



SOCIONEWS

RECLASSEMENT : DES CHANGEMENTS À PARTIR DU 1^{er} NOVEMBRE 2020



DROIT

SOMMAIRE

1.	Accès à la procédure de reclassement dans le cadre des examens médicaux du médecin du travail.....	p. 2
2.	Plus de pouvoirs accordés à l'ADEM.....	p. 3
3.	Accident du travail et maladie professionnelle.....	p. 2
4.	Reclassement interne.....	p. 6
5.	Reclassement externe.....	p. 6
6.	Sanction des fraudes.....	p. 8
7.	Adaptation du temps de travail et aménagement de poste.....	p. 8
8.	Perte de rendement.....	p. 8
9.	Formation professionnelle continue.....	p. 9
10.	Travaux d'utilité publique.....	p. 9
11.	Attribution rétroactive d'une pension d'invalidité.....	p. 10
12.	Salariés en reclassement externe au 1 ^{er} janvier 2016.....	p. 10
13.	Dispositions transitoires.....	p. 10



Une loi du 24 juillet 2020¹ a modifié le dispositif du reclassement interne et externe tel qu'il avait été réformé en janvier 2016.

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

Cette loi a pour objectif d'améliorer les procédures de reclassement professionnel, comme la situation financière des personnes en reclassement professionnel.

Voici les principales modifications :

- Possibilité pour les médecins du travail de saisir directement la Commission mixte en vue d'un reclassement externe ;
- Suppression de l'obligation pour un salarié d'occuper un poste à risque et d'avoir une ancienneté de 10 ans afin de pouvoir bénéficier d'un reclassement professionnel à la demande du médecin du travail ;
- Indemnisation forfaitaire pour les salariés reclassés en externe ;
- Transfert de certaines compétences de la Commission mixte à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ;
- Protection contre le licenciement dès la saisine de la Commission mixte ;
- Réintroduction de la disposition selon laquelle les salariés en reclassement professionnel faisant partie de l'effectif de l'entreprise sont pris en compte pour le calcul des quotas relatifs aux personnes ayant le statut de salarié handicapé ;
- Remodelage du calcul de l'indemnité compensatoire ;
- Réduction de 10 à 5 ans de l'aptitude au poste ou ancienneté de service pour bénéficier de l'indemnité professionnelle d'attente.

Ces modifications sont applicables à partir du 1^{er} novembre 2020.

1. ACCÈS À LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT DANS LE CADRE DES EXAMENS MÉDICAUX DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Un salarié, sans être victime d'une incapacité de travail, peut être déclaré inapte au travail par le médecin du travail, lors d'un examen médical périodique, un examen de reprise ou un examen à la demande de l'employeur ou du salarié.

Il est précisé par la nouvelle loi que le médecin du travail compétent procède à un examen médical du salarié avant de constater son inaptitude.

1.1 Allègement des conditions de saisine de la Commission mixte

Jusqu'au 31 décembre 2015, il n'existait ni obligation, ni possibilité (officielle) pour le médecin du travail de saisir la Commission mixte lorsqu'il constate l'inaptitude du salarié à occuper un poste de travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, lorsque le médecin du travail déclare un salarié inapte au dernier poste suite à un examen médical en médecine du travail, il peut saisir la Commission mixte en vue d'un reclassement professionnel sous deux conditions :

- le salarié doit avoir une ancienneté de plus de 10 ans dans l'entreprise ;
- le salarié doit occuper un poste à risques.

Avec cette nouvelle loi, la condition d'occuper un poste à risques est supprimée et il suffit que le salarié soit en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail ou ait une ancienneté d'au moins trois ans au niveau de l'entreprise.

Le médecin du travail transmet son avis et un dossier complet à la Commission mixte, qui dorénavant a clairement le

¹ Loi du 24 juillet 2020 portant modification 1° du Code du travail ; 2° du Code de la sécurité sociale ; 3° de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe, Mémorial A, n° 663 du 5 août 2020. <http://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-loi-2020-07-24-a663-jo-fr-pdf.pdf>

choix de décider soit un reclassement professionnel interne soit un reclassement professionnel externe.

1.2 Procédure différente selon la taille de l'entreprise

La saisine de la Commission mixte par le médecin du travail est différente en fonction de la taille de l'entreprise :

- **pour les entreprises d'au moins 25 salariés**, le médecin de travail saisit directement la Commission mixte et en informe l'employeur et le salarié ;

Au cas où l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins 25 salariés et qu'il n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe dans les limites des taux prévus pour les salariés handicapés, il a l'obligation de reclasser le salarié en interne. Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés.

La Commission mixte peut dispenser du reclassement professionnel interne l'employeur ayant introduit à cet effet un dossier motivé, s'il rapporte la preuve qu'un tel reclassement professionnel lui causerait des préjudices graves (voir point 5.1. ci-dessous).

- **si l'entreprise occupe moins de 25 salariés**, à ce jour, le médecin du travail peut saisir la Commission mixte uniquement en cas d'accord préalable du salarié et de l'employeur. En cas de désaccord, le salarié se retrouve exposé au bon vouloir de son employeur. Cette nouvelle loi supprime la nécessité de l'accord de l'employeur. La Commission mixte décide le reclassement professionnel interne ou externe. Toutefois, un reclassement

professionnel interne ne reste possible que sur accord de l'employeur.

En cas de reclassement professionnel externe, l'employeur est, à partir du 1^{er} novembre 2020, tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

- 1 mois de salaire après une ancienneté de service continu de 5 ans au moins ;
- 2 mois de salaire après une ancienneté de service continu de 10 ans au moins ;
- 3 mois de salaire après une ancienneté de service continu de 15 ans au moins ;
- 4 mois de salaire après une ancienneté de service continu de 20 ans et plus.

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

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

Cette indemnité versée au salarié est remboursée à l'employeur par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite avec pièces à l'appui, à produire dans les 6 mois de la notification de la décision de la Commission mixte.

2. PLUS DE POUVOIRS ACCORDÉS À L'ADEM

2.1 Transfert de certaines missions de la Commission mixte à l'ADEM

À partir du 1^{er} novembre 2020, la Commission mixte ne se prononce plus que sur le reclassement professionnel interne ou externe des salariés, le statut de reclassement professionnel, l'adaptation du temps de travail, la taxe de compensation et les mesures de réhabilitation ou de reconversion pour les personnes en reclassement interne.

Les décisions faisant suite à un reclassement interne ou externe relèvent de la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

Ainsi les décisions de refus d'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire, les décisions de refus d'attribution, de recalcul, de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente et les décisions de refus d'attribution, de retrait, de fixation et d'adaptation de

la participation au salaire des travailleurs en reclassement interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe sont prises par le directeur de l'ADEM et peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès d'une commission spéciale.

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

2.2 Médecins de l'ADEM compétents en l'absence de contrat de travail

Les médecins du travail de l'ADEM sont compétents pour examiner les personnes en procédure de reclassement externe, et non plus les médecins du Service de santé au travail multisectoriel.

3. ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

Pour bénéficier 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, doivent 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.

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

4. RECLASSEMENT INTERNE

4.1 Protection contre le licenciement dès la saisine de la Commission mixte

Jusqu'au 1^{er} novembre 2020, seul le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel pouvait invoquer la nullité de son licenciement. En vue d'assurer cette possibilité également au salarié en cours de procédure de reclassement professionnel, le texte a été modifié en conséquence.

Dans les 15 jours qui suivent la résiliation du contrat de travail, le salarié en procédure de reclassement professionnel et le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel peuvent demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou, les cas échéant, sa réintégration.

4.2 Lien avec les salariés handicapés dans l'entreprise

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

Tant l'assimilation des salariés reclassés aux travailleurs handicapés que l'application du quota des travailleurs handicapés avaient disparu. L'employeur était dès lors obligé d'engager un nombre de salariés handicapés en faisant abstraction des bénéficiaires d'un reclassement et vice versa. En outre, l'employeur pouvait être tenu de reclasser un salarié dès que le seuil de 25 salariés était atteint sans égard aux nombres de salariés d'ores et déjà reclassés.

Cette loi réintroduit les anciennes règles : L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins 25 travailleurs et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe dans les limites des taux applicables aux salariés handicapés a l'obligation de reclasser le salarié en interne.

Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés. Cette assimilation se fait en prenant en compte la durée de travail cumulée à raison d'un salarié à plein temps.

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation ou qu'il occupe moins de 25 travailleurs. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément.

4.3 Réduction du temps de travail

Cette loi diminue de 50 à 20% la réduction du temps de travail possible au titre du reclassement interne.

Sur avis motivé du médecin du travail compétent, le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail qui ne peut être supérieure à 20% du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel.

La Commission mixte décide la réduction du temps de travail. Elle peut s'adjoindre l'avis du médecin du travail de l'ADEM sur la réduction du temps de travail proposée par le médecin du travail compétent.

Toutefois, à titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à 75% du temps de travail initial par décision de la Commission mixte, sur avis du médecin du travail de l'ADEM. Cette loi fixe toutefois un minimum de 10 heures de travail par semaine.

L'employeur ou le salarié doit à cet effet introduire une demande motivée auprès de la Commission mixte à la suite de l'émission de l'avis du médecin du travail compétent. 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. Tout changement relatif au temps ou régime de travail doit faire l'objet d'une demande préalable auprès de la Commission mixte.

4.4 Indemnité compensatoire

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

La nouvelle loi vient préciser et adapter les modalités de fixation de cette indemnité comme exposé ci-dessous.

a. Nouvelle compétence de l'ADEM et nouveau délai de 6 mois

La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite, non plus auprès de la Commission mixte, mais auprès de l'ADEM, sous peine de forclusion, dans un délai de 6 mois à compter de la date du début d'exécution de l'avenant au contrat de travail.

Attention : Jusqu'à présent, aucun délai n'était imposé pour demander le bénéfice de l'indemnité compensatoire. Le non-respect de ce délai de forclusion entraîne la perte du droit.

b. Revenus à prendre en compte

Cette loi apporte les précisions suivantes applicables à partir du 1^{er} novembre 2020 :

- L'indemnité compensatoire représente la différence entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des 12 mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension sans que cette indemnité compensatoire ne puisse être réduite suite à des augmentations ponctuelles ou linéaires légales, réglementaires ou conventionnelles du nouveau revenu mensuel. Toutefois, si l'ADEM constate que le nouveau revenu moyen cotisable touché par la personne en reclassement professionnel dépasse le montant de l'ancien revenu annuel cotisable, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire en conséquence.
- Le revenu perçu avant le reclassement professionnel est défini en se basant sur le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des 12 mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel constitué de la rémunération brute gagnée, y compris toutes les primes et suppléments courants, les gratifications, les avantages en nature exprimés en numéraire dont l'assuré a joui à raison de son occupation soumise à l'assurance pension, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.
- Le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des 12 mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète est adapté en

cas de changement ultérieur rétroactif des salaires et rémunérations déclarés auprès du Centre commun de la sécurité sociale.

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

En cas de réduction du temps de travail, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen calculé comme indiqué ci-avant et le nouveau salaire réduit proportionnellement et fixé par avenant au contrat de travail.

En cas de réduction du temps de travail d'un plein temps à un mi-temps par exemple, l'employeur doit verser la moitié du salaire initial sans pouvoir diminuer le salaire horaire initial.

d. Changement de poste

En cas de changement de poste de travail, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen tel que calculé ci-avant et le nouveau salaire payé par l'employeur et fixé par avenant au contrat de travail en tenant compte de l'ancienneté de service du salarié et le cas échéant des grilles de salaire définies par la convention collective de travail applicable.

e. Possible adaptation de l'indemnité compensatoire

En cas de réévaluation de la personne reclassée par le médecin du travail compétent, la Commission mixte décide de l'adaptation des conditions de travail et un avenant s'impose au niveau du contrat de travail. L'indemnité compensatoire est alors réadaptée en conséquence.

f. Contrôle de l'indemnité compensatoire

Cette nouvelle loi permet à l'ADEM de procéder au moins une fois par an à un contrôle consistant à vérifier le nouveau revenu moyen cotisable annuel payé par l'employeur et perçu par la personne en reclassement professionnel ainsi que la rémunération des heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté.

Si l'ADEM constate que le nouveau revenu moyen cotisable touché par la personne en reclassement professionnel dépasse le montant de l'ancien revenu annuel cotisable, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire en conséquence.

Si elle constate que le nouveau revenu moyen cotisable, indemnité compensatoire comprise, perçu par la personne en reclassement professionnel dépasse le quintuple du salaire social minimum pour salarié non qualifié, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé en conséquence.

Dans ce cas, les montants excédant les seuils visés ci-dessus sont soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

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

Dans le cas où le médecin du travail compétent s'est prononcé en faveur d'une réduction du temps de travail ou contre un travail de nuit ou un travail posté, le montant des rémunérations pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté est soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

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

Cette loi prévoit expressément que l'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage, pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite et pour le calcul du montant de l'indemnité du congé parental.

De même, elle précise que le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé parental à temps complet. Le montant de l'indemnité compensatoire est réduit proportionnellement en cas de congé parental à mi-temps ou de congé parental fractionné.

h. Fin de l'indemnité compensatoire

Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé sans solde du salarié en reclassement professionnel, en cas de décision de refus émise par le président de la CNS (arrêt indemnisation), ainsi qu'en cas d'attribution de la rente partielle par l'Association d'assurance accident.

L'employeur et le salarié sont tenus de signaler tout congé sans solde et toute décision de refus émise par le président de la CNS (arrêt indemnisation).

5. RECLASSEMENT EXTERNE

5.1 Décision de reclassement interne et dispense accordée par la Commission mixte

L'employeur, qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins 25 travailleurs et, qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe dans les limites des taux applicables aux salariés handicapés, a l'obligation de reclasser le salarié en interne.

Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont de nouveau assimilés aux salariés handicapés.

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, à la pension de vieillesse et à la fin du contrat de travail.

i. Indexation

L'indemnité compensatoire est, à compter du 1^{er} novembre 2020, adaptée aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État.

j. Activité professionnelle accessoire

À compter du 1^{er} novembre 2020, le salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel est tenu de signaler au préalable toute activité professionnelle accessoire rémunérée à la Commission mixte afin qu'elle puisse décider de l'opportunité d'une réévaluation médicale.

Le constat de tout exercice d'une activité professionnelle accessoire rémunérée qui n'a pas préalablement été signalé à la Commission mixte donne lieu à un retrait immédiat de l'indemnité compensatoire par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

k. Restitution de tout paiement indû

Tout montant indûment touché donne lieu à compensation lors d'un prochain paiement ou à restitution de l'indû.

l. Voies de recours

Les décisions de refus d'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire sont prises par le directeur de l'ADEM et peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès d'une commission spéciale.

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

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.

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

En cas de dispense accordée par la Commission mixte, celle-ci décide un reclassement professionnel externe. Dans ce

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

- 1 mois de salaire après une ancienneté de service continu de 5 ans au moins ;
- 2 mois de salaire après une ancienneté de service continu de 10 ans au moins ;
- 3 mois de salaire après une ancienneté de service continu de 15 ans au moins ;
- 4 mois de salaire après une ancienneté de service continu de 20 ans et plus.

Le texte précise en plus que l'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe et fournit tous les détails concernant le calcul de l'indemnité à verser : cette indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les 12 derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

À ces employeurs aucun remboursement de la part du Fonds pour l'emploi n'est dû.

5.2 Conclusion d'un nouveau contrat de travail et indemnité compensatoire

En cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail, l'indemnité compensatoire n'est due que si la personne reclassée a été assignée par les services de l'ADEM, qu'elle a été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médical d'embauche.

Cette nouvelle loi ajoute la condition que le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à 80% du temps de travail fixé dans le dernier contrat en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel.

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.

Toutefois, à titre exceptionnel, la réduction du temps de travail peut être portée jusqu'à 75% du temps de travail

initial avec un minimum de 10 heures de travail par semaine, par décision de la Commission mixte, sur avis du médecin du travail de l'ADEM.

La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de 6 mois à compter de la date de l'exécution du nouveau contrat de travail.

L'indemnité compensatoire est fixée selon les nouvelles modalités telles que définies par la nouvelle loi et exposées ci-dessus.

Les indemnités de chômage éventuellement versées avant le reclassement professionnel externe ne sont toujours pas prises en considération pour le calcul de l'ancien salaire.

5.3 Indemnité professionnelle d'attente ²

a. Diminution de la condition de 10 ans d'aptitude/d'ancienneté à 5 ans

Le bénéfice de l'indemnité professionnelle d'attente sera élargi au salarié sous statut de personne en reclassement professionnel pouvant se prévaloir d'une aptitude d'au moins 5 ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail, ou d'une ancienneté de service d'au moins 5 ans.

b. Introduction d'un délai de 6 mois

La demande en obtention d'une indemnité professionnelle d'attente doit être introduite auprès de l'ADEM, sous peine de forclusion, dans un délai de 6 mois à compter de la fin de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage complet, y compris la durée de prolongation.

c. Hypothèses de retrait

La non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne le retrait définitif de l'indemnité professionnelle d'attente à partir du 1^{er} jour de non-présentation et la clôture du dossier du bénéficiaire.

La perte temporaire ou définitive de l'indemnité professionnelle d'attente est décidée par le directeur de l'ADEM.

En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, le directeur de l'ADEM en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel.

L'indemnité professionnelle d'attente est retirée sur décision du directeur de l'ADEM et le dossier du bénéficiaire est clôturé, si les conditions ayant motivé son octroi ne sont plus remplies, si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel ou aux travaux d'utilité publique. La décision

² Indemnité versée au salarié en reclassement externe n'ayant pas retrouvé un emploi au terme de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage, y compris les périodes de prolongation.

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.

Le directeur de l'ADEM informe le président de la Commission mixte de la clôture du dossier en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel.

6. SANCTION DES FRAUDES

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

Sont punies d'un emprisonnement d'un mois à 6 mois et d'une amende de 500 à 5 000 euros ou d'une de ces peines

seulement, à moins qu'une peine plus forte ne résulte d'une autre disposition légale, ceux qui ont frauduleusement amené l'ADEM à fournir des indemnités compensatoires ou des indemnités professionnelles d'attentes qui n'étaient pas dues ou n'étaient dues qu'en partie.

La tentative de ce délit est punie d'un emprisonnement de 8 jours à 3 mois et d'une amende de 251 à 2 000 euros ou d'une de ces peines seulement.

7. ADAPTATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET AMÉNAGEMENT DE POSTE

Selon cette loi, les décisions de la Commission mixte concernant l'adaptation du temps de travail et les modalités d'aménagement du poste de travail s'imposent à l'employeur.

Au cas où le médecin du travail compétent constate que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, l'employeur dispose d'un délai de 12 mois qui commence à courir à la date de la notification de la décision pour procéder à l'adaptation du temps du travail par avenant au contrat de travail sans que la durée de travail ne puisse dépasser la durée de travail prévue au contrat de travail initial.

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

8. PERTE DE RENDEMENT

Le directeur de l'ADEM alloue, sur leur demande, aux employeurs du secteur privé et du secteur communal ainsi qu'aux établissements publics, une participation au salaire du travailleur en reclassement professionnel interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe qui présente une perte de rendement, à charge du Fonds pour l'emploi.

Cette loi précise que le début de la participation au salaire est fixé au jour de l'introduction de la demande auprès de l'ADEM.

La perte de rendement est établie en fonction de la diminution de la capacité de travail du travailleur, de l'effort de maintien à l'emploi entrepris par l'employeur en faveur des travailleurs reclassés et de la nature du travail à prester.

L'évaluation de cette perte de rendement résulte d'une part des conclusions découlant d'une étude du poste de travail à occuper par le travailleur reclassé et d'un bilan des déficits et des capacités résiduelles du travailleur à établir par le médecin du travail de l'ADEM.

En outre, l'ADEM dispose à cet effet d'un outil standardisé et objectif destiné à comparer le profil de capacité du travailleur concerné et le profil requis pour le poste occupé.

Comme auparavant, la participation au salaire est fixée proportionnellement à la perte de rendement ainsi établie sans pouvoir dépasser 75% du salaire versé au travailleur, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale. Toutefois, elle peut être portée à 100% du salaire versé au travailleur pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion décidée par la Commission mixte.

La perte de rendement pourra être réévaluée périodiquement par le directeur de l'ADEM en cas d'adaptation du temps ou du poste de travail suite à une réévaluation médicale.

La participation au salaire sera adaptée ou retirée si la perte de rendement réévaluée augmente, diminue ou disparaît, ou en cas de changement des conditions de travail du travailleur.

9. FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

9.1 Personne en reclassement interne

La Commission mixte ne peut prescrire des mesures de réhabilitation, de reconversion seulement en vue du reclassement professionnel interne de l'intéressé. L'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte de l'indemnité compensatoire sur décision du directeur de l'ADEM.

Sont ajoutées des mesures de formation professionnelle continue.

9.2 Personne en reclassement externe

À compter du 1^{er} novembre 2020, c'est l'ADEM qui peut faire bénéficier le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe d'une formation professionnelle continue s'il lui adresse une telle demande de sa propre initiative.

Cette demande doit être accompagnée des pièces suivantes :

1. une requête motivée contenant la présentation du projet professionnel ;
2. l'identité de l'institut de formation, accompagnée du justificatif du choix de cet institut et d'une copie de l'agrément ministériel s'il s'agit d'un institut luxembourgeois ;
3. s'il s'agit d'un institut étranger, l'avis du ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse ;
4. le programme détaillé de la formation professionnelle continue ;
5. le coût de la formation professionnelle continue, toutes taxes comprises ;
6. la durée de la formation professionnelle continue ainsi que son début et sa fin ;

7. le cas échéant, une information sur le diplôme respectivement le certificat sanctionnant la formation professionnelle continue.

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

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

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

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

Est considérée comme justification valable, celle motivée par des raisons médicalement justifiées et certifiées ou par un cas de force majeure dont l'ADEM a été informée et qu'elle a approuvée comme telle.

En vue de cette approbation, l'ADEM peut soumettre le dossier à l'avis complémentaire du médecin du travail de ses services.

Par courrier, le directeur de l'ADEM informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel et le ministre du Travail de la non-participation, du refus, de l'abandon ou du taux de présence inférieur à 80% non justifiés à la formation.

10. TRAVAUX D'UTILITÉ PUBLIQUE

Le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe peut être affecté à des travaux d'utilité publique auprès de l'État, des communes et des syndicats communaux, des établissements publics et des fondations pour une durée de 4 mois au moins. Les promoteurs doivent fournir une description précise de la nature des travaux envisagés et prévoir la désignation d'un tuteur devant assister et encadrer le demandeur d'emploi en question.

La nouvelle loi supprime la durée minimale de 4 mois.

10.1 Décision d'affectation

Cette loi confie au médecin du travail de l'ADEM le soin de déterminer la ou les personnes en reclassement professionnel externe qui peuvent être affectées aux travaux d'utilité publique en question, et non plus au médecin du travail du Service de santé au travail multisectoriel.

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

10.2 Droit aux congés

Cette loi précise que les personnes affectées à des travaux d'utilité publique ont droit au congé applicable au lieu d'affectation.

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

Cette loi prévoit que le directeur de l'ADEM peut, sur demande du promoteur ou du demandeur d'emploi, mettre fin

à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au demandeur d'emploi, la rupture de l'affectation, avant de pouvoir faire l'objet d'un retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de la clôture du dossier, donne lieu à un débat contradictoire entre le demandeur d'emploi et un agent de l'ADEM.

En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier, le directeur de l'ADEM en informe la Commission mixte qui décide le retrait du statut de personne en reclassement professionnel externe.

11. ATTRIBUTION RÉTROACTIVE D'UNE PENSION D'INVALIDITÉ

Cette loi précise que pour la période pendant laquelle l'assuré bénéficiaire d'une pension d'invalidité a touché également une indemnité pécuniaire de maladie découlant de l'activité salariée exercée avant l'échéance du risque, une indemnité

de chômage, une indemnité compensatoire ou une indemnité professionnelle d'attente, la pension d'invalidité est versée au Fonds pour l'emploi qui transmet la différence éventuelle à l'assuré.

12. SALARIÉS EN RECLASSEMENT EXTERNE AU 1^{er} JANVIER 2016

Les dispositions transitoires prévues lors de la réforme de 2016 sont adaptées dans le sens que si le médecin compétent constate que l'intéressé est « apte à occuper un poste similaire à son poste de travail »³ avant la décision de reclassement professionnel, il saisit l'organisme de pension compétent qui décide de la cessation du paiement de l'indemnité d'attente.

Cette modification permet d'englober également les cas où une consolidation peut être constatée.

Cette décision prend effet après un préavis de 12 mois qui commence à courir à la date de sa notification.

La nouvelle loi précise que pendant ce préavis de 12 mois, l'intéressé peut bénéficier sur proposition de l'ADEM d'une formation en tenant compte du ou des postes similaires qu'il peut occuper ainsi que de ses capacités résiduelles. Les frais de la formation sont à charge du Fonds pour l'emploi.

13. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

13.1 Bénéficiaires de l'indemnité compensatoire

Il est prévu que les nouvelles règles en matière d'indemnité compensatoire s'appliqueront à tous les bénéficiaires de l'indemnité compensatoire sans qu'une perte financière ne puisse en résulter pour les personnes bénéficiaires d'une indemnité compensatoire avant le 1^{er} novembre 2020.

13.2 Revalorisation de carrière par convention collective (CCT)

À partir du 1^{er} décembre 2020, les augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à l'application d'une convention collective de travail existante ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi.

³ À la place de « que l'intéressé a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail ».

Schéma : Procédure de reclassement

Les nouveautés sont indiquées en rouge.

