

Newsletter Luxembourg

KLEYR
GRASSO

AVOCATS
A LA COUR



Employment & Social

9th July 2015

■ Réforme des règles relatives au reclassement

Conformément à l'ordre du jour de la Chambre des Députés, le projet de loi n° 6555 portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe, déposé le 14 mars 2013, sera voté aujourd'hui et publié au Mémorial sous peu.

1. But du projet de loi

La dernière version du projet de loi vise notamment (i) à accélérer les procédures relatives au reclassement professionnel et (ii) à renforcer la protection des salariés déclarés inaptes à exercer leur dernier poste de travail. Ont ainsi été prévues des mesures telles que l'élargissement du champ d'application de l'obligation de reclassement interne, la création d'un statut spécifique de salarié en reclassement professionnel externe et le renforcement des sanctions à l'égard de l'employeur qui ne respecte pas ses obligations en matière de reclassement.

2. Obligation de reclassement interne

Dorénavant, si l'employeur occupe au jour de la saisine de la commission mixte un effectif total d'au moins 25 salariés, il a l'obligation de reclasser en interne. Le quota concernant les salariés handicapés n'est plus applicable et n'est plus un argument pour l'employeur pour éviter un reclassement interne. Dans le cas où l'employeur occupe moins de 25 salariés, le médecin du travail peut, en accord avec le salarié et l'employeur, également saisir la commission mixte pour se prononcer sur un éventuel reclassement interne des salariés, si trois conditions cumulatives sont réunies: (i) le salarié est déclaré inapte à exercer son dernier poste, (ii) il s'agit d'un poste à risques et (iii) le salarié a une ancienneté d'au moins 10 ans.

3. Protection contre le licenciement

La protection des salariés concernés contre la résiliation de leurs contrats de travail pendant 12 mois est maintenue. Cette période n'a pas été prolongée.

4. Entrée en vigueur

La plupart des nouvelles règles ne s'appliqueront qu'aux reclassements futurs.

5. Conférence

Nous organiserons une conférence sur ce sujet avec Monsieur Joseph Faber, Conseiller de direction 1ère classe, Ministère du Travail et de l'Emploi (fin septembre et début octobre 2015). Une invitation suivra sous peu.

■ Reform der Wiedereingliederungsregeln

Gemäß der Tagesordnung der Abgeordnetenkommer soll der Gesetzentwurf Nr. 6555 zur Änderung des Arbeitsgesetzbuches und des Sozialversicherungsgesetzbuches hinsichtlich der internen und externen Wiedereingliederung, der dem Parlament am 14. März 2013 vorgelegt wurde, heute verabschiedet und in Kürze im Amtsblatt („*Mémorial*“) veröffentlicht werden.

1. Ziel des Entwurfs

Gemäß der letzten Fassung des Entwurfs soll (i) der Wiedereingliederungsprozess beschleunigt und (ii) der Schutz der Arbeitnehmer, die ihren letzten Posten nicht mehr ausüben können, verstärkt werden. Verabschiedete Maßnahmen betreffen unter anderem die Erweiterung des Anwendungsbereiches der Wiedereingliederungsverpflichtung, die Einführung eines Sonderstatuts für extern Wiedereingegliederte, und die Verstärkung der Sanktionen gegen Arbeitgeber, die ihrer Wiedereingliederungsverpflichtung nicht nachkommen.

2. Verpflichtung zur internen Wiedereingliederung

Betriebe, die zum Zeitpunkt der Anrufung des gemischten Ausschusses mindestens 25 Arbeitnehmer beschäftigen, sind zur internen Wiedereingliederung verpflichtet. Die Behindertenquote ist nicht mehr relevant und gilt nicht mehr als Argument für Arbeitgeber zur Vermeidung der Wiedereingliederung. Für Betriebe, die weniger als 25 Arbeitnehmer beschäftigen, kann der Arbeitsmediziner mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers den gemischten Ausschuss anrufen, damit dieser Stellung zu einer internen Wiedereingliederung nimmt, wenn drei Bedingungen kumulativ erfüllt sind: (i) der Arbeitnehmer ist unfähig zur Ausübung seines letzten Postens, (ii) ein Risikoposten ist betroffen und (iii) der Arbeitnehmer hat eine Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren.

3. Kündigungsschutz

Der 12-monatige Kündigungsschutz bleibt unverändert und wurde nicht verlängert.

4. Inkrafttreten

Die meisten neuen Regeln gelten nur für zukünftige Wiedereingliederungen.

5. Konferenz

Wir sind momentan in Vorbereitung einer Konferenz in Zusammenarbeit mit Herrn Joseph Faber, *Conseiller de direction 1ère classe* des Arbeitsministeriums (Ende September / Anfang Oktober 2015). Eine Einladung wird zeitnah versandt werden.

■ Reform of the reintegration rules

Pursuant to the agenda of the Chamber of Deputies, the draft bill no. 6555 on the reform of the procedure of reintegration of employees, introduced on 14 March 2013, will be passed today and published in the official Gazette (“*Mémorial*“) shortly.

1. Goal of the reform

The last version of the draft bill aims at (i) speeding up reintegration procedures and (ii) enhancing the protection of employees who are deemed unfit to perform their last job. Measures adopted include the extension of the scope of the reintegration obligation, the creation of a specific regime for externally redeployed employees and the increase of sanctions against employers who do not comply with their reintegration obligations.

2. Internal reintegration obligation

Companies employing at least 25 employees at the time the mixed commission is approached are forced to reintegrate these employees internally. The quota for disabled employees is no

longer relevant and cannot be an argument to avoid a reintegration. For companies employing less than 25 employees, the labour doctor may, with the consent of the employee and the employer, ask the mixed commission to order an internal reintegration, if 3 conditions are met: (i) the employee is deemed unfit to perform his last job, (ii) holds a risk position and (iii) has at least 10 years of seniority.

3. Protection against dismissal

The 12 months' protection period regarding the termination of the employment contracts of reintegrated employees remains unchanged.

4. Entry into force

Most of the new rules only apply to future reintegrations.

5. Conference

We are currently preparing a conference in collaboration with Mr Joseph Faber, *Conseiller de direction 1ère classe* of the Labour Ministry (end of September / beginning of October 2015). An invitation will be sent out shortly.

KLEYR GRASSO

Christian JUNGERS, Partner	christian.jungers@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -760
Philippe NEY, Counsel	philippe.ney@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -761
Sandra RAPP, Counsel	sandra.rapp@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -765
Laure WOEHRLING, Senior Associate	laure.woehrling@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -762
Christophe NEY, Senior Associate	christophe.ney@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -764
Daniel NERL, Associate	daniel.nerl@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -767
Cheryl SCHREINER, Associate	cheryl.schreiner@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -768
Nassim NOURI, Associate	nassim.nouri@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -766
Lina LOBEFARO, Juriste	lina.lobefaro@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -787
Stéphanie LOMMEL, Associate	stephanie.lommel@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -784
Christophe LI, Associate	christophe.li@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -785

This ePublication is for general guidance only and does not constitute definitive advice.
© KLEYR GRASSO 2015

If you wish to unsubscribe from our mailing list, click [here](#)