



COMMUNIQUE DE PRESSE

Avis de la CSL sur la réforme du reclassement professionnel interne et externe

Une réponse non appropriée aux problèmes qui se posent !

Lors de son assemblée plénière du 16 mai 2013 sous la présidence de Jean-Claude Reding, la CSL a évacué entre autres l'avis sur le projet de loi portant réforme du reclassement interne et externe.

La CSL critique tout d'abord le fait que l'absence d'un bilan d'évaluation descriptif et chiffré de l'IGSS des mesures de reclassement en vigueur depuis 2002 ne permet pas de juger le bien-fondé des modifications proposées dans le présent projet de loi.

Si la CSL salue certaines améliorations comme l'introduction du statut spécifique du salarié en reclassement professionnel ou le déclenchement de la procédure de reclassement via le médecin du travail, elle se doit toutefois de constater simultanément que le projet de loi prévoit pour les améliorations précitées des conditions d'ouverture tellement restrictives que bon nombre de salariés risquent d'être exclus.

Ainsi le salarié ne pourra bénéficier du statut de personne en reclassement que s'il peut se prévaloir soit d'une aptitude d'au moins 10 ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent soit d'une ancienneté de service d'au moins 10 ans, ce qui exclut d'office certaines catégories de salariés comme les salariés intérimaires ou liés par un contrat à durée déterminée ou bénéficiant d'une mesure de travail de l'ADEM.

Il en va de même de l'obligation pour le médecin du travail de saisir la Commission mixte de reclassement qui ne joue que lorsque l'entreprise occupe plus de 25 salariés et que le salarié a occupé un poste à risque pendant 10 ans.

A titre principal, la CSL a formulé un certain nombre de remarques générales indispensables pour protéger les salariés faisant l'objet d'un reclassement interne ou externe :

- 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, et plus particulièrement des personnes reclassées tant au niveau interne qu'au niveau externe que pour aider également les employeurs à mettre en œuvre les postes de travail correspondant aux capacités résiduelles de travail des salariés concernés ;

- en cas de reclassement interne, le paiement intégral du salaire par l'employeur en tenant compte des augmentations contractuelles et conventionnelles de salaire éventuelles et le remboursement a posteriori de l'indemnité compensatoire par le Fonds pour l'emploi à l'employeur ;



- la création d'une voie de saisine directe de la commission mixte par le salarié lorsque le médecin du travail ou le Contrôle médical de la sécurité sociale refusent de saisir la Commission mixte de reclassement ou restent inertes ;
- la remise à zéro du compteur pour le calcul des 52 semaines de maladie sinon l'arrêt de celui-ci à partir du déclenchement de la procédure de reclassement c'est-à-dire, selon le cas, soit à partir de la date de la saisine de la Commission mixte, soit à partir de la date de la saisine du médecin du travail, soit à partir de la date de la demande de reclassement de la personne concernée dûment signée ;
- la possibilité pour la Commission mixte 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 suite à du mobbing par exemple ;
- vu l'impossibilité de réintégrer au marché du travail la majorité des personnes en reclassement professionnel externe arrivées en fin du droit à l'indemnité au chômage, la possibilité pour celles-ci ayant le statut de personne en reclassement professionnel de choisir entre l'option de l'octroi de la pension d'invalidité ou l'option de l'attribution de l'indemnité professionnelle d'attente.
- une augmentation des moyens matériels et personnels du service unique de santé (SSTM) tel que proposé par la CSL ainsi que de l'Inspection du travail et des mines (ITM) afin de pouvoir contrôler la transposition des décisions de reclassement par la Commission mixte dans les entreprises ainsi que la possibilité pour l'ITM de prononcer des sanctions administratives ;
- suite au projet de loi réformant le dialogue social à l'intérieur de l'entreprise renforçant les pouvoirs de la délégation du personnel, la mise en connaissance de cause par écrit de cette dernière à tous les niveaux de la procédure de reclassement permettant ainsi un meilleur encadrement du salarié en question.

Personne de contact : M. Sylvain Hoffmann T.27 494 214 sylvain.hoffmann@csl.lu

Luxembourg, le 21.05.2013

communiqué N°06

