ou, le cas échéant, à la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir.~~

**Art. L. 551-2, 554-4. Indemnité compensatoire en cas de reclassement professionnel interne et externe**

~~„(3) Au cas où le reclassement interne comporte une diminution du salaire, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre l'ancien salaire et le nouveau salaire. L'ancien salaire est calculé sur la base du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des douze mois entiers précédant immédiatement la décision de reclassement et résultant du dernier contrat de travail en vigueur avant la décision de reclassement. Au cas où ce contrat de travail est en vigueur depuis moins de douze mois, l'ancien salaire est calculé sur la base du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des mois entiers précédant immédiatement la décision de reclassement. Doivent être compris dans l'ancien salaire servant au calcul de l'indemnité compensatoire, les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et les suppléments courants, à l'exclusion toutefois des salaires pour heures supplémentaires et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés. La gratification et le treizième mois sont mis en compte à raison d'un douzième par mois. L'aide à la mobilité géographique ainsi que l'aide au réemploi prévues à l'article L. 631-2 ainsi que les indemnités payées en application de l'article 97 du Code de la sécurité sociale ne sont pas prises en considération pour le calcul de l'ancien salaire.~~

~~Au cas où l'indemnité compensatoire est due au bénéficiaire d'une pension d'invalidité auquel celle-ci a été retirée, l'ancien salaire est calculé sur base du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des douze derniers mois précédant immédiatement la mise en invalidité et résultant du dernier contrat de travail en vigueur avant la mise en invalidité. Au cas où ce contrat était en vigueur depuis moins de douze mois, l'ancien salaire est calculé sur la base du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des mois entiers précédant immédiatement la mise en invalidité. L'ancien salaire pris en compte ne peut dépasser le maximum cotisable prévu à l'article 241, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale. L'ancien salaire entrant en compte est adapté aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements~~

~~des fonctionnaires de l'Etat. Si la décision de reclassement se situe après le 31 décembre 2013 les salaires sont revalorisés au niveau de vie en les divisant par le facteur de revalorisation visé à l'article 220 du Code de la sécurité sociale de l'avant-dernière année précédant la décision de reclassement et en les multipliant ensuite par le facteur de revalorisation de la quatrième année précédant le début de l'indemnité compensatoire. Les salaires ainsi revalorisés sont ensuite réajustés en les multipliant par le produit des facteurs de réajustement par année de calendrier suivant le début de l'indemnité compensatoire, mais au plus tôt à partir de l'année 2014, tels que définis à l'article 225bis, alinéas 2 et 3. Si la décision de reclassement se situe avant le 1er janvier 2014 les salaires sont revalorisés en les divisant par le facteur de revalorisation de l'année de la décision de reclassement visé à l'article 220 du Code de la sécurité sociale et en les multipliant ensuite par le facteur de revalorisation de l'année 2009, fixé par dérogation à l'article 220, alinéa 7 du Code de la sécurité sociale à 1,405.~~

~~Les salaires ainsi revalorisés sont ensuite réajustés en les multipliant par le produit des facteurs de réajustement par année de calendrier suivant le début de l'indemnité compensatoire, mais au plus tôt à partir de l'année 2014, tels que définis à l'article 225bis, alinéas 2 et 3.~~

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

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

En cas de retrait d'une pension d'invalidité, respectivement d'une rente complète, l'indemnité compensatoire représente la différence entre l'ancien revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la mise en invalidité respectivement précédant l'attribution d'une rente complète, et le montant du nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

Le revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, ne peut pas dépasser le maximum cotisable prévu à l'article 241, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale.

Il est adapté aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe 1er, de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, doit prendre en compte les augmentations individuelles prévues par l'application du contrat de travail ou de la convention collective, sans que l'indemnité compensatoire versée ne soit diminuée.

A défaut de telles augmentations prévues par le contrat de travail ou la convention collective applicable, le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète est revalorisé au niveau de vie en le divisant par le facteur de revalorisation visé à l'article 220 du Code de la sécurité sociale de l'avant-dernière année précédant la décision de reclassement et en le multipliant ensuite par le facteur de revalorisation de la quatrième année précédant le début de l'indemnité compensatoire. Ce revenu cotisable ainsi revalorisé est ensuite réajusté en le multipliant par le produit des facteurs de réajustement par année de calendrier suivant le début de l'indemnité compensatoire, mais au plus tôt à partir de l'année 2015, tels que définis à l'article 225bis, alinéas 2 et 3 du Code de la sécurité sociale.

(2) En cas de Dans le cadre d'un reclassement professionnel externe, l'indemnité compensatoire est due d'après les modalités prévues au paragraphe (1), à condition que la personne reclassée ait été placée par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, doit prendre en compte les augmentations individuelles prévues par l'application du nouveau contrat de travail ou de la convention collective applicable dans la nouvelle entreprise, sans que l'indemnité compensatoire versée ne soit diminuée.

Les indemnités de chômage éventuellement versées avant le reclassement professionnel externe ne sont pas prises en considération pour le calcul de l'ancien salaire. L'indemnité compensatoire n'est due au salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel externe que si le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à la moitié du temps de travail fixé dans le dernier contrat en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. Au cas où le reclassement professionnel externe d'un salarié se rapporte à plusieurs relations de travail antérieures, le temps de travail cumulé de ces emplois antérieurs est pris en compte pour la détermination du nouveau temps de travail requis en vue de l'ouverture du droit à l'indemnité compensatoire. Le temps de travail requis peut être atteint par le cumul de plusieurs emplois. Sur demande motivée du salarié et sur avis du médecin du travail, la Commission de reclassement peut réduire le temps de travail requis jusqu'à vingt-cinq pour cent du temps de travail initial.

(3) L'indemnité compensatoire ne doit pas être diminuée du fait de suppléments de salaire ponctuels.

L'indemnité compensatoire reste acquise en cas de transfert d'entreprise conformément au chapitre VII du Titre II du Livre 1er.

L'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage.

L'indemnité compensatoire est prise en compte pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite prévue à l'article L. 584-1.

Au cas où le salarié était bénéficiaire de l'indemnité compensatoire, celle-ci est mise en compte pour la détermination du calcul de l'ancien salaire lors d'une nouvelle ouverture au droit à l'indemnité compensatoire.

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

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

(4) L'indemnité compensatoire est payée par le Fonds pour l'emploi avancée par l'employeur mensuellement, qui en obtient remboursement auprès du Fonds pour l'emploi pour le compte de l'Agence pour le développement de l'emploi.

*(Loi du 12 mai 2010)*

„5(4) L'indemnité compensatoire est suspendue si le travailleur touche la rente partielle prévue à l'article 107 du Code de la sécurité sociale.“

(6) Si un employeur, qui ne relève pas de l'obligation de reclassement prévue à l'article L. 551-2, paragraphe (1), procède au reclassement interne d'un salarié visé à l'article L. 551-1, l'indemnité compensatoire est due d'après les modalités prévues ci-dessus.

**Art. L. 551-1. Art. L. 554-5. Reclassement professionnel externe**

„(1) Lorsque le reclassement professionnel interne s'avère impossible, la Commission mixte de reclassement prononce décide le reclassement professionnel externe du travailleur.

Le reclassement professionnel externe consiste dans un reclassement sur le marché du travail.

Le travailleur salarié est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi à partir du jour suivant la notification de la décision, conformément aux dispositions du Titre II du présent Livre. Il bénéficie de l'indemnité de chômage conformément aux dispositions du Titre II du présent livre. L'Adem propose un suivi personnalisé à la personne concernée.

(2) En cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail dans le cadre d'un reclassement professionnel externe, le salarié bénéficie de l'indemnité compensatoire d'après les modalités prévues à l'article 554-4 paragraphe (2).

Le service de la Commission de reclassement est autorisé à effectuer ou à faire effectuer régulièrement par les agents dûment mandatés par l'ITM tout contrôle au sein de l'entreprise qu'il jugera nécessaire afin de s'assurer que l'employeur respecte ses obligations en vertu du reclassement professionnel externe conformément à l'avis du médecin du travail. Le service de la Commission de reclassement ou les agents de l'ITM à cet effet ne sont pas tenus d'annoncer au préalable leurs contrôles.

(32) Si, au terme de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage, y compris la durée de prolongation, le salarié travailleur sous statut de personne en reclassement professionnel, n'a pas pu être reclassé sur le marché du travail, il a droit à une indemnité professionnelle d'attente, dont le montant peut être calculé selon deux méthodes de calcul, la plus favorable devant être appliquée. Le Fonds pour l'emploi procède au calcul de l'indemnité professionnelle d'attente.

La première méthode correspond à la pension d'invalidité à laquelle le salarié aurait eu droit, la seconde à 80% du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois précédant la décision de reclassement professionnel, ou le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète.

L'indemnité professionnelle d'attente est adaptée aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 1er de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

L'indemnité professionnelle d'attente est revalorisée au niveau de vie en la divisant par le facteur de revalorisation vise à l'article 220 du Code de la sécurité sociale de l'avant-dernière année précédant la décision de reclassement et en la multipliant ensuite par le facteur de revalorisation de la quatrième année précédant le début de l'indemnité professionnelle d'attente. Cette indemnité ainsi revalorisée est ensuite réajustée en la multipliant par le produit des facteurs de réajustement par année de calendrier suivant le début de l'indemnité professionnelle d'attente, mais au plus tôt à partir de l'année 2015, tels que définis à l'article 225bis, alinéas 2 et 3 du Code de la sécurité sociale.

L'indemnité professionnelle d'attente ne peut être ni inférieure au salaire social minimum, ni dépasser le maximum cotisable prévu à l'article 241, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale. Aucun plafond de l'article 521-14 n'est applicable.

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

Le paiement de l'indemnité professionnelle d'attente prend fin le jour de la décision portant attribution au salarié au Luxembourg ou à l'étranger, d'une indemnité de préretraite, d'une pension d'invalidité, ou d'une pension de vieillesse anticipée ou d'une pension de vieillesse.

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

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

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

Les institutions de sécurité sociale peuvent être appelées à fournir aux services compétents de „l'Agence pour le développement de l'emploi“ toutes informations nécessaires à l'instruction des dossiers à traiter dans le cadre du présent titre. De même, „l'Agence pour le développement de l'emploi“ peut être appelée à fournir aux institutions de sécurité sociale toutes informations nécessaires relatives à l'attribution, au maintien ou au retrait de l'indemnité d'attente.

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

(Loi du 12 mai 2010)

„(5) L'indemnité d'attente est suspendue si le travailleur touche la rente d'attente prévue à l'article 111 paragraphe 2 du Code de la sécurité sociale.“

### Du statut de personne en reclassement professionnel

**Art. L. 554-6 551-6.** (1) La commission mixte prévue à l'article L. 552-1 ne peut décider un nouveau reclassement d'un salarié endéans l'année suivant la décision de reclassement précédente.

(2) Au cas où la relation d'emploi d'un salarié bénéficiaire d'un reclassement interne prend fin, suite:

1. au refus par l'employeur de procéder au reclassement interne ou
2. à la cessation de plein droit du contrat de travail en application de l'article L. 125-1, paragraphe (1), le „salarié“ est assimilé au bénéficiaire d'une décision de reclassement externe, sous condition toutefois qu'il informe le Service des „salariés“ à capacité de travail réduite de „l'Agence pour le développement de l'emploi“<sup>1</sup> de la cessation de la relation de travail par lettre recommandée à la poste, dans un délai de vingt jours ouvrables. (1) Le salarié acquiert le statut de personne en reclassement professionnel par la notification de la décision de reclassement interne ou externe prise par la Commission de reclassement.

Ce statut garantit au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel le maintien des droits résultant de la décision prise par la Commission de reclassement tant qu'il n'a pas récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel.

(2) Le médecin du travail compétent procède, soit en fonction de la périodicité attestée dans l'avis visé à l'article L. 325-9, paragraphe 4, soit sur demande de l'employeur, du salarié, de son médecin traitant ou de la Commission de reclassement, à une réévaluation médicale du salarié en reclassement professionnel.

Il rend un avis motivé, dans les trois jours de cet examen médical, conformément aux articles L. 325-8 et L. 325-9 du code du travail. Cet avis est transmis au salarié concerné, son employeur, le délégué à la sécurité, la délégation du personnel et le comité mixte d'entreprise, s'il existe, ainsi qu'au Contrôle médical de la sécurité sociale et à la Commission de reclassement.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que l'état de santé du salarié en reclassement professionnel, qui a repris le travail sur un poste adapté, nécessite une réduction du temps de travail ou une nouvelle adaptation du poste de travail, il saisit la Commission de reclassement pour prendre une nouvelle décision relative au temps de travail ou aux modalités d'aménagement du poste de travail.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, en partie ou dans sa totalité, il saisit la Commission de reclassement qui décide de l'adaptation du temps de travail. Cette décision ne peut prendre effet qu'après un préavis de six mois ayant pour point de départ le jour de la notification de la décision de la Commission de reclassement au salarié.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que le salarié en reclassement professionnel a récupéré les capacités de travail nécessaires pour exécuter des tâches similaires à celles correspondant à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit la Commission de reclassement qui décide la perte du statut spécifique et la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Cette décision prend effet après un préavis de douze mois ayant pour point de départ le jour de la notification de la décision de la Commission de reclassement au salarié.

Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait, sans motif valable, à la réévaluation médicale prévue ci-dessus, se voit retirer le statut prévu au paragraphe 1er et les prestations en espèces y liées, par décision de la Commission de reclassement saisie par le médecin du travail compétent. Cette décision prend effet 40 jours après sa notification à la personne intéressée.

(3) Le salarié en reclassement professionnel interne ou externe qui perd son nouvel emploi, garde son statut de personne en reclassement professionnel à condition de s'inscrire, endéans les vingt jours

à partir de la fin du contrat de travail, comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

L'article L. 554-5, paragraphe 2 s'applique.

(4) Le salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi, est en droit de saisir la Commission de reclassement endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail en vue d'un reclassement professionnel externe. La Commission de reclassement saisit le médecin du travail compétent qui fait parvenir à la Commission de reclassement son avis motivé portant sur les capacités résiduelles de la personne reclassée.

**Art. L. 554-7 551-7.** (1) ~~Les bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés aux fins de l'obligation prévue à l'article L. 562-3.~~

(1) Les mesures prévues par le titre VI, chapitre II du présent livre sont applicables aux bénéficiaires d'un reclassement externe ou interne et sont accordées par le directeur de „l'Agence pour le développement de l'emploi“. Un règlement grand-ducal peut déterminer les modalités d'exécution.

(2) Les dispositions de la loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs s'appliquent aux contribuables qui ont procédé au reclassement interne d'un salarié ou embauché dans leur entreprise un bénéficiaire d'un reclassement externe.

**Art. L. 554-8 511-9.** Aux fins de l'application des articles L. 551-1 à L. 551-8, les salariés frontaliers sont assimilés aux salariés résidents.

Toutefois, l'indemnité de chômage reste suspendue jusqu'à concurrence d'une prestation étrangère de même nature.

**Art. L. 554-9 551-10. Protection contre le licenciement**

~~Sont à considérer nuls et sans effets le licenciement notifié par l'employeur, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable du salarié, à partir du jour de la notification à l'employeur de la décision de l'obligation de procéder au reclassement interne jusqu'à l'expiration du douzième mois qui le suit.~~

~~(1) Sans préjudice des dispositions des articles L. 125-1, paragraphe (1) et L. 125-4, l'employeur n'est pas autorisé 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 en application de l'article L. 552-2 et le jour de la notification de la décision de la commission mixte. En cas de recours introduit par le salarié contre la décision de reclassement interne conformément à l'article L. 552-3, le contrat de travail est suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.~~

„(1) Sans préjudice des dispositions des articles L. 125-1, paragraphe 1er et L. 125-4, est à considérer comme nul et sans effet le licenciement notifié par l'employeur ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable du salarié, à partir de la date de la saisine de la Commission de reclassement:

- jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne,
- en cas de reclassement externe, jusqu'à la notification de la décision par la Commission de reclassement.“

En cas de recours introduit par le salarié contre la décision de reclassement professionnel interne ou de refus de reclassement professionnel interne, le contrat de travail est suspendu cette protection est maintenue jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.

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

présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

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

(2) Les dispositions de l'article L. 121-7 ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne.

(3) Les procédures en cas de reclassement externe ne sauraient porter préjudice à l'application de l'article L. 121-6.

**Art. L. 554-10. Voies de recours**

**Art. L. 551-8.**

~~Art. L. 552-3. La décision de la commission mixte est susceptible d'un recours devant le Conseil arbitral des assurances sociales dans un délai de quarante jours à partir de la notification de la décision. Les articles 293 et 294 du Code des assurances sociales sont applicables par analogie.~~

Les décisions de la Commission de reclassement sont susceptibles d'un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de quarante jours à partir de la notification de la décision. Les articles 454 et 455 du Code de la sécurité sociale sont applicables par analogie.

Ce recours maintient la suspension du délai de 52 semaines fixé à l'article 14 alinéa 2 du Code de la sécurité sociale et la protection contre le licenciement de l'article L. 551-2.

L'assuré peut, sans préjudice de l'application des mesures prévues dans le cadre du présent chapitre, exercer les voies de recours contre la décision prise sur base de l'article 187 du Code des assurances sociales.

L'exercice d'un tel recours ou l'introduction d'une demande en obtention de la pension d'invalidité ne cause pas préjudice en ce qui concerne son aptitude au travail ou sa disponibilité pour le marché du travail au regard de l'article L. 521-3 et au regard de l'article 6, premier alinéa, sous b) de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

\*

## LIVRE VI

**Art. L. 614-4.** (1) Les membres de l'inspectorat du travail, sont autorisés en outre:

- a) à procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles sont effectivement observées et notamment:
  - à s'informer, soit seuls, soit sur demande d'une des parties en présence de témoins, auprès de l'employeur ou de son représentant et du personnel de l'entreprise ou de ses représentants sur toutes les matières relatives à l'application desdites dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles, notamment les décisions de reclassement par la Commission de reclassement;
  - à demander communication dans les meilleurs délais de tous livres, registres, fichiers, documents et informations relatifs aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles, de les reproduire ou d'en établir des extraits;
  - à documenter par l'image la ou les non-conformités des installations aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles.

**Art. L. 621-2.** (1) La direction de l'Agence pour le développement de l'emploi se compose d'un directeur et de deux directeurs adjoints, sans préjudice des compétences spécifiquement attribuées au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en vertu de dispositions légales particulières.

Si le directeur est empêché d'exercer ses fonctions, l'un des directeurs adjoints le remplace et exerce les pouvoirs lui réservés.

(2) L'Agence pour le développement de l'emploi est organisée en services couvrant, notamment, les domaines suivants:

1. l'accompagnement, le conseil et l'orientation des personnes à la recherche d'un emploi et leur formation;
2. les relations avec les employeurs et la prospection d'emplois;
3. le chômage;
4. l'orientation professionnelle;
5. les salariés handicapés;
6. les ~~salariés à capacité de travail réduite~~ personnes détenant le statut de personne en reclassement professionnel;
7. le maintien dans l'emploi;
8. les études et recherches;
9. les questions juridiques et le contentieux;
10. l'organisation administrative, budgétaire et informatique;
11. la gestion des ressources humaines.

Les services travaillent ensemble pour contribuer à la mise en oeuvre des missions et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(3) L'organisation et le mode de fonctionnement de la direction ainsi que l'organisation des services sont déterminés par règlement grand-ducal.

(4) Des agences régionales peuvent être créées ou supprimées par règlement grand-ducal qui en fixe le nombre et l'implantation géographique.

Chacune des agences régionales est dirigée par un chef d'agence nommé par la direction.

**Art. L. 631-2.** (1) Le Fonds pour l'emploi est destiné à couvrir les dépenses résultant:

1. de l'octroi des indemnités de chômage complet, conformément au livre V, titre II;
2. de l'allocation de subventions aux entreprises pour l'indemnisation des chômeurs partiels en cas de chômage dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technologique, conformément au livre V, titre III;
3. de la mise en oeuvre de travaux extraordinaires d'intérêt général, autorisés conformément au livre V, titre Ier, chapitre Ier, section 3;  
(Règl. g.-d. du 22 décembre 2006)
4. des frais résultant du détachement de main-d'oeuvre par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs de „l'Agence pour le développement de l'emploi“, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'oeuvre par des entreprises respectivement des organisations patronales mettant à la disposition temporaire de „l'Agence pour le développement de l'emploi“ des spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection des demandeurs d'emploi en vue du renforcement temporaire des actions des services de „l'Agence pour le développement de l'emploi“;
5. de la garantie des créances de salaire et d'indemnité en cas de faillite de l'employeur conformément à l'article L. 126-1.

Les remboursements au Fonds pour l'emploi des avances par lui consenties sont portés directement en recette au Fonds pour l'emploi;

6. du remboursement à l'employeur de la quote-part du Fonds pour l'emploi dans l'indemnité visée à l'article L. 543-14 et de la prise en charge de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité;
7. de la prise en charge des frais relatifs aux cours de formation visés à l'article L. 543-3;
8. de la prise en charge des frais relatifs à l'établissement, par des organismes tiers, sur demande de „l'Agence pour le développement de l'emploi“, de bilans d'insertion professionnelle et de bilans de compétences pour chômeurs, indemnisés ou non indemnisés, inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“;

9. de l'octroi d'une aide temporaire au réemploi de salariés licenciés, menacés de perdre leur emploi ou faisant conformément à une convention collective l'objet d'un transfert dans une autre entreprise qui se trouvent reclassés dans un emploi comportant un niveau de salaire inférieur à leur salaire antérieur;
10. des frais informatiques résultant de l'application des lois et règlements ayant pour objet la lutte contre le chômage et le sous-emploi et la protection sociale des personnes sans emploi;
11. de l'octroi d'une aide forfaitaire à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi, sans emploi, inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“ dans les conditions et d'après les modalités d'attribution déterminées par règlement grand-ducal;
12. de l'octroi aux employeurs d'une aide à l'embauche de chômeurs indemnisés de longue durée ainsi que de demandeurs d'emploi inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“ et particulièrement difficiles à placer. Un règlement grand-ducal détermine les catégories de personnes auxquelles s'applique la présente disposition, ainsi que les conditions et modalités d'attribution de l'aide;
13. de l'octroi de l'aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique dans les conditions et d'après les modalités à fixer par règlement grand-ducal;
14. de l'octroi de l'aide à la création d'entreprises par les chômeurs indemnisés visée à l'article 37 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984;
15. du concours du Fonds pour l'emploi à la préretraite conformément au livre V, titre VIII;
16. de l'affectation de demandeurs d'emploi sans emploi inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“ à des tâches déclarées d'utilité publique ou à des expériences de travail conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) de l'article L. 523-1, y compris notamment les indemnités complémentaires, les dépenses d'assurance, de sécurité sociale, de transport, de matériel, d'outillage, de moyens de sécurité et de protection et de tous autres frais connexes. Il en est de même des dépenses d'assurance, de transport, de matériel, d'outillage, de moyens de sécurité et de protection résultant des activités d'insertion professionnelle prévues à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti;
17. de l'octroi des aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée;
18. de la préparation et du fonctionnement des actions de prospection, de gestion des offres et demandes d'emploi, de conseil et de placement organisées par „l'Agence pour le développement de l'emploi“ dans le cadre des missions lui dévolues sur le plan national et international. Les aides accordées éventuellement par les instruments financiers des Communautés européennes aux actions financières sur la base des dispositions du présent point sont portées directement en recette au Fonds pour l'emploi;
19. du remboursement aux employeurs de la quote-part du Fonds pour l'emploi dans l'indemnité compensatoire de salaire due aux salariés en cas de chômage involontaire pour intempéries ou en cas de chômage accidentel ou technique involontaire et des cotisations, le cas échéant, dues à l'Association d'assurance contre les accidents pour les salariés concernés;
20. du paiement des salaires dus au personnel d'encadrement psycho-socio-pédagogique des demandeurs d'emploi, conformément à l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle;
21. de l'octroi des indemnités dues aux demandeurs d'emploi affectés au pool d'assistants aux directeurs des établissements d'enseignement postprimaire conformément à l'article VII de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle;
22. de l'octroi des indemnités dues aux préretraités affectés à l'encadrement des demandeurs d'emploi placés dans une mesure de mise au travail ou de formation professionnelle conformément à l'article L. 587-1;
23. de la prise en charge de la quote-part de l'indemnité de base versée au jeune dans le cadre du stage d'insertion conformément à l'article L. 543-14;
24. de la prise en charge de la quote-part revenant au demandeur d'emploi non indemnisé au cours du stage de réinsertion professionnelle prévue à l'article L. 524-4;
25. de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas de passage d'un salarié d'un travail à temps plein vers un travail à temps partiel conformément à l'article L. 526-2;

26. de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas d'embauche de chômeurs inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“ par suite d'une réduction du temps de travail prévue par la convention collective, conformément à l'article L. 526-1;
27. de la prise en charge des frais occasionnés par les examens médicaux ou psychologiques des demandeurs d'emploi décidés en application de l'article „L. 622-9“(2);
28. de la prise en charge des frais de voyage et des frais de garde d'enfants encourus par les personnes visées au paragraphe (1) de l'article L. 526-3;
29. de la prise en charge de la différence entre l'indemnité de chômage et l'indemnité de stage conformément à l'article L. 543-20;
30. de la prise en charge du complément d'indemnité versé aux personnes adultes qui suivent un apprentissage conformément à l'article 26 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue;
31. de la prise en charge des dépenses liées à l'exploitation des possibilités offertes par la création d'emplois à l'échelon local, dans l'économie sociale et dans les nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché notamment dans les domaines de la rénovation urbaine, de l'environnement, de l'exploitation touristique, de l'encadrement des jeunes et de l'aide familiale de proximité;
32. de l'octroi d'une indemnité compensatoire visée à l'article L. 551-2;
33. de l'octroi aux employeurs des aides prévues à l'article L. 551-7, paragraphes (2) et (3);
34. de la prise en charge des frais résultant de l'application des mesures de réhabilitation ou de reconversion prévues à l'article L. 552-2;
35. de la prise en charge de l'indemnité compensatoire versée aux salariés handicapés en vertu de l'article 45, paragraphe (1), deuxième alinéa de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
36. de la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses des mesures d'insertion ou de réinsertion organisées à l'intention des chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“ et assignées par le service du placement de „l'Agence pour le développement de l'emploi“. Les conditions et modalités d'attribution de l'aide sont régies par une convention à conclure avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
37. de la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses de mesures de qualification individuelles, à l'intérieur du pays ou à l'étranger, pour chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à „l'Agence pour le développement de l'emploi“, en vue d'augmenter leur employabilité, mesures assignées par le service du placement de „l'Agence pour le développement de l'emploi“. Un règlement grand-ducal détermine les conditions et modalités de l'attribution de l'aide.“  
(Loi du 3 mars 2009)
- „38. assurer la mise en œuvre et le suivi des mesures visées au titre IX du livre V.“  
(Loi du 18 janvier 2012)
- „39. de la prise en charge des frais d'évaluation „qualitative“ et quantitative permanente, par des experts externes, de la mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives à la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le Développement de l'emploi, ainsi que des mesures actives en faveur de l'emploi telles que décrites par le livre V du Code du travail.“  
(Loi du 11 novembre 2009)
- „40. de la prise en charge des frais résultant de l'application, de la promotion et du suivi de la loi du 11 novembre 2009.
  1. concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes;
  2. modifiant certaines dispositions du Code du travail.“  
(Loi du 22 décembre 2006)
- „41. de la prise en charge des frais engendrés par la collaboration entre les services de „l'Agence pour le développement de l'emploi“ et les entreprises du secteur du travail intérimaire respectivement du secteur du recrutement.

42. de la prise en charge des frais d'expertise par des experts externes visés à l'article L. 513-1(3) et des frais engendrés par des mesures de maintien dans l'emploi prévues dans un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3 homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.“
43. la prise en charge du complément différentiel prévue aux articles 14 et 38 de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle.  
(Loi du 3 août 2010 rectifiée au Mémo. A – 185 du 20 octobre 2010, p. 3040)
- „44. du remboursement à l'employeur de la prime d'encouragement à l'embauche prévue par l'article 2 de la loi du 3 août 2010
1. portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail;
  2. modifiant les articles L. 513-3, L. 521-7 et L. 523-1 du Code du travail;
  3. modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant:
    1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail;
    2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du travail.“
- „45. de la moitié de l'octroi d'une indemnité professionnelle d'attente visée à l'article L. 551-5, paragraphe 2 et de la prise en charge de la moitié de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.“

\*

## CODE DE LA SECURITE SOCIALE

### Indemnité pécuniaire de maladie

**Art. 14.** L'indemnité pécuniaire est accordée tant que persiste l'incapacité de travail suivant l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale. Les prolongations éventuelles sont à déclarer dans les formes et délais prévus par les statuts. Après la période de suspension visée aux articles 11, alinéa 2 et 12, alinéa 3, l'indemnité pécuniaire ne peut être accordée que si l'assuré présente un rapport médical circonstancié, établi par son médecin traitant.

Le droit à l'indemnité pécuniaire est limité à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines. A cette fin sont mises en compte toutes les périodes d'incapacité de travail personnelle pour cause de maladie, de maladie professionnelle ou d'accident du travail, intervenues au cours de la période de référence qui prend fin la veille d'une nouvelle période d'incapacité de travail. Les statuts peuvent définir des situations particulières pour lesquelles la limite et la période de référence sont adaptées.

Ce délai est suspendu à partir du jour de la saisine de la Commission de reclassement conformément aux articles L. 551-1 et suivants du Code du travail, et ce jusqu'à la notification d'une décision devenue définitive de cette dernière.

Ce délai est remis à zéro le jour de la reprise du travail suite à une décision de reclassement interne ou externe.

En cas de cessation de l'affiliation, le droit à l'indemnité pécuniaire est maintenu conformément aux alinéas précédents à condition que l'assuré ait été affilié pendant une période continue de six mois précédant immédiatement la désaffiliation. La condition de continuité de l'affiliation ne vient pas à défaillir par une interruption de moins de huit jours.

Luxembourg, le 15 octobre 2014

