



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère du Travail, de l'Emploi et  
de l'Économie sociale et solidaire

Luxembourg, le 11 mai 2018

Réf.: NS/NM/GT/nb  
Annexe : mentionné

**Monsieur le Président  
de la Chambre de Commerce  
7, rue Alcide de Gasperi  
L-2981 Luxembourg**

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

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir en annexe le projet de loi sous rubrique avec prière de bien vouloir le soumettre à l'avis de votre chambre professionnelle.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments très distingués.

  
**Nicolas SCHMIT**  
**Ministre du Travail, de l'Emploi**  
**et de l'Économie sociale et solidaire**



## Projet de loi portant modification

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

### I. Exposé des motifs

Le présent projet de loi a été rédigé suite à de nombreuses réunions avec les différents acteurs concernés par le dispositif du reclassement professionnel.

Les améliorations retenues visent à optimiser les procédures en place, à améliorer la situation financière des personnes en reclassement professionnel et à tenir compte des nombreuses critiques apportées par les bénéficiaires d'un reclassement professionnel, les employeurs et les syndicats.

Les conditions de saisine de la Commission mixte ont été modifiées suite aux revendications des médecins du travail compétents qui ne pouvaient saisir qu'en vue d'un reclassement professionnel interne. En vue d'accélérer les procédures, de ne pas obliger les salariés à se mettre à nouveau en maladie, il est désormais possible pour le médecin du travail compétent de saisir la Commission mixte en vue d'un reclassement professionnel externe.

Les médecins du travail compétents du Service de santé au travail multisectoriel seront libérés de l'examen des personnes en procédure de reclassement professionnel et sans contrat de travail. Ils auront de ce fait plus de disponibilités pour les examens d'embauche et les délais d'attente pourront être réduits. Désormais le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi examinera ces personnes qui ne disposent plus de contrat de travail.

L'exigence d'avoir occupé un poste à risques a été abandonnée. Les conditions d'ancienneté de trois ans et la possession d'un certificat d'aptitude d'embauche sont exigées pour ceux qui sont licenciés après une période de maladie portant sur vingt-six semaines. Il est précisé que ces conditions ne sont pas nécessaires pour ceux qui se voient retirer la pension d'invalidité ou qui sont victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle à condition d'avoir droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente.

Suite à la réforme de la législation en 2015, les employeurs se sont plaints de l'abolition des quotas du fait qu'ils étaient obligés de procéder à un reclassement interne sans pouvoir faire état des personnes en reclassement professionnel et faisant partie de l'effectif de l'entreprise et des personnes ayant le statut de salarié handicapé. Il est proposé de réintroduire le dispositif légal en vigueur avant la réforme de 2015 et de rétablir les quotas.

L'employeur, occupant un effectif de plus de vingt-cinq travailleurs, ne remplissant pas les quotas et qui présente un dossier motivé rapportant la preuve qu'un reclassement professionnel interne lui causerait des préjudices graves et que la Commission mixte lui

donne raison en rendant une décision de reclassement professionnel externe, est tenu de verser à son salarié, dès la notification du reclassement professionnel externe, une indemnité forfaitaire qui variera en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

pour une ancienneté de service de 5 ans : le salarié touchera une indemnité correspondant à un mois de salaire ;

pour une ancienneté de 10 ans : 2 mois de salaire ;

pour une ancienneté de 15 ans : 3 mois de salaire ;

pour une ancienneté de 20 ans et plus : 4 mois de salaire.

L'employeur qui occupe un effectif de 25 travailleurs au plus est tenu de verser les mêmes indemnités forfaitaires en cas de reclassement professionnel externe. Les sommes ainsi versées lui seront remboursées par le fonds pour l'emploi.

Il s'est avéré nécessaire de réagir par rapport à des situations d'abus en matière de reclassement professionnel interne dans la mesure où les personnes exigeaient que le poste de travail soit aménagé de telle sorte que la reprise de travail s'effectue à cinquante pourcent avec plein salaire. En vertu du nouveau dispositif, la réduction du temps de travail ne pourra être supérieure à vingt pourcent du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. Avant de prendre une décision, la Commission mixte peut demander l'avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi, à titre exceptionnel la réduction pourra être portée à soixante-quinze pourcent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine.

En cas de réévaluation médicale constatant qu'une augmentation du temps de travail s'impose, la décision de la Commission mixte ne prendra effet qu'après un délai de douze mois, ceci pour permettre à l'employeur de s'organiser. L'augmentation du temps de travail ne pourra en aucun cas dépasser la durée de travail prévue au contrat de travail initial. Lorsque l'adaptation du temps de travail ne pourra pas se faire sur le même poste de travail, l'employeur pourra lui trouver un poste similaire correspondant à ses qualifications et à un salaire équivalent.

Du point de vue des procédures, il est précisé que les décisions relatives aux indemnités pécuniaires en relation avec le reclassement professionnel comme l'indemnité professionnelle d'attente et l'indemnité compensatoire sont désormais de la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi et les recours sont de la compétence de la commission spéciale de réexamen.

En matière de formation professionnelle continue, les décisions concernant les personnes en reclassement professionnel externe reviennent à l'Agence pour le développement de l'emploi. Par contre, les décisions concernant les personnes en reclassement professionnel interne en matière de formation professionnelle continue seront prises par la Commission mixte.

Pour les personnes réévaluées en application des dispositions transitoires de la loi du 23 juillet 2015 précitée, il sera désormais possible de leur faire suivre une formation professionnelle continue à charge du Fonds pour l'emploi pendant la durée du préavis.

Au niveau des mesures d'activation des personnes en reclassement professionnel externe notamment les travaux d'utilité publique, il est désormais possible pour l'Agence pour le développement de l'emploi d'y mettre fin à la demande du promoteur respectivement du demandeur d'emploi y affecté en invoquant des motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au demandeur d'emploi, il sera convoqué à un débat

contradictoire avant toute prise de décision concernant la perte éventuelle du statut de personne en reclassement professionnel.

Les conditions de l'allocation d'une indemnité professionnelle d'attente sont modifiées dans la mesure où l'exigence de l'aptitude au poste de travail de dix ans sera réduite à cinq ans et l'ancienneté de service requise sera également réduite à cinq ans.

Le système du calcul et de paiement de l'indemnité compensatoire s'est avéré être insatisfaisant. Les données livrées par le Centre commun de la sécurité sociale affichent un retard de 3 mois ce qui a entraîné l'insatisfaction grandissante des bénéficiaires. Il est proposé de fixer le montant de l'indemnité compensatoire dès l'admission de la demande, à présenter dans un délai de forclusion de six mois. De plus, chaque augmentation salariale de la part de l'employeur et l'indexation donnaient lieu à un réajustement de l'indemnité compensatoire dont le montant alloué était diminué en conséquence.

Le montant de l'indemnité compensatoire est fixé en calculant la différence entre l'ancien revenu moyen cotisable perçu avant la décision de reclassement professionnel et le nouveau salaire tel que fixé par avenant au contrat de travail. Ce montant est en principe fixe et invariable. En cas de réduction du temps de travail, l'employeur est obligé de réduire le salaire proportionnellement à cette réduction et de le prévoir dans un avenant au contrat de travail. En cas de changement de poste, l'employeur est obligé de fixer le nouveau salaire en tenant compte de l'ancienneté de service du salarié et le cas échéant des grilles de salaire d'une convention collective de travail.

En cas de perte de rendement signalée par l'employeur, l'Agence pour le développement de l'emploi pourra, en cas de désaccord, vérifier cette perte de rendement en mettant en œuvre des outils objectifs comme par exemple l'outil MELBA.

L'Agence pour le développement de l'emploi procèdera à un contrôle annuel en vue de vérifier si le bénéficiaire de l'indemnité compensatoire n'a pas presté d'heures supplémentaires ou de travail posté ou travail de nuit en contradiction avec l'avis du médecin du travail compétent. En cas de constat de prestation d'heures supplémentaires, de travail posté ou de travail de nuit, l'Agence pour le développement de l'emploi en informe le Président de la Commission mixte qui décide de l'opportunité d'une réévaluation médicale et le cas échéant, les montants alloués sont à rembourser ou à compenser.

Si lors de ce contrôle, il s'avère que le nouveau salaire moyen payé par l'employeur dépasse l'ancien salaire, indexé, perçu avant le reclassement, l'indemnité compensatoire sera diminuée en proportion. Il en sera de même en cas de dépassement du nouveau salaire perçu, augmenté de l'indemnité compensatoire, du quintuple du salaire social minimum non qualifié.

En cas de réévaluation médicale, le montant de l'indemnité compensatoire pourra être recalculé en conséquence.

Les nouvelles dispositions relatives au calcul de l'indemnité compensatoire s'appliquent à tous ceux qui se sont vus attribuer une indemnité compensatoire et dont les dossiers sont encore en cours.

En matière de convention collective, il est précisé que les augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi pour autant que la nouvelle convention collective de travail ait été signée moins de trois ans avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

## II. Texte du projet

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le Code du travail est modifié comme suit:

1) L'article L.326-9 est modifié comme suit :

a) Le paragraphe 1<sup>er</sup> prend la teneur suivante :

« (1) Lorsque le médecin du travail, après avoir procédé à un examen médical, constate l'inaptitude du salarié à occuper un poste de travail, il doit en informer le salarié et l'employeur par lettre recommandée, indiquant les voie et délai de recours. »

b) Le paragraphe 5 prend la teneur suivante :

« (5) Si après avoir respecté les dispositions des paragraphes 1 et 2 ci-avant le médecin du travail compétent déclare le salarié inapte à son dernier poste de travail et aux tâches y relatives ou régime de travail, il saisit la Commission mixte si le salarié est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin de travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans.

Le médecin du travail compétent établit un avis motivé constatant, le cas échéant, l'inaptitude du salarié pour le poste 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 conformément à l'article L.551-1, paragraphe 3 alinéas 2 et 3, 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, accompagné des pièces justificatives établies en application des paragraphes 1 et 2. La Commission mixte décide soit le reclassement professionnel interne, soit le reclassement professionnel externe conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1<sup>er</sup>.

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

c) Le paragraphe 6 prend la teneur suivante :

« (6) Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total de moins de vingt-cinq travailleurs et que le salarié est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin de travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans, le médecin du travail compétent peut, en accord avec le salarié, saisir la Commission mixte conformément au paragraphe 5, alinéas 2 à 5 ci-avant. L'accord du salarié doit être transmis par le médecin du travail compétent à la

Commission mixte au moment de la saisine. La Commission mixte décide le reclassement professionnel interne ou externe conformément à l'article L.552-1 paragraphe 1<sup>er</sup>. Un reclassement professionnel interne ne peut être décidé que sur accord de l'employeur.

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

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

Les frais ainsi exposés lui sont remboursés par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite avec pièces à l'appui. La demande est à présenter, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter du jour de la notification de la décision de la Commission mixte

Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs, la procédure prévue à l'article L.551-2 paragraphe 1<sup>er</sup> s'applique.»

2) L'article L.527-1, paragraphe 2, les deux premiers alinéas prennent la teneur suivante :

« (2) Les décisions de refus ou de retrait visées au paragraphe (1), les décisions de refus de l'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire prises en application de l'article L.551-2 et les décisions de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente prises en application de l'article L.551-5 paragraphes 3 et 5 et de l'article L.551-6 paragraphe 1, alinéa 4, par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès d'une commission spéciale instituée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

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

3) L'article L.551-1, paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) La première phrase du paragraphe 2 prend la teneur suivante :

« (2) Toutefois, les conditions d'ancienneté et d'exigence du certificat d'aptitude prévues au paragraphe ci-avant ne sont pas exigées pour : »

b) Le point 2 prend la teneur suivante :

« 2. le salarié qui présente un 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 reconnus en vertu des dispositions du Code de la sécurité sociale, survenus pendant l'affiliation, ouvrant droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente. »

4) Au paragraphe 3, les alinéas 2, 3 et 4 prennent la teneur suivante :

« 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 vingt pourcent 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'Agence pour le développement de l'emploi 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 soixante-quinze pourcent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine, par décision de la Commission mixte prévue à l'article L.552-1, sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin chargé à cet effet en application de l'article L.623-2.

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

5) L'article L.551-2 est modifié comme suit :

a) Le paragraphe 1<sup>er</sup> prend la teneur suivante :

« (1) L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L.562-3 a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1. Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés au sens du titre VI du présent Livre.

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

b) La première phrase du paragraphe 2, alinéa 2 prend la teneur suivante :

« Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat de travail, le salarié en procédure de reclassement professionnel et le salarié bénéficiant d'une mesure de

reclassement professionnel peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou, les cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe 4.»

c) Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

1. L'alinéa 1 prend la teneur suivante :

« (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. 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 six mois à compter de la date de l'avenant au contrat de travail.

2. Un alinéa 2 nouveau est libellé comme suit :

« 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 douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel constitué de la rémunération brute gagnée, y compris toutes les primes et suppléments courants, les gratifications, les avantages en nature exprimés en numéraire dont l'assuré a joui à raison de son occupation soumise à l'assurance pension, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et toutes indemnités pour frais accessoires exposés. »

d) Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

« (4) En cas de réduction du temps de travail décidée par la Commission mixte, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini au paragraphe 3 alinéas 3 à 5 et le nouveau salaire payé par l'employeur, réduit proportionnellement et fixé par avenant au contrat de travail. L'employeur n'est pas autorisé à réduire le salaire plus que proportionnellement par rapport à la réduction du temps de travail.

En cas de changement de poste, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini au paragraphe 3 alinéas 3 à 5 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.

L'indemnité compensatoire est adaptée en cas de nouvelle décision de la Commission mixte prise en application de l'article L.551-6 paragraphe 4 en tenant compte du nouveau salaire payé par l'employeur et fixé par nouvel avenant au contrat de travail. »

e) Les paragraphes 5 à 9 nouveaux sont libellés comme suit :

« (5) L'Agence pour le développement de l'emploi procède 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'Agence pour le développement de l'emploi constate que le nouveau revenu moyen cotisable touché par la personne en reclassement professionnel dépasse le montant de l'ancien revenu annuel cotisable tel que défini au paragraphe 3 alinéa 3, adapté aux variations du coût de la vie, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 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 revenu social minimum non qualifié, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 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 en application des articles L.551-6 paragraphe 4, alinéa 1.

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 sont soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

(6) L'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage, pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite prévue à l'article L.584-1 et pour le calcul du montant de l'indemnité du congé parental.

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.

Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé sans solde du salarié en reclassement professionnel, en cas de décision de refus émise par le président de la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale et en cas d'attribution de la rente partielle prévue à l'article 107 du Code de la sécurité sociale.

L'employeur et le salarié sont tenus, chacun, de signaler tout congé sans solde et toute décision de refus émise par le président de la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale.

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.

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

L'indemnité compensatoire est adaptée aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe 1 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat et est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi, à charge du Fonds pour l'emploi.

(7) L'indemnité compensatoire reste acquise en cas de transfert d'entreprise conformément au chapitre VII du Titre II du Livre 1<sup>er</sup>.

(8) 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 en application des articles L.551-6 paragraphe 4 alinéa 1. Le constat de tout exercice d'une activité professionnelle accessoire rémunérée qui n'a pas préalablement été signalé à la Commission mixte donnera lieu à un retrait immédiat de l'indemnité compensatoire par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

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

6) À l'article L.551-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, après le premier alinéa, sont insérés trois alinéas nouveaux de la teneur suivante:

« 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 :

- un mois de salaire après une ancienneté de service continu de 5 ans au moins ;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de 10 ans au moins ;
- trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de 15 ans au moins ;
- quatre 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. »

7) L'article L.551-5 est modifié comme suit :

a) Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

1. La première phrase de l'alinéa 1<sup>er</sup> prend la teneur suivante :

« (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 externe 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 de reclassement professionnel externe, conformément aux dispositions du Titre II du présent Livre. »

2. L'alinéa 2 est modifié comme suit :

« 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'Agence pour le développement de l'emploi, qu'elle a été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médical d'embauchage visé à l'article L. 326-1 et que le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à quatre-vingts pourcent 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 peut être portée jusqu'à soixante-quinze pourcent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine, par décision de la Commission mixte prévue à l'article L.552-1, sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin chargé à cet effet en application de l'article L.623-2. »

3. L'alinéa 3 est modifié comme suit :

« 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 six mois à compter de la date de l'exécution du nouveau contrat de travail. »

4. Après l'alinéa 3, sont insérés deux alinéas nouveaux de la teneur suivante :

« L'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini aux alinéas 3 à 5 de l'article L.551-2 paragraphe 3 et le nouveau salaire payé par l'employeur, fixé au nouveau contrat de travail. 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 est due selon les modalités fixées à l'article L.551-2 paragraphes 4 à 9. »

b) Le paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup> est modifié et prend la teneur suivante :

« (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 cinq ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins cinq ans, n'a pu être reclassé sur le marché du travail, il bénéficie, sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat. »

c) Après l'alinéa 1<sup>er</sup>, est inséré un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :

« La demande en obtention d'une indemnité professionnelle d'attente doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la fin de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage complet, y compris la durée de prolongation. »

d) Au paragraphe 3, les alinéas 4 et 5 sont modifiés comme suit :

« La non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne le retrait définitif de l'indemnité professionnelle d'attente à partir du premier 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'Agence pour développement de l'emploi. »

e) Le paragraphe 5 est modifié comme suit :

« (5) L'indemnité professionnelle d'attente est retirée sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi 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 décidés en application de l'article L.551-11. 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.

Par même courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte de la clôture du dossier conformément à l'alinéa qui précède en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel. »

8) l'article L.551-6, paragraphe 4 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 3 est complété comme suit :

« 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 douze 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. »

b) L'alinéa 5 est modifié comme suit :

« Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue ci-dessus et qui refuse d'accepter un poste proposé en application de l'alinéa 3 ci-dessus, se voit retirer le statut prévu au paragraphe 1<sup>er</sup>, par décision de la Commission mixte saisie par le médecin du travail compétent. Cette décision prend effet à la date de sa notification. »

9) L'article L.551-7, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

«(1) Une participation au salaire du travailleur en reclassement professionnel interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe 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 en fonction de la perte de rendement du travailleur due à la diminution de sa capacité de travail, de l'effort de maintien à l'emploi entrepris par l'employeur en faveur des travailleurs reclassés, de la nature et la durée du travail à prester ainsi que 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 de ce dernier à établir par le médecin du travail compétent. Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut à tout moment demander un avis complémentaire quant à la perte de rendement fixée par le médecin du travail compétent auprès du service couvrant les salariés handicapés qui procèdera à une évaluation objective. La participation au salaire peut être limitée dans le temps et ne peut pas dépasser soixante-quinze pour cent du salaire versé au travailleur, 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.

10) L'article L.551-11 est modifié comme suit :

a) Au paragraphe 1<sup>er</sup>, l'alinéa 2 est abrogé.

b) Après le 1<sup>er</sup> alinéa, est inséré un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :

« Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut, sur demande du promoteur ou du salarié, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au salarié, le demandeur d'emploi, après avoir été entendu par un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, peut perdre son statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte. »

c) Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

1. L'alinéa 4 prend la teneur suivante :

« Le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi détermine la ou les personnes en reclassement professionnel externe qui peuvent être affectées aux travaux d'utilité publique en question. »

2. L'alinéa 5 est supprimé.

d) Le paragraphe 3 prend la teneur suivante :

« (3) La décision d'affectation est prise par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi. »

e) Au paragraphe 4, après le 1<sup>er</sup> alinéa est inséré un nouvel alinéa qui prend la teneur suivante :

« Les personnes affectées à des travaux d'utilité publique ont droit au congé applicable au lieu d'affectation. »

11) Il est inséré un nouvel article L.551-12 qui prend la teneur suivante :

« **Art. L.551-12** Sont punies d'un emprisonnement d'un mois à six mois et d'une amende de 500 à 5.000 euros ou d'une de ces peines seulement, à moins qu'une peine plus forte ne résulte d'une autre disposition légale, ceux qui ont frauduleusement amené l'Agence pour le développement de l'emploi à fournir des indemnités compensatoires ou des indemnités professionnelles d'attente qui n'étaient pas dues ou qui n'étaient dues qu'en partie.

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

12) L'article L.552-1 est modifié comme suit :

a) Le paragraphe 1<sup>er</sup> prend la teneur suivante :

« (1) Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, au statut de personne en reclassement professionnel, à l'adaptation du temps de travail, à la taxe de compensation et aux mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue pour les personnes en reclassement interne. »

b) Au paragraphe 2, le point 4 prend la teneur suivante :

« 4. d'un délégué du ministre ayant la Direction de la santé, division de la santé au travail et de l'environnement dans ses attributions. »

13) L'article L.552-2 est modifié comme suit :

a) Le paragraphe 3, alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

« (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 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. 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 de la compétence du médecin du travail de l'Agence pour développement de l'emploi. »

b) Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

1. L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

« (4) La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue en vue du reclassement professionnel interne de l'intéressé. L'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte de l'indemnité compensatoire sur décision de la Commission mixte. »

2. Après l'alinéa 1<sup>er</sup>, sont insérés sept alinéas nouveaux libellés comme suit :

L'Agence pour le développement de l'emploi 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 du Ministre ayant la formation professionnelle continue dans ses attributions s'il s'agit d'un institut luxembourgeois; s'il s'agit d'un institut étranger, l'avis du Ministre ayant la formation professionnelle continue dans ses attributions est à joindre ;
3. le programme détaillé de la formation professionnelle continue ;
4. le coût de la formation professionnelle continue, toutes taxes comprises ;
5. la durée de la formation professionnelle continue ainsi que son début et sa fin ;
6. le cas échéant, une information sur le diplôme respectivement le certificat sanctionnant la formation professionnelle continue.

L'Agence pour le développement de l'emploi 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'Agence pour le développement de l'emploi est transmis au Ministre ayant l'emploi dans ses attributions pour décision. Il contient un avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi 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 quatre-vingts pourcent à la formation professionnelle continue prévue implique pour l'intéressé le retrait de l'indemnité professionnelle d'attente par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, la clôture du dossier et le remboursement des frais de formation avancés par le Fonds pour l'emploi.

Par même courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel et le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions de la non-participation, du refus, de l'abandon ou du taux de présence inférieur à quatre-vingts pourcent non justifiés à la formation. »

14) L'article L.631-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 34 est modifié comme suit :

« 34. de la prise en charge des frais résultant de l'application des mesures de réhabilitation, de reconversion et de formation professionnelle continue prévues à l'article L.552-2; »

**Art. II.** Le Code de la sécurité sociale est modifié comme suit:

L'article 190, paragraphe 2 prend la teneur suivante :

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

**Article III.** L'article IV 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 est modifié comme suit :

1) La première phrase de l'alinéa 4 est modifiée comme suit :

« Si le médecin compétent constate que l'intéressé est apte à occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit l'organisme de pension compétent qui décide la cessation du paiement de l'indemnité d'attente. »

2) Après l'alinéa 4, est inséré un nouvel alinéa 5, libellé comme suit :

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

3) Le dernier alinéa est abrogé.

#### **Article IV. Dispositions transitoires**

- 1) Les articles L.551-2 et L.551-5 du Code du travail s'appliquent à tous les bénéficiaires de l'indemnité compensatoire sans qu'une perte financière ne puisse en résulter pour les bénéficiaires qui se sont vus attribuer une indemnité compensatoire avant l'entrée en vigueur de la présente loi.
- 2) A partir du mois qui suit celui de l'entrée en vigueur de la présente loi, les augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi pour autant que la nouvelle convention collective de travail ait été signée moins de 3 ans avant l'entrée en vigueur de la présente loi.



### III. Commentaire des articles

Ad Art. 1er.

Ad 1)

Ad a) Il est précisé au paragraphe 1<sup>er</sup> que le médecin du travail compétent procède à un examen médical du salarié et qu'il informe ce dernier de l'inaptitude constatée et lui indique les voies et délais de recours.

Ad b) Il est précisé qu'après avoir procédé à un examen médical du salarié, après avoir fait une étude du poste et avoir fait des propositions à l'employeur, le médecin du travail compétent peut saisir la Commission mixte à condition 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.

Ces précisions ont été nécessaires en vue d'éliminer toute discrimination au niveau du bénéfice de la procédure de reclassement professionnel.

Le médecin du travail établit un avis motivé en prenant en considération l'inaptitude du salarié pour le poste, sans qu'il soit nécessaire qu'il s'agisse d'un poste à risques, et se prononce sur une éventuelle réduction du temps de travail.

Le médecin du travail transmet son avis et un dossier complet attestant avoir respecté ses obligations prévues à l'article L.326-9 paragraphes (1) à (2) à la Commission mixte. Celle-ci décide soit un reclassement professionnel interne soit un reclassement professionnel externe.

Ad c) Au cas où l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte moins de vingt-cinq travailleurs et que le salarié présente un certificat d'aptitude d'embauche au poste occupé sans être nécessairement un poste à risques ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans et est déclaré inapte, le médecin du travail peut en accord avec le salarié saisir la Commission mixte.

L'accord du salarié est transmis par le médecin du travail à la Commission mixte qui décide le reclassement professionnel interne ou externe. Toutefois le reclassement professionnel interne nécessite l'accord de l'employeur. Il résulte de ce qui précède que l'ancienneté requise au niveau de l'entreprise n'est plus de dix ans mais seulement de trois ans et que l'accord de l'employeur pour saisir la Commission mixte n'est plus requis.

Si la Commission mixte décide un reclassement professionnel externe l'employeur doit verser au salarié concerné une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié.

Cette indemnité se définit comme suit :

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

Le texte du projet précise en plus que l'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision en question et fournit tous les détails concernant le calcul de l'indemnité à verser.

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.

Pour le cas particulier des entreprises occupant moins de 25 travailleurs les frais ainsi exposés sont remboursés par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite avec pièces à l'appui.

Pour assurer une meilleure gestion administrative et une évacuation rapide des dossiers le texte impose un délai de forclusion de six mois à compter du jour de la notification de la décision de la Commission mixte.

Au cas où l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs, la procédure prévue à l'article L.551-2 paragraphe 1<sup>er</sup> s'applique.

Ad 2)

Ad paragraphe (2) Au niveau de la commission spéciale de réexamen, les décisions de refus de l'attribution, de retrait ou de calcul de l'indemnité compensatoire et les décisions de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente peuvent désormais faire l'objet d'une demande en réexamen. Il est également précisé que la demande en réexamen doit être motivée.

Ad 3)

Ad paragraphe (2) Il est précisé que les conditions d'ancienneté et l'exigence d'un certificat d'aptitude ne sont pas prévues au cas où le bénéficiaire se voit retirer une pension d'invalidité ou qu'il a subi un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnus et ouvrant droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente.

Ad 4)

Ad paragraphe (3) Dorénavant l'avis du médecin du travail proposant le reclassement professionnel interne et comportant une réduction du temps de travail doit être motivé et la réduction du temps de travail ne sera plus automatiquement la moitié du temps de travail fixée au contrat de travail mais ne peut être supérieure à vingt pourcent. Pour enlever toute pression sur le médecin de travail compétent, il est précisé que la Commission mixte décide la réduction du temps de travail et qu'elle peut s'adjoindre l'avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi.

A titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pourcent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures par semaine sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Il est précisé à l'alinéa 4 que la demande motivée en vue d'une réduction du temps de travail supérieure à vingt pourcent doit être introduite auprès de la Commission mixte.

L'application du texte en vigueur nécessite la précision que tout changement relatif au temps ou régime de travail doit préalablement être soumise à la Commission mixte.

Ad 5)

Ad a) Au paragraphe 1<sup>er</sup>, l'introduction des quotas devrait permettre aux employeurs ayant un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs de faire état des salariés bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe et des salariés handicapés occupés par l'entreprise.

L'employeur devra fournir la preuve du respect de son obligation ou qu'il occupe moins de vingt-cinq salariés.

Ad b) Le texte actuel ne permet qu'au salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel de s'adresser au Président de la juridiction de travail en vue de statuer d'urgence et comme en matière sommaire, lorsqu'il a été licencié. En vue d'assurer cette possibilité également au salarié en procédure de reclassement professionnel, le texte a été modifié en conséquence.

Ad c) Il est précisé que la demande en obtention d'une indemnité compensatoire est introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi sous peine de forclusion dans un délai de six mois à compter de la date de l'avenant au contrat de travail.

Les changements apportés au calcul ont été rendus nécessaires étant donné que le mode de calcul de l'indemnité compensatoire en vigueur depuis la réforme de 2015 a suscité de multiples réclamations en raison des retards dans le paiement. Pour pallier à ce problème, il est proposé à l'avenir de calculer une différence entre la rémunération brute perçue avant le reclassement professionnel et la nouvelle rémunération et que cette différence est à considérer comme un montant fixe à allouer mensuellement.

Pour y arriver, il est pris en considération la moyenne de la rémunération brute gagnée pendant les douze mois précédant la décision de reclassement professionnel y compris toutes les primes et suppléments courants, les gratifications, les avantages en nature exprimés en numéraire, le treizième mois à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires.

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.

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. En cas de perte de rendement, celle-ci est compensée par le biais d'un subside sous forme de participation au salaire, à solliciter par l'employeur en application de l'article L.551-7 du Code du travail. Ce versement n'affecte pas le salaire que l'employeur est tenu de payer au salarié.

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.

L'Agence pour le développement de l'emploi procède à un contrôle annuel consistant à vérifier le nouveau revenu moyen cotisable touché par la personne en reclassement professionnel ainsi que la rémunération des heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté.

Si lors de ce contrôle, l'Agence pour le développement de l'emploi constate que le nouveau revenu moyen cotisable dépasse le montant de l'ancien revenu indexé, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire en conséquence. En vue de pallier à une inégalité de traitement entre le bénéficiaire d'un reclassement professionnel et un salarié bénéficiant d'une prime, l'Agence pour le développement de l'emploi procédera à une adaptation du montant de l'indemnité compensatoire.

Si elle constate que le nouveau revenu moyen cotisable augmenté du montant de l'indemnité compensatoire dépasse le quintuple du revenu social minimum non qualifié, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire 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 en application des articles L.551-6 paragraphe (4) alinéa 1<sup>er</sup>.

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 sont soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

Il est précisé que l'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul du congé parental. Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé parental à temps complet et le montant est réduit proportionnellement en cas de congé parental à mi-temps ou fractionné.

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 la Caisse nationale de santé et en cas de l'attribution de la rente partielle par l'Association d'assurance accident.

L'employeur et le salarié sont tenus, chacun, de signaler tout congé sans solde et toute décision de refus émise par le Président de la Caisse nationale de santé ainsi que tout changement affectant les dispositions du contrat de travail.

Il est précisé que le paiement de l'indemnité compensatoire s'arrête à la fin du contrat de travail.

L'indemnité compensatoire est soumise au système de l'indexation automatique des salaires et est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi et à charge du Fonds pour l'emploi.

Le salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel est tenu de signaler au préalable toute activité professionnelle accessoire rémunérée à la Commission mixte qui décide de

l'opportunité d'une réévaluation médicale. Le constat de tout exercice d'une activité accessoire rémunérée non signalée préalablement à la Commission mixte entraîne le retrait immédiat de l'indemnité compensatoire par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

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

Ad 6) En cas de dispense du reclassement professionnel interne par la Commission mixte, sur base d'un dossier motivé rapportant la preuve que ce reclassement professionnel lui causerait des préjudices graves et en décidant un reclassement professionnel externe, l'employeur est tenu de payer à son salarié dès la notification de la décision de reclassement professionnel externe, une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut être inférieur à :

- un mois de salaire après une ancienneté de service continu de 5 ans au moins ;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de 10 ans au moins ;
- trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de 15 ans au moins ;
- quatre 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 et l'indemnité est due dès la notification de la décision de la Commission mixte.

L'indemnité forfaitaire est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement 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.

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

Au cas où le salarié devrait quand-même être licencié par l'employeur, il est précisé qu'il lui doit payer le préavis, l'indemnité de départ mais non cette indemnité forfaitaire exposée ci-avant.

Ad 7)

Ad a) En cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail, le salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel externe a droit à une indemnité compensatoire à condition que le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à quatre-vingt pourcent du temps de travail fixé dans le dernier contrat en vigueur avant la décision de reclassement professionnel. A titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pourcent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine, par décision de la Commission mixte sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi. La demande en obtention d'une indemnité compensatoire est à introduire, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de l'exécution du nouveau contrat de travail.

L'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable et le nouveau salaire payé par l'employeur, fixé au nouveau contrat de travail.

L'indemnité compensatoire est due selon les mêmes modalités que pour les bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne.

Ad b) Sous l'ancienne loi, les conditions d'obtention de l'indemnité professionnelle d'attente exigeaient une aptitude d'au moins dix ans au dernier poste de travail ou une ancienneté de

service d'au moins dix ans dans l'entreprise, ce qui limitait considérablement les chances d'obtention de cette indemnité pour les salariés en procédure de reclassement professionnel. Il a été décidé de limiter les conditions concernant l'aptitude et l'ancienneté à cinq ans.

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

Ad c) Il est précisé que la non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne le retrait, et non l'arrêt définitif de l'indemnité professionnelle d'attente, étant donné que le texte mentionne à chaque fois des décisions de retrait.

En vue d'un alignement des procédures, il est précisé que la perte temporaire ou définitive de l'indemnité professionnelle d'attente est décidée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Dans le même ordre d'idées, l'indemnité professionnelle d'attente est retirée sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et son dossier est clôturé, si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel ou aux travaux d'utilité publique.

Par même courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le Président de la Commission mixte de la clôture du dossier en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel.

Ad 8)

Ad a) Il est précisé que 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 douze 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 celle 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.

Ad b) Il est précisé que toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue ci-dessus et qui refuse d'accepter un poste proposé, se voit retirer le statut par décision de la Commission mixte saisie par le médecin du travail compétent. Cette décision prend effet à la date de sa notification

Ad 9) Au cas où une participation au salaire du salarié en reclassement professionnel interne ou externe est sollicitée par l'employeur, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut à tout moment demander un avis complémentaire quant à la perte de rendement fixé par le médecin du travail auprès du service couvrant les salariés handicapés qui procèdera à une évaluation objective en utilisant des outils comme p.ex. MELBA.

Il s'agit d'un programme développé par la société MIRO GmbH dont les droits d'utilisation ont été acquis par l'Agence pour le développement de l'emploi et dont les agents du service en charge des salariés handicapés ont été formés pour l'utiliser. Il est procédé à une

évaluation objective des capacités de travail de la personne concernée, des capacités nécessaires à réaliser le travail envisagé auprès de l'employeur et de déterminer par ce biais la perte de rendement subie.

Ad 10)

Ad a) Il est désormais possible d'affecter des salariés en reclassement professionnel externe à des travaux d'utilité publique sans durée minimale.

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

Ad c)

Ad 1) Le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi détermine la ou les personnes en reclassement professionnel externe qui peuvent être affectées à des travaux d'utilité publique.

Ad 2) Il est désormais inutile que l'avis du médecin du travail compétent soit transmis à la Commission mixte.

Ad d) La décision d'affectation est prise par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi et non plus sur proposition de la Commission mixte.

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

Ad 11) En vue d'un alignement avec les dispositions en vigueur en matière de chômage complet, il y a lieu d'ajouter une disposition prévoyant des sanctions pénales pour ceux qui ont frauduleusement amené l'Agence pour le développement de l'emploi à fournir des indemnités compensatoires ou des indemnités professionnelles d'attente qui n'étaient pas dues ou qui n'étaient dues qu'en partie. La tentative de délit est également punie.

Ad 12)

Ad a) Les décisions à prendre par la Commission mixte sont à préciser dans la mesure où la compétence est partagée pour ce qui est du reclassement professionnel interne et du reclassement professionnel externe qui relève plutôt de la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi. La Commission mixte est amenée à se prononcer sur le reclassement professionnel interne ou externe des salariés, au statut de reclassement professionnel, à l'adaptation du temps de travail, à la taxe de compensation et aux mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue pour les personnes en reclassement interne.

Ad b) Il est précisé que le délégué du ministre ayant la Direction de la santé fasse partie de la division de la santé au travail et de l'environnement.

Ad 13)

Ad a) En vue de libérer les médecins du service multisectoriel des examens médicaux, il a été prévu que les examens médicaux pour les personnes sans contrat de travail soient réalisés par le médecin de travail de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Ad b) La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue en vue du reclassement professionnel interne.

L'Agence pour le développement de l'emploi 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.

En fait il s'agit d'un alignement avec ce qui est prévu en matière d'aide à la formation professionnelle continue pour les demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi par le règlement grand-ducal du 10 mai 2007 déterminant les conditions et modalités d'attribution d'une aide à la formation professionnelle continue.

Toutefois, les frais en relation avec 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 quatre-vingts pourcent à la formation professionnelle continue prévue implique pour l'intéressé le retrait de l'indemnité professionnelle d'attente par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, la clôture du dossier et le remboursement des frais de formation avancés par le Fonds pour l'emploi. Par même courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le Président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel et le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions de la non-participation, du refus, de l'abandon ou du taux de présence inférieur à quatre-vingts pourcent non justifiés à la formation.

Ad 14) Il est précisé que le Fonds pour l'emploi prend en charge les frais résultant de l'application des mesures de réhabilitation, de reconversion et de formation professionnelle continue pour les personnes bénéficiant d'une décision de reclassement professionnel interne ou externe.

Ad Art. II.

En vue de donner une base légale à une éventuelle demande de remboursement de la part du Fonds pour l'emploi en cas d'attribution rétroactive de la pension d'invalidité à un assuré, il est prévu que la caisse de maladie compétente opère des remboursements éventuels des indemnités de chômage, indemnités compensatoires ou indemnités professionnelles d'attente.

Ad Art. III.

La disposition transitoire visée à l'article IV de la loi du 23 juillet 2015 est adaptée dans le sens que si le médecin compétent constate que l'intéressé est apte à occuper un poste similaire à son poste de travail 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 apporte plus de précision que le constat « que l'intéressé a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail » et englobe également les cas où une consolidation peut être constatée.

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



Ad Art. IV.

Ad 1) Les dispositions nouvelles s'appliquent à la fois aux futurs bénéficiaires de l'indemnité compensatoire et à ceux qui se sont vus attribuer une indemnité compensatoire avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Il est précisé qu'aucune perte financière ne peut résulter pour les bénéficiaires qui se sont vus attribuer l'indemnité compensatoire avant l'entrée en vigueur de la présente loi c'est-à-dire que le montant de l'indemnité compensatoire sera calculé et fixé conformément aux nouvelles dispositions sans perte pour le bénéficiaire.

Ad 2) A partir du mois qui suit celui de l'entrée en vigueur de la présente loi, les revalorisations de carrière suite à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi pour autant que la nouvelle convention collective de travail ait été signée moins de trois ans avant l'entrée en vigueur de la présente loi.