

Nouvelle loi sur le reclassement professionnel

Une loi du 24 juillet 2020 a modifié le dispositif du reclassement interne et externe tel qu'il avait été réformé en janvier 2016. Des adaptations étaient en effet nécessaires du fait de règles trop strictes et de problèmes d'application en pratique. Cette loi a pour objectif d'améliorer les procédures et la situation financière des personnes en reclassement professionnel.

Voici les principales modifications :

A. Possibilité pour les médecins du travail de saisir directement la Commission mixte en vue d'un reclassement externe

L'accord de l'employeur n'est plus requis pour la saisine de la Commission mixte.

Si l'employeur occupe au moins 25 salariés, le médecin du travail saisit directement cette dernière en vue d'un reclassement interne ou externe.

Si l'employeur occupe moins de 25 salariés, le médecin du travail peut saisir la Commission mixte avec l'accord du salarié uniquement. L'accord de l'employeur reste requis pour le reclassement interne du salarié.

B. Suppression de l'obligation pour un salarié d'occuper un poste à risque et d'avoir une ancienneté de 10 ans afin de pouvoir bénéficier d'un reclassement professionnel à la demande du médecin du travail

Le salarié déclaré inapte à son dernier poste de travail suite à un examen médical en médecine du travail, peut désormais bénéficier d'un reclassement s'il dispose d'une **ancienneté de trois ans** (contre 10 ans avant la Loi), ou s'il est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi lors de l'embauche. Il n'est plus exigé que le salarié occupe un poste à risque.

C. Indemnisation forfaitaire pour les salariés reclassés en externe

Lorsque la Commission mixte décide le **reclassement externe** d'un salarié, l'employeur doit désormais verser à ce dernier une **indemnité forfaitaire** dont le montant varie en fonction de l'ancienneté :

- un mois de salaire après une ancienneté de cinq ans au moins ;

- deux mois de salaire après une ancienneté de dix ans au moins;
- trois mois de salaire après une ancienneté de quinze ans au moins ;
- quatre mois de salaire après une ancienneté de vingt ans et plus.

Si l'employeur occupe au moins 25 salariés, l'indemnité est due en cas de dispense de reclassement interne accordée par la Commission mixte sur base d'un dossier motivé rapportant la preuve que le reclassement interne causerait des préjudices graves à l'entreprise.

Si l'employeur occupe moins de 25 salariés, l'indemnité peut lui être remboursée par le Fonds pour l'emploi, à condition d'en faire la demande dans les 6 mois de la notification de la décision de reclassement externe.

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

La possibilité ouverte aux salariés bénéficiaires d'un reclassement de demander la nullité de leur licenciement dans les conditions prévues à l'article L. 551-2 du Code du travail est étendue **aux salariés en cours de procédure de reclassement.**

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

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.