



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

2 juillet 2018

AVIS II/45/2018

relatif au projet de loi portant modification

- 1) du Code du travail ;
- 2) du Code de la sécurité sociale ;
- 3) de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe.

..... AVIS

Par lettre en date du 11 mai 2018, Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet de loi sous rubrique.

1. Ce projet de loi a pour objet de modifier le dispositif de reclassement interne et externe tel qu'il avait été réformé en date du 1^{er} janvier 2016.

2. Des adaptations sont en effet nécessaires du fait de règles trop strictes et de problèmes d'application en pratique.

3. Lors de l'élaboration du projet de réforme en 2013, la CSL avait, dans son avis du 16 mai 2013, 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 avait décidé de déposer une proposition de loi en ce sens en octobre 2014 laquelle est restée lettre morte jusqu'à ce jour.

4. Au vu du présent projet de loi qui dénote par-ci par-là quelques améliorations timides qui seront analysées ci-après, la CSL estime toutefois, à l'instar de ses remarques formulées dans ses avis susénoncés, que l'initiative du Gouvernement en la matière ne mérite pas la qualification d'une réforme permettant d'améliorer le sort des personnes en question ceci d'autant plus qu'à l'instar du point 10 de l'avis du 16 mai 2013 concernant le projet de loi sur le reclassement (devenu la loi du 23 juillet 2015), elle se doit de constater de nouveau et de réitérer que le présent projet de loi est dépourvu d'un bilan d'évaluation de l'IGSS avec les statistiques ainsi que de la publication des données chiffrées sur le nombre de reclassements professionnels (externes et internes), des demandes formulées et adressées à la Commission mixte, des décisions de reclassement acceptées/refusées par le salarié, par l'employeur et par la Commission mixte, le résultat des réévaluations des personnes en reclassement en fonction des différents services de santé (SSTM, inter-entreprises et intra-entreprises), l'envergure des subventions par le Fonds pour l'emploi tant en ce qui concerne les indemnités compensatoires que la réadaptation des postes de travail, bref tout ce qui permettrait de mieux juger la législation actuelle et évaluer le bien-fondé du présent projet de loi. Un tel bilan d'évaluation aurait permis de mieux déceler les failles du système actuel et de juger de façon plus circonstanciée le présent projet de loi.

5. Aussi la CSL est-elle d'avis que le présent projet de loi n'améliore pas fondamentalement le sort des personnes susceptibles de bénéficier d'un reclassement professionnel, ceci au moins pour les raisons suivantes (déjà évoquées dans les avis précédents et qui gardent toute leur valeur) :

La procédure de déclenchement du reclassement professionnel reste l'apanage du contrôle médical de la sécurité sociale !

6. Malgré l'ouverture très limitative introduite par les paragraphes 5 et 6 de l'article L.326-9 du Code du travail (la loi du 23 juillet 2015) permettant au médecin du travail de saisir directement la Commission mixte de reclassement, il n'en reste pas moins que le monopole du déclenchement de la procédure de reclassement est resté dans le giron du contrôle médical de la sécurité sociale même si par le présent projet de loi l'article L.326-9 a ouvert la saisine de la Commission mixte par le médecin du travail.

6bis. Il n'en reste pas moins que, comme la CSL l'a déjà noté dans ses avis précédents, qu'il est indispensable d'étendre les voies de saisines de la Commission mixte de reclassement par le biais du

médecin du travail, du médecin traitant, des représentants des salariés (avec accord du salarié lui-même), mais surtout en cas d'inaction des acteurs prémentionnés, du salarié lui-même.

6ter. Aussi la CSL est-elle d'avis qu'il faudra davantage de coordination entre le médecin du travail, la Commission mixte de reclassement et le Contrôle médical de la sécurité sociale à tous les stades de la procédure.

6quater. Une recommandation du Médiateur de janvier 2010¹ allait déjà dans ce sens. En réponse à des réclamations régulières concernant la procédure de reclassement, Marc Fischbach a dans le temps 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 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.

6quinquies. Pour éviter des allers et retours inutiles entre la Commission mixte et le médecin du travail, la Commission mixte de reclassement dans cette hypothèse devrait 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.

6septies. Selon l'Audit de la santé au travail au Luxembourg de 2012², 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.

6octies. 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.

6nonies. En vertu de 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. Plus encore, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 7 août 2015 réformant le Contrôle médical de la sécurité sociale, l'assuré restera sans ressource aucune du moment que la CNS émet une décision de refus de l'incapacité de travail ce qui met celui-ci dans une situation financièrement très délicate. Aussi la CSL a-t-elle la suspicion qu'un amalgame soit fait de la part du Contrôle médical de la sécurité sociale entre incapacité de travail, de façon générale, incapacité de travail pour exercer son dernier poste et inaptitude du salarié et par là un empiètement sur les compétences du médecin du travail.

6decies. Voilà pourquoi la CSL demande à la fois le retrait de la loi du 7 août 2015 et la création d'une troisième voie de saisine directe de la commission mixte par le salarié (avec certificat de son médecin traitant) lorsque le médecin du travail ou le Contrôle médical de la sécurité sociale refusent de saisir la Commission mixte de reclassement ou restent inertes.

6undecies. Afin d'éviter des décisions de rigueur dues à des lenteurs de procédure, il convient d'instaurer un bureau permanent auprès de la Commission mixte qui peut statuer en cas d'urgence.

¹ Recommandation n°41-2010.

² Audit de la santé au travail au Luxembourg (Septembre 2012, Pr Philippe Mairiaux, Dr Audrey Levêque et Pr François Pichault).

L'absence d'un seul et unique service de santé au travail dans le chef du SSTM ne permet pas de garantir l'impartialité et l'indépendance des médecins du travail et de sauvegarder les droits des bénéficiaires du reclassement professionnel !

7. Comme déjà soulevé dans les avis de 2013 et 2014 précités, la CSL se prononce pour la création d'un service national unique de médecine du travail dans le chef du service de santé au travail multisectoriel et concomitamment pour un renforcement en moyens personnels et financiers de ce dernier, ceci d'autant plus que depuis la loi du 23 juillet 2015 sur le reclassement et davantage avec le présent projet de loi, le médecin du travail peut également, sous certaines conditions, saisir la Commission mixte de reclassement.

7bis. L'indépendance et l'impartialité des médecins du travail sont d'autant plus requises qu'avec la loi du 23 juillet 2015 une réévaluation périodique du salarié en reclassement a été instaurée – qui, en tant que telle est louable - mais où il existe une forte probabilité pour les services de santé inter-entreprises et intra-entreprises que ceux-ci essaient, dans la mesure du possible, de constater et d'ordonner le rétablissement des capacités de travail des salariés concernés du fait que malgré leur indépendance théorique ils sont rémunérés par les employeurs. A l'instar de la remarque formulée en guise d'introduction, la CSL reste actuellement dans l'ignorance sur les résultats de la réévaluation périodique par les différents services de santé au travail – multisectoriel, inter-entreprises et intra-entreprises – laquelle a été introduite par la loi du 23 juillet 2015 précitée.

L'absence d'interruption ou de suspension du compteur pour le calcul des 52 semaines de maladie prive la loi de sa finalité qui consiste à maintenir, autant que possible, le salarié dans l'emploi (reclassement interne) !

8. La CSL tient également à réitérer sa revendication qu'à partir du déclenchement de la procédure de reclassement consistant dans la saisine de la Commission mixte, selon le cas, soit par le Contrôle médical de la sécurité social, soit par le service de santé au travail multisectoriel, soit, à défaut des deux premiers, par la personne concernée elle-même (suivant notre proposition faite ci-avant), le compteur pour le calcul des 52 semaines de maladie soit remis à zéro sinon subsidiairement que les périodes de maladie qui se situent entre la saisine de la Commission mixte et la décision de celle-ci soient exclues pour le calcul de la limite des 52 semaines de maladie afin d'éviter que les personnes concernées viennent en fin de droit à l'indemnité pécuniaire. Cette revendication gardera toute sa valeur même en présence du projet de loi no 7311 ayant pour objet de prolonger, sous certaines conditions, la fin de l'indemnité pécuniaire de maladie de 52 semaines à 78 semaines.

L'impossibilité du recours au reclassement professionnel (interne ou externe) en cas de risques psycho-sociaux pour le salarié détériore autant l'état de santé de celui-ci que la situation financière de notre régime de sécurité sociale !

9. Dans certaines hypothèses, la CSL est d'avis qu'il faut pouvoir prononcer 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 en raison de conflits relationnels aigus pouvant aboutir jusqu'au burn-out. Plutôt que d'attendre la détérioration de l'état de santé physique et psychique du salarié entraînant par ailleurs un coût financier énorme pour les assurances sociales, le reclassement professionnel pourrait être bénéfique à la fois pour le salarié lui-même, victime de violence morale, de brimades ou de harcèlement moral que pour les finances de notre système de sécurité sociale.

Le paiement du salaire intégral par l'employeur est une condition *sine qua non* pour sauvegarder les droits du salarié en reclassement professionnel interne

10. La CSL propose également que l'employeur avance mensuellement l'indemnité compensatoire intégralement – ceci d'autant plus que l'employeur a la possibilité de demander une participation au salaire - 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 longuement jusqu'au paiement de l'indemnité compensatoire.

L'absence d'implication des représentants du personnel dans la procédure de reclassement met en question l'efficacité de la procédure de reclassement professionnel !

11. Dans un souci de paix sociale et d'équité entre les salariés, les représentants du personnel devraient être impliqués à tous les stades de la procédure de reclassement afin de pouvoir intervenir, le cas échéant, pour le compte des premiers.

11bis. Renforcer au sein des entreprises le dialogue en matière de santé et sécurité pourraient se concrétiser par les mesures suivantes :

- instituer une structure paritaire spécifique (comme CHSCT en France ou CPPT en Belgique)
- renforcer les prérogatives des représentants du personnel dans ces matières.

11ter. Dans ce contexte, la CSL est d'avis qu'une reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques concomitamment avec une prolongation de la fin du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie de 52 semaines à 78 semaines pourrait constituer, au moins en partie, une solution pour garantir le maintien dans l'emploi du salarié.

12. A titre tout à fait subsidiaire et pour être complet, la CSL procède à une analyse des dispositions du projet de loi en abordant les différents sujets.

1. Accès à la procédure de reclassement dans le cadre des examens médicaux du médecin du travail

1.1. Examen médical préalable

13. Le projet précise que le constat d'inaptitude du médecin du travail doit être précédé d'un examen médical, une étude de poste, des propositions à l'employeur et que le médecin du travail doit soumettre à la Commission mixte un dossier complet prouvant qu'il a satisfait à ses obligations.

1.2. Conditions d'ouverture

14. Pour le moment, lorsque le médecin du travail déclare un salarié inapte au dernier poste suite à un examen médical en médecine du travail (examen périodique, examen de reprise ou examen à la demande de l'employeur ou du salarié), il peut saisir la Commission mixte en vue d'un reclassement professionnel sous 2 conditions :

- Le salarié doit avoir une ancienneté de plus de 10 ans dans l'entreprise,

- Le salarié doit occuper un poste à risques.

14bis. Le projet supprime ces 2 conditions, afin d'aligner les conditions d'ouverture de la procédure de reclassement que ce soit par le médecin du travail ou le contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS ci-après).

14ter. Cette suppression de la différence de traitement des salariés selon 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 médecin du travail est certainement à saluer, mais les conditions qui subsistent devraient également être revues.

14quater. En effet, le reclassement n'est possible que si une des conditions alternatives suivantes est remplie :

- être en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin de travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail
- ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans.

14quinquies. Or, bon nombre de salariés avec une ancienneté de moins de 3 ans n'ont pas de certificat médical d'aptitude soit parce que l'employeur n'a pas respecté son obligation d'examen médical d'embauche à leur égard soit parce qu'ils sont contraints d'attendre parfois très longtemps leur rendez-vous auprès des services de santé au travail en raison d'une pénurie de médecins du travail plus ou moins prononcée. Ces salariés voient leur dossier déclaré irrecevable auprès de la Commission mixte, sans aucun moyen de recours. La CSL demande la suppression pure et simple de l'exigence d'un tel certificat médical d'aptitude.

1.3. Saisine de la Commission mixte par le médecin du travail différente en fonction de la taille de l'entreprise

15. Selon les dispositions actuelles, pour les entreprises d'au moins 25 salariés, le médecin de travail saisi, est obligé de saisir directement la Commission mixte et d'en informer l'employeur et le salarié. Alors que si l'entreprise occupe moins de 25 salariés, le médecin du travail peut saisir la Commission mixte uniquement en cas d'accord préalable du salarié et de l'employeur.

15bis. Le projet de loi supprime l'accord de l'employeur occupant de moins de 25 salariés, pour que le médecin du travail compétent puisse, en accord avec le salarié, saisir la Commission mixte. La Commission mixte décide le reclassement professionnel interne ou externe. Mais le reclassement professionnel interne ne peut être prononcé que sur accord de l'employeur. **Ceci ne constitue qu'une légère amélioration puisque le médecin du travail n'a pas besoin d'obtenir l'accord de l'employeur pour saisir la commission mixte, mais il n'en reste pas moins que celle-ci devra l'obtenir pour pouvoir reclasser le salarié en interne. En cas de désaccord, le salarié ne peut faire l'objet que d'un reclassement externe.**

15ter. La CSL tient à réitérer qu'il est indispensable que l'obligation de reclassement interne soit généralisée pour TOUT employeur (y compris ceux de moins de 25 salariés) et que les conditions y relatives soient les mêmes, que ce soit le Contrôle médical ou que ce soit le médecin du travail qui déclenchent la procédure. Il s'agit de garantir l'égalité de traitement des salariés dans le maintien de l'emploi qui constitue la finalité du reclassement professionnel.

1.4. Revendications de la CSL restées lettre morte

16. A l'instar de sa remarque déjà formulée à titre préliminaire, la Chambre des salariés estime de manière générale qu'il est nécessaire de renforcer le rôle du médecin du travail et son rôle d'intermédiaire entre le salarié et employeur afin d'optimiser le retour dans l'entreprise à un poste adapté³.

Création d'un seul service de santé au travail : Service national de santé au travail (SNST)

17. 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, ainsi que pour assurer, d'une part 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, et d'autre part d'aider également les employeurs à mettre en œuvre les postes de travail correspondant aux capacités résiduelles de travail des salariés concernés.

17bis. 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 telle que les femmes enceintes (dispense de travail du fait de leur état de grossesse).

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

17ter. 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.

17quater. Si notre proposition tendant à la création d'un SSTM 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.

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

18. L'article L.326-6 du Code du travail 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 avertir 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.

18bis. S'il y a une demande d'examen du salarié par une des parties intéressées, les dispositions actuelles ne soufflent 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.

18ter. En effet en prévention secondaire de la désinsertion professionnelle, le rapport sur la santé au travail au Luxembourg précité propose d'instaurer une telle « visite de pré-reprise ».

³ 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).

18quater. En plus, le médecin traitant ou le travailleur lui-même pourrait alors dès la 6^{ème} 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.

18quinquies. 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.

18sexies. A l'instar de ce que prévoyait l'ancien 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

19. L'article L.326-3 du Code du travail prévoit la soumission obligatoire à des examens médicaux périodiques pour certaines catégories de salariés⁴, 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 ?

19bis. 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 puissent saisir le médecin du travail compétent.

19ter. 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.

19quater. 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.

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

20. 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.

⁴ « 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.»

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.

20bis. Ces lacunes devraient être redressées par la création d'un seul et unique service de santé au travail et 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)

21. 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, déclaration d'inaptitude au début de la relation de travail, comme au cours de celle-ci, décision de saisine de la Commission mixte.

2. Plus de pouvoir accordé à l'Agence pour le développement de l'emploi (Adem ci-après)

22. Certaines missions de la Commission mixte sont transférées à l'Adem.

22bis. La Commission mixte ne sera amenée à se prononcer que sur le reclassement professionnel interne ou externe des salariés, au statut de reclassement professionnel, à l'adaptation du temps de travail, à la taxe de compensation et aux mesures de réhabilitation ou de reconversion pour les personnes en reclassement interne.

22ter. Les décisions faisant suite à un reclassement interne ou externe relèveront de la compétence de l'Adem.

22quater. Attribuer plus de compétences à l'Adem doit s'accompagner des moyens adéquats.

22quinquies. La cellule « Accompagnement des personnes en incapacité de travail de longue durée » existe, mais elle devrait être dotée des moyens nécessaires à assurer l'efficacité de ses missions. Elle doit assurer un accompagnement véritable et efficace des personnes concernées, leur expliquer les démarches et solutions possibles afin de réintégrer le marché du travail le plus rapidement possible.

2.1. Indemnité compensatoire

23. L'attribution ainsi que le contrôle de l'indemnité compensatoire sera désormais de la compétence de l'Adem. Ces points seront commentés dans le passage concernant l'indemnité compensatoire.

2.2. Réduction du temps de travail

24. Jusque maintenant, le médecin de l'Adem n'était saisi que sur demande, à titre exceptionnel, de réduction jusqu'à 75%. Cette saisine est maintenue.

24bis. Le projet prévoit que la Commission mixte peut s'adjoindre l'avis du médecin du travail de l'ADEM sur la réduction du temps de travail proposée par le médecin du travail compétent pouvant aller

jusqu'à 20% du temps de travail (le projet baisse cette limite de 50 à 20%, cette diminution est commentée au point 4).

24ter. La CSL tient à signaler que l'exigence d'un avis supplémentaire de la part du médecin du travail de l'ADEM, certes facultatif, risque néanmoins d'allonger la procédure.

Ceci est d'autant plus vrai que baisser de 50% à 20% la marge de réduction du temps de travail sans recours à la procédure exceptionnelle va entraîner plus de cas d'ouverture de cette procédure exceptionnelle de sorte que les délais pour obtenir une décision vont s'allonger, ceci au grand dam du salarié concerné qui risque d'atteindre l'épuisement de son droit à l'indemnité pécuniaire de maladie (52 semaines).

2.3. Médecin du travail compétent

25. Pour les personnes ne disposant plus d'un contrat de travail, les examens médicaux prévus dans le cadre de la procédure de reclassement seront de la compétence du médecin du travail de l'Adem, et non plus du médecin du travail compétent en fonction du dernier poste occupé.

25bis. La CSL n'est pas convaincue par le commentaire de l'article justifiant ce transfert de compétences « en vue de libérer les médecins du service multisectoriel des examens médicaux ». La CSL tient à réitérer sa revendication de créer un seul service de santé au travail compétent pour toutes les entreprises et de le doter des moyens financiers et personnels nécessaires. Rien ne permet de penser que cette tâche soit mieux assurée par les médecins-conseils de l'ADEM.

2.4. Indemnité professionnelle d'attente

Attribution

26. Dorénavant, les décisions d'attribution de l'indemnité professionnelle d'attente seront prises par le directeur de l'Adem et la demande en obtention est à présenter dans un délai de six mois à compter de la fin du paiement des indemnités de chômage complet.

26bis. Comme exposé sous le point 42ter par rapport à l'indemnité compensatoire, la CSL juge un délai de forclusion de 6 mois comme étant trop strict.

Perte temporaire ou définitive

27. La perte temporaire ou définitive de l'indemnité professionnelle d'attente sera décidée non plus par la Commission mixte, mais par le directeur de l'Adem.

27bis. Aussi la CSL reste-t-elle sur sa faim en ce qui concerne ce transfert de compétences nullement justifié. A défaut de justification, la CSL ne peut donner son accord à un tel changement.

2.5. Retrait du statut de personne en reclassement professionnel

28. L'Agence pour le développement de l'emploi informera le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel lorsqu'elle constate que la personne en reclassement professionnel externe ne remplit plus ses obligations en tant que demandeur d'emploi inscrit à l'Agence pour le développement de l'emploi.

2.6. Perte de rendement

29. Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi pourra à tout moment demander un avis complémentaire quant à la perte de rendement fixée par le médecin du travail compétent auprès du service des salariés handicapés qui procèdera à une évaluation objective.

29bis. A part ce transfert de compétences non justifié de la part de la Commission mixte vers le directeur de l'ADEM, la CSL se doit par ailleurs de soulever les questions suivantes : Qu'est-ce qu'une évaluation objective ? Doit-on sous-entendre que la réévaluation périodique assurée par les services de santé au travail – intra-entreprises, interentreprises ou multisectoriel – manque d'objectivité. Qu'on le dise à haute voix où le bât blesse ! Par ailleurs, la CSL se demande quelle sera l'incidence d'un tel avis complémentaire ? En tout état de cause, la CSL demande que la décision d'une participation au salaire du travailleur en reclassement par le directeur de l'ADEM doit pouvoir faire l'objet des voies de recours tant pour l'employeur que pour le salarié.

2.7. Mesures de réhabilitation ou de reconversion en cas de reclassement externe

30. La compétence de la Commission mixte est transférée à l'Adem au motif que « *il s'agit d'un alignement avec ce qui est prévu en matière d'aide à la formation professionnelle continue pour les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM par règlement grand-ducal du 10 mai 2007 déterminant les conditions et modalités d'attribution d'une aide à la formation professionnelle continue* ».

30bis. Le projet ne parle plus de mesures de réhabilitation ou de reconversion mais de formation professionnelle continue pour les salariés en reclassement externe.

Formation professionnelle continue à la demande du salarié

31. L'Agence pour le développement de l'emploi pourra faire bénéficier le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe d'une formation professionnelle continue s'il lui adresse de sa propre initiative une telle demande.

31bis. Cette demande doit être accompagnée des pièces suivantes :

1. une requête motivée contenant la présentation du projet professionnel ;
2. l'identité de l'institut de formation, accompagnée du justificatif du choix de cet institut et d'une copie de l'agrément du Ministre ayant la formation professionnelle continue dans ses attributions s'il s'agit d'un institut luxembourgeois; s'il s'agit d'un institut étranger, l'avis du Ministre ayant la formation professionnelle continue dans ses attributions est à joindre ;
3. le programme détaillé de la formation professionnelle continue ;
4. le coût de la formation professionnelle continue, toutes taxes comprises ;
5. la durée de la formation professionnelle continue ainsi que son début et sa fin ;
6. le cas échéant, une information sur le diplôme respectivement le certificat sanctionnant la formation professionnelle continue.

31ter. À cet égard, la CSL estime nécessaire de renforcer la politique d'information des personnes concernées. Encore faut-il avoir connaissance des mesures proposées pour pouvoir en profiter.

Formation professionnelle continue à la demande de l'Adem

32. L'Agence pour le développement de l'emploi pourra exiger du demandeur d'emploi qui bénéficie du reclassement professionnel externe de suivre une formation professionnelle continue déterminée en tenant compte de son projet professionnel, du/des poste(s) similaire(s) qu'il peut occuper ainsi que de ses capacités de travail résiduelles.

32bis. La personne concernée doit avoir son mot à dire et refuser la formation professionnelle proposée par l'Adem le cas échéant en cas de raisons légitimes.

32ter. La CSL tient à faire remarquer qu'il ne faut pas limiter les possibilités de reinsertion du salarié sur un poste similaire à celui occupé antérieurement. Quelqu'un déclaré inapte pour un poste X à un moment donné pourrait être apte pour un poste complètement différent, surtout après une éventuelle formation. Le but de ces formations devrait consister justement à permettre une reconversion professionnelle ?

Décision du Ministre

33. Avant le début de la formation professionnelle continue, le dossier accompagné d'un avis circonstancié de l'Agence pour le développement de l'emploi est transmis au Ministre du travail pour décision. Il contient un avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi attestant que le demandeur peut suivre la formation en question et exercer la profession à laquelle doit mener la formation.

Les frais de la formation professionnelle continue sont à charge du Fonds pour l'emploi.

Sanction

34. Sauf justification valable, la non-participation, le refus, l'abandon ou un taux de présence inférieur à 80% à la formation professionnelle continue prévue implique pour l'intéressé le retrait de l'indemnité professionnelle d'attente par le directeur de l'Adem et le remboursement des frais de formation avancés par le Fonds pour l'emploi.

34bis. L'Adem informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel et le Ministre du travail de la non-participation, du refus, de l'abandon ou du taux de présence inférieur à 80% non justifiés à la formation.

34ter. La CSL déplore ces dispositions, qui dénotent une suspicion d'abus envers les salariés en reclassement externe, abus documentés par aucun chiffre.

34quater. Les échos reçus par notre chambre professionnelle reflètent plutôt une passivité des services compétents de l'Adem, qui disent déjà avoir du mal à placer ou à former les demandeurs d'emploi sans inaptitude et donc ne pas avoir d'offres à proposer aux personnes en reclassement externe. Il faudra donc adapter les offres de formation. L'inexistence d'offres de formation ne peut en aucun cas être considérée comme une non-participation ou refus du salarié en reclassement.

2.8. Voies de recours

35. Les décisions de refus de l'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire et les décisions de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente prises par le directeur

de l'Adem ou les fonctionnaires par lui délégués à cet effet peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès d'une commission spéciale instituée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

35bis. La demande en réexamen doit être motivée et introduite par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de 40 jours à dater de la notification de la décision.

3. Accident du travail et maladie professionnelle

36. Les conditions d'ancienneté et d'exigence du certificat d'aptitude ne sont pas exigées pour le salarié qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant au dernier poste de travail imputable principalement aux séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ouvrant droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente.

36bis. La CSL salue cet ajout, mais se doit de réitérer la suppression pure et simple de l'exigence d'un certificat d'aptitude pour que le salarié soit éligible pour un reclassement professionnel. Il est inacceptable que le salarié subisse les conséquences de l'ommission de la part de l'employeur de soumettre le salarié à un tel examen d'aptitude.

4. Reclassement interne ou externe et réduction du temps de travail

4.1. Un aménagement du temps de travail réduit

37. Sur avis du médecin du travail compétent, le reclassement peut prendre la forme d'une réduction du temps de travail, pouvant aller actuellement jusqu'à 50% du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel.

37bis. Le projet de loi diminue toutefois ce taux de 50 à 20% et exige désormais un avis motivé du médecin du travail.

37ter. La Commission mixte décide la réduction du temps de travail. Le projet prévoit qu'elle peut s'adjoindre l'avis du médecin du travail de l'ADEM sur la réduction du temps de travail proposée par le médecin du travail compétent.

37quater. Sur avis motivé du médecin du travail, la commission mixte décide, mais elle peut encore demander un avis auprès du médecin du travail de l'Adem.

37quinquies. À titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à 75% du temps de travail initial par décision de la Commission mixte, sur avis du médecin du travail de l'ADEM.

37sexies. La CSL tient à signaler que l'exigence d'un avis supplémentaire de la part du médecin du travail de l'ADEM, certes facultatif, risque néanmoins d'allonger la procédure.

Ceci est d'autant plus vrai que baisser de 50% à 20% la marge de réduction du temps de travail sans recours à la procédure exceptionnelle va entraîner plus de cas d'ouverture de cette procédure exceptionnelle de sorte que les délais pour obtenir une décision vont s'allonger, ceci au grand dam du salarié concerné.

37septies. La CSL se prononce catégoriquement contre une telle diminution de la réduction de travail de 30% ceci d'autant plus qu'aucune explication plausible n'est fournie pour motiver une telle dégradation pour les salariés.

37octies. Cette diminution dénote, aux yeux de la CSL comme déjà soulevé ci-avant, une certaine méfiance envers les médecins du travail, puisque ce sont eux qui préconisent la réduction du temps de travail approprié, réduction pouvant aller jusqu'à 50%.

37nonies. La CSL exige de maintenir la réduction pouvant aller jusqu'à 50% parce qu'elle permet une plus grande marge de manœuvre, une plus grande flexibilité sans réel risque d'abus puisque le salarié reclassé sera soumis à une réévaluation périodique, qui permettra, le cas échéant, un ajustement de sa durée du travail.

37decies. Dans le cadre d'une réduction exceptionnelle portée jusqu'à 75% du temps de travail initial, le projet de loi prévoit un nouveau seuil minimal à respecter : le salarié devra travailler au moins dix heures par semaine.

37undecies. Là encore, la CSL se demande quel est le bien-fondé de l'introduction de ce seuil minimal de 10 heures par semaine alors qu'aucune explication ni justification n'est fournie ? Cette limite minimale sera défavorable pour les salariés devant suivre un traitement par exemple, ou dont l'état de santé préconise d'alterner des semaines sans aucune prestation de travail et des semaines avec prestations de travail. La CSL demande la suppression de ce seuil nouvellement introduit.

37duodecies. Le projet précise que l'employeur ou le salarié doit à cet effet introduire une demande motivée auprès de la Commission mixte à la suite de l'émission de l'avis du médecin du travail compétent

37terdecies. Tout changement relatif au temps ou régime de travail doit faire l'objet d'une demande préalable auprès de la Commission mixte.

4.2. Conséquence pour l'employeur de la réévaluation périodique du salarié reclassé

38. Si le médecin du travail 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 mixte qui décide de l'adaptation du temps de travail.

39. Cette décision s'impose à l'employeur, qui dispose d'un délai de 12 mois, qui commence à courir à la date de la notification de la décision pour procéder à l'adaptation du temps du travail par avenant au contrat de travail **sans que la durée de travail ne puisse dépasser la durée de travail prévue au contrat de travail initial.** La CSL estime qu'il n'est pas très clair quel contrat de travail est visé par l'adjectif épithète « initial » : s'agit-il du contrat de travail signé lors de l'embauche ou du contrat de travail avant la décision de reclassement ? La question est de taille si un salarié engagé à temps plein passe en cours de route à un temps partiel avant d'être reclassé. Si la réduction du temps de travail n'est plus justifiée suite à la réévaluation périodique du médecin du travail et qu'on vise comme dans notre exemple le contrat de travail avant reclassement, alors le salarié n'a toujours pas la garantie à revenir vers un travail à temps plein et doit continuer à travailler à temps partiel.

39bis. En cas d'impossibilité d'adaptation du temps de travail sur le même poste occupé par le salarié en reclassement professionnel interne, l'employeur remplit son obligation à partir du moment où il propose au salarié un poste similaire correspondant à ses qualifications, assorti d'un salaire au moins équivalent et sous réserve que le salarié ait été déclaré apte au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent.

39ter. La CSL estime indispensable la précision que la décision s'impose à l'employeur, mais se demande toutefois si le délai de 12 mois pour procéder à l'adaptation du temps de travail par avenant au contrat de travail n'est pas trop long.

39quater. 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.

5. Lien avec les salariés handicapés dans l'entreprise

40. La réforme de 2016 avait supprimé le lien avec les travailleurs handicapés afin de renforcer l'obligation patronale du reclassement professionnel et d'assurer ainsi une amélioration quantitative du reclassement professionnel interne.

40bis. Tant l'assimilation des salariés reclassés aux travailleurs handicapés que l'application du quota des travailleurs handicapés avaient disparu.

L'employeur était dès lors obligé d'engager un nombre de salariés handicapés en faisant abstraction des bénéficiaires d'un reclassement et vice versa.

En outre, l'employeur pouvait désormais être tenu de reclasser un salarié dès que le seuil de 25 salariés était atteint sans égard aux nombres de salariés d'ores et déjà reclassés.

40ter. Le projet réintroduit les anciennes règles : L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins 25 travailleurs et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L.562-3 a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1. Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés. Cette assimilation se fait en prenant en compte la durée de travail cumulée à raison d'un salarié à plein temps.

40quater. La CSL reste pantoise sur ce retour en arrière du législateur ceci d'autant plus qu'aucune explication ni justification n'est fournie. Il en résulte que les employeurs vont de nouveau pouvoir se libérer plus facilement de leur obligation de reclassement. La CSL ne peut accepter une telle dégradation pour les salariés.

6. Protection contre le licenciement dès la saisine de la Commission mixte

41. Avant le 31 décembre 2015, l'employeur n'était 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 et le jour de la notification de la décision de la commission mixte de reclassement interne.

41bis. Étaient à considérer nuls et sans effet 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 la suit.

41ter. Cette protection démarrait 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 12ème mois qui la suit.

41quater. Depuis le 1er janvier 2016, le point de départ de cette protection a été avancé au jour de la saisine de la Commission mixte par le CMSS ou le médecin du travail, ce toujours jusqu'à l'expiration du 12ème mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.

41quinquies. Les dispositions proposées prennent la teneur suivante : « Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat de travail, le salarié en procédure de reclassement professionnel et 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, les cas échéant, sa réintégration ».

41sexies. Le projet de loi ajoute le salarié en procédure de reclassement professionnel pour combler le vide juridique mis en évidence dans l'ordonnance du Président de la Cour d'appel du 12 octobre 2017, n° 45123 du rôle qui a retenu notamment que « les salariés licenciés au cours de la procédure de reclassement entre la saisine de la commission mixte et la décision de cette dernière, qui ne font pas l'objet d'une décision de reclassement interne disposent seulement du recours de droit commun devant la formation collégiale du Tribunal du travail ou de la Cour d'appel, siégeant en matière de droit du travail ».

7. Indemnité compensatoire

7.1. Nouvelle compétence de l'Adem

42. Comme déjà exposé ci-dessus, la demande en obtention d'une indemnité compensatoire devra être introduite, non plus auprès de la Commission mixte, mais auprès de l'Adem, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de l'avenant au contrat de travail.

42bis. Jusqu'à présent, aucun délai n'était imposé pour demander le bénéfice de l'indemnité compensatoire.

42ter. Selon la CSL, le fait de fixer un délai de forclusion est dangereux, puisqu'il entraîne la perte du droit, surtout lorsqu'il est de seulement de 6 mois. Pour le surplus, le fait de prendre comme point de départ la date de l'avenant et non la date de début effectif du reclassement, soit la date de reprise du travail est aussi plus restrictif. Or le droit à l'indemnité compensatoire ne naîtra que lors de la reprise effective du travail et ce droit se répètera chaque mois. A ce sujet, force est de constater qu'il existe une divergence de texte en ce qui concerne le point de départ du délai de forclusion de six mois pour demander l'indemnité compensatoire entre l'article L.551-2, paragraphe 3 et l'article L.551-5, paragraphe 1, alinéa 3 du projet de loi. Tandis que le premier texte prévoit que le délai de forclusion de six mois pour demander l'indemnité compensatoire auprès de l'ADEM court à compter de la date de l'avenant au contrat, le deuxième prévoit le point de départ du délai de forclusion de six mois à partir de la date de l'exécution du nouveau contrat. Pour autant que le législateur veuille maintenir le délai de forclusion de six mois, la CSL est d'avis que tant dans le cadre d'un reclassement interne (article L.551-2,

paragraphe 3) que dans le cadre d'un reclassement externe où le salarié retrouve un emploi (article L.551-5, paragraphe 1, alinéa 3), le délai de forclusion ne peut courir qu'à partir de l'exécution du nouveau contrat.

S'il est légitime de vouloir éviter les demandes rétroactives sur plusieurs années, il ne faut pas non plus priver le salarié de faire valoir un droit pour l'avenir.

La CSL demande le retrait de ce délai, sinon un délai plus long. Elle propose de reprendre la prescription applicable pour les créances salariales qui est de 3 ans.

7.2. Revenu à prendre en compte

43. Au cas où le reclassement interne ou externe implique une diminution du salaire antérieurement perçu, le salarié a droit à une indemnité compensatoire.

43bis. Jusqu'au 31 décembre 2015, l'ancien salaire était calculé sur la base du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des 12 mois entiers précédant immédiatement la décision de reclassement et résultant du dernier contrat de travail en vigueur avant la décision de reclassement. Devaient 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 13ème mois étaient mis en compte à raison d'un 12ème par mois.

43ter. La loi de 2015 a simplifié le calcul de l'indemnité compensatoire en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension. L'indemnité compensatoire représente, depuis le 1er janvier 2016, la différence entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des 12 mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

43quater. Ce projet apporte les précisions suivantes : Le revenu perçu avant le reclassement professionnel est défini en se basant sur le revenu mensuel moyen cotisable⁵ au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel constitué de la rémunération brute gagnée, y compris toutes les primes et suppléments courants, les gratifications, les avantages en nature exprimés en numéraire dont l'assuré a joui à raison de son occupation soumise à l'assurance pension, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

43quinquies. Il est donc maintenant clair que le revenu annuel cotisable comprend le salaire, le treizième mois, les avantages en nature et les primes versées au cours des 12 derniers mois précédant la décision de reclassement professionnel.

7.3. Réduction du temps de travail et réduction de salaire proportionnelle

44. Le projet précise qu'en cas de réduction du temps de travail décidé par la Commission mixte, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini ci-dessus et le nouveau salaire versé par l'employeur réduit proportionnellement et fixé par avenant au contrat de travail.

44bis. L'employeur n'est pas autorisé à réduire le salaire plus que proportionnellement par rapport à la réduction du temps de travail.

⁵ L'article 241 du Code de la Sécurité sociale définit l'assiette cotisable et fixe le seuil à 5 x SSM mensuels.

44ter. La CSL accueille favorablement ses ajouts dans le texte de loi lui-même, qui doivent permettre qu'en cas de réduction du temps de travail d'un plein temps à un mi-temps, le salarié reclassé en interne garde son salaire horaire initial.

7.4. Changement de poste / perte de rendement

45. Le projet prévoit qu'en cas de changement de poste, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable et le nouveau salaire versé par l'employeur et fixé par avenant au contrat de travail en tenant compte de l'ancienneté de service du salarié et le cas échéant, des grilles de salaire définies par la convention collective de travail.

45bis. Notons qu'en cas de perte de rendement, la perte de revenu est compensée par le biais d'un subside versé à l'employeur en application de l'article L.551-7 du Code du travail. Elle n'affecte pas le salaire dû par l'employeur au salarié.

45ter. Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut à tout moment demander un avis complémentaire quant à la perte de rendement fixée par le médecin du travail compétent auprès du service des salariés handicapés qui procèdera à une évaluation objective.

45quater. A part ce transfert de compétences non justifié de la part de la Commission mixte vers le directeur de l'ADEM, la CSL se doit par ailleurs de soulever les questions suivantes : Qu'est-ce qu'une évaluation objective ? Doit-on sous-entendre que la réévaluation périodique assurée par les services de santé au travail – intra-entreprises, interentreprises ou multisectoriel – manque d'objectivité. Qu'on le dise à haute voix où le bât blesse ! Par ailleurs, la CSL se demande quelle sera l'incidence d'un tel avis complémentaire ? En tout état de cause, la CSL demande que la décision d'une participation au salaire du travailleur en reclassement par le directeur de l'ADEM doit pouvoir faire l'objet des voies de recours tant pour l'employeur que pour le salarié.

7.5. Possible adaptation de l'indemnité compensatoire

46. L'indemnité compensatoire est adaptée en cas de nouvelle décision de la Commission mixte en tenant compte du nouveau salaire versé par l'employeur et fixé par nouvel avenant au contrat de travail.

7.6. Indexation de l'indemnité compensatoire

47. Jusqu'ici, pour le calcul de l'indemnité compensatoire, l'ancienne rémunération servant de base est adaptée aux variations du coût de la vie (indexation) et revalorisé au niveau de vie (ajustement).

47bis. Le projet propose que l'indemnité compensatoire elle-même soit seulement soumise au système de l'indexation automatique des salaires au coût de la vie.

47ter. La CSL aimerait comprendre l'incidence et les raisons de ce changement si ce n'est que d'épargner de nouveau sur le dos des catégories de personnes précaires. La CSL ne peut accepter une telle dégradation des droits des bénéficiaires qui privent ces derniers de la procédure d'ajustement et ainsi des avantages résultant du contrat de travail, plan de carrière ou CCT qui seraient ainsi exclus dans le calcul de l'indemnité compensatoire.

7.7. Prise en compte de l'indemnité compensatoire pour le calcul d'autres indemnités (chômage, préretraite, congé parental)

48. L'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage, pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite et pour le calcul du montant de l'indemnité du congé parental.

48bis. Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé parental à temps complet. Le montant de l'indemnité compensatoire est réduit proportionnellement en cas de congé parental à mi-temps ou de congé parental fractionné.

48ter. La CSL salue ces précisions, qui viennent pallier les lacunes du dispositif actuel, et ainsi permettre aux salariés en reclassement de pouvoir prendre un congé parental sans préjudice financier.

48quater. Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé sans solde du salarié en reclassement professionnel, en cas de décision de refus émise par le président de la Caisse nationale de santé (arrêt indemnisation) et en cas d'attribution d'une rente partielle par l'Association d'assurance contre les accidents.

48quinquies. L'employeur et le salarié sont tenus, chacun, de signaler tout congé sans solde et toute décision de refus émise par le président de la Caisse nationale de santé (arrêt indemnisation).

7.8. Contrôle de l'indemnité compensatoire

49. L'Adem procèdera annuellement à un contrôle consistant à vérifier le nouveau revenu moyen cotisable touché par la personne en reclassement professionnel ainsi que la rémunération des heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté.

49bis. Si l'Agence pour le développement de l'emploi constate que le nouveau revenu moyen cotisable touché par la personne en reclassement professionnel dépasse le montant de l'ancien revenu cotisable, adapté aux variations du coût de la vie, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire en conséquence.

49ter. La CSL tient à relever qu'en cas de diminution de l'indemnité compensatoire en conséquence, le but et la définition de l'indemnité compensatoire perdent leur sens parce que cette indemnité ne compense plus la différence entre le salaire touché avant le reclassement et le nouveau salaire touché en fonction de la réduction de sa capacité de travail, mais en fonction du revenu. Le salarié voit alors son revenu stagner à partir de la décision de reclassement sans n'avoir plus aucune perspective d'évolution. Ceci constitue une discrimination des salariés reclassés, qui ne se justifie par aucun critère objectif. La présente disposition est par ailleurs en contradiction avec l'article IV. « Dispositions transitoires » du projet de loi dont les remarques figurent aux points 66bis et 66ter. Ainsi une prime ou gratification qui ne ferait pas l'objet d'une convention collective et payée après la décision de reclassement serait déduite lors du contrôle exercé par l'ADEM.

49quater. Si l'Adem constate que le nouveau revenu moyen cotisable, indemnité compensatoire comprise, touché par la personne en reclassement professionnel dépasse le quintuple du revenu social minimum non qualifié, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire en conséquence.

49quinquies. Etant donné que l'assiette de cotisation auprès de la sécurité sociale ne peut dépasser le quintuple du SSM non qualifié par mois, cette adaptation de l'indemnité compensatoire pourrait se justifier, mais entraîne une stagnation du revenu du salarié reclassé. Voilà pourquoi la CSL plaide pour la suppression du plafond cotisable, ce qui permettrait par ailleurs de consolider le financement à long terme de notre système de sécurité sociale.

49sexies. Si elle constate qu'une rémunération pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté ont été versées, elle en informe le Président de la Commission mixte, qui décide de l'opportunité d'une réévaluation médicale.

49septies. Dans le cas où le médecin du travail compétent s'est prononcé en faveur d'une réduction du temps de travail ou contre un travail de nuit ou un travail posté, les rémunérations pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté sont à rembourser.

49octies. La CSL se demande bien pourquoi une interdiction de manière générale pour tout salarié reclassé de prêter des heures supplémentaires, heures de nuit ou de poste serait justifiée à moins qu'elle ne fût expressément actée par le médecin du travail lui-même. Cette interdiction ne doit jouer que lorsque le médecin du travail l'a expressément actée. À défaut d'une telle interdiction actée par le médecin du travail, le travail posté ou de nuit n'est pas forcément incompatible avec un reclassement. À l'instar de la protection accordée aux femmes enceintes, les salariés reclassés devraient pouvoir refuser la prestation de ces heures, sans qu'elles ne leur soient interdites.

7.9. Activité professionnelle accessoire

50. Le salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel est tenu de signaler au préalable toute activité professionnelle accessoire rémunérée à la Commission mixte afin qu'elle puisse décider de l'opportunité d'une réévaluation médicale.

50bis. Le constat de tout exercice d'une activité professionnelle accessoire rémunérée qui n'a pas préalablement été signalé à la Commission mixte donnera lieu à un retrait immédiat de l'indemnité compensatoire.

7.10. Compensation en cas de paiement indu

51. Tout montant induement touché donne lieu à compensation lors d'un prochain paiement ou à restitution de l'indu.

51bis. La CSL est néanmoins d'avis que cette compensation devrait être limitée, à l'instar d'une retenue sur salaire à 10%, afin d'assurer au salarié un minimum de revenu.

7.11. Mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue

52. La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue en vue du reclassement professionnel interne de l'intéressé.

52bis. Le projet précise que l'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte de l'indemnité compensatoire sur décision de la Commission mixte.

7.12 Voies de recours

53. Les décisions de refus de l'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire prises par le directeur de l'Adem ou les fonctionnaires par lui délégués à cet effet peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès d'une commission spéciale instituée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

53bis. La demande en réexamen doit être motivée et introduite par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de 40 jours à dater de la notification de la décision.

8. Reclassement externe

8.1. Indemnité forfaitaire à verser par l'employeur

54. Lorsque la Commission mixte prévue à l'article L.552-1 estime qu'un reclassement professionnel interne est impossible, elle décide le reclassement professionnel externe.

54bis. Dès la notification de la décision de reclassement professionnel externe, l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

- un mois de salaire après une ancienneté de service continu de 5 ans au moins ;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de 10 ans au moins ;
- trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de 15 ans au moins ;
- six mois de salaire après une ancienneté de service continu de 20 ans et plus.

54ter. Pour les employeurs de moins de 25 salariés, les frais ainsi exposés leur seront remboursés par le Fonds pour l'emploi.

54quater. La CSL estime ce remboursement superflu, peu importe la taille de l'entreprise, alors que la décision du reclassement professionnel externe risque de devenir le résultat de l'employeur qui se voit incité de trouver des arguments tous azimuts pour convaincre la Commission mixte d'orienter le salarié vers un reclassement externe.

54quinquies. L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

54sexies. L'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

54septies. La CSL estime que le régime d'une telle indemnité doit être aligné à celui de l'indemnité de départ dont les mensualités en fonction des années de service sont fixées comme suit :

Années de service	Salarié
5 à 10 ans	1 mensualité
10 à 15 ans	2 mensualités
15 à 20 ans	3 mensualités
20 à 25 ans	6 mensualités
25 à 30 ans	9 mensualités
30 ans et plus	12 mensualités

54octies. Cette indemnité est due également en cas de dispense accordée par la Commission mixte face à un employeur de plus de 25 salariés faisant état de préjudices graves que lui causerait le reclassement interne du salarié concerné.

54nonies. Le commentaire des articles précise qu'au cas où le salarié devrait quand-même être licencié par l'employeur, il est précisé qu'il lui doit payer le préavis, l'indemnité de départ mais non cette indemnité forfaitaire exposée ci-avant.

54decies. La CSL demande un éclaircissement face à cette précision : quel cas de figure vise-t-on ? dans quelle hypothèse un licenciement est-il nécessaire voire possible vu la protection contre le licenciement qui existe à partir de la saisine de la Commission mixte ? S'agit-il de l'employeur de moins de 25 salariés qui refuse un reclassement interne ?

54undecies. Le salarié déclaré inapte par le médecin du travail, mais qui se voit refuser un reclassement interne du fait de l'opposition de son employeur devrait se voir notifier une décision de reclassement externe et s'inscrire d'office comme demandeur d'emploi, que l'employeur ait plus ou moins de 25 salariés. Si tel n'est pas le cas, le projet de loi est à redresser en ce sens afin d'assurer au salarié concerné une issue de secours et ne pas le laisser soumis au bon vouloir de l'employeur.

54duodecies. La précision du commentaire met en exergue le fait qu'un refus de reclassement interne devrait être complètement assimilé à un licenciement avec le versement d'une indemnité de préavis et d'une réelle indemnité de départ.

8.2. Indemnité professionnelle d'attente : diminution de la condition de 10 ans d'ancienneté à 5 ans

55. Le bénéfice de l'indemnité professionnelle d'attente sera élargi au salarié sous statut de personne en reclassement professionnel pouvant se prévaloir d'une aptitude d'au moins cinq ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail, ou d'une ancienneté de service d'au moins cinq ans.

55bis. Réduire de 10 à 5 ans le délai exigé est indispensable pour éviter des cas de rigueur. La CSL plaide cependant pour la suppression pure et simple d'une telle ancienneté à l'instar de la législation qui était en vigueur avant le 1^{er} janvier 2016.

Pour autant que le législateur maintienne une condition d'ancienneté pour que le salarié puisse bénéficier d'une indemnité professionnelle d'attente, une question reste néanmoins en suspens : comment sont interprétées ces conditions auprès du même employeur ou auprès d'employeurs différents établis au Luxembourg ou ailleurs ?

55ter. Selon des informations obtenues de la part de la Commission mixte, pour avoir droit à l'indemnité professionnelle d'attente, le salarié doit disposer soit :

1. de 10 ans d'ancienneté auprès d'un même employeur que ce soit le même poste ou des postes différents : dans ce cas, il suffit d'un certificat d'affiliation de la sécurité sociale pour que la personne puisse toucher l'indemnité professionnelle d'attente dans le cadre du reclassement externe, le salarié n'ayant pas besoin de produire un (ou plusieurs) certificat(s) d'aptitude ;

soit

2. de 10 ans auprès de plusieurs employeurs mais dans la même profession : dans ce cas, le salarié doit produire un certificat d'aptitude pour chacun des employeurs.

55quater. La CSL se demande toutefois ce qu'il en est si un salarié a travaillé dans un groupe de sociétés, p.ex. 9 ans dans la maison-mère en France et 1 an dans sa filiale à Luxembourg ? Tombe-t-il sous le point 1 ou sous le point 2 ? S'il tombe sous le point 1, suffit-il du certificat d'affiliation de la sécurité sociale luxembourgeoise ou, au contraire, doit-il également produire un tel certificat de la part de la sécurité sociale française ? S'il tombe sous le point 2, suffit-il du certificat d'aptitude d'embauche en France ou bien le salarié doit-il également produire un certificat d'aptitude du Luxembourg même s'il s'agit du même poste ?

55quinquies. La CSL est d'avis que le fait de ne prendre en compte que les années de service auprès d'un employeur établi au Luxembourg est contraire au principe de libre circulation des travailleurs.

55sexies. Le projet de loi vient enfermer la demande de l'indemnité professionnelle d'attente dans un délai de 6 mois à partir de la fin du paiement des indemnités de chômage complet.

55septies. L'introduction de ce délai suscite des remarques similaires au délai introduit pour demander une indemnité compensatoire : fixer un délai de forclusion est dangereux, puisqu'il entraîne la perte du droit, surtout lorsqu'il est de seulement de 6 mois.

55octies. S'il est légitime de vouloir éviter les demandes rétroactives sur plusieurs années, il ne faut pas priver le salarié de faire valoir un droit pour l'avenir.

55nonies. La CSL demande le retrait de ce délai, sinon un délai plus long.

55decies. La CSL tient encore une fois à insister que le terme de « indemnité professionnelle d'attente » mérite d'être requalifiée en invalidité (professionnelle) pour toute personne ayant déjà fait l'objet d'un reclassement professionnel et pour toute personne faisant dorénavant l'objet d'un tel reclassement afin qu'une telle prestation soit également reconnue auprès des instances étrangères dans le cadre de la coordination des systèmes de sécurité sociale conformément au règlement européen 883/2004.

8.3. Mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement externe

56. La compétence de la Commission mixte est transférée à l'Adem à travers les possibilités de formation professionnelle continue (voir infra).

8.4. Conclusion d'un nouveau contrat de travail et indemnité compensatoire

57. En cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail, l'indemnité compensatoire n'est due que si la personne reclassée a été assignée par les services de l'Adem, qu'elle a été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médical d'embauchage et que le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à 80% du temps de travail fixé dans le dernier contrat en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel.

57bis. 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.

57ter. Toutefois, à titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à 75% du temps de travail initial avec un minimum de 10 heures de travail par semaine, par décision de la Commission mixte, sur avis du médecin du travail de l'Adem.

57quater. La CSL renvoie à ses remarques formulées au point « Reclassement interne ou externe et réduction du temps de travail ».

9. Possibilité d'affecter le demandeur d'emploi en reclassement externe à des travaux d'utilité publique

58. La loi de juillet 2015 permet au demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe d'être affecté à des travaux d'utilité publique auprès de l'Etat, des communes et des syndicats communaux, des établissements publics et des fondations pour une durée de quatre mois au moins. Les promoteurs doivent fournir une description précise de la nature des travaux envisagés et prévoir la désignation d'un tuteur devant assister et encadrer le demandeur d'emploi en question.

58bis. Le projet supprime la durée minimale de 4 mois.

9.1. Décision d'affectation

59. Le projet confie au médecin du travail de l'Adem le soin de déterminer la ou les personnes en reclassement professionnel externe qui peuvent être affectées aux travaux d'utilité publique en question, et non plus au médecin du travail.

59bis. La décision d'affectation est prise par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, sur proposition de l'Adem, non plus de la Commission mixte.

9.2. Droit aux congés

60. Il est précisé que les personnes affectées à des travaux d'utilité publique ont droit à du congé ordinaire de récréation applicable au lieu d'affectation.

60bis. La CSL salue cette précision.

9.3. Fin de l'affectation sur demande du promoteur et perte du statut protecteur

61. Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi pourra, sur demande du promoteur ou du salarié, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Au cas où les motifs graves et convaincants sont imputables au demandeur d'emploi, ce dernier sera convoqué à un débat contradictoire dans lequel il pourra se faire assister le cas échéant par un représentant d'un syndicat. Lorsqu'il s'avère que les motifs graves et convaincants lui sont imputables, il peut perdre son statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte.

61bis. La CSL juge cette sanction sévère et excessive même s'il peut formuler une demande en réexamen auprès de la commission spéciale.

10. Sanctions des fraudes

62. En vue d'un alignement avec les dispositions en vigueur en matière de chômage complet, il y a lieu d'ajouter une disposition prévoyant des sanctions pénales pour ceux qui ont frauduleusement amené l'Agence pour le développement de l'emploi à fournir des indemnités compensatoires ou des indemnités professionnelles d'attente qui n'étaient pas dues ou qui n'étaient dues qu'en partie. La tentative du délit est également punie.

62bis. Sont punies d'un emprisonnement d'un mois à six mois et d'une amende de 500 à 5.000 euros ou d'une de ces peines seulement, à moins qu'une peine plus forte ne résulte d'une autre disposition légale, ceux qui ont frauduleusement amené l'Adem à fournir des indemnités compensatoires ou des indemnités professionnelles d'attentes qui n'étaient pas dues ou n'étaient dues qu'en partie.

62ter. La tentative de ce délit est punie d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 à 2.000 euros ou d'une de ces peines seulement.

62quater. La CSL regrette cette suspicion d'abus et de fraudes en la matière, toujours du côté salarié. Ceci est d'autant plus vrai que ces prétendus abus ne sont documentés par aucun chiffre.

11. Sécurité sociale

63. Pour la période pendant laquelle l'assuré bénéficiaire d'une pension d'invalidité a touché également une indemnité pécuniaire de maladie découlant de l'activité salariée exercée avant l'échéance du risque, une indemnité de chômage, une indemnité compensatoire ou une indemnité professionnelle d'attente, la pension d'invalidité est versée, selon le cas, proportionnellement à la caisse de maladie compétente et au Fonds pour l'emploi qui transmet la différence éventuelle à l'assuré.

63bis. Ce faisant le projet crée la base légale nécessaire pour qu'en cas d'attribution rétroactive de la pension d'invalidité à un assuré, la caisse de maladie compétente opère des remboursements éventuels des indemnités de chômage, indemnités compensatoires ou indemnités professionnelles d'attente.

12. Dispositions transitoires

12.1. Salarié en reclassement externe

64. Si le médecin compétent constate que l'intéressé est apte à occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit l'organisme de pension compétent qui décide la cessation du paiement de l'indemnité d'attente. Cette décision prend effet après un préavis de douze mois qui commence à courir à la date de sa notification.

64bis. Pendant le préavis de douze mois, l'intéressé peut bénéficier, sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi d'une formation en tenant compte du ou des postes similaires qu'il peut occuper ainsi que de ses capacités résiduelles. Les frais de la formation durant le préavis de douze mois sont à charge du Fonds pour l'emploi.

64ter. Le projet remplace « a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail » par « est apte » afin d'englober également les cas où une consolidation peut être constatée.

64quater. Notre institution tient à faire observer que beaucoup de décisions de rigueur sont intervenues sur base de cet article. Les décisions des médecins de l'Adem sont excessivement strictes et arbitraires, comme en atteste le nombre de recours en cours auprès des juridictions de sécurité sociale.

64quinquies. Nous exigeons une meilleure prise en considération, ainsi qu'une sécurité juridique accrue pour les salariés en reclassement externe. Cela pourrait être assuré par une évaluation médicale collégiale en présence de représentants des salariés.

64sexies. Force est aussi de constater qu'après avoir été déclaré apte à occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, les salariés n'arrivent souvent pas à trouver un autre emploi endéans les douze mois après la décision d'aptitude du médecin de travail, de sorte qu'ils tombent souvent dans la précarité. La pratique montre également que les recours exercés par les salariés concernés contre la décision de retrait de l'indemnité compensatoire par l'assurance pension ne sont pas vidés dans le délai de douze mois de sorte que les salariés se retrouvent souvent sans revenu (sauf le recours au revenu minimum garanti s'ils en remplissent les conditions d'octroi). La CSL est d'avis que le système du reclassement professionnel externe n'est pas satisfaisant pour les salariés concernés et ne leur permet pas dans une majorité écrasante des cas de retrouver un emploi. Dans l'hypothèse où le législateur ne requalifierait pas l'indemnité professionnelle d'attente en invalidité professionnelle, la CSL est d'avis qu'à partir de l'écoulement d'un certain laps de temps endéans lequel les salariés en reclassement externe n'auraient pas décroché un emploi, la pension d'invalidité devrait leur être accordée.

12.2. Bénéficiaires de l'indemnité compensatoire

65. Il est prévu que les nouvelles règles en matière d'indemnité compensatoire s'appliqueront à tous les bénéficiaires de l'indemnité compensatoire sans qu'une perte financière ne puisse en résulter pour les bénéficiaires qui se sont vus attribuer une indemnité compensatoire avant l'entrée en vigueur de la future loi.

65bis. Cette disposition transitoire ne devrait pas être utile si, comme annoncé par les auteurs du projet de loi, les nouvelles règles ont pour dessein d'améliorer le système de calcul de l'indemnité compensatoire. Il s'agit donc plutôt d'un aveu comme quoi le législateur a détérioré la situation du bénéficiaire d'une indemnité compensatoire.

12.3. Revalorisation de carrière par nouvelle convention collective (CCT)

66. Les augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi pour autant que la nouvelle convention collective de travail ait été signée moins de 3 ans avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi à venir.

66bis. Ici, la CSL reste également pantoise en ce qui concerne cette différence de traitement en fonction de la date de signature de la convention collective. La CSL tient à signaler qu'il y a des conventions collectives signées antérieurement qui se renouvellent tacitement. En tout état de cause, toutes les futures CCT devraient être couvertes afin que les revalorisations générales de salaire bénéficient aux salariés reclassés sans entraîner une diminution de l'indemnité compensatoire. La CSL se doit de constater que des augmentations de salaire qui ne résulteraient pas d'une revalorisation de carrière (p.ex. une prime négociée dans le cadre d'une convention collective) de même qu'une augmentation de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à une convention collective signée plus de 3 ans après l'entrée en vigueur de la présente loi seraient néanmoins déduites de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi.

66ter. Afin de respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés, la CSL exige que toute augmentation quelconque de salaire prévue soit par une convention collective soit par simple décision de l'employeur, peu importe la date de la conclusion de convention collective ou de la décision de l'employeur, ne soit plus portée en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi.

13. Conclusion

67. La CSL prend note que les améliorations ponctuelles citées dans le présent projet de loi nécessitent une application le plus vite possible afin de pouvoir bénéficier déjà aux salariés qui se trouvent actuellement en procédure de reclassement ou les futurs salariés en reclassement. Elle salue notamment

- l'intention du Gouvernement de faire profiter les salariés en reclassement des augmentations de salaires sans diminution conséquente de l'indemnité compensatoire, les dispositions projetées devant toutefois être rendues plus claires,
- les moyens accrus du médecin du travail pour saisir la commission mixte,
- la réduction à cinq ans de la période d'ancienneté nécessaire pour bénéficier d'une indemnité professionnelle d'attente.

Il n'empêche que le législateur une fois que les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur passe en revue l'ensemble des dispositions sur le reclassement en tenant compte des remarques formulées par notre chambre tant dans le présent avis que dans les avis précédents y relatifs.

Sous réserve des remarques formulées ci-avant, la CSL a l'honneur de vous communiquer qu'elle marque son accord au présent projet de loi.

Luxembourg, le 2 juillet 2018

Pour la Chambre des salariés,

A blue ink signature consisting of several overlapping loops and lines, appearing to be 'N. Tremuth'.

Norbert TREMUTH
Directeur

A blue ink signature in a cursive style, clearly legible as 'Jean-Claude Reding'.

Jean-Claude REDING
Président

L'avis a été adopté à l'unanimité.