

DROIT DU TRAVAIL

Réforme du reclassement professionnel

JANIQUE BULTOT, DIRECTOR IF GROUP

Lorsque son état de santé le justifie, le salarié peut, au terme d'une procédure prévue par le Code du Travail, bénéficier d'un reclassement professionnel, interne ou externe.

De manière générale, le reclassement a pour but de faciliter la réinsertion professionnelle des salariés du secteur privé et des agents du secteur public incapables d'exercer les tâches correspondant à leur dernier poste de travail et ainsi d'assurer leur maintien dans l'emploi. Nous viserons exclusivement les salariés du secteur privé dans le cadre de cet article.

Les décisions concernant le reclassement professionnel sont de la compétence de la Commission mixte instituée auprès du Ministre du Travail et de l'Emploi. La Commission mixte est composée de deux délégués représentant les assurés, de deux délégués des employeurs, d'un délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS), d'un délégué de la Direction de la santé - division de la santé au travail, d'un délégué du Ministre du Travail et de l'Emploi et d'un délégué de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

Dans le cadre d'un reclassement interne, le salarié continue à travailler chez son employeur, soit à un nouveau poste de travail plus adapté à ses capacités résiduelles soit au même poste mais avec un nouveau régime de travail (après redéfinition de ses tâches, avec ou sans réduction de son temps de travail). S'il est prévu une réduction du temps de travail, celle-ci ne peut en principe pas être supérieure à 50 % du temps de travail qui prévalait avant le reclassement¹.

Lorsqu'un reclassement interne s'avère impossible, le salarié peut être dirigé vers un reclassement externe sur le marché de l'emploi donnant lieu à une inscription d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM. A cet égard, le frontalier est sur un pied d'égalité par rapport au résident luxembourgeois.

¹ Sur avis du médecin du travail, la réduction peut être portée à 75 % sur demande motivée de l'employeur ou du salarié et sur avis du médecin-conseil de l'ADEM ou d'un médecin désigné.

A l'origine, le dispositif du reclassement professionnel a été instauré par la loi du 25 juillet 2002. Suite à la codification du droit du travail intervenue en 2006, les dispositions de cette loi ont été insérées dans les articles L.551 et suivants du Code du Travail.

Ce dispositif vient de faire l'objet d'une réforme en profondeur suite à l'adoption de la loi du 23 juillet 2015², entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Cette réforme a notamment pour ambition d'accélérer et de faciliter la procédure de reclassement, de renforcer la protection de l'assuré, de créer les conditions nécessaires afin de favoriser le reclassement interne plutôt que le reclassement externe, de mieux préserver les droits des personnes en reclassement externe, d'améliorer le placement du salarié, de prévoir la possibilité d'affecter le demandeur d'emploi en reclassement externe à des travaux d'utilité publique et de mettre en place une procédure de réévaluation périodique par le médecin du travail.

Les nouvelles dispositions s'appliquent uniquement aux salariés reclassés à partir du 1^{er} janvier 2016, hormis pour ce qui concerne le nouveau mécanisme de réévaluation périodique qui s'applique à tous les salariés peu importe la date de leur reclassement.

Les anciennes dispositions ne sont donc pas abolies. Elles restent en effet applicables aux salariés reclassés avant le 1^{er} janvier 2016.

1. Conditions d'éligibilité au reclassement professionnel

Le salarié incapable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail suite à une maladie ou à une infirmité, et qui n'est pas à considérer comme invalide, est éligible au reclassement professionnel³. Avant la réforme, la disposition concernait le salarié présentant une incapacité à exécuter son dernier poste de travail. Cette différence terminologique est censée éviter certaines situations abusives du passé où le salarié ne pouvait plus occuper son poste chez son dernier employeur mais était apte à exercer les mêmes tâches auprès d'un nouvel employeur.

² Mémorial A, n° 143, 27 juillet 2015, page 2946.

³ Art. 551-1 (1) du Code du Travail.

La réforme a ajouté une nouvelle condition pour être éligible au reclassement professionnel :

- Le salarié doit avoir une ancienneté d'au moins 3 ans dans le poste ;
- Si le salarié occupe son dernier poste de travail depuis moins de 3 ans, il n'est éligible au reclassement professionnel, interne ou externe, que s'il est en possession d'un certificat d'aptitude établi par le médecin du travail lors de son embauche à ce dernier poste de travail.

Qu'il s'agisse de l'ancienneté ou de l'aptitude au travail, elles doivent impérativement être en rapport avec le dernier poste de travail occupé par le salarié. Le médecin du travail doit en informer la Commission mixte lors de la saisine. A défaut, le dossier sera considéré comme irrecevable.

La réforme renforce ainsi l'importance du certificat d'aptitude au poste de travail.

Pour rappel, l'employeur doit soumettre tout nouveau salarié à un examen médical d'embauche sous peine de sanctions pénales⁴. En cas de changement de poste présentant des conditions de travail sensiblement différentes avec des risques virtuels pour la santé du salarié, l'employeur est tenu d'en avertir le médecin du travail qui décide de la nécessité éventuelle d'un nouvel examen⁵.

Bien qu'il s'agisse d'une obligation légale, certains employeurs négligent encore trop souvent d'envoyer leurs salariés à la visite médicale.

2. Accélération de la procédure de reclassement

Le reclassement professionnel est soumis à la décision de la Commission mixte laquelle est compétente pour décider des mesures suivantes :

- Reclassement interne ou externe des salariés ;
- Octroi ou retrait du statut de personne en reclassement externe ;
- Versement d'une indemnité professionnelle d'attente ;
- Paiement d'une taxe de compensation par l'employeur lorsqu'il refuse d'exécuter une décision de reclassement interne ;
- Versement d'une indemnité compensatoire ;
- Mesures de réhabilitation ou de reconversion.

⁴ Art. 327-2 (1) du Code du Travail.

⁵ Art. 326-2 (1) du Code du Travail.

Les décisions de la Commission mixte sont susceptibles de recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de 40 jours à partir de la notification de la décision⁶.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la Commission mixte peut être saisie par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) ou dans certains cas par le médecin du travail alors qu'auparavant, elle ne pouvait être saisie que par le CMSS.

2.1. Saisine simultanée de la Commission mixte et du médecin du travail

Lorsque le salarié est en incapacité de travail prolongée, il est convoqué par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS).

Depuis le 1^{er} septembre 2015⁷, le salarié en incapacité de travail peut être convoqué à tout moment par le CMSS. Auparavant, il fallait attendre que le salarié ait renvoyé le formulaire R4⁸ (rapport médical circonstancié qui doit être complété par le médecin traitant) avant d'être convoqué. En pratique, le salarié était généralement à charge de la Caisse nationale de santé (CNS) lorsqu'il était convoqué pour un contrôle médical. Dorénavant, il pourra être convoqué plus tôt.

Si lors de ce contrôle médical, le CMSS estime que le salarié est susceptible de présenter une incapacité de travail pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste, il saisit, en accord avec le salarié, simultanément la Commission mixte et le médecin du travail compétent⁹. Le CMSS en informe l'employeur.

Avant la réforme, seule la Commission mixte était saisie. Il lui appartenait ensuite de saisir le médecin du travail compétent, ce qui allongeait considérablement la procédure du reclassement. Depuis la réforme, le médecin du travail intervient donc de manière plus précoce que par le passé.

⁶ Art. 552-3 du Code du Travail.

⁷ Loi du 7 août 2015 modifiant les attributions du CMSS, Mémorial A-159 du 13 août 2015, P. 3866.

⁸ Le formulaire R4 était envoyé au salarié après 6 semaines continues d'incapacité de travail sur une période de référence de 16 semaines. Depuis le 1^{er} septembre 2015, le CMSS peut décider au cas par cas d'envoyer ou non le formulaire R4 au salarié malade.

⁹ Art. L-552-2 du Code du Travail.

Le médecin du travail convoque et examine le salarié. Dans un délai de trois semaines suivant sa saisine, il doit délivrer son avis à la Commission mixte. S'il estime que le salarié est incapable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il doit se prononcer sur la capacité de travail résiduelle du salarié, sur une éventuelle réduction de son temps de travail, sur la nécessité d'adapter son poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de son incapacité de travail ainsi que sur la périodicité des réévaluations médicales à diligenter.

Il appartient ensuite à la Commission mixte de se prononcer, dans un délai de 40 jours à compter de la réception de l'avis du médecin du travail, sur les dossiers qui lui sont retournés par celui-ci. Par le passé, le délai courait à compter de sa saisine.

L'accélération de la procédure du fait de la saisine simultanée de la Commission mixte et du médecin du travail est une avancée pour le salarié dès lors que le temps joue contre lui.

Le salarié perd en effet toute protection contre un éventuel licenciement après 26 semaines consécutives d'incapacité de travail¹⁰. En outre, il risque de perdre tous ses droits s'il atteint le seuil fatidique des 52 semaines d'incapacité de travail (sur la période légale de référence de 104 semaines) avant que la Commission n'ait pu prendre une décision sur son dossier. Dans un tel cas, il perd le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie et son contrat de travail cesse de plein droit¹¹.

2.2. Saisine de la Commission mixte par le médecin du travail : nouvelle voie d'accès à la procédure de reclassement interne

Avant le 1^{er} janvier 2016, il n'existait qu'un seul mode de saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) comme exposé ci-dessus. Le médecin du travail n'avait aucune obligation ni possibilité officielle de saisir la Commission mixte en vue d'un reclassement interne.

Dorénavant, le médecin du travail peut saisir la Commission mixte dans le cadre des examens médicaux qu'il est amené à pratiquer. Le rôle du médecin du travail s'en trouve renforcé.

¹⁰ Art. L-121-6 (5) du Code du Travail.

¹¹ Art. L-125-4 (2) du Code du Travail.

2.2.1. Constat d'incapacité pour le poste de travail

Le médecin est chargé d'examiner la compatibilité entre l'état de santé du salarié et les exigences du poste de travail, lors de l'embauche ou lors de tout examen médical intervenant ultérieurement (examen périodique, examen lors de la reprise du travail après une période d'incapacité de travail de plus de 6 semaines ou examen à la demande de l'employeur, du salarié, des délégués du personnel ou encore à l'initiative du médecin du travail).

Sauf dans les cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité du salarié ou celle de tiers, le médecin du travail ne peut constater l'incapacité du salarié à son poste de travail qu'après avoir procédé à une étude de poste et des conditions de travail et, le cas échéant, avoir procédé à un réexamen du salarié après deux semaines. L'étude du poste doit porter sur les possibilités de mutation ou de transformation du poste, justifiées par des considérations relatives notamment à la résistance physique ou à l'état de santé du salarié et comporter des propositions pour l'adaptation du poste que l'employeur devra prendre en considération, le tout dans la mesure du possible.

Le salarié peut donc être considéré par le médecin du travail comme apte sous réserve que le poste soit aménagé et ce, après discussion avec l'employeur. En revanche, si le poste n'est pas aménageable, le salarié est déclaré inapte pour ce poste.

Légalement, l'employeur ne peut pas continuer à employer un salarié à un poste pour lequel celui-ci a été déclaré inapte par le médecin du travail¹² sous peine de sanctions pénales¹³. Il doit, dans la mesure du possible, affecter le salarié déclaré inapte pour le poste qu'il occupe actuellement à un autre poste de travail¹⁴.

La situation du salarié est différente suivant qu'il occupe un poste normal ou un poste à risque depuis au moins 10 ans.

¹² Art. L-326-9 (3) du Code du Travail.

¹³ Art. L-327-2 (2) du Code du Travail.

¹⁴ Art. L-326-9 (4) du Code du Travail.

2.2.2. Poste normal

Les dispositions entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2016 n'ont pas modifié la situation du salarié occupant un poste normal (autre qu'un poste à risque occupé depuis au moins 10 ans).

Si lors d'un examen médical réalisé par le médecin du travail, un salarié est déclaré inapte pour un tel poste et que son employeur ne peut pas l'affecter à un autre poste de travail (ne disposant pas d'un poste correspondant au profil du salarié), celui-ci n'aura d'autre choix que de procéder à un licenciement avec préavis.

2.2.3. Poste à risque occupé depuis au moins 10 ans

Les dispositions entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2016 améliorent la situation du salarié occupant un poste à risque lorsqu'il est déclaré inapte par le médecin du travail lors d'un examen médical.

Jusqu'au 31 décembre 2015, l'employeur qui occupait régulièrement au moins 50 salariés avait une obligation légale d'affecter le salarié déclaré inapte pour un poste à risque occupé depuis au moins 10 ans à un autre poste pour lequel il était trouvé apte.

Cette obligation d'affectation à un autre poste dans l'entreprise ne rentrait cependant pas dans le cadre de la procédure du reclassement professionnel et par conséquent ne donnait pas lieu à la saisine de la Commission mixte. L'employeur n'avait par ailleurs pas droit aux aides prévues dans le cadre du reclassement professionnel.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le médecin du travail a l'obligation de saisir la Commission mixte et dès lors d'enclencher la procédure du reclassement professionnel si les deux conditions suivantes sont réunies :

- le salarié déclaré inapte occupe un poste à risque depuis au moins 10 ans dans l'entreprise ;
- l'entreprise occupe un effectif total d'au moins 25 travailleurs au jour de la saisine de la Commission mixte.

Le médecin du travail établit un avis motivé constatant l'incapacité du salarié pour le poste à risque occupé. Dans son avis, le médecin du travail se prononce sur les capacités de travail résiduelles du salarié, sur une réduction éventuelle du temps de travail, sur les possibilités de mutation et d'adaptation éventuelle du poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de l'incapacité et il arrête la périodicité endéans laquelle le salarié devra se soumettre à la réévaluation médicale¹⁵, instaurée par la réforme.

Le médecin saisit la Commission mixte en lui transmettant son avis. Celle-ci décide soit d'admettre soit de refuser le reclassement professionnel interne. Il en informe le salarié et l'employeur en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine. Si la Commission décide d'admettre le reclassement interne, l'employeur a l'obligation de procéder au reclassement interne du salarié.

Si l'entreprise occupe moins de 25 travailleurs au jour de la saisine¹⁶, le médecin du travail a la possibilité, et non pas l'obligation, de saisir la Commission mixte en vue du reclassement interne du salarié occupant un poste à risque depuis au moins 10 ans dans l'entreprise à condition qu'il ait l'accord du salarié et de l'employeur. Si la Commission décide d'admettre le reclassement interne, l'employeur n'est pas autorisé à introduire une demande de dispense de reclassement.

3. *Obligation de reclassement interne*

Depuis le 1^{er} janvier 2016, si l'employeur occupe régulièrement, au jour de la saisine de la Commission mixte, un effectif total d'au moins 25 salariés¹⁷, il a l'obligation de procéder au reclassement interne¹⁸.

Le cas échéant, il appartient à l'employeur de fournir la preuve qu'il occupe moins de 25 travailleurs¹⁹ au jour de la saisine. Pour ce faire, il peut demander au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) un certificat renseignant le nombre de travailleurs affiliés à cette date sur base du formulaire ad hoc disponible en ligne. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation s'applique pour chaque établissement pris isolément (dès l'instant où il dispose d'un matricule employeur distinct).

¹⁵ Art. L-551-6 (4) du Code du Travail.

¹⁶ Art. L-326-9 (6) al. 4 du Code du Travail.

¹⁷ Le seuil était auparavant de plus de 25 travailleurs.

¹⁸ Art. L-551-2 (1) du Code du Travail.

¹⁹ Art. L-551-2 (2) al. 1 du Code du Travail.

L'employeur qui occupe au moins 25 salariés et qui a donc l'obligation de procéder au reclassement interne décidé par la Commission mixte, doit demander au médecin du travail son avis quant à l'aptitude du salarié à occuper le nouveau poste ou le poste réaménagé. Le médecin apprécie la nécessité ou non de revoir le salarié.

D'un point de vue formel, c'est le constat d'aptitude envoyé par le médecin du travail à l'employeur qui constitue la preuve formelle que celui-ci a satisfait à son obligation de reclassement²⁰.

3.1. Abolition des quotas de travailleurs reclassés ou handicapés

Avant la réforme, le reclassement interne était uniquement obligatoire pour les entreprises de plus de 25 salariés si elles ne remplissaient pas leur quota²¹ en matière d'occupation de travailleurs handicapés ou à capacité de travail réduite. Par ailleurs, les salariés reclassés étaient assimilés aux salariés handicapés.

La réforme a supprimé le lien avec le quota de salariés handicapés ou reclassés dans le but de renforcer l'obligation patronale de reclassement professionnel et dès lors, d'augmenter le nombre de reclassements internes.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les entreprises ont dorénavant une obligation de reclassement interne même si elles remplissent leur quota de salariés handicapés. Ce quota n'est donc plus un argument pour éviter le reclassement interne.

3.2. Dispense de reclassement

L'employeur ne peut être dispensé de procéder au reclassement interne que dans des circonstances tout à fait exceptionnelles. Il doit introduire un dossier motivé et apporter la preuve que le reclassement interne lui causerait des préjudices graves. La notion de préjudices graves n'est cependant pas définie par la loi.

Etant donné que l'objectif de la réforme est de renforcer l'obligation de reclassement interne, il faut s'attendre à ce que les demandes soient examinées par la Commission mixte de manière très stricte. Cela étant, il est probable que les dispenses ne soient accordées que si l'employeur est en mesure de démontrer un risque réel de faillite en cas de reclassement interne.

²⁰ Art. L-551-2 (3) du Code du Travail.

²¹ Art. L-562-3 (2) du Code du Travail.

3.3. *Sanction pécuniaire renforcée en cas de refus de reclassement interne*

Un des objectifs poursuivis par la réforme est de renforcer la sanction pécuniaire à l'égard des employeurs qui ne respectent pas leur obligation en matière de reclassement interne.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2016, l'employeur qui refuse d'opérer le reclassement interne, sans y être autorisé par la Commission mixte, s'expose à devoir verser au Fonds pour l'emploi, pendant une durée maximale de 24 mois, une taxe de compensation qui correspond au revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension perçu par le salarié au cours des 12 derniers mois²².

Avant la réforme, la taxe de compensation correspondait à 50 % du salaire social minimum pendant une période maximale de 24 mois, ce qui a été considéré comme insuffisant pour dissuader les employeurs.

Si l'employeur refuse de procéder au reclassement interne du salarié, le refus doit être constaté par la Commission mixte sur le rapport d'un agent de l'ADEM mandaté à cet effet. La Commission mixte arrête le montant de la taxe et la durée du paiement et notifie à l'employeur une injonction de payer la taxe de compensation ainsi fixée par lettre recommandée.

En cas de désaccord, l'employeur doit former opposition par lettre recommandée en-deans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'injonction de payer. Au vu des motifs invoqués par l'employeur, la Commission mixte prend une nouvelle décision motivée qui est à son tour notifiée par lettre recommandée à l'employeur.

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, la taxe devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. L'Administration de l'enregistrement est chargée de l'encaissement de la taxe de compensation.

Le paiement de la taxe de compensation ne dispense cependant pas l'employeur de verser au salarié une indemnité pour résiliation abusive du contrat de travail.

Le salarié qui n'a pas été reclassé en interne suite au refus de son employeur peut demander à la Commission mixte de statuer sur son reclassement professionnel externe²³.

²² Art. L-551-3 (3) du Code du Travail.

²³ Art. L-551-3 (4) du Code du Travail.

3.4. *Simplification du mode de calcul de l'indemnité compensatoire*

Si le reclassement entraîne une diminution de salaire par rapport au salaire antérieurement perçu, le salarié a droit à une indemnité compensatoire versée par l'ADEM à charge du Fonds pour l'emploi²⁴.

Le mode de calcul de l'indemnité compensatoire varie suivant la date du reclassement professionnel :

- **Pour les salariés reclassés avant le 1^{er} janvier 2016** : ceux-ci continuent à percevoir une indemnité compensatoire qui correspond à la différence entre leur ancien et leur nouveau salaire. L'ancien salaire (indexé) correspond à la moyenne de leur salaire mensuel brut des 12 mois précédant la décision de reclassement (jusqu'au plafond cotisable), y compris les indemnités pécuniaires de maladie, les primes et suppléments courants ainsi que les bonus, gratifications et 13^e mois à raison de 1/12^e par mois mais à l'exclusion des suppléments pour heures supplémentaires et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés. Chaque mois, leur employeur est tenu de communiquer à l'ADEM le salaire versé via le formulaire ad hoc auquel il doit joindre la copie de la fiche de salaire.
- **Pour les salariés reclassés à partir du 1^{er} janvier 2016** : le mode de calcul de l'indemnité compensatoire est simplifié, ce qui permettra de la liquider plus rapidement. L'indemnité compensatoire est calculée par comparaison entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant la décision de reclassement (indexé) et le nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension²⁵ après reclassement. Le calcul est effectué de manière informatisée par le CCSS sur base des données à sa disposition. Cela étant, l'employeur ne doit plus, pour les salariés reclassés à partir du 1^{er} janvier 2016, renvoyer chaque mois à l'ADEM le formulaire ad hoc de déclaration du salaire accompagné de la fiche de salaire.

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

²⁴ Art. L-551-2 (3) du Code du Travail.

²⁵ Art. L-551-2 (3) du Code du Travail.

3.5. *Protection contre le licenciement*

La protection du salarié contre le licenciement est renforcée.

La nouvelle loi a étendu la période de protection spéciale contre le licenciement en la faisant courir à partir du jour de la saisine de la Commission mixte (et non plus au jour de la notification de la décision de reclassement) jusqu'à l'expiration du 12^e mois suivant la notification à l'employeur de la décision de reclassement interne²⁶.

Si le salarié fait l'objet d'un licenciement ou est convoqué à un entretien préalable pendant la période de protection légale, il peut, dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat de travail, demander au Président du tribunal du travail de constater la nullité du licenciement ou de la convocation à l'entretien préalable.

La nullité du licenciement entraîne la réintégration du salarié au sein de l'entreprise ou si ce dernier ne souhaite pas réintégrer l'entreprise, la perception de dommages-intérêts.

Avant le 1^{er} janvier 2016, le licenciement opéré avant la décision de reclassement ne pouvait donner lieu qu'à des dommages-intérêts pour licenciement abusif.

La protection légale ne s'applique pas en cas de licenciement pour faute grave. Elle ne fait par ailleurs pas obstacle à l'arrivée à échéance du contrat à durée déterminée ou à la cessation de plein droit du contrat de travail (en raison du décès, de l'incapacité physique, de la faillite de l'employeur ou encore de l'épuisement du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie après 52 semaines d'incapacité de travail sur la période de référence de 104 semaines).

3.6. *Perte de l'emploi*

Jusqu'au 31 décembre 2015, le salarié en reclassement interne qui perdait son emploi du fait de la cessation d'activité de son employeur ou d'un licenciement collectif devait uniquement en informer le service des salariés à capacité de travail réduite de l'ADEM par lettre recommandée dans un délai de 20 jours.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le salarié doit saisir la Commission mixte dans les 20 jours de la cessation de son contrat en vue d'un reclassement professionnel externe. La Commission mixte est alors tenue de saisir le médecin du travail en vue d'une réévaluation médicale du salarié.

²⁶ Art. L-551-2 (2) du Code du Travail.

Si le salarié n'a pas récupéré ses capacités de travail, la Commission mixte rend une décision en faveur d'un reclassement externe lui conférant le statut protecteur instauré par la nouvelle loi (voir 4.1. ci-dessous).

Si au contraire, la réévaluation médicale permet de constater que le salarié a récupéré ses capacités de travail, la Commission mixte rend une décision de refus de reclassement professionnel externe²⁷.

4. *Reclassement externe*

Si la Commission mixte estime qu'un reclassement interne est impossible, la Commission mixte se prononce sur un reclassement professionnel externe. Cela signifie que le salarié est reclassé sur le marché du travail²⁸.

La décision de reclassement externe entraîne de plein droit la cessation du contrat de travail le jour de la notification de la décision.

Le salarié, peu importe qu'il soit résident ou non résident, est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM à partir du jour suivant la notification de la décision de reclassement externe. Il est pris en charge par le service des travailleurs à capacité réduite.

Le salarié en reclassement externe a droit au versement d'une indemnité de chômage par l'ADEM pendant la durée légale du paiement de l'indemnité de chômage (y compris les éventuelles prolongations en fonction de sa situation personnelle²⁹). Il doit introduire la demande dans les délais impartis en vue de bénéficier de cette indemnité de chômage.

²⁷ Art. L-551-6 (2) du Code du Travail.

²⁸ Art. L-551-5 (1) du Code du Travail.

²⁹ Chômeur âgé de plus de 50 ans ayant travaillé pendant 30 ans : + 12 mois ; chômeur âgé de plus de 50 ans ayant travaillé pendant 25 ans : + 9 mois ; chômeur âgé de plus de 45 ans ayant travaillé pendant 20 ans : + 6 mois (cette disposition est applicable jusqu'au 31 décembre 2017) ; chômeur difficile à placer (notamment celui qui est âgé de plus de 55 ans) : + 6 mois ; etc.

Comme tout demandeur d'emploi, il a l'obligation de se présenter aux rendez-vous avec son placeur à l'ADEM. En cas de non présentation, le demandeur d'emploi s'expose à la perte temporaire voire définitive de son indemnité de chômage :

- 1^{ère} non-présentation : sanction de 7 jours calendrier ;
- Récidive : sanction de 30 jours calendrier ;
- 3 non-présentations consécutives : perte définitive de l'indemnité de chômage.

4.1. Statut de personne en reclassement professionnel externe

Une des principales nouveautés introduites par la réforme consiste en la création d'un statut spécifique de personne en reclassement professionnel externe.

Ce statut garantit au salarié le maintien des droits résultant de la décision de reclassement tant qu'il n'a pas récupéré ses capacités de travail et qu'il n'a pas pu être reclassé sur le marché du travail. Il conserve ce statut à condition de rester inscrit comme demandeur d'emploi et d'être disponible pour le marché du travail.

Si le salarié accepte un nouvel emploi, il conserve également ce statut. Au cas où il perçoit un salaire inférieur à celui qu'il percevait auprès de son ancien employeur, il a droit au versement d'une indemnité compensatoire par le Fonds pour l'Emploi sous réserve du respect de certaines conditions. Il faut qu'il ait été assigné à ce nouveau poste par l'ADEM, qu'il ait été déclaré apte à ce nouveau poste lors de l'examen médical d'embauche et enfin, que son temps de travail soit au moins égal à la moitié du temps de travail presté chez son ancien employeur.

S'il vient à perdre son nouvel emploi pour une raison indépendante de sa volonté, il devra se réinscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM endéans les 20 jours de la fin de son nouveau contrat afin de conserver son statut de personne en reclassement professionnel externe.

Avant la réforme, la crainte de perdre ses droits conduisait généralement le salarié à refuser les emplois qui lui étaient proposés. Dorénavant, le salarié est assuré de recouvrer ses droits liés à la décision de reclassement.

4.2. *Indemnité professionnelle d'attente*

A l'issue de la durée légale du paiement des indemnités de chômage (y compris les éventuelles prolongations), le salarié qui n'a pu être reclassé chez un nouvel employeur a droit à une indemnité professionnelle d'attente à condition de :

- rester inscrit comme demandeur d'emploi et disponible pour le marché de l'emploi ;
- se présenter aux rendez-vous avec son placeur à l'ADEM.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, l'indemnité professionnelle d'attente est accordée sur décision de la Commission mixte et est subordonnée à des conditions nouvelles plus strictes :

- pouvoir se prévaloir d'une aptitude d'au moins 10 ans (constatée par le médecin du travail) au dernier poste de travail ou d'une ancienneté de service d'au moins 10 ans³⁰ ;
- avoir le statut de personne en reclassement externe.

Le mode de calcul de l'indemnité d'attente varie suivant la date du reclassement professionnel :

- **Pour les salariés reclassés avant le 1^{er} janvier 2016** : ceux-ci continuent à percevoir une indemnité d'attente qui correspond au montant de l'indemnité à laquelle ils auraient eu droit en cas d'invalidité. Cette indemnité est totalement à charge de la Caisse nationale de pension (CNAP). Elle n'est pas prise en compte pour le calcul de la pension.
- **Pour les salariés reclassés à partir du 1^{er} janvier 2016** : l'indemnité d'attente constitue dorénavant un revenu de remplacement est déconnectée de toute logique de pension afin de la rendre cotisable. Elle correspond à 80 % du revenu mensuel moyen cotisable perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant la décision de reclassement. Elle est plafonnée au montant des indemnités de chômage après 273 jours d'indemnisation (soit deux fois le salaire social minimum). Elle est à charge du Fonds pour l'emploi (50 %) et de la Caisse nationale de pension (50 %) et est prise en compte pour le calcul de la pension.

³⁰ Art. L-551-5 (2) du Code du Travail.

Le paiement de l'indemnité professionnelle d'attente prend fin au moment de l'ouverture du droit, au Luxembourg ou à l'étranger d'une indemnité de préretraite, d'une pension d'invalidité ou d'une pension de vieillesse. Elle cesse également, si le médecin du travail constate que la personne en reclassement a retrouvé toute sa capacité de travail.

5. *Réévaluation médicale périodique*

La réforme a introduit le principe de la réévaluation périodique laquelle concerne tous les salariés, peu importe qu'ils bénéficient d'une décision de reclassement rendue avant ou après le 1^{er} janvier 2016.

Le médecin du travail doit dorénavant procéder à une réévaluation périodique de la personne en reclassement professionnel au moins tous les deux ans, sauf si les restrictions de sa capacité de travail ont un caractère définitif.

La réévaluation a lieu selon la périodicité arrêtée dans son avis initial ou sur demande du Président de la Commission mixte³¹. Le médecin du travail en informe la Commission mixte par avis motivé.

Différentes situations peuvent se présenter :

- Le salarié reste incapable d'exercer son dernier poste de travail : l'indemnité d'attente continue à lui être versée. Le médecin du travail arrête la périodicité endéans laquelle il reverra le salarié.
- L'état de santé du salarié qui a repris le travail sur un poste adapté nécessite une réduction du temps de travail ou une nouvelle adaptation du poste : le médecin du travail saisit la Commission mixte qui doit prendre une décision quant à l'adaptation du temps de travail ou des modalités d'aménagement du poste de travail.
- La réduction du temps de travail n'est médicalement plus justifiée en partie ou dans sa totalité : le médecin du travail saisit la Commission mixte qui doit décider de l'adaptation du temps de travail. La décision prend effet après un préavis de 6 mois qui commence à courir à la date de la notification de la décision. A cet égard, il est à noter que l'employeur n'est pas tenu de reprendre à temps plein le salarié qui a recouvré la totalité de ses capacités (alors qu'il bénéficiait d'un reclassement interne avec une réduction du temps de travail à 50 %).

³¹ Art. L-551-6 (4) du Code du Travail.

- Le salarié a récupéré les capacités de travail nécessaires pour exécuter des tâches similaires correspondant à son dernier poste avant la décision de reclassement professionnel : le médecin du travail saisit la Commission mixte qui peut décider de lui retirer le statut de personne en reclassement professionnel ainsi que l'indemnité compensatoire ou l'indemnité professionnelle d'attente suivant le cas. La décision prend effet après un préavis de 6 mois qui commence à courir à la date de la notification de la décision.
- Le salarié se soustrait à l'examen périodique. La Commission mixte peut décider de lui retirer les prestations en espèce (indemnité compensatoire ou l'indemnité professionnelle d'attente suivant le cas) et le cas échéant, le statut de personne en reclassement professionnel. La décision de retrait prend effet à la date de la notification.

Dans le cadre des dispositions transitoires³², il est prévu que les personnes bénéficiant d'une décision de reclassement externe rendue avant le 1^{er} janvier 2016 (et bénéficiant d'une indemnité d'attente versée par la CNAP) sont également soumises à l'examen de réévaluation médicale. Celle-ci est faite par un médecin mandaté par le Directeur de l'ADEM.

Si le médecin constate que la personne est toujours incapable d'exercer son dernier poste ou régime de travail, elle conserve le droit à l'indemnité d'attente et elle acquiert le statut de personne en reclassement professionnel. Le médecin doit arrêter la périodicité des futures réévaluations médicales.

Si le médecin constate que le salarié a récupéré les capacités nécessaires pour occuper un poste similaire au dernier poste occupé avant la décision de reclassement professionnel, il devra saisir la CNAP qui prendra une décision de cessation du paiement de l'indemnité d'attente. Cette décision prendra effet après l'écoulement d'un préavis de 12 mois commençant à courir à partir de la notification de la décision de la CNAP.

En cas de non présentation à l'examen de réévaluation médicale, le médecin devra saisir la CNAP qui prendra une décision de cessation du paiement de l'indemnité d'attente. Cette décision prendra effet immédiatement à la date de notification de la décision par la CNAP.

³² Art. IV de la loi du 23 juillet 2015 (dispositions transitoires).

6. Mesures en faveur de l'employeur

L'employeur qui reclasse en interne un salarié ou qui recrute une personne en reclassement externe peut, sur demande, bénéficier de différentes aides :

- **Participation au salaire** : une participation au salaire peut être allouée par l'ADEM à charge du Fonds pour l'emploi³³ afin de compenser la perte de rendement du salarié due à la diminution de sa capacité de travail, l'effort de maintien à l'emploi entrepris par l'employeur en faveur du salarié reclassé ou encore la nature et la durée du travail à prester. La demande est à introduire auprès du Service des salaires à capacité de travail réduite (SSCTR) via le formulaire ad hoc délivré sur demande. La participation peut être limitée dans le temps (avec une possibilité de prolongation sur demande). Elle peut représenter au maximum 75 % du salaire³⁴ (y inclus la part patronale des cotisations de sécurité sociale). La participation peut atteindre 100 % pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion décidée par la Commission mixte. Le taux de la participation peut être adapté périodiquement par l'ADEM.
- **Bonification d'impôt** : une bonification d'impôt³⁵ sur le revenu correspondant à 15 % du montant du salaire mensuel brut peut être obtenue pendant une durée maximale de 36 mois. La demande est à introduire auprès de l'ADEM sur base du formulaire ad hoc disponible en ligne. Chaque année en mars, l'ADEM envoie aux employeurs concernés un certificat qui est à joindre à la déclaration fiscale de la société.
- **Prise en charge des frais d'aménagement du poste** : la prise en charge totale ou partielle des frais résultant de l'aménagement du poste de travail (par exemple, l'acquisition d'une chaise de bureau ergonomique) et des accès au travail (par exemple, l'aménagement du hall d'entrée pour un salarié en chaise roulante) peut être accordée par l'ADEM à charge du Fonds pour l'emploi³³. La demande est à introduire auprès du service des salariés à capacité de travail réduite (SSCTR) via un formulaire ad hoc délivré sur demande, en y joignant un devis.

³³ Art. L-551-7 du Code du Travail.

³⁴ Le salaire maximal pris en compte correspond au salaire maximum cotisable (5 fois le salaire social minimum pour travailleur non qualifié âgé de 18 ans au moins, à savoir 9.614,82 € par mois à l'indice 775,17), proratisé en fonction du temps de travail presté après le reclassement. Les heures supplémentaires, primes et autres gratifications ne sont pas prises en compte.

³⁵ Loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs.

- **Prise en charge des frais de formation** : si la Commission mixte a prescrit des mesures de reconversion ou de réhabilitation (par exemple, une formation en langues) en vue du reclassement interne ou externe du salarié, la prise en charge de ces frais peut être accordée par l'ADEM à charge du Fonds pour l'emploi³². La prise en charge peut aller jusqu'à 100 % des frais encourus. La demande est à introduire auprès du service des salariés à capacité de travail réduite (SSCTR) via un formulaire ad hoc délivré sur demande, en y joignant un devis de l'institut de formation.

7. *Travaux d'utilité publique*

La réforme a introduit la possibilité d'affecter le demandeur d'emploi à des travaux d'utilité publique auprès d'un promoteur qui peut être l'Etat, les communes, les syndicats communaux, les établissements publics, les fondations³⁶.

L'affectation doit être d'une durée minimale de 4 mois.

Le promoteur intéressé doit introduire une demande motivée auprès du service des salariés à capacité de travail réduite avec une description précise de la nature des travaux à effectuer.

La demande est examinée par l'ADEM qui sélectionne les candidats potentiels parmi les demandeurs d'emploi en reclassement professionnel externe et en transmet la liste à la Commission mixte ainsi qu'au promoteur qui a introduit la demande.

Le médecin du travail détermine les personnes pouvant être affectées aux travaux d'utilité publique et communique son avis à la Commission mixte.

La décision d'affectation est prise par le Ministre du Travail sur proposition de la Commission mixte.

³⁶ Art. 551-11 du Code du Travail.