



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

16 mai 2013

AVIS I/23/2013

relatif au projet de loi portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif de reclassement interne et externe

..... AVIS

Par lettre en date du 28 février 2013, Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration et Monsieur Mars Di Bartolomeo, ministre de la Sécurité sociale, ont fait parvenir à notre chambre professionnelle le projet de loi sous rubrique pour avis.

1. Selon l'exposé des motifs, 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 Ministre du Travail et de l'Emploi et le Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale ont présenté le rapport à la Commission parlementaire jointe de la sécurité sociale et du travail et de l'emploi le 29 mai 2008 et le 10 juillet 2008.

2. Il a été constaté d'emblée que 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.

3. Il y a lieu de retenir que la voie du reclassement externe s'avère peu attractive tant que les personnes concernées savent qu'elles risquent de perdre tous leurs droits à la fin du nouveau contrat de travail. D'où l'idée d'introduire un statut spécifique à l'ensemble des personnes en reclassement externe, statut qui leur permettrait de maintenir leurs droits tant que l'incapacité au dernier poste de travail subsiste.

4. Il a encore été retenu qu'il est indispensable de procéder à une coordination plus efficace entre les différents intervenants et de rendre plus transparents et rapides les procédures et processus décisionnels à parcourir par l'assuré, ceci notamment dans les cas d'avis médicaux divergents.

5. Face à ce dernier problème, il y a lieu de procéder à une uniformisation de l'évaluation de la capacité de travail des assurés.

6. Les adaptations légales à mettre en oeuvre devront, d'une part, viser l'amélioration du placement du salarié tout en prenant soin de ne pas exclure du marché de travail de façon prématurée les salariés encore aptes à travailler.

7. Un groupe de travail interministériel comprenant des représentants des départements de la Sécurité sociale et du Travail et de l'Emploi était chargé en 2009 de proposer des solutions permettant d'améliorer l'efficacité des dispositions légales en la matière.

8. Sur base du bilan établi en concertation avec toutes les parties impliquées sur l'application de la législation relative à l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, la présente révision législative a été élaborée. Les propositions de modification, qui ont été examinées avec les partenaires sociaux, concernent les points suivants :

8bis. L'extension de l'accès à la procédure de reclassement professionnel par l'article L.326-9 du Code du travail (constat par le médecin du travail de l'inaptitude du salarié à exercer son dernier emploi et obligation de celui-ci de saisir la Commission mixte)

Une nouvelle voie d'accès (art. L.326-9), parallèle aux voies d'accès actuelles (art. L.551-2), est ouverte dans le cadre des examens médicaux du médecin du travail. La revue à la baisse de la taille de l'entreprise et l'abrogation des quotas (prise en considération des salariés reclassés dans le seuil des salariés handicapés que doivent remplir les employeurs en vertu de l'art. L.562-3)

introduisent une obligation de reclassement professionnel interne pour les employeurs occupant régulièrement au moins 25 salariés pour autant que le salarié y a travaillé pendant 10 ans et y a exercé un poste à risque.

Dans le cadre de la procédure déclenchée par le médecin du travail en vertu de l'article L.326-9, paragraphe 5, alinéa 4, le médecin du travail compétent doit saisir la Commission mixte en lui transmettant son avis. Cette dernière se prononce sur un éventuel reclassement professionnel interne.

Contrairement à la situation actuelle de l'article L.326-9 où il n'existe pas d'obligation pour le médecin du travail de saisir la Commission mixte, le projet de loi permet de protéger le salarié contre le licenciement du fait que le médecin du travail est obligé de saisir la Commission mixte et que cette dernière constate une inaptitude d'exercer le dernier poste de travail.

8ter. L'accélération de la procédure de reclassement (art.L.552-2§1)

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.

8quater. La décision de la Commission mixte (art.L.552-1,§1)

La Commission mixte peut dorénavant faire réexaminer le constat d'aptitude/ d'inaptitude du médecin du travail par un médecin de la Division de la santé au travail. L'avis du médecin-chef de la division de la santé au travail de la Direction de la santé s'impose à la Commission mixte.

Elle prend les décisions de reclassement (interne ou externe), les décisions de non reclassement et elle est désormais compétente pour les décisions relatives au statut des personnes sous reclassement professionnel externe.

Toutes ces décisions sont susceptibles d'une procédure de recours uniforme devant les juridictions sociales.

8quinquies. La préférence au reclassement interne

Le nombre des entreprises éligibles pour le reclassement interne est élargi suite à la suppression des quotas et au renforcement de la taxe compensatoire prévue en tant que sanction patronale.

8sexies. La création d'un statut spécifique de salarié en reclassement professionnel externe (art. L.551-6)

Dans le but de protéger mieux le salarié en procédure de reclassement professionnel externe, un statut spécifique lui est attribué, qui lui garantit le maintien des droits liés à la décision de reclassement professionnel et enlève le risque lié actuellement à la cessation d'un nouveau contrat de travail. Le statut est attribué à partir de la décision de reclassement professionnel externe et prend 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.

8septies. La réévaluation périodique par le médecin de travail (art. L.551-6,§4 et L.552-2,§2,al.4)

Le médecin du travail devra obligatoirement procéder à des évaluations périodiques de la situation du salarié reclassé avec une appréciation sur son temps de travail aménagé et sur ses capacités

de travail, qui pourra avoir des effets éventuels sur l'indemnité compensatoire, sur l'indemnité professionnelle d'attente, sur le temps de travail et sur le bénéfice du statut spécifique. La même procédure de réexamen s'applique aux bénéficiaires d'une indemnité d'attente au 31 décembre 2013. S'il constate une réduction/amélioration/récupération des capacités résiduelles du salarié, il saisit la Commission mixte qui décide de l'adaptation du temps de travail/de la perte du statut spécifique/cessation du paiement de l'indemnité compensatoire/indemnité professionnelle d'attente.

8octies. La simplification du calcul de l'indemnité compensatoire (article L.551-2, paragraphe 3)

Une simplification du mode de calcul de l'indemnité compensatoire, en le liant à l'assiette cotisable en matière d'assurance pension, permet le calcul informatisé par l'intermédiaire du Centre commun de la sécurité sociale.

8nonies. L'attribution d'une indemnité professionnelle d'attente (point 19°: article L.551-5, paragraphe 2)

En remplacement de l'ancienne indemnité d'attente, une pension d'invalidité attribuée en tant que prestation spécifique pour des salariés déclarés valides, et qui a toujours posé problème, notamment sur le plan international, il est créé une indemnité professionnelle d'attente. Le salarié en fin de procédure qui n'a pas pu être reclassé après épuisement de la durée de chômage, ni au sein de son ancienne entreprise, ni sur le marché de l'emploi et qui peut se prévaloir d'une aptitude d'au moins dix ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins 10 ans, se verra attribué, au terme du paiement de l'indemnité de chômage, une indemnité professionnelle d'attente, correspondant à quatre-vingt pour cent de l'ancien revenu professionnel mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension, avec application du même plafond qu'en matière de prolongation du chômage. Cette indemnité s'inscrit dorénavant dans la logique de réinsertion professionnelle sur le marché de l'emploi. Elle n'est pas une avance en attendant une prestation future du régime de pension, mais un revenu de remplacement dans le cadre d'un chômage prolongé suite à la perte d'un emploi.

Cette indemnité professionnelle d'attente sera d'ailleurs soumise aux charges sociales et fiscales applicables en matière de salaires et sera ainsi prise en considération ultérieurement lors du calcul de la pension.

Le financement y relatif est pour moitié à charge de l'organisme de pension et pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi.

9. A titre liminaire, notre Chambre critique tout d'abord le fait que le Gouvernement n'a pas impliqué les partenaires sociaux dans l'élaboration du présent projet de loi et a ainsi bâclé le dialogue social qui aurait incontestablement contribué à une plus-value dans la rédaction du présent texte.

10. Par ailleurs, le présent projet de loi n'est pas accompagné du 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 de reclassement, 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 aurait permis de mieux juger la législation actuelle et évaluer le bien-fondé de la présente initiative législative. Un tel bilan d'évaluation aurait permis de mieux déceler les failles du système actuel et de juger de façon plus circonstanciée du présent projet de loi. A défaut d'une telle étude détaillée et chiffrée, la CSL constate, certes, que le présent projet de loi présente un certain nombre d'avancées par rapport au texte actuel, mais ne constitue toutefois qu'une « réformette » non achevée, truffée d'incohérences dans la

mesure où d'un côté un certain nombre de lacunes et d'anomalies du reclassement professionnel actuellement en vigueur ont été éliminées, mais, d'un autre côté, de nouveaux obstacles ont été créés.

11. Finalement, la CSL déplore que le présent projet de loi n'ait pas fait l'objet d'un texte coordonné qui aurait permis de faciliter la lecture et de vérifier le bien-fondé des modifications de texte proposées ainsi que de contribuer à davantage de cohérence entre les dispositions légales actuellement en vigueur et les modifications de texte proposées par le présent projet de loi.

12. Sous réserve de la prise en considération des remarques concernant les articles du projet de loi (II), la CSL tient d'abord à se prononcer quant aux orientations générales y définies (I).

I. Remarques générales

13. La CSL salue la création du statut spécifique du salarié en reclassement professionnel lequel constitue une garantie permettant au salarié reclassé de bénéficier des droits y liés, même si ce statut devait préciser davantage les droits et devoirs du salarié bénéficiant de ce statut.

13bis. Afin de renforcer l'obligation pour l'employeur de recourir au reclassement professionnel interne, elle accueille également 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.

13ter. La CSL salue la création de la deuxième voie d'accès à la procédure de reclassement par le biais du médecin du travail, même si cette voie, en raison des critères trop restrictifs, reste l'exception.

13quater. A l'instar de l'article L.552-2, paragraphe 1, la CSL revendique que le médecin du travail ne puisse saisir la Commission mixte de reclassement qu'en accord avec l'intéressé et en tenant compte des remarques formulées sous le point 14octies.

13quinquies. En ce qui concerne les conditions de la saisine du médecin du travail, la CSL tient toutefois 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.

Dans ce contexte, la CSL constate également que la définition des compétences du médecin du travail pendant la période d'incapacité de travail du salarié fait défaut dans le projet de loi.

Vu le renforcement du rôle du médecin du travail dans la procédure de reclassement, la CSL se prononce également pour un renforcement en personnel pour les services des médecins du travail voire même pour la création d'un service national unique vu l'instauration de la deuxième voie d'accès à la procédure de reclassement professionnel.

En effet, 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 d'aider également les employeurs à mettre en œuvre les postes de travail correspondant aux capacités résiduelles de travail des salariés concernés.

13sexies. La CSL accueille favorablement la soumission de l'indemnité professionnelle d'attente aux charges sociales et fiscales applicables en matière de salaires, ce qui permettra sa prise en considération pour le calcul de la pension. Même si la CSL accueille la simplification du calcul de l'indemnité compensatoire, elle se doit de constater qu'il n'est pas tenu compte de l'adaptation de ladite indemnité à l'évolution des tarifs et grilles de salaires des conventions

collectives. En outre, elle propose que l'employeur procède au paiement du salaire y compris de l'indemnité compensatoire et qu'il sera remboursé par le Fonds pour l'emploi. Ceci éviterait la nécessité d'une 2^{ème} fiche de retenue d'impôt au nom du salarié et réduirait les longs délais d'attente pour le paiement ainsi que pour le remboursement d'impôts trop perçus.

Toutefois, la CSL ne peut accepter les conditions d'attribution de l'indemnité professionnelle d'attente trop restrictives, notamment l'exigence d'une aptitude d'au moins 10 ans au dernier poste de travail ou d'une ancienneté de service d'au moins 10 ans. 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.

13septies. La CSL regrette qu'aucun dispositif ne soit prévu pour améliorer le placement du salarié bénéficiaire d'un reclassement externe.

Etant donné que l'Agence pour le développement de l'emploi n'arrive guère à placer les personnes en reclassement professionnel arrivées en fin des droits à l'indemnité au chômage sans avoir été réintégré au marché du travail, le salarié ayant le statut de personne en reclassement professionnel doit, selon la CSL, avoir le choix entre l'option de l'octroi de la pension d'invalidité ou l'option de l'attribution de l'indemnité professionnelle d'attente.

Voilà pourquoi la CSL estime que la création d'une vraie cellule pour la prise en charge des personnes détenant le statut spécifique du reclassement professionnel s'impose afin de garantir un meilleur encadrement desdites personnes. Dans ce contexte, il importerait également que la Commission mixte veille à l'application correcte des dispositions de l'article L.552-2§4 du projet de loi afin d'améliorer les chances de reclassement pour les personnes concernées.

13octies. La CSL revendique également 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. Dans le passé, 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.

13nonies. Voilà pourquoi la CSL réclame qu'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 - donc antérieurement à la saisine de la Commission de reclassement - 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 soit la date de la saisine du CMSS soit celle du médecin du travail soit la date de la demande de reclassement du salarié et la décision de la Commission mixte soient exclues pour le calcul de la limite des 52 semaines de maladie afin d'éviter que les personnes concernées ne viennent en fin du droit à l'indemnité pécuniaire.

13decies. Aussi est-elle d'avis que la 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 burn-out qui n'affectent pas ses capacités résiduelles en tant que telles et dûment constatés par les autorités compétentes : le médecin du travail, l'ITM ou les juridictions du travail).

13undecies. Afin de pouvoir contrôler la transposition des décisions de reclassement par la Commission mixte dans les entreprises, la CSL insiste sur le fait que tant l'ITM que le service de santé national unique tel que proposé par notre chambre doivent recevoir les moyens matériels et personnels nécessaires afin de garantir aux personnes concernées l'emploi qui leur a été attribué par la décision de la Commission mixte. Aussi est-elle d'avis qu'en cas de non-respect de la décision de reclassement de la Commission mixte par les employeurs, l'ITM est en droit de leur infliger une amende administrative.

13duodecies. Finalement et en vertu du projet de loi réformant le dialogue social à l'intérieur de l'entreprise renforçant les pouvoirs de la délégation du personnel, la CSL revendique la mise en connaissance de cause par écrit de cette dernière à tous les niveaux de la procédure de reclassement.

II. L'analyse des articles concernant le Code du travail

Ad article I, point 1° abrogeant l'article L.121-7, alinéa 4 disposant que les dispositions sur la révision du contrat de travail ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne

14. L'article 121-7, alinéa 4 est de la teneur suivante :

« Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne au sens du livre V, titre V, relatif à l'emploi des salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail. »

14bis. L'article L. 551-10, paragraphe 2 du Code du travail précisant déjà que la procédure relative à la modification d'une clause essentielle prévue à l'article L.121-7 ne s'applique pas en cas de reclassement professionnel interne, l'alinéa 4 de l'article L.121-7 est superfluetatoire et peut être abrogé. Pour ce qui est du reclassement professionnel externe, il n'y a pas de modification du contrat existant parce que ce dernier cesse d'office dès la notification de la décision de la Commission mixte en application de l'article L. 125-4, point 3.

Ad article I, point 2° modifiant l'article L.326-9, paragraphe 5 concernant l'obligation pour l'employeur de procéder à un reclassement professionnel interne

15. 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 ».

15bis. 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 Contrôleur médical de la sécurité sociale de saisir la Commission mixte conformément à l'article L.552-2.

15ter. Il faut également signaler que jusqu'à présent, il n'existait aucune obligation pour le médecin du travail de saisir la Commission mixte lorsqu'il constatait l'inaptitude du salarié à occuper un poste de travail, mais il lui suffisait d'en informer le salarié et l'employeur par lettre recommandée, indiquant les voies et délais de recours. Etant donné que le médecin du travail n'était pas obligé de saisir la Commission mixte de reclassement, le salarié ne disposait d'aucune protection contre le licenciement et se trouvait exposé au bon vouloir de l'employeur une fois que la période d'interdiction contre le licenciement pendant les 26 semaines consécutives était révolue.

15quater. Un premier pas pour remédier à cette situation est réalisé par l'introduction du nouvel article L.326-9, paragraphe 5 dont la teneur est la suivante :

«(5) Si l'employeur occupe régulièrement au moins vingt-cinq salariés et que le salarié occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise est déclaré inapte pour son poste de travail, étant un poste à risques, l'employeur est tenu de procéder au reclassement professionnel interne au sens de l'article L.551-1.

Pour apprécier, le cas échéant, l'inaptitude visée à l'alinéa qui précède, le médecin du travail compétent examine l'intéressé et procède à une étude détaillée du poste comportant une visite du poste faite en présence du salarié et de l'employeur.

Le médecin du travail compétent établit un avis motivé constatant, le cas échéant, l'inaptitude du salarié pour

le poste à risques occupé. Dans son avis, le médecin du travail compétent se prononce 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 la réévaluation médicale visée à l'article L.551-6, paragraphe 4. Lors de chaque réévaluation médicale, le médecin du travail compétent peut modifier la périodicité arrêtée initialement. La périodicité doit être de moins de deux ans, à moins que les restrictions aient un caractère définitif.

Le médecin du travail compétent saisit la Commission mixte en lui transmettant son avis. Celle-ci se prononce sur un éventuel reclassement professionnel interne conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1^{er}.

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

15quinquies. Il oblige 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). Par ailleurs, il est explicitement précisé que le médecin du travail compétent est obligé de 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.

15sexies. La CSL accueille à la fois l'abaissement du seuil des effectifs de 50 salariés à 25 salariés et l'obligation pour le médecin du travail de saisir la Commission mixte.

15septies. Toutefois, elle estime que la réforme du recours au reclassement professionnel interne à l'initiative du médecin du travail ne va pas assez loin et est également plus restrictive en ce qui concerne les conditions d'ouverture que la procédure de droit commun consistant dans la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale prévue à l'article L.551-2.

15octies. Si la CSL accueille favorablement la diminution du seuil des effectifs d'au moins cinquante salariés à au moins vingt-cinq salariés ainsi que la suppression de la prise en compte des salariés déclarés inaptes pour obliger l'employeur d'engager une certaine proportion de salariés handicapés par rapport à l'effectif total (*suppression de l'article L.326-9, paragraphe 6, actuellement en vigueur*), elle est d'avis que cette 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. La CSL est d'avis que l'obligation pour l'employeur de procéder à un reclassement interne doit exister même en deçà du seuil de 25 salariés et que les critères (d'ouverture) doivent être les mêmes pour les deux voies d'accès, 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.

A titre subsidiaire, et pour autant que le législateur ne retiendrait pas une obligation générale de reclassement interne à charge de l'employeur, la CSL demande d'entériner dans le projet de loi 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 no 37495 et du 14 juillet 2011 no 35813).

15nonies. Par ailleurs, il y a lieu de préciser à l'article L.326-9, paragraphe 5, alinéa 4, à l'instar de l'article L.552-2, paragraphe 1, que la saisine de la Commission mixte par le médecin du travail ne peut se faire qu'avec l'accord de l'intéressé.

15decies. La CSL propose de reformuler l'article L.326-9, paragraphe 5, alinéas 1 et 4 comme suit :

« L'employeur est tenu de procéder au reclassement professionnel interne du salarié déclaré inapte pour exercer son poste de travail à un autre poste pour lequel il est trouvé apte conformément à l'article L.551-1, en accord avec le salarié [...].

En accord avec le salarié, le médecin du travail compétent saisit la Commission mixte en lui transmettant son avis [...]. »

15undecies. Finalement, la CSL rend attentif à d'autres dispositions liées directement ou indirectement à la procédure de reclassement qui mériteraient d'être précisées.

15duodecies. La CSL fait allusion aux articles L.326-3 et L.326-6. L'article L.326-3 qui prévoit la soumission obligatoire à des examens médicaux périodiques pour certaines catégories de salariés, mais qui 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, le médecin traitant du salarié ?

15terdecies. Il en va de même de l'article L.326-6 qui dispose que, après une absence ininterrompue de plus de six semaines pour cause de maladie ou d'accident obligeant l'employeur 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. 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.

Ad article I, point 3° modifiant l'article L.326-9, paragraphe 6 concernant la faculté de procéder à un reclassement professionnel interne d'un commun accord entre salarié et employeur

16. L'article L.326-9, paragraphe 6, est de la teneur suivante :

«(6) Si l'employeur occupe régulièrement moins de vingt-cinq salariés et que le salarié occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise est déclaré inapte pour son poste de travail, étant un poste à risques, le médecin du travail compétent peut, en accord avec le salarié et l'employeur, saisir la Commission mixte conformément au paragraphe 5, alinéas 2 à 5 ci-avant, en vue d'un éventuel reclassement professionnel interne à décider par la Commission mixte en vertu de l'article L.551-1. L'accord du salarié et de l'employeur doit être transmis par le médecin du travail compétent à la Commission mixte au moment de la saisine. »

16bis. Par parallélisme avec les modifications apportées aux articles L.551-2, paragraphe 1^{er} et L.551-7, paragraphe 1^{er} relatives à la suppression des quotas, le paragraphe 6 actuel de l'article L.326-9 précisant que «*Pour les besoins de l'application de la législation sur les travailleurs handicapés, le poste occupé conformément aux paragraphes (4) et (5) est imputé sur le contingent des postes à réserver en vertu de ladite législation.* » est supprimé.

La CSL salue la suppression de ce paragraphe laquelle rend la procédure du reclassement interne plus coercitive pour l'employeur.

16ter. Le nouveau paragraphe 6 permet, en ligne avec les modifications apportées à l'article L. 326-9, paragraphe 5, que la voie au reclassement professionnel interne est de même accessible de manière volontaire pour les employeurs occupant régulièrement moins que vingt-cinq salariés et par analogie à l'article L. 551-4.

16quater. En raison de la remarque formulée au sujet de l'article I, point 2°, en vertu de laquelle l'obligation de reclassement par l'employeur doit jouer indépendamment du seuil des effectifs occupés, de l'ancienneté du salarié et de l'occupation du poste de travail, le présent texte n'a plus de raison d'être et peut être supprimé.

Ad article I, point 4°, modifiant l'article L.327-1, alinéa 1 concernant la limitation du droit à une demande de réexamen contre le constat d'inaptitude du salarié par le médecin du travail

17. L'article L.327-1, alinéa 1, est libellé comme suit :

« Les constats, visés à l'article L.326-9, à l'exception des paragraphes 5 et 6, 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. »

17bis. Sous réserve de la remarque formulée ci-avant selon laquelle le médecin du travail doit être obligé de saisir la Commission mixte en cas d'inaptitude du salarié à exercer son poste de travail quel que soit le nombre d'effectifs y occupés, notre chambre tient à signaler que l'article L.327-1 tel que proposé ne prévoit pas de voies de recours pour le salarié – demande de réexamen et recours devant les juridictions sociales – lorsque le médecin du travail a constaté l'aptitude du salarié à exercer son poste de travail.

17ter. Voilà pourquoi la CSL propose de reformuler l'article L.327-1 alinéa 1 comme suit :

« Les constats d'aptitude et d'inaptitude dressés par le médecin du travail, visés à l'article L.326-9, 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 ».

Ad article I, point 5° abrogeant l'article L.327-1, alinéa 2 concernant les voies de recours contre le constat d'aptitude du salarié par le médecin du travail

18. Le présent article entend abroger l'article L.327-1, alinéa 2 actuel qui est de la teneur suivante :

«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.»

18bis. Les articles 326-3 à 326-6 concernent les examens périodiques, respectivement ceux après une absence ininterrompue de plus de six semaines pour cause de maladie ou d'accident.

Or, l'article I point 4° susmentionné ne prévoit un recours qu'en cas de déclaration d'inaptitude, d'où la proposition de texte de notre chambre formulée à ce sujet.

18ter. Si l'on supprime la disposition actuelle, on supprime la possibilité de recours en cas de déclaration d'aptitude !

18quater. En plus, certains médecins du travail ne tiennent pas compte du travail à exécuter effectivement, mais se réfèrent à la fonction indiquée (par l'employeur) laquelle ne révèle pas forcément les contraintes y relatives (voir également ci-après, l'article 1, point 7°).

18quinquies. A titre d'exemple, une personne est engagée comme vendeuse, mais cette fonction comporte également le retrait des marchandises au dépôt où elle doit monter sur une échelle pour les récupérer. Une personne avec un problème de genou pourra difficilement effectuer ce travail, sans parler du fait qu'il est très aléatoire si un tel poste est considéré comme poste à risque.

18sexies. Dans la logique des choses, la CSL demande par conséquent le maintien de l'alinéa 2 en permettant au salarié déclaré apte à l'occasion des examens effectués en vertu des articles L.326-3 à L.326-6 d'exercer les voies de recours prévues dans cet article .

Ad article I, point 6° modifiant l'article L.512-4, alinéa 1, point 2) remplaçant le terme « indemnité d'attente » par celui de « indemnité professionnelle d'attente »

19. A l'article L.512-4, alinéa 1, point 2), les termes « indemnité d'attente » sont remplacés par les termes « indemnité professionnelle d'attente ».

19bis. Si la CSL n'a pas d'objection à formuler quant à l'adaptation d'un nouveau terme « indemnité professionnelle d'attente », elle tient toutefois à soulever que, le maintien du terme « attente » ne règlera probablement pas les problèmes concernant la reconnaissance d'une telle prestation auprès des instances étrangères.

Ad article I, point 7° modifiant l'article L.551-1, paragraphe 1 concernant le reclassement professionnel et les conditions y afférentes

20. L'article L.551-1, paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

« [1] Le salarié qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à 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.

Les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans ne sont éligibles pour le reclassement professionnel que sous condition qu'ils soient en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe la Commission mixte lors de la saisine. »

20bis. La CSL se doit de constater que d'une part, le texte proposé ne fait plus de lien avec la notion de contrat de travail figurant dans l'article L.551-1, paragraphe 1 tel qu'il est actuellement en vigueur et que d'autre part, l'alinéa 2 du texte proposé introduit une nouvelle obligation à charge du salarié qui occupe son dernier poste de travail depuis moins de trois ans, à savoir, être en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin

du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail. Force est pourtant de constater qu'en pratique, un tel examen médical n'est pas effectué dans moult cas.

20ter. Aussi la CSL tient-elle à signaler que les personnes en apprentissage ou sous contrat d'insertion ou de réinsertion professionnelle ne sauront toujours pas profiter d'un reclassement malgré la suppression de la référence au contrat de travail étant donné que le texte parle toujours de « salariés ». La CSL est d'avis que les personnes en question doivent bénéficier de toutes les mesures de formation et de reconversion professionnelles disponibles et financées par le Fonds pour l'emploi afin de leur permettre d'apprendre un autre métier. En cas de reclassement externe, ces mêmes personnes devraient toucher l'indemnité de chômage et, le cas échéant, l'indemnité professionnelle d'attente aussi longtemps qu'elles n'ont pas trouvé un emploi correspondant à leur capacité de travail.

20quater. En ce qui concerne « les tâches correspondantes à son dernier poste de travail » auxquelles il est fait référence au premier alinéa, il y a des problèmes fondamentaux qui se posent à plusieurs niveaux :

20quinquies. Tout d'abord, le Code du travail n'oblige en rien l'employeur de fournir une description exacte des tâches alors que l'article L.121-4, paragraphe 2, point 4 exige que le contrat de travail doit comporter « *la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées au salarié* ».

20sexies. Puis, il faut constater que l'article 326-9 (2) n'est que rarement respecté. Il est de la teneur suivante : « *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'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 et de l'employeur si l'étude des conditions de travail l'exige* ».

20septies. Même si cet article était respecté, quod non, le fait qu'en pratique les visites semblent souvent être annoncées d'avance, certains employeurs essaient de s'arranger lors d'une telle visite de telle façon que la personne concernée n'exécute que des tâches faciles et non contraignantes pour son état de santé et la plupart des concernés n'osent pas dire au médecin du travail ce qu'il en est vraiment en présence de l'employeur.

20octies. Etant donné qu'en cas de reclassement interne, on rencontre parfois des cas où l'employeur ne se conforme pas aux restrictions définies par le médecin du travail et où en cas de réclamation, ni les différents services de santé au travail, ni l'inspection du travail n'interviennent, la CSL exige que des possibilités de recours et des sanctions à ce niveau-là soient prévues conformément aux développements figurant sous les points 24bis et 24ter.

20onies. Un problème analogue se pose au niveau des assignations de la part de l'ADEM et plus précisément si le poste proposé, respectivement la description des tâches communiquée par l'employeur à l'ADEM ne correspond pas à ce que l'employeur potentiel expose à la personne en reclassement externe lors de l'entretien d'embauche et que cette dernière n'accepte donc pas ledit emploi. La personne en question risque de perdre le bénéfice de l'indemnité de chômage ou de l'indemnité professionnelle d'attente. La CSL renvoie à ses développements figurant sous les points 24bis et 24ter et revendique par ailleurs de revoir dans un sens plus favorable pour la personne concernée les critères de l'emploi approprié définis dans le règlement grand-ducal du 25 août 1983 afin d'éviter par exemple qu'un

employeur disposant de plusieurs établissements sur le territoire du grand-duché de Luxembourg n'affecte celle-ci sur un lieu où il lui est quasiment impossible de s'y rendre par un moyen de transport public et de concilier sa vie familiale avec sa situation professionnelle.

20decies. En ce qui concerne le statut de la personne en reclassement professionnel, il ne ressort pas clairement du texte si celui-ci se réfère tant au reclassement professionnel interne qu'au reclassement professionnel externe. L'article 1, point 19° modifiant l'article L.551-6 dispose, quant à lui, que le salarié acquiert le statut de personne en reclassement professionnel par la notification de la décision de reclassement professionnel externe prise par la Commission mixte.

20undecies. 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.

20duodecies. Enfin, en ce qui concerne l'examen d'embauche nécessaire pour le salarié qui occupe son poste depuis moins de trois ans afin d'obtenir le certificat d'aptitude établi par le médecin du travail en vue de bénéficier d'un reclassement interne/externe, la CSL tient à noter qu'il existe des cas fréquents où les concernés n'ont jamais passé ni un examen d'embauche, ni un examen périodique tout simplement parce que le patron ne les a pas envoyés au médecin du travail ou qu'ils n'ont pas été convoqués par ce dernier! De ce fait, la CSL juge inadmissible que le reclassement soit lié à une aptitude lors de l'embauche, tant que l'obligation y relative n'est pas mieux surveillée et sanctionnée en cas de non-respect. Le salarié ne peut pas être sanctionné pour une obligation à charge de l'employeur que celui-ci ne respecte pas. Voilà pourquoi la CSL demande la suppression pure et simple du deuxième alinéa.

20terdecies. La CSL revendique donc une adaptation des articles L.326-1 et suivants au vu des remarques formulées ci-avant.

Ad article I, point 8° complétant l'article L.551-1, paragraphe 2, point 1 ayant trait aux cas d'ouverture au reclassement externe

21. L'article L.551-1, paragraphe 2, point 1 a la teneur suivante :

« 1. Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité résultant d'une activité salariée 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, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail; »

21bis. La CSL se doit de critiquer la restriction qui a été introduite en remplaçant « une incapacité pour exercer son dernier poste de travail » par la formulation « une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail ». Ainsi une personne atteinte d'un syndrome de burn-out ou victime d'un harcèlement moral ou sexuel risquerait d'être exclue d'un reclassement tout simplement parce que l'incapacité ne concerne pas l'exécution des tâches proprement dites liées à son travail.

21ter. Par ailleurs elle critique également la disposition selon laquelle seul le bénéficiaire d'une pension d'invalidité résultant d'une activité salariée auquel celle-ci a été retirée (...) peut bénéficier d'un reclassement externe alors que le texte actuel ne fait pas référence à une activité salariée. Dans ce contexte, la CSL exige encore une fois qu'un tel reclassement externe

doit également être ouvert aux apprentis ainsi qu'à toutes les personnes qui sont dans une mesure de travail.

21quater. En raison des remarques formulées ci-dessus, elle demande le rétablissement de la formulation « une incapacité d'exercer son dernier poste de travail » ainsi que la radiation de l'expression « résultant d'une activité salariée ».

Ad article I, point 9° modifiant l'article L.551-1, paragraphe 2, point 2 ayant trait aux cas d'ouverture au reclassement externe

22. L'article L.551-1, paragraphe 2, point 2 s'énonce comme suit :

« 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 1^{er}, alinéa 1, point 1, et 85, alinéa 1, point 1 du Code 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 exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail. »

22bis. A l'instar de la remarque concernant l'article I, point 8°, la CSL demande le rétablissement de la formulation « une incapacité pour exercer son dernier poste de travail » ainsi que la radiation de l'expression « résultant d'une activité salariée ».

Ad article I, point 10° modifiant l'article L.551-1, paragraphe 2, ajoutant un nouveau point 3 et créant un nouveau cas d'ouverture au reclassement externe

23. L'article L.551-1, paragraphe 2, point 3 est libellé comme suit :

« 3. le bénéficiaire d'une rente complète résultant d'une activité salariée 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 exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail. »

23bis. La CSL renvoie à sa remarque concernant les deux articles précédents.

Ad article I, point 11° modifiant l'article L.551-1, paragraphe 3, alinéa 1 déterminant le régime du reclassement professionnel interne

24. L'article L.551-1, paragraphe 3, alinéa 1, s'énonce comme suit :

« [3] Le reclassement professionnel interne consiste, en ce qui concerne le secteur privé, dans un reclassement professionnel au sein de l'entreprise et, en ce qui concerne le secteur public, dans un reclassement professionnel au sein de l'administration ou du service public d'origine de l'agent, éventuellement à un autre poste ou sous un autre régime de travail adaptés à ses capacités résiduelles. L'aptitude à ce nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent au moment de la reprise du travail, faute de quoi l'employeur est à considérer comme refusant d'opérer le reclassement professionnel interne au sens de l'article L.551-3, paragraphe 2. Sur avis du médecin du travail compétent le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail qui ne peut être supérieure à la moitié du temps de travail fixe au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. »

24bis. La CSL salue le fait que le texte renforce le rôle du médecin du travail en précisant que « l'aptitude à ce nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent au

moment de la reprise du travail, faute de quoi l'employeur est à considérer comme refusant d'opérer le reclassement professionnel interne ». En effet, ceci oblige l'employeur de contacter le médecin du travail du moment que le salarié reclassé reprend son nouveau poste de travail. La CSL revendique cependant que le pouvoir de contrôler l'application des décisions de reclassement doit également figurer parmi les attributions de l'ITM et propose de compléter l'article L.614-4, paragraphe 1, l'alinéa 1, point a), en ajoutant au bout de phrase « *notamment les décisions de reclassement par la Commission mixte (...)* ». Ainsi le directeur de l'ITM a la possibilité d'infliger à l'employeur une amende administrative en cas de non respect des décisions de reclassement de la Commission mixte par l'employeur, conformément à l'article L.614-13 du Code du travail.

24ter. La CSL propose toutefois de rendre l'article plus explicite et plus contraignant en lui donnant la teneur suivante :

« (3) (al. 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.

(al. 2) Dès réception de la décision d'un reclassement interne de la Commission mixte, 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 au service de la Commission mixte pour travailleurs à capacité réduite et au salarié concerné. 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 prévue à l'article L. 552-1, 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» 2.

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

En cas de refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, dûment constaté par la Commission mixte, le salarié peut demander par écrit endéans un délai de vingt jours (par analogie à l'article L.551-6, paragraphe 2) à partir du constat de refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne à la Commission mixte une décision de reclassement professionnel externe.»

(al. 4) Le service de la Commission mixte est autorisé en outre à effectuer ou à faire effectuer régulièrement par les agents dûment mandatés par l'ADEM 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 et de l'avis du médecin du travail. Le service de la Commission mixte ou les agents de l'ADEM délégués à cet effet ne sont pas tenus d'annoncer au préalable leurs contrôles.

(al. 5) Les dispositions des alinéas 3 et 4 du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.

(al.6) Si la Commission mixte constate le non respect par l'employeur des dispositions du présent paragraphe, sauf en cas d'introduction d'un recours par l'employeur contre la décision de reclassement, l'employeur conformément à l'article L.552-3, est tenu à une taxe de compensation équivalente au montant de l'indemnité pécuniaire de maladie calculé sur base de l'ancien revenu à payer au Fonds pour l'emploi tant que l'inobservation perdure. 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.

24quater. La présente proposition de texte impose un délai de 7 jours francs à l'employeur de répondre à la décision de reclassement professionnel interne de la Commission mixte en communiquant par écrit sa position tant à cette dernière qu'au salarié concerné. L'imposition d'un délai préfixe oblige l'employeur d'agir et d'éviter que celui-ci reste inerte par rapport à la décision de reclassement professionnel interne de la Commission mixte comme c'était souvent le cas jusqu'à présent.

Ad article I, point 12° modifiant l'article L.551-1, paragraphe 3, alinéa 3 concernant la possibilité tant pour l'employeur que pour le salarié de demander une réduction du temps de travail

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

«L'employeur ou le salarié doit à cet effet introduire une demande motivée à la suite de l'émission de l'avis du médecin du travail compétent en vertu de l'article L.552-2, paragraphe 3. La partie demanderesse doit, sous peine d'irrecevabilité, joindre à sa demande la preuve que le salarié, respectivement l'employeur, a été dûment informé de l'introduction de la demande.»

25bis. En vertu de la proposition de texte faite sous l'article I. point 11°, la CSL est d'avis que le présent article peut être supprimé.

Ad article I, point 13° modifiant l'article L.551-2, paragraphe 1er concernant l'obligation pour l'employeur de procéder au reclassement s'il occupe régulièrement au moins vingt-cinq salariés

26. L'article L.551-2, paragraphe 1 a la teneur suivante :

«(1) L'employeur qui occupe régulièrement au moins vingt-cinq salariés a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1. Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément. »

26bis. A l'instar des remarques formulées au sujet de l'article I, point 2° en vertu desquelles la CSL s'est prononcée pour le recours obligatoire au reclassement quel que soit le nombre d'effectifs de l'entreprise et pour l'uniformité des critères qui devraient exister pour les deux voies d'accès au reclassement – l'une par le médecin du travail, l'autre par le Contrôle médical de la sécurité sociale – le présent article peut être supprimé.

Ad article I, point 14° modifiant l'article L.551-2, paragraphe 2, alinéa 1 déclarant nul le licenciement intervenu à partir du jour de la saisine de la Commission mixte jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel

27. L'article L.551-2, paragraphe 2, alinéa 1, est de la teneur suivante :

«(2) 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 avec le salarié, à partir du jour de la saisine de la Commission mixte prévue à l'article L.552-1 jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne. »

27bis. L'idée est d'étendre 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. Le début de l'alinéa « Sans préjudice des dispositions des articles L.125-1, paragraphe 1^{er} et L.125-4 » reprend le début de phrase de l'actuel article L.551-10, paragraphe 1^{er} qui prévoit une interdiction de licencier pour l'employeur entre la date de la saisine et la notification de la décision de la

Commission mixte et qui sera partiellement abrogé suite au nouvel article L.551-2, paragraphe 2, alinéa 1.

27ter. La CSL salue la 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.

27quater. La CSL se doit de constater toutefois que le texte proposé a omis dans le cadre de la protection contre le licenciement l'hypothèse du reclassement externe.

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 contre le licenciement doit démarrer dès la saisine de la commission mixte
- 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 tels que proposés par les auteurs du projet de loi : la protection contre le licenciement doit démarrer dès la saisine du médecin du travail
- Saisine de la commission mixte par le salarié lui-même (revendication de la CSL) : la protection contre le licenciement doit démarrer dès la demande de reclassement dûment signée du salarié.

Voilà pourquoi la CSL propose de compléter le texte et de lui donner la teneur suivante :

«(2) 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 avec le salarié, à partir soit de la date de la saisine de la Commission mixte soit de la date de saisine du médecin du travail soit de la demande de reclassement du salarié dûment signée :

- 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 mixte.»

27quinquies. En tout état de cause, la CSL revendique que le salarié soit en droit de demander la nullité de licenciement dès qu'il bénéficie de la protection contre le licenciement. Voilà pourquoi, il y a lieu de modifier le paragraphe 2, alinéa 2 de l'article L.551-2 actuellement en vigueur en supprimant dans la première phrase derrière « le salarié » l'expression « bénéficiant d'une mesure de reclassement ».

Ad article I, point 15° modifiant l'article L.551-2, paragraphe 3 concernant l'indemnité compensatoire au cas où le reclassement professionnel comporte une diminution de la rémunération

28. L'article L.551-2, paragraphe 3 prévoit ce qui suit :

« (3) Au cas où le reclassement professionnel 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

doze 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, 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 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 en suite 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.

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.

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.

L'indemnité compensatoire est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.»

28bis. La présente modification constitue une simplification du 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.

28ter. 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 rémunération 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 et facilite considérablement la lecture du texte. L'assiette cotisable est celle prévue à l'article 33 du Code de la sécurité sociale. La CSL se prononce pour la continuation du salaire intégral par l'employeur de sorte que le salarié touchera automatiquement toutes augmentations contractuelles ou conventionnelles de salaire venant à échéance après la décision de reclassement interne.

28quater. La modification du calcul de l'indemnité compensatoire permet aussi d'harmoniser les bases de calcul de la rente partielle et de l'indemnité compensatoire (assiette cotisable de l'assurance pension), ce qui évite des trop-perçus en cas d'imputation tardive à l'assurance accident. Par contre, il n'est guère envisageable, ni même nécessaire d'harmoniser les autres éléments du calcul, tels que le point de départ de la période de référence (accident, décision de reclassement), le caractère fixe de la rente (justifié au regard du principe de l'indemnisation forfaitaire par l'assurance accident et dans l'optique, le cas échéant, du recours contre des tiers responsables) et variable de l'indemnité compensatoire ainsi que la double condition prévue par l'article 105 du Code de la sécurité sociale (perte de salaire de 10 % et IPP de 10%).

28quinquies. Le calcul de l'indemnité compensatoire étant désormais lié au revenu cotisable au titre de l'assurance pension, les données relatives à ce revenu peuvent être fournies par le Centre commun de la sécurité sociale en vertu de l'article 413, alinéa 1, point 8) du Code de la sécurité sociale. Dans l'application pratique de cette disposition, c'est le Centre commun de la sécurité sociale qui va procéder au calcul de la prestation, mais l'opération finale de paiement, constituant l'étape finale dans la liquidation d'un droit au demandeur, doit être faite par l'administration compétente, en l'espèce l'Agence pour le développement de l'emploi.

28sexies. L'indemnité compensatoire, destinée à compenser la perte de salaire du travailleur qui continue sa vie professionnelle, est subordonnée à une durée de travail d'au moins cinquante pour cent (dans des cas exceptionnels de vingt-cinq pour cent) de la durée fixée au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement. Le travailleur admis au bénéfice de la préretraite ne remplit plus cette condition de sorte qu'il y a lieu de prévoir la fin de l'indemnité compensatoire au moment de l'ouverture du droit à l'indemnité de préretraite.

28septies. Le mécanisme d'ajustement étant modifié dans le cadre du projet de loi N° 6387 portant réforme de l'assurance pension, l'alinéa 5 reprend le nouveau texte relatif au mécanisme de revalorisation et de réajustement applicable à partir du 1^{er} janvier 2013, tout en l'harmonisant avec la nouvelle référence au revenu cotisable au titre de l'assurance pension.

28octies. 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 (voir l'article I, point 22°) - 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.

Ad article I, point 16° modifiant l'article L.551-3, paragraphe 2 concernant le refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne

29. L'article L.551-3, paragraphe 2, est de la teneur suivante :

« (2) L'employeur qui, sans y être autorisé par la Commission mixte, refuse d'opérer le reclassement professionnel interne, est tenu de verser une taxe de compensation équivalant au montant mensuel de l'ancien revenu cotisable au titre de l'assurance pension précédant la décision de reclassement professionnel interne, pendant une durée maximale de vingt-quatre mois au Fonds pour l'emploi. 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.

Le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne est constaté par la Commission mixte sur rapport d'un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, délégué à cet effet par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en application de l'article L.623-3. Dans l'exercice de

cette mission les agents dûment mandatés peuvent accéder librement aux établissements, locaux ou lieux de travail.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation. En cas de refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, dûment constaté par la Commission mixte, le salarié peut demander à la Commission mixte une décision de reclassement professionnel externe.»

29bis. En raison de la proposition de texte faite par la CSL au sujet de l'article I, point 11° modifiant l'article L.551-1, paragraphe 3, alinéa 1 et intégrant les dispositions de cet article, le présent texte n'a plus de raison d'être et peut être supprimé.

Ad article I, 17° abrogeant l'article L.551-3, paragraphe 3 prévoyant la possibilité de résilier le contrat de travail d'un commun accord si le salarié est obligé 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 professionnel interne

30. Ledit paragraphe était libellé comme suit :

[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 professionnel 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 équivalant à douze mois de salaire ou, le cas échéant, à la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir. Le refus de l'employeur de procéder au reclassement interne décidé par la commission mixte est constaté par un agent de l'Administration de l'emploi, chargé à cet effet par le directeur de l'Administration de l'emploi en application de l'article L.623-2.»

30bis. Le dernier alinéa a été transféré vers l'article L.551-3, paragraphe 2, alinéa 2.

30ter. La CSL aurait souhaité avoir davantage de précision sur les raisons de l'abrogation du présent article plutôt que de se contenter d'affirmer lapidairement qu'il a été source de confusion et n'a jamais trouvé application.

Ad article I, point 18° modifiant l'article L.551-5, paragraphe 1 concernant la condition d'ouverture du droit à l'indemnité compensatoire

31. L'article L.551-5, paragraphe 1 dispose comme suit :

« [1] 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 et le salarié ayant le statut de personne en reclassement professionnel 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, en vue d'un reclassement professionnel externe.

En cas de reclassement professionnel externe, l'indemnité compensatoire est due d'après les modalités prévues par l'article L. 551-2, paragraphe 3, 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.

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-conseil de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin délégué à cet effet en application de l'article L. 623-2, la Commission mixte peut réduire le temps de travail requis jusqu'à vingt-cinq pour cent du temps de travail initial. »

31bis. La CSL approuve cette légère modification du texte qui tient compte d'un jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale qui souligne que la notion « s'avère impossible » n'est pas claire et qu'en fait un « constat » ne peut être fait qu'a posteriori et non a priori comme tel est cependant le cas en l'espèce.

31ter. Aussi le remplacement des termes de « salarié visé à l'article L. 551-1 » par les termes de « salarié ayant le statut de personne en reclassement professionnel » contribue-t-il à davantage de clarté.

31quater. 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.

Ad article I, point 19° modifiant l'article L.551-5, paragraphe 2 déterminant les conditions d'ouverture à l'indemnité professionnelle d'attente

32. L'article L.551-5, paragraphe 2 s'énonce comme suit :

« (2) 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 pouvant se prévaloir d'une aptitude d'au moins dix ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins dix ans, n'a pu être reclassé sur le marché du travail, il bénéficie, sur décision de la Commission mixte d'une indemnité professionnelle d'attente dont le montant correspond à quatre-vingt pour cent 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^{er}, alinéa 5. L'indemnité professionnelle d'attente est adaptée aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 1^{er} 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 visé 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 2014, tels que définis à l'article 225bis, alinéas 2 et 3 du Code de la sécurité sociale.

Les périodes d'activité professionnelle effectuées sous le statut de personne en reclassement professionnel sont mises en compte au titre de la durée minimale d'aptitude au dernier poste de travail, requise en vertu de l'alinéa 1 qui précède.

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

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

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

L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge de l'organisme d'assurance pension et pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi. Elle est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi. »

32bis. Afin de rendre la nouvelle prestation en espèces cotisable il convient de la détacher de toute logique de pension. En effet, actuellement l'indemnité d'attente est calculée comme une pension d'invalidité.

32ter. La présente modification a pour objet de prévoir une prestation ayant les caractéristiques d'un revenu de remplacement payé en continuation du chômage. L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi et pour moitié à charge de la caisse de pension. La répartition de la charge par moitié est liée à l'objectif même de la prestation, à savoir indemniser une personne sans travail et ceci, d'un côté, pour des raisons de santé et, d'un autre côté, pour des raisons de difficultés de la reclasser sur le marché de l'emploi.

32quater. 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.

32quinquies. Ce changement de qualification a cependant comme conséquence de neutraliser le facteur régulateur du montant de la prestation par le fait d'une courte période d'activité au Luxembourg, de sorte qu'il est indispensable, afin de maintenir l'incitatif de rester sur le marché de l'emploi, de lier l'attribution de la nouvelle prestation à une condition d'aptitude professionnelle d'au moins dix ans au dernier poste de travail. Le dernier poste de travail visé est celui sur lequel porte la décision de la Commission mixte. Cette aptitude au poste de travail est à considérer au sens des articles L. 326-1 et suivants du Code du travail. Afin d'inciter l'intéressé sous statut de personne en reclassement professionnel à accepter une activité professionnelle adaptée à ses capacités de travail résiduelles, lesdites périodes d'activité professionnelles sont comptabilisées dans le calcul de la période d'aptitude minimale de dix ans.

32sexies. La CSL rejette catégoriquement la condition selon laquelle le salarié sous statut de personne en reclassement professionnel afin de bénéficier d'une indemnité professionnelle d'attente doit pouvoir 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.

32septies. Ces deux conditions alternatives font en sorte que tout salarié qui ne bénéficie pas d'une ancienneté de service d'au moins dix ans ou d'une aptitude d'au moins dix ans au dernier poste de travail est automatiquement exclu du bénéfice d'un revenu de remplacement que constitue l'indemnité professionnelle d'attente. Qu'en est-il pour le salarié ne justifiant pas de 10 ans d'ancienneté et qui touche une indemnité d'attente avant l'entrée en vigueur de la loi ?

32octies. En d'autres termes, pour une partie des personnes en reclassement externe, il ne leur reste que de demander le revenu minimum garanti dans leur pays de résidence.

32nonies. Par ailleurs, et à titre subsidiaire, même en analysant de plus près les deux conditions susmentionnées, elles sont plus que sibyllines.

32decies. La première exigeant une aptitude d'au moins dix ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent. Qu'en est-il du salarié qui a eu des périodes de maladie fréquentes ? Par ailleurs, faudra-t-il se demander ce que le médecin du travail est capable de constater à l'échéance de dix ans d'ancienneté au dernier poste ?

32undecies. La première condition semble, aux yeux de la CSL, totalement arbitraire alors que c'est le médecin du travail seul qui décide et que l'on ignore les critères lui permettant de déterminer l'aptitude du salarié.

32duodecies. La deuxième exigeant une ancienneté de service d'au moins dix ans est objective, c'est-à-dire, soit le salarié dispose d'une ancienneté de 10 ans (auprès d'un seul, du dernier ou de tout employeur ?) et il bénéficiera d'une indemnité professionnelle d'attente soit il n'en dispose pas et il ne lui reste que la possibilité de demander le revenu minimum garanti auprès du Fonds national de solidarité/Office social. Dans le même ordre d'idées, la CSL se demande dans quelle mesure les périodes d'ancienneté prestées à l'étranger sont prises en compte pour remplir la condition d'ancienneté de dix ans ?

32terdecies. La CSL tient à signaler qu'abstraction faite des salariés qui ne bénéficient pas d'une ancienneté de dix ans ou d'une aptitude d'au moins dix ans sur le dernier poste et qui par conséquent sont privés de toute indemnité professionnelle d'attente, il y a des catégories de salariés qui *ab initio* risquent de ne jamais pouvoir remplir aucune des deux conditions, à savoir, les travailleurs intérimaires dans la mesure où pendant une période de dix ans, ils ont toujours des périodes creuses où ils ne travaillent pas de sorte qu'ils sont dans l'impossibilité de remplir l'une ou l'autre des deux conditions.

32quaterdecies. A part les conséquences sociales pour les travailleurs concernés, cette disposition met en question le principe des prestations universelles non liées directement à la dernière relation de travail, mais tenant compte du travail de toute une vie. Ainsi le lien avec la sécurité sociale est maintenant définitivement rompu de sorte que le calcul proposé peut, selon les circonstances, être moins favorable que le calcul actuellement en vigueur.

32quindecies. 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.

32sexdecies. L'article L.551-5, paragraphe 2, actuellement en vigueur, prévoit que le montant de l'indemnité d'attente correspond à la pension d'invalidité à laquelle le salarié aurait eu droit.

32septdecies. 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.

32octodecies. 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. Ce choix du mode de calcul devrait être aussi applicable pour le calcul de l'indemnité compensatoire. En outre, le plafond de l'indemnité d'attente comme pour l'indemnité compensatoire devrait être égale au quintuple du salaire social minimum pour salarié non-qualifié.

32novodecies. Au vu du calcul de la nouvelle indemnité d'attente correspondant 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, la CSL se demande quel en sera le montant pour celui qui touche l'indemnité d'attente suivant le mode de calcul actuel après l'entrée en vigueur de la loi ?

32vicies. L'alinéa 4 prévoit que *« le paiement de l'indemnité professionnelle d'attente prend fin au moment de l'ouverture du droit, au Luxembourg ou à l'étranger, à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée et à la pension de vieillesse ».*

32unvicies. La CSL est d'avis que le salarié en reclassement interne devrait pouvoir bénéficier jusqu'à l'entrée en préretraite ou en pension des augmentations individuelles prévues par l'application du contrat de travail ou d'une convention collective (sans qu'une éventuelle indemnité complémentaire versée ne soit diminuée).

32duovicies. Vu la formulation de l'alinéa 4, on pourrait croire que du moment que l'on remplit les conditions pour la préretraite, la pension d'invalidité et la pension de vieillesse anticipée, le paiement de l'indemnité professionnelle d'attente cesserait automatiquement, sauf pour la pension de vieillesse où en vertu de l'article L.125-3, le contrat de travail cesse automatiquement à 65 ans.

32tervicies. L'indemnité professionnelle d'attente est dorénavant soumise aux charges sociales et fiscales. Elle est à considérer comme un revenu de remplacement et en ce sens la part patronale des cotisations sociales est à charge de l'institution débitrice, à savoir une moitié incombe au Fonds pour l'emploi et une moitié incombe à l'organisme d'assurance pension, et la part salariale est à charge de la personne sous statut de personne en reclassement professionnel. L'indemnité professionnelle d'attente est soumise aux mécanismes de revalorisation et de réajustement mis en place par la réforme de l'assurance pension. (doc. parl. 6387).

32quatervicies. L'alinéa 8 intègre le texte applicable actuellement par renvoi à l'article 193, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale.

32quinvicies. L'actuel alinéa 5, du paragraphe 2 de l'article L.551-5 est abrogé. L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge de l'Organisme d'assurance pension et pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi. Les données y relatives peuvent être fournies par le Centre commun de la sécurité sociale en vertu de l'article 413, alinéa 1, point 8) du Code de la sécurité sociale. Dans l'application pratique de cette disposition, c'est le Centre commun de la sécurité sociale qui va procéder au calcul de la prestation, mais l'opération finale de paiement, constituant l'étape finale dans la liquidation d'un droit au demandeur, doit être faite par l'administration compétente, en l'espèce l'Agence pour le développement de l'emploi.

Ad article I, point 20° modifiant l'article L.551-6 concernant les droits et obligations attachés au statut de personne en reclassement professionnel

33. L'article L.551-6 est libellé comme suit :

« (1) Le salarié acquiert le statut de personne en reclassement professionnel par la notification de la décision de reclassement professionnel externe prise par la Commission mixte prévue à l'article L.552-1.

Ce statut garantit au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe qui accepte un nouvel emploi, le maintien des droits 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 professionnel.

Pour la personne en reclassement professionnel externe sans emploi le maintien du statut est subordonné à la continuation de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et de sa disponibilité pour le marché de l'emploi.

(2) Le salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi pour une raison indépendante de sa volonté, est en droit de saisir la Commission mixte endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail en vue d'un reclassement professionnel externe.

La Commission mixte saisit le médecin du travail compétent qui fait parvenir à la Commission mixte son avis motivé portant sur les capacités résiduelles de la personne reclassée. Au cas où elle n'a pas récupéré les capacités nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à celui qu'elle occupait avant la décision de reclassement professionnel interne, la Commission mixte décide le reclassement professionnel externe. Si le médecin du travail compétent constate que la personne reclassée a 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, la Commission mixte refuse le reclassement professionnel externe.

(3) Le salarié en reclassement professionnel externe qui perd son nouvel emploi pour une raison indépendante de sa volonté, 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.551-5, paragraphe 2 s'applique.

(4) Le médecin du travail compétent procède, en fonction de la périodicité attestée dans l'avis visé à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéa 4, à une réévaluation médicale du salarié en reclassement professionnel.

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, le médecin du travail compétent saisit la Commission mixte pour prendre une 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 mixte qui décide de l'adaptation du temps de travail. Cette décision prend effet après un préavis de six mois qui commence à courir à la date de sa notification.

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 lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit la Commission mixte 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 qui commence à courir à la date de sa notification.

Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait 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 mixte saisie par le médecin du travail compétent. Cette décision prend effet à la date de sa notification. »

33bis. Pour une meilleure lisibilité de cet article et afin de bien regrouper les différents principes, une sous-division en quatre paragraphes a été faite.

33ter. 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 créé un statut spécifique de personne en reclassement professionnel.

33quater. Le paragraphe 1^{er} prévoit que ce statut garantit au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe le maintien des droits 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 professionnel.

Si la CSL accueille favorablement l'introduction d'un statut de personne en reclassement professionnel, elle est toutefois d'avis que ce statut doit non seulement valoir pour le reclassement externe, mais également pour le reclassement interne, la finalité du statut étant de garantir au bénéficiaire le maintien des droits résultant de la décision de reclassement prise par la Commission mixte tant qu'il n'a pas récupéré ses capacités de travail initiales.

33quinquies. Par ailleurs la CSL note que le paragraphe 2 est en contradiction avec le paragraphe 1 dans la mesure où ce dernier garantit le maintien des droits au bénéficiaire du statut de personne en reclassement professionnel externe tant qu'il n'a pas récupéré ses capacités de travail initiales alors que le paragraphe 2, de par la limitation du statut à la personne en reclassement professionnel externe, ne garantit pas le maintien des droits pour une personne en reclassement professionnel interne. Cela viendrait à dire qu'un salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi récupérerait automatiquement les capacités de travail initiales, ce qui est une aberration. Voilà pourquoi la CSL propose qu'en cas de perte d'emploi, que ce soit en reclassement externe ou en reclassement interne, du fait que le salarié doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM, l'Agence pour le développement de l'emploi devrait adapter ses formulaires d'inscription en tenant compte également de la perte d'emploi dans l'hypothèse d'un salarié en reclassement interne.

33sexies. En ce qui concerne la mention *"qui perd son emploi pour une raison indépendante de sa volonté"* au paragraphe 2, alinéa 1, la CSL rend attentif au fait que celle-ci pourra également créer des problèmes, alors que le salarié sera obligé de demander les motifs de licenciement et surtout de les remettre à l'ADEM, respectivement à la Commission mixte.

33septies. Ainsi la CSL se pose la question ce qui se passera si p.ex. l'employeur ne se limite pas à indiquer des raisons économiques, mais également des fautes professionnelles ? Est-ce qu'ainsi tout salarié sera obligé d'entamer une procédure juridique ? Très souvent, des salariés ne demandent pas de motifs parce que l'employeur a déjà indiqué dans la lettre de licenciement qu'il s'agit d'un licenciement pour raisons économiques (fermeture p.ex.) Si celui-ci indique des fautes professionnelles consécutivement à l'attestation patronale à remettre à l'ADEM, est-ce que le reclassement externe sera refusé ?

33octies. Le paragraphe 2, alinéa 2, prévoit une réévaluation périodique de l'état de santé du salarié en reclassement professionnel. Que se passe-t-il en cas de déclaration d'aptitude du salarié en indemnité professionnelle d'attente ? Pourra-t-il bénéficier du droit à l'allocation de chômage alors qu'il l'a déjà épuisé et qu'il n'a pas repris d'activité salariée entretemps ?

33nonies. Le paragraphe 3 prévoit que le salarié en reclassement professionnel externe (selon notre chambre, il faudrait lire, en raison des remarques formulées ci-avant, « en reclassement professionnel interne ou externe ») qui perd son emploi pour une raison indépendante de sa volonté, 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'ADEM.

33decies. Le paragraphe 4 prévoit que le médecin du travail compétent a l'obligation de procéder à des évaluations périodiques et de signaler des changements et de proposer des adaptations au niveau du temps de travail et éventuellement au niveau de l'adaptation du poste de travail de manière à ce que la Commission mixte puisse décider assez rapidement une telle adaptation.

33undecies. C'est la récupération par le salarié de ses capacités lui permettant d'occuper un poste similaire à celui qu'il occupait avant la décision de reclassement professionnel, constatée par le médecin du travail compétent, qui entraîne la perte du statut spécifique et met fin au droit à une indemnité compensatoire ou à une indemnité professionnelle d'attente. Il en est de même si la personne refuse de se soumettre à la réévaluation médicale.

33duodecies. La CSL exige que l'article en cause prévienne les voies de recours contre les décisions de la Commission mixte et du médecin du travail.

Ad article I, point 21°, abrogeant l'article L.551-7, paragraphe 1^{er} concernant l'assimilation des bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe aux salariés handicapés

34. L'article L.551-7, paragraphe 1^{er} est libellé comme suit :

Par parallélisme avec la suppression des quotas de l'article L.551-2, la précision « *les bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux travailleurs handicapés aux fins de l'obligation prévue à l'article L.562-3.* » est aussi supprimée.

34bis. La CSL accueille favorablement la suppression de ce paragraphe pour les mêmes motifs déjà évoqués sous l'article 1, point 3° modifiant l'article L.326-9, paragraphe 6 et le point

12bis du présent avis.

Ad article I, point 22°, introduisant un nouveau paragraphe 1^{er} à l'article L.551-7 prévoyant une participation au salaire du salarié reclassé et des frais d'aménagement du poste de travail à charge du Fonds pour l'emploi

35. L'article L.551-7, paragraphe 1, s'énonce comme suit :

« (1) Une participation au salaire du salarié reclassé à charge du Fonds pour l'emploi peut être allouée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi aux employeurs du secteur privé et du secteur communal, ainsi qu'aux établissements publics. Cette participation au salaire est fixée notamment en fonction de la perte de rendement du salarié due à la diminution de sa capacité de travail et peut être limitée dans le temps. Elle ne peut dépasser soixante-quinze pour cent du salaire versé au salarié, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale. Toutefois, elle peut être portée à cent pour cent pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion décidée par la Commission mixte en application de l'article L. 552-2, paragraphe 4. Le taux de participation pourra être revu périodiquement par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. »

La rémunération prise en compte pour la participation au salaire ne peut dépasser le quintuple du salaire social minimum mensuel pour un salarié non qualifié âgé de dix-huit ans au moins. Les rémunérations pour heures supplémentaires et les indemnités pour frais accessoires exposés sont exclues de la participation au salaire.

Une prise en charge totale ou partielle des frais résultant de l'aménagement du poste de travail et des accès au travail peut être accordée à l'employeur par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution du présent paragraphe.»

35bis. L'ancien paragraphe 2 de l'article L.551-7 renvoie tout simplement aux mesures prévues par le Chapitre II, du Titre VI, du livre V du Code de travail relatif aux travailleurs handicapés guidés vers le marché du travail ordinaire. La présente modification spécifie ces mesures en prévoyant une participation éventuelle de l'Etat au salaire du salarié ne pouvant pas dépasser soixante-quinze pour cent du salaire versé au salarié. Elle peut être portée à cent pour cent pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion.

La CSL se demande si la Commission mixte de reclassement ne serait pas mieux placée pour allouer une participation au salaire du salarié reclassé que l'ADEM.

Contrairement à l'alinéa 2 du paragraphe 1 proposé par le présent projet de loi, la CSL tient toutefois à signaler que la législation en matière de travailleurs handicapés prévoit actuellement une participation qui ne peut être inférieure à quarante pour cent et peut être portée jusqu'à cent pour cent du salaire versé au salarié

35ter. Afin d'éviter les abus et par alignement au paiement de l'indemnité compensatoire, la rémunération prise en compte pour la participation au salaire est limitée au quintuple du salaire social minimum mensuel pour un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins et les rémunérations pour heures supplémentaires, ainsi que les indemnités pour frais accessoires exposés sont exclues de la participation au salaire.

Ad article I, point 23°, modifiant l'article L.551-10 prévoyant un recours pour le salarié contre la décision de reclassement professionnel interne

36. L'article L.551-10 est libellé comme suit :

«(1) En cas de recours introduit par le salarié contre la décision de reclassement professionnel interne

conformément à l'article L.552-3, le contrat de travail est suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.

{2} Les dispositions de l'article L. 121-7 ne s'appliquent pas en cas de reclassement professionnel interne résultant immédiatement d'une décision de la Commission mixte. »

36bis. Une partie du premier paragraphe de l'article L.551-10 actuellement en vigueur peut être supprimée parce que la période en question pendant laquelle l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail en question est dorénavant couverte par l'article L. 551-2 tel que proposé par le présent projet de loi.

36ter. Au paragraphe 2 de l'article L.551-10 proposé, il est précisé que la non application des dispositions de l'article L. 121-7 se limite strictement aux modifications substantielles décidées par la Commission mixte et non pas à celle imposées ultérieurement par l'employeur.

36quater. Selon le commentaire de l'article, le paragraphe 3 peut être supprimé vu qu'il ne trouve pas d'application pratique et parce qu'il donne lieu à confusion.

Ad article I, point 24° introduisant un nouvel article L.551-11 concernant l'affectation du demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe à des travaux d'utilité publique

37. L'article L.551-11 est libellé comme suit :

«{1} Le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe peut être affecté à des travaux d'utilité publique auprès de l'Etat, des Communes et des Syndicats communaux, des Etablissements publics et des Fondations.

La durée de cette affectation sera de quatre mois au moins.

Elle prendra fin dès que le demandeur d'emploi en question aura trouvé un emploi ou, sur avis du médecin du travail compétent ou, au plus tard, au moment où il perd son statut de personne en reclassement professionnel.

{2} Les promoteurs prévus au paragraphe qui précède peuvent introduire une demande motivée auprès du service des salariés à capacité de travail réduite.

La demande motivée doit contenir une description précise de la nature des travaux envisagés et prévoir la désignation d'un tuteur appelé à assister et encadrer le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe pendant la durée des travaux.

Elle est analysée par l'Agence pour le développement de l'emploi qui sélectionne des candidats potentiels parmi les demandeurs d'emploi ayant le statut de personne en reclassement professionnel.

La liste des candidats sélectionnés est transmise à la Commission mixte et au promoteur et le médecin de travail détermine la ou les personnes en reclassement professionnel externe qui peuvent être affectées aux travaux d'utilité publique en question.

L'avis du médecin du travail compétent est transmis à la Commission mixte.

{3} La décision d'affectation est prise par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, sur proposition de la Commission mixte.

{4} Une dispense de travail sera accordée par le tuteur prévu au paragraphe 2, pour permettre à la personne en reclassement professionnel externe de se présenter à des emplois qui lui sont proposés par le service compétent de l'Agence pour le développement de l'emploi. »

37bis. Cette nouvelle mesure, largement inspirée par l'occupation temporaire indemnisée (OTI) visée à l'article L.523-1 du Code du travail, est destinée à procurer une occupation valorisante au demandeur d'emploi ayant le statut de personne en reclassement professionnel et qui, du fait de son statut, perçoit une indemnité pendant sa période d'inactivité.

Si notre chambre partage la finalité de cet article soucieux de réaffecter le salarié en reclassement externe au plus vite possible à des travaux d'utilité publique, la CSL est d'avis que les postes en question doivent être pourvus par des contrats à durée déterminée voire même des contrats à durée indéterminée et que les demandeurs d'emploi en reclassement externe soient traités de la même façon que tout autre salarié travaillant dans ces entreprises tant en ce qui concerne la rémunération compte tenu de leur capacité réduite qu'en ce qui concerne les conditions de travail.

37ter. Comme pour les OTI, les promoteurs pouvant avoir recours au concours de cette catégorie particulière de demandeurs d'emploi sont énumérés limitativement et les travaux à exécuter ne peuvent être que des travaux d'utilité publique.

Ad article I, point 25° modifiant l'article L.552-1 concernant les missions de la Commission mixte

38. L'article L.552-1, paragraphe 1, dispose comme suit :

« (1) Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant le Travail dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, relatives au statut de personne en reclassement professionnel et relatives à l'indemnité professionnelle d'attente. Avant de prendre sa décision sur avis du médecin du travail compétent, la Commission mixte peut saisir le médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou tout autre médecin de cette division délégué à cet effet, d'une demande en réexamen. L'avis du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé s'impose à la Commission mixte. »

38bis. Dorénavant la Commission mixte peut prendre des décisions positives et négatives et ceci aussi bien au moment du départ de la procédure de reclassement professionnel qu'en cours de route dans le cadre de réévaluations périodiques. Par ailleurs, pour disposer d'une possibilité de contrôle par une administration étatique neutre, indispensable afin de cantonner les demandes inopinées abusives et dès lors préjudiciables aux fonds publics, la présente modification autorise la Commission mixte, avant de prendre une décision, de saisir le médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou tout autre médecin de cette division délégué à cet effet, d'une demande en réexamen afin d'obtenir un deuxième avis qui s'impose à la Commission mixte.

38ter. Par ailleurs il y a lieu de préciser que la présente modification est liée à la recommandation du médiateur de prévoir pour toutes les situations d'aptitude ou d'inaptitude pouvant se présenter dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel des voies de recours directes et uniformes.

38quater. Sur base de la remarque formulée par notre chambre au sujet de l'article 1, point 4° modifiant l'article L.327-1, alinéa 1, l'article L.552-1, paragraphe 1^{er} devrait être complété comme suit :

« Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant le Travail dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives à l'inaptitude du salarié à exercer son poste de travail constatée par le médecin du travail, au reclassement professionnel interne ou externe des salariés et relatives à l'attribution du statut de personne en reclassement professionnel... »

Ad article I, point 26° modifiant l'article L.552-1, paragraphe 2, alinéa 1 déterminant la composition de la Commission mixte

39. L'article L.552-1, paragraphe 2, alinéa 1, est de la teneur suivante :

« (2) 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 du ministre ayant dans ses attributions le Travail ;*
- 5. de deux délégués de l'Agence pour le développement de l'emploi.»*

39bis. En raison des modifications apportées à l'article L. 552-1, paragraphe 1er, autorisant dorénavant la Commission mixte, avant de prendre une décision, de saisir le médecin-chef de la division de la santé au travail de la Direction de la santé d'une demande en réexamen afin d'obtenir un deuxième avis qui s'impose à la Commission mixte, il est indispensable afin d'éviter tout conflit d'intérêts (institution chargée de l'émission d'un avis étant par la suite associée dans la prise de décision) de revoir la composition de la Commission mixte.

39ter. La présente modification remplace ainsi le médecin de la Division de la santé au travail de la Direction de la santé par un représentant de l'Administration de l'emploi, nouvellement appelée Agence pour le développement de l'emploi.

Ad article I, point 27° modifiant l'article L.552-2 concernant les compétences du CMSS, du médecin du travail et de la Commission mixte

40. L'article L.552-2 est libellé comme suit :

« (1) Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail, il saisit, en accord avec l'intéressé, la Commission mixte et le médecin du travail compétent en application du Titre II du Livre III concernant les services de santé au travail.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale en informe l'employeur concerné en lui faisant parvenir une copie du document portant saisine.

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

(2) Le médecin du travail compétent convoque et examine l'intéressé.

Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste ou régime de travail, il retourne, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission mixte qui décide conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1^{er} le reclassement professionnel interne ou externe de l'intéressé après avoir constaté que l'assuré remplit les conditions prévues pour un reclassement professionnel interne ou externe. L'existence d'un contrat de travail et le paiement d'une indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie et de l'assurance accident s'apprécient au moment de la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

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

Le médecin du travail compétent qui estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste ou régime de travail se prononce dans son avis sur les capacités de travail résiduelles du salarié, sur une réduction du temps de travail éventuelle, sur une adaptation éventuelle du poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de l'incapacité de travail et il arrête la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L.551-6, paragraphe 4. Lors de chaque réévaluation médicale le médecin du travail compétent peut modifier la périodicité arrêtée

initialement. La périodicité doit être de moins de deux ans à moins que les restrictions aient un caractère définitif.

Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est capable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail, il retourne, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission mixte qui prend, conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1er, une décision de refus de reclassement professionnel.

Une fois cette décision devenue définitive au sens de l'article L.552-3, elle s'impose en matière de sécurité sociale et met fin automatique au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident et ceci avec effet au jour du constat d'aptitude par le médecin du travail compétent. La Commission mixte en informe le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Si, dans le délai imparti, l'intéressé ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent sans motif valable, il est considéré comme étant capable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le Contrôle médical de la sécurité sociale et la Commission mixte. La Commission mixte prend une décision de refus de reclassement professionnel. Une fois cette décision devenue définitive au sens de l'article L.552-3 elle s'impose en matière de sécurité sociale et met fin automatique au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident et ceci avec effet au jour de la date de convocation auprès du médecin du travail compétent.

(3) Est considéré comme médecin du travail compétent, celui compétent en application du Titre II du Livre III 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 et à l'article L.551-6, paragraphe 4 sont remboursés annuellement par l'Etat au médecin du travail compétent qui a procédé auxdits examens.

(4) La Commission mixte peut prescrire 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 mixte.

(5) La Commission mixte examine endéans les quarante jours les dossiers qui lui sont retournés par le médecin du travail compétent en vue de la prise d'une décision relative au reclassement professionnel. »

40bis. Le paragraphe 1^{er} dispose que la saisine du médecin du travail compétent dans une deuxième étape par la Commission mixte est remplacée par une saisine directe par le Contrôle médical de la sécurité sociale. L'alinéa 1 est complété en ce sens et la première phrase de l'alinéa 2 est supprimée.

La CSL revendique que la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) doit se faire dans des délais préfixes que ce soit suite à une décision de refus de la pension d'invalidité par la Caisse de pension ou que ce soit sur base de la convocation de l'intéressé par le CMSS suite au dépôt du rapport médical circonstancié R4 qui est indispensable pour garantir la prise en charge de l'indemnité pécuniaire de maladie par la CNS. Voilà pourquoi la CSL propose de modifier le paragraphe 1 comme suit :

« Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale dispose soit de la décision de refus 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.

Si le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail, il saisit, en accord avec l'intéressé, la Commission mixte et le médecin du travail compétent endéans un délai de 15 jours à partir de la date de l'examen médical en application du Titre II du Livre III concernant les services de santé au travail.

Si le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que l'état de santé de l'intéressé n'est pas encore consolidé, il est obligé de le reconvoquer aussi souvent qu'il le juge utile, mais en tout état de cause avant

l'expiration de la période de protection contre le licenciement des 26 semaines consécutives. A moins que le CMSS ne constate entretemps la capacité de travailler de l'intéressé, il est obligé avant l'expiration de la période de protection précitée de saisir la Commission mixte de reclassement

Le Contrôle médical de la sécurité sociale en informe l'employeur concerné en lui faisant parvenir une copie du document portant saisine.

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

40ter. La CSL se doit de constater qu'au paragraphe 2, alinéa 1, le délai de 15 jours de la convocation et de l'examen par le médecin du travail compétent est supprimé sans fournir la moindre explication. Elle demande le maintien de ce délai de 15 jours à partir de la saisine du médecin du travail par le Contrôle médical de la sécurité sociale endéans lequel le médecin du travail doit convoquer et examiner le salarié alors qu'elle estime que des délais préfixes comme celui-ci sont importants 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.

Le premier alinéa du paragraphe 2 prendra par conséquent la teneur suivante :

« Le médecin du travail compétent convoque et examine l'intéressé endéans les quinze jours à partir de la saisine par le Contrôle médical de la sécurité sociale conformément au paragraphe 1 (tel que proposé par la CSL) »

40quater. En ce qui concerne l'appréciation de l'existence du contrat de travail prévue au paragraphe 2, alinéa 2, la CSL est d'avis que celle-ci doit se faire déjà en amont de la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale, à savoir au moment où le Contrôle médical estime que le salarié est inapte à exercer son dernier poste de travail conformément au paragraphe 1 du présent article.

40quinquies. Selon le commentaire de l'article, un nouveau délai de 3 semaines est prévu pour le retour du dossier par le médecin du travail compétent à la Commission mixte. Le moment du contrôle des conditions d'ouverture est transféré de la saisine initiale de la Commission mixte au moment de la prise de décision par la Commission mixte, mais le moment d'appréciation, *ratione temporis*, reste celui de la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale. **La CSL renvoie à sa remarque figurant sous le point 12nonies.**

40sexies. Le médecin du travail compétent qui estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail doit se prononcer sur les capacités de travail résiduelles, sur la nécessité d'une réduction du temps de travail et sur une adaptation éventuelle du poste de travail. Il doit donner une appréciation du caractère transitoire ou définitif de l'incapacité de travail et il arrête la périodicité de la réévaluation médicale du salarié. Le renvoi à l'article L. 552-1, paragraphe 1er dans sa nouvelle teneur, fait le lien avec la nouvelle possibilité pour la Commission mixte de demander un deuxième avis auprès de la Division de la santé au travail de la Direction de la santé.

40septies. La présente modification a par ailleurs pour objet de clarifier la procédure de prise de décision par la Commission mixte et garantit de ce même fait l'unicité des voies de recours. En effet, dorénavant la Commission mixte peut prendre des décisions, de non reclassement et ceci suite au constat d'aptitude, respectivement suite au refus de l'intéressé de se soumettre au contrôle médical.

Contre toutes les décisions de la Commission mixte l'intéressé dispose d'une voie de recours

devant les juridictions sociales en application de l'article L. 552-3 du Code du travail. Néanmoins, ces décisions s'imposent automatiquement en matière de sécurité sociale, afin d'éviter que la question de l'aptitude au poste de travail, définitivement tranchée, puisse, sans changement des faits, à nouveau faire l'objet d'un recours dans le cadre du droit de la sécurité sociale.

40octies. Le paragraphe 3 prévoit que la disposition du remboursement annuel par l'Etat est complétée par le renvoi aux examens médicaux de réévaluation visés à l'article L. 551-6, paragraphe 4.

40nonies. Le paragraphe 4 dispose que pour le cas où l'intéressé refuse de suivre les mesures de réhabilitation prescrites par la Commission mixte, le bénéfice du statut spécifique est suspendu.

La CSL tient toutefois à préciser que la Commission mixte qui déjà sous la législation actuelle peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion ne le fait que rarement ce qui met les salariés reclassés dans une situation souvent délicate et précaire à l'égard de l'employeur. Par ailleurs elle revendique que pendant la période de réhabilitation ou de reconversion, le salarié dispose d'une couverture d'assurance obligatoire et d'une garantie de paiement de son revenu. Finalement la CSL est-elle d'avis qu'en raison de la multiplication des tâches incombant à la Commission mixte, un renforcement du personnel de celle-ci s'impose.

40decies. Le paragraphe 5 adapte le texte en raison de la nouvelle procédure de prise de décision de la Commission mixte. Par ailleurs il est précisé que la Commission mixte dispose de 40 jours suite au retour du dossier par le médecin du travail pour évacuer le dossier.

Ad article I, point 28° modifiant l'article L.552-3 concernant les voies de recours contre la décision de la Commission mixte

41. L'article L.552-3 est libellé comme suit :

« Les décisions de la Commission mixte 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. »

41bis. Afin de viser toutes les décisions positives et négatives de la Commission mixte dans le cadre de la présente disposition relative aux voies de recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale et en appel devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale, le terme « la décision » est mis au pluriel. En outre il est procédé à des modifications de toilettage de texte.

41ter. En cas de recours introduit par le salarié contre la décision de refus de reclassement professionnel interne/externe par la Commission mixte de reclassement estimant qu'il n'existe pas d'inaptitude pour le salarié d'exercer son nouveau poste de travail, le salarié est souvent dépourvu de toutes ressources pendant une période plus ou moins longue allant de la décision de refus de reclassement jusqu'à la décision de la juridiction sociale coulée en force de chose jugée vu le caractère suspensif du recours devant les juridictions sociales. Cette situation n'est pas sans désavantager et décourager le salarié de tout recours alors qu'il se trouve dans une situation de faiblesse sans revenu pendant plusieurs mois, voire même davantage.

41quater. L'avant-projet de loi ne prévoit toujours pas de possibilité de recours dans l'hypothèse où le CMSS ne procède pas à la saisine de la Commission mixte. Or, en pratique on constate souvent de tels refus et ce malgré la remise de certificats médicaux explicites

du/des médecin/s traitant/s et/ou médecin du travail, respectivement en présence d'une mention y relative au rapport médical transmis.

Ad article I, point 29° insérant un nouvel article L.552-4 prévoyant la cession des droits du salarié au Fonds pour l'emploi en cas de dommage causé au salarié par un tiers

42. L'article L.552-4 est de la teneur suivante :

« Si le salarié en reclassement professionnel peut réclamer, en vertu d'une disposition légale, la réparation du dommage qui lui est occasionné par un tiers, ce droit à réparation passe au Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence des prestations et pour autant qu'il concerne les éléments de préjudice couverts par le Fonds pour l'emploi dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel visée au Titre V du Livre V du Code du travail. »

42bis. L'article 232 du Code de la sécurité sociale ne pouvant plus s'appliquer par renvoi, il y a lieu de prévoir une disposition de recours récursoire pour le Fonds pour l'emploi dans le Code du Travail.

La CSL se demande toutefois dans quelle hypothèse cet article pourrait trouver application respectivement quels sont les préjudices couverts par le Fonds pour l'emploi. Le texte ne souffle pas mot non plus qui est visé par la notion de tiers et qu'en est-il lorsque le dommage est causé en dehors d'un tiers.

Ad article I, point 30° complétant l'article L.631-2, paragraphe 1^{er} par un nouvel point 45 réglant la prise en charge par le Fonds pour l'emploi de la moitié de l'indemnité professionnelle d'attente

43. Le point 45 s'énonce comme suit :

« 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. »

43bis. L'indemnité professionnelle d'attente visée à l'article L.551-5, paragraphe 2 du Code du travail étant pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi, il y a lieu d'adapter l'article L.631-2, paragraphe 1^{er} du Code du travail.

III. L'analyse des articles concernant le Code de la sécurité sociale

Ad article II, point 1° modifiant l'article 16, alinéa 1, point 2) concernant l'arrêt de l'indemnité pécuniaire de maladie lorsque l'assuré se soustrait aux examens médicaux

44. Le texte dispose comme suit :

« 2) tant que l'assuré se soustrait sans motif valable aux examens médicaux prévus à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéa 4 du Code du travail; »

44bis. La présente modification renvoie à l'article L.552-2 qui a abrogé l'article 11, paragraphe 2, dernier alinéa de la loi modifiée du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle par l'entrée en vigueur du Code du travail.

Ad article II, point 2° remplaçant l'article 95, alinéa 1 déterminant le tableau des maladies professionnelles

45. L'article 95, alinéa 1, est de la teneur suivante :

« Le tableau des maladies professionnelles est déterminé par règlement grand-ducal sur proposition d'une Commission supérieure des maladies professionnelles dont l'organisation, le fonctionnement et l'indemnisation des membres et experts commis sont déterminés par un règlement grand-ducal. Les frais de fonctionnement de la commission sont entièrement à charge de l'Etat. »

45bis. Le projet de règlement grand-ducal déterminant l'organisation et le fonctionnement de la Commission supérieure des maladies professionnelles prévoyait en ses articles 6 et 7 :

« Art. 6. Le président de la commission ou son délégué touche pour chaque réunion une indemnité fixée à cinquante euros. Les membres et le secrétaire touchent pour chaque réunion une indemnité fixée à vingt-cinq euros.

Les experts sont rémunérés dans la limite des crédits disponibles prévus au budget de l'Association d'assurance accident.

Art. 7. Les frais de fonctionnement de la commission sont à charge de l'Association d'assurance accident. »

45ter. Dans son avis du 23 octobre 2012 sur ce projet de règlement grand-ducal, le Conseil d'Etat écrit au sujet des articles 6 et 7 précités ce qui suit : *« Le Conseil d'Etat note que les articles 6 et 7 du projet sous examen sont dénués de base légale, et sont dès lors à supprimer. En effet, l'article 95 du Code de la sécurité sociale ne prévoit pas qu'un règlement grand-ducal puisse définir les indemnités des membres de la Commission supérieure des maladies professionnelles, ni même que les frais engendrés par ladite commission soient à charge de l'Association d'assurance accident. »*

45quater. Conformément à l'avis du Conseil d'Etat, les articles 6 et 7 ont été supprimés du projet de règlement grand-ducal déterminant l'organisation et le fonctionnement de la Commission supérieure des maladies professionnelles. Afin de permettre le plus rapidement possible à cette Commission de fonctionner correctement et de lui donner la possibilité de recourir au besoin à des experts, il y a lieu de compléter l'article 95 afin qu'il prévoie, à l'instar des articles 65 et 72 du Code de la sécurité sociale pour d'autres commissions, qu'un règlement grand-ducal détermine non seulement l'organisation et le fonctionnement de la Commission supérieure des maladies professionnelles, mais aussi l'indemnisation de ses membres et des experts commis. A l'instar des autres commissions prévues en matière de sécurité sociale et de l'ancienne Commission

supérieure des maladies professionnelles, les frais de fonctionnement seront à charge de l'Etat.

Ad article II, point 3° remplaçant l'article 105 concernant l'octroi d'une rente partielle et l'opposabilité de cette décision d'octroi à l'Assurance accident

46. L'article 105 s'énonce comme suit :

L'assuré subissant une perte de revenu professionnel par suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle a droit à une rente partielle à partir de la reprise d'une activité professionnelle avant l'âge de soixante-cinq ans à condition

- *qu'il justifie au moment de la consolidation d'un taux d'incapacité permanente de dix pour cent au moins au sens de l'article 119 du chef de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle en cause,*
- *que la perte de revenu du même chef atteigne dix pour cent au moins au cours des périodes de référence visées aux articles 107 et 108,*
- *que l'assuré soit reconnu par le médecin du travail compétent, incapable d'exercer pour le compte d'autrui son dernier poste de travail ou de maintenir son dernier régime de travail ou qu'il soit, de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, incapable d'exercer sa dernière activité pour son propre compte,*
- *que l'incapacité prévue au tiret qui précède soit, de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, principalement imputable aux séquelles de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle.*

Si la Commission mixte visée à l'article L. 552-1 du Code du travail a décidé le reclassement professionnel interne ou externe de l'assuré, cette décision initiale de reclassement s'impose à l'Association d'assurance accident sans que les conditions prévues par le Code du travail pour un tel reclassement doivent être remplies dans le chef de l'assuré. »

46bis. Il convient de clarifier le libelle actuel de l'article 105 du Code de la sécurité sociale, alors que la troisième condition à remplir par l'assuré pour avoir droit à la rente partielle n'y est pas suffisamment clairement formulée. En effet, on peut l'interpréter de manière à ce qu'il appartienne au Contrôle médical de la sécurité sociale d'apprécier, d'une part, l'inaptitude au dernier poste de travail du salarié et, d'autre part, le lien de causalité entre cette inaptitude et un accident du travail ou une maladie professionnelle.

46ter. Or, conformément aux dispositions du Code du travail, l'appréciation de l'inaptitude pour exercer un poste de travail relève clairement des compétences de la médecine du travail, le Contrôle médical de la sécurité sociale ne devant qu'apprécier si ce sont principalement les séquelles d'un accident du travail qui sont à l'origine de cette inaptitude.

Ce n'est que dans les rares cas où l'assuré exerce une activité professionnelle pour son propre compte et ne tombe partant pas dans le champ d'application de la médecine du travail que le Contrôle médical de la sécurité sociale peut également être amené à apprécier, au vu des séquelles subies lors d'un accident du travail, l'aptitude de l'assuré à poursuivre pour son propre compte sa dernière profession ou son dernier métier.

46quater. Par ailleurs, le texte propose clarifie la solution à adopter en cas d'accidents successifs. Pour obtenir une rente partielle du chef d'un accident, il faut que l'assuré justifie d'une IPP de 10% au moins du chef de cet accident. A ce sujet, il est renvoyé à l'article 121, alinéa 2.

46quinquies. Enfin, si un assuré peut demander une rente partielle en dehors de la procédure de reclassement professionnel prévue par le Code du travail, le Contrôle médical devant saisir le médecin du travail pour apprécier l'inaptitude au travail lorsqu'il s'agit d'un assuré salarié, il y a toutefois lieu de préciser que lorsque l'assuré salarié bénéficie de la procédure de reclassement professionnel conformément aux articles L. 551-1 et suivants du Code du travail, ce qui est la

majorité des cas, la décision initiale de reclassement professionnel prise par la Commission mixte sur base d'un avis du médecin du travail ou du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé s'impose tant à l' Association d'assurance accident qu'au Contrôle médical de la sécurité sociale sans que l'assuré n'ait à remplir les conditions d'ouverture prévues par le Code du travail (aptitude au dernier poste depuis 3, 5 ou 10 ans) pour bénéficier du reclassement professionnel. En effet, s'agissant d'indemniser les séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, on ne saurait imposer à l'assuré des conditions supplémentaires à celles prévues par l'article 105 du Code de la sécurité sociale.

Ad article II, point 4° remplaçant l'article 107, alinéa 3 prévoyant le remplacement de l'indemnité compensatoire par la rente partielle dans l'hypothèse où l'incapacité de l'assuré résulte d'un accident ou d'une maladie professionnelle

47. L'article 107, alinéa 3, est libellé comme suit :

« La rente partielle remplace définitivement l'indemnité compensatoire prévue au Titre V du Livre V du Code du travail. La rente partielle est versée à titre de compensation au Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence de l'indemnité compensatoire avancée indûment. Si le montant de l'indemnité compensatoire dépasse celui de la rente partielle définitive, il n'est pas procédé à la récupération d'un trop perçu éventuel dans le chef du bénéficiaire de bonne foi. »

47bis. Les précisions apportées au niveau de l'article 105 permettent de simplifier l'article 107, alinéa 3. Dès lors que l'assuré remplit les conditions figurant à l'article 105 du Code de la sécurité sociale et qu'il demande une rente partielle, cette prestation vient remplacer l'indemnité compensatoire. Il y a lieu de préciser par ailleurs au niveau de l'article 107 qu'une fois que l'assuré a opté pour la rente partielle et donc pour l'indemnisation de sa perte de revenu par l'assurance accident, celle-ci remplace définitivement l'indemnité compensatoire. En effet, ces deux prestations répondent à une logique différente et pour des raisons administratives, on ne saurait admettre que l'assuré saute d'un système à l'autre pour l'indemnisation d'un même préjudice.

47ter. Pour le cas où l'indemnité compensatoire a été avancée indûment et qu'il en résulte une différence positive au bénéfice de l'assuré de bonne foi, cette différence lui reste acquise.

47quater. Il convient cependant de relever que certains assurés peuvent être amenés à rechercher eux-mêmes un nouveau travail. Ces derniers doivent pouvoir bénéficier à leur demande de la rente partielle à partir du moment où ils en remplissent les conditions exigées par l'article 105 du Code de la sécurité sociale. Il faut notamment que le médecin du travail compétent les ait reconnus incapables d'exercer leur dernier poste ou régime de travail dans le cadre des procédures prévues par le Code du travail et que le Contrôle médical de la sécurité sociale ait admis l'imputabilité de cette incapacité à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Ad article II, point 5 remplaçant l'article 111 ainsi que son intitulé actuel « Rente d'attente » par celui de « Rente professionnelle d'attente »

48. L'article 111 dispose comme suit :

L'assuré qui justifie au moment de la consolidation d'un taux d'incapacité permanent de dix pour cent au moins au sens de l'article 119 du chef d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qui bénéficie d'un reclassement professionnel externe décidé par la Commission mixte visée à l'article L. 552-1 du Code du travail principalement imputable, de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, aux séquelles de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle en cause, est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, mais a droit, à la place de l'indemnité de chômage, à une rente professionnelle d'attente dont le montant est fixé à quatre-vingt-cinq pour cent de la rente complète.

Tant que le reclassement professionnel externe n'est pas possible, la rente professionnelle d'attente susvisée remplace l'indemnité professionnelle d'attente prévue au Titre V du Livre V du Code du travail. La rente professionnelle d'attente est versée à titre de compensation au Fonds pour l'emploi, respectivement à l'Organisme d'assurance pension jusqu'à concurrence de l'indemnité de chômage ou de l'indemnité professionnelle d'attente avancées indûment.

Les modalités d'application du présent article et de l'article 107, alinéa 3 peuvent être précisées par règlement grand-ducal. »

48bis. A l'instar des modifications apportées au niveau de l'article 105, il convient de reformuler l'article 111 afin qu'il soit clair que la décision de reclassement professionnel externe prise par la Commission mixte sur base d'un avis du médecin du travail ou du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé s'impose tant à l'Association d'assurance accident qu'au Contrôle médical de la sécurité sociale en ce qui concerne l'inaptitude au dernier poste de travail, le Contrôle médical de la sécurité sociale ne faisant qu'apprécier le lien de causalité avec un accident du travail, c'est-à-dire si ce sont principalement les séquelles d'un accident du travail qui sont à l'origine de l'inaptitude nécessitant un reclassement professionnel externe et qui de ce fait ouvrent droit à la rente professionnelle d'attente.

48ter. La modification proposée pallie aussi une lacune originaire de l'article 111 dans la mesure où les auteurs de la réforme de l'assurance accident avaient omis de préciser à cet endroit que l'assuré ne peut bénéficier de la rente professionnelle d'attente que s'il justifie au moment de la consolidation d'un taux d'incapacité permanente de dix pour cent au moins.

48quater. Comme l'assuré doit remplir cette condition en cas de reclassement professionnel interne imputable à un accident du travail pour pouvoir bénéficier de la rente partielle, il doit remplir cette même condition lorsque le reclassement professionnel externe est décidé parce que le reclassement professionnel interne n'est pas possible. Il importe donc d'harmoniser les conditions d'octroi de la rente professionnelle d'attente et de la rente partielle pour éviter la situation absurde d'un assuré indemnisé par l'assurance accident en attendant le reclassement professionnel externe et se voyant refuser cette indemnisation le reclassement professionnel une fois opéré. La modification proposée tend à garantir que la rente professionnelle d'attente sera suivie d'une rente partielle indemnisant la perte de salaire dans la nouvelle occupation auprès d'un autre employeur.

Ad article II, point 6° remplaçant l'article 112 prévoyant les conditions d'octroi de la rente professionnelle d'attente

49. L'article 112 est de la teneur suivante :

Si de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, un assuré ayant exercé une activité professionnelle pour son propre compte au moment de la survenance de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peut plus exercer principalement à cause de cet accident ou de cette maladie son activité professionnelle sans être invalide au sens de l'article 187, il a droit à la rente professionnelle d'attente prévue à l'article 111 jusqu'à sa reconversion professionnelle à condition qu'il soit inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.»

49bis. Selon le commentaire de l'article, il y a lieu de simplifier l'article 112 en biffant le renvoi aux assurés travaillant pour le compte d'autrui sans entrer dans le champ d'application des articles L. 551-1 et suivants du Code du travail, renvoi superflu dans la mesure où tous les salariés entrent dans le champ d'application de ces dispositions relatives au reclassement professionnel, y compris les fonctionnaires et employés de l'Etat.

La CSL ne partage pas cette approche et revendique le maintien de l'article 112 actuellement en vigueur qui est de la teneur suivante :

« Si de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, un assuré ayant exercé une activité professionnelle pour son propre compte ou pour le compte d'autrui sans tomber dans le champ d'application des articles L.551-1 et suivants du Code du travail au moment de la survenance de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peut plus exercer principalement à cause de cet accident ou de cette maladie son activité professionnelle sans être invalide au sens de l'article 187, il a droit à la rente d'attente prévue à l'article 111 jusqu'à sa reconversion professionnelle à condition qu'il soit inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Administration de l'emploi ».

Ad article II, point 7° modifiant la première phrase de l'article 114 prévoyant la prise en charge par l'assurance accident des mesures de reconversion professionnelle des assurés touchant une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente

50. La première phrase de l'article 114 est libellée comme suit :

« L'Association d'assurance accident prend en charge les mesures de reconversion professionnelle nécessitées par les assurés qui remplissent les conditions prévues aux articles 105 ou 111. »

50bis. La modification de la première phrase s'est imposée suite aux remaniements des articles 105 et 111.

Ad article II, point 8° complétant l'article 121 par un alinéa 4 prévoyant que le bénéficiaire d'une rente professionnelle d'attente ne peut pas bénéficier d'une rente complète

51. Le texte est de la teneur suivante :

« Il n'est pas alloué de rente complète au bénéficiaire d'une rente professionnelle d'attente. »

51bis. L'état de l'assuré qui bénéficie d'une rente professionnelle d'attente, fixée à 85% de la rente complète, est consolidé en ce qui concerne les séquelles de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle ayant donné droit à cette prestation. Comme l'assuré bénéficie d'une indemnisation appropriée dans l'attente d'un reclassement professionnel externe éventuel, il ne serait pas justifié de l'interrompre par l'octroi de la rente complète pendant des périodes limitées d'incapacité de travail totale dues p.ex. à une intervention chirurgicale. Aussi le nouvel alinéa 4 exclut-il le bénéficiaire d'une rente professionnelle d'attente du droit à la rente complète prévue à l'article 102 du Code de la sécurité sociale.

Ad article II, point 9° complétant l'article 123, alinéa 2 fixant le moment de demande de la rente partielle ou de la rente professionnelle d'attente

52. Le texte s'énonce comme suit :

« La rente partielle et la rente professionnelle d'attente ne peuvent être demandées qu'après l'octroi de l'indemnité pour préjudice physiologique et d'agrément correspondant à un taux d'incapacité de dix pour cent au moins. »

52bis. Vu l'harmonisation des conditions d'octroi de la rente partielle et de la rente professionnelle d'attente aux articles 105 et 111 ci-dessus en ce qui concerne notamment l'exigence d'une incapacité de travail permanente de 10 % au moins au moment de la consolidation, il semble indiqué de subordonner la recevabilité des demandes pour ces deux types de rentes à l'octroi de l'indemnité afférente pour préjudice physiologique et d'agrément. De cette manière, l'on évitera

d'alourdir inutilement la gestion des dossiers par des demandes prématurées qu'il est impossible de traiter parallèlement. Les demandes doivent en effet être présentées et traitées dans l'ordre suivant :

- d'abord la rente complète en cas d'incapacité de travail totale dépassant la fin du droit à l'indemnité pécuniaire ou à défaut d'un tel droit,
- ensuite, après la consolidation des lésions, les préjudices extrapatrimoniaux et notamment l'indemnité pour préjudice physiologique et d'agrément,

enfin, la rente partielle, à fixer à l'issue de la période de référence de 12 mois après la consolidation [articles 107 et 108] ou la rente professionnelle d'attente en attendant le reclassement professionnel externe. En attendant l'octroi de la rente partielle ou de la rente professionnelle d'attente, l'assuré sera indemnisé par l'Agence pour le développement de l'emploi par le versement de l'indemnité compensatoire, de l'indemnité de chômage ou de l'indemnité professionnelle d'attente, étant entendu que la rente accident une fois attribuée sera versée au Fond pour l'emploi ou à l'organisme d'assurance pension à titre de compensation. De cette façon, l'indemnisation continue de l'assuré et l'imputation correcte sur l'assurance accident seront garanties.

Ad article II, point 10° complétant à l'article 127, alinéa 2 par l'introduction d'un nouvel alinéa 3

53. L'alinéa 3 dispose comme suit :

« Le Fonds pour l'emploi, le Fonds national de solidarité, l'organisme d'assurance pension ou l'Office social qui a versé des prestations à un bénéficiaire de rente pour une période pendant laquelle celui-ci avait droit à une rente a droit, sur demande présentée sous forme de simple lettre, au remboursement des arrérages de rente, réduits pour cette période et non encore versés au bénéficiaire, jusqu'à concurrence des prestations allouées durant la même période. »

53bis. Cette disposition similaire à l'article 235 sera utilisée pour le versement de la rente complète ou partielle entre autres au Fonds pour l'emploi ayant payé à l'assuré l'indemnité de chômage ou l'indemnité compensatoire. Ne sont pas visées les indemnités pour préjudices extrapatrimoniaux, alors qu'elles ont un caractère personnel et partant insaisissable et incessible.

53ter. Les alinéas 3 et 4 actuels deviennent les alinéas 4 et 5 nouveaux.

Ad article II, point 11° modifiant à l'article 139, alinéa 3, les termes « des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 » par ceux « de facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal »

54. La modification proposée pallie une lacune originaire de l'article 139 dans la mesure où en cas d'actions récursoires, l'Association d'assurance accident doit pouvoir capitaliser les prestations versées à vie, comme les indemnités pour préjudice physiologique et d'agrément, capitalisées avec les facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 du Code de la sécurité sociale, mais également des prestations qui ne sont pas viagères. Il s'agit des nouvelles rentes accident, qui sont dues jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans et qui ne peuvent donc pas être capitalisées à l'aide des facteurs prévus à l'article 119, mais qui doivent être capitalisées à l'aide de nouveaux facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal.

Ad article II, point 12° redressant une erreur de renvoi à l'article 190, alinéa 1

55. Le renvoi à l'article 105 est remplacé par celui à l'article 106.

Ad article II, point 13° modifiant l'article 240, alinéa 1, point 4, déterminant la prise en charge des cotisations sociales pour des périodes pour lesquelles est versé un revenu de remplacement sur lequel une retenue de cotisations au titre de l'assurance pension est prévue

56. L'article 240, alinéa 1, point 4 a le contenu suivant :

« 4) par parts égales aux assurés et aux institutions débitrices des prestations en cause pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, alinéa 1, point 3);»

56bis. La nouvelle prestation d'indemnité professionnelle d'attente étant cotisable, il y a lieu d'adapter l'article 240 du Code de la sécurité sociale. L'article 240, alinéa 1, point 4 du Code de la sécurité sociale parlant seulement d'organismes de sécurité sociale, il y a lieu d'adapter ce texte en parlant « d'institutions débitrices des prestations en cause », comme il est déjà prévu à l'article 32, alinéa 1, 4ième tiret du Code de la sécurité sociale.

Ad article II, point 14° modifiant l'article 440, alinéa 1 sous 2) en remplaçant le bout de phrase « en vertu des articles 120 et 235 » par les termes « en vertu des articles 127 et 235 »

57. L'ancien article 120 du Code de la sécurité sociale n'a pas été repris lors de la réforme de l'assurance accident. Il prévoyait qu'en cas de concomitance du droit à prestation de la part de l'assurance accident et de secours fournis par une caisse de maladie, une commune ou un établissement de bienfaisance, ce droit passait de l'assuré à ces derniers. L'article 127 est complété en ce sens par un nouvel alinéa 3 de nature à remplacer l'ancien article 120 et à l'article 440 le renvoi à l'article 120 est remplacé par celui au nouvel article 127.

IV. Analyse des dispositions additionnelles

Ad article III remplaçant dans le Code du travail et dans le Code de la sécurité sociale les termes « reclassement » par « reclassement professionnel », celui de « rente d'attente » par celui de « rente professionnelle d'attente » et celui de « indemnité d'attente » par celui de « indemnité professionnelle d'attente »

58. La CSL est d'avis qu'afin d'éviter des litiges avec les institutions étrangères sur la nature de la prestation, il serait opportun d'employer le terme d'invalidité professionnelle au lieu de reclassement, respectivement d'indemnité d'invalidité professionnelle au lieu d'indemnité professionnelle d'attente.

V. Analyse des dispositions transitoires

Ad article IV prévoyant un régime transitoire pour les personnes bénéficiant d'une indemnité d'attente au 31 décembre 2013.

59. L'article IV est de la teneur suivante :

Les personnes bénéficiant d'une indemnité d'attente au 31 décembre 2013 sont soumises à l'examen de réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4 du Code du travail. Les médecins mandatés par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi sont compétents pour procéder à ces examens de réévaluation médicale.

Le médecin compétent convoque et examine l'intéressé.

Si le médecin compétent constate que l'intéressé est toujours incapable d'exercer son dernier poste ou régime de travail, l'indemnité d'attente continue à être payée. Le médecin compétent arrête dans son avis la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L.551-6, paragraphe 4 du Code du travail. La personne incapable d'exercer son dernier poste ou régime de travail acquiert le statut de personne en reclassement professionnel.

Si le médecin compétent constate que l'intéressé a 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, il saisit la Commission mixte 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.

Toute personne qui se soustrait à l'examen de réévaluation médicale prévue ci-dessus, se voit retirer l'indemnité d'attente par décision de la Commission mixte saisie par le médecin compétent. Cette décision prend effet à la date de sa notification.

Les examens médicaux prévus au présent article sont remboursés annuellement par l'Etat à l'Agence pour le développement de l'emploi.

59bis. La présente modification a pour objet de soumettre les attributaires actuels d'une indemnité d'attente aux mêmes conditions de réexamen médical périodique que les nouveaux attributaires d'une indemnité professionnelle d'attente.

Ad article V prévoyant l'autorisation pour le ministre ayant la Santé dans ses attributions d'engager pour 2014 à titre permanent et à tâche complète un médecin-chef de service et un employé de la carrière D

60. Le texte est libellé comme suit :

« Par dépassement des limites fixées dans la loi du xx décembre 2013 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2014, le ministre ayant la Santé dans ses attributions est autorisé à

engager à titre permanent et à tâche complète au courant de l'exercice 2014, pour les besoins de la Direction de la santé, Division de la santé au travail, un médecin-chef de service et un employé de la carrière D. »

60bis. Le présent projet de loi a pour objet de modifier fondamentalement la procédure décisionnelle de la Commission mixte, en mettant en place une procédure de réexamen des personnes bénéficiaires du nouveau statut de personne en reclassement professionnel et en habilitant la Commission mixte de prendre des décisions négatives de non reclassement professionnel suite à une aptitude au dernier poste de travail. Cette modification constitue une extension considérable du champ d'intervention de la Commission mixte. La décision de la Commission mixte est liée à un constat d'aptitude, respectivement d'inaptitude du médecin du travail compétent et il a été la volonté du législateur de mettre en place une procédure de contrôle desdits constats par une administration étatique neutre, indispensable afin de cantonner les demandes inopinées abusives et dès lors préjudiciables aux fonds publics. Ainsi le nouvel article L.552-1, paragraphe 1er du Code de travail autorise la Commission mixte, avant de prendre une décision, de saisir le médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou tout autre médecin de cette division délégué à cet effet, d'une demande en réexamen afin d'obtenir un deuxième avis qui s'impose à la Commission mixte. Afin de pouvoir traduire ladite mesure en pratique il y a lieu de renforcer ledit service en personnel.

* * *

61. Compte tenu des remarques formulées ci-avant, la CSL estime que le projet de loi ne constitue pas une réponse appropriée aux problèmes qui se posent actuellement dans le cadre de la procédure de reclassement.

Elle demande par conséquent au Gouvernement de retirer le projet de loi sous rubrique et de le reconsidérer en prenant en considération les revendications formulées dans le présent avis ainsi que des mesures transitoires permettant aux diverses institutions de s'organiser, de se renforcer et de se coordonner.

Luxembourg, le 16 mai 2013

Pour la Chambre des salariés,

La direction



René PIZZAFERRI



Norbert TREMUTH

Le président



Jean-Claude REDING

L'avis a été adopté à l'unanimité.