

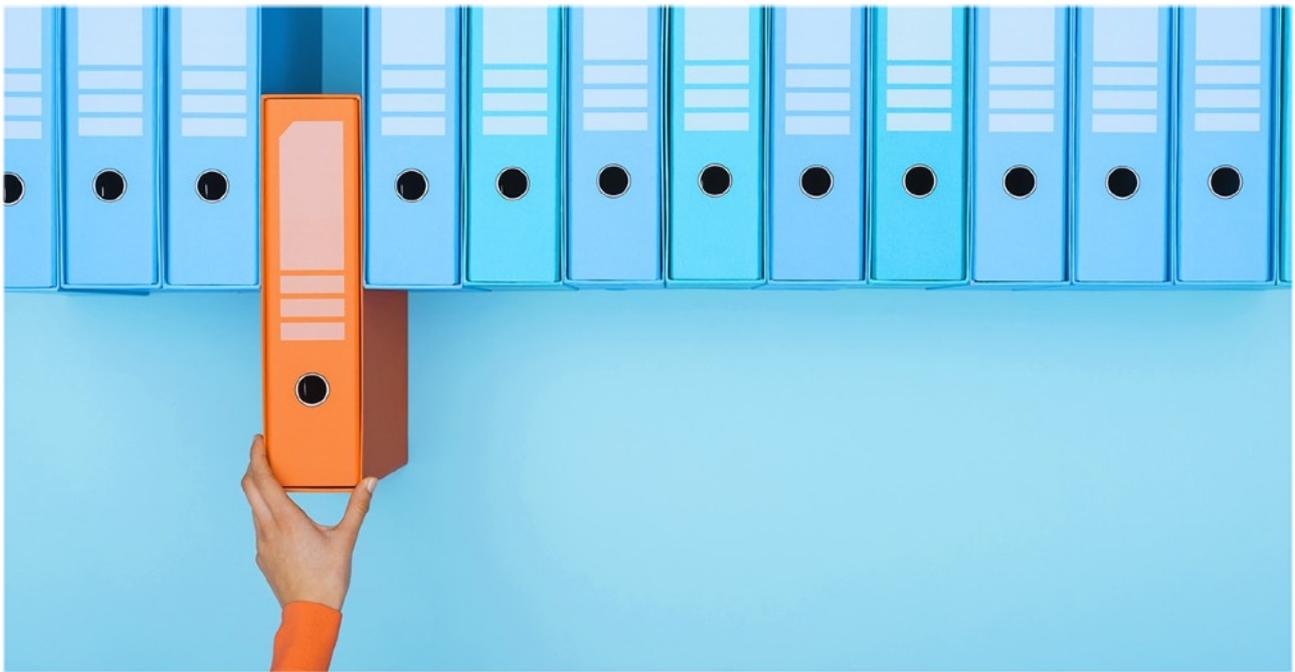


Reclassement professionnel

Nouvelle loi applicable au 1er novembre 2020



En date du 24 juillet 2020, une nouvelle loi sur le reclassement professionnel a été promulguée, elle sera applicable à compter du 01 novembre 2020. Le texte soulève de nombreuses questions, sans réponse à l'heure où nous publions cet article, mais d'ores et déjà des contacts ont été pris avec la Commission Mixte de l'ADEM pour y remédier. Bien évidemment, nous vous en tiendrons informés.



Un des principaux changements par rapport à l'ancienne loi, réside dans la suppression de la notion de poste à risque. En effet, pour tout salarié, si le médecin du travail compétent(e) constate une inaptitude au poste de travail, il/elle en informe par recommandé l'employeur et le salarié en précisant les voies de recours et saisit la Commission Mixte.

Si l'entreprise a plus de 25 salariés, la saisine peut avoir lieu s'il y a une fiche d'aptitude à l'embauche ou si l'employé a plus de 3 ans d'ancienneté ; par contre si l'entreprise emploie moins de 25 salariés en plus des conditions précitées il faut l'accord écrit du salarié et en cas de reclassement interne l'accord écrit de l'employeur.



De plus, si l'inaptitude entraîne une réduction du temps de travail, lors de la 1^{ère} évaluation cette réduction ne pourra excéder 20% contre 50% actuellement, sauf de manière exceptionnelle et sur avis du médecin du travail de l'ADEM. D'autre part lors des réévaluations ultérieures, les décisions du médecin du travail (comme une augmentation du temps de travail) s'imposent à l'employeur qui dispose d'un délai de 12 mois pour procéder à l'adaptation du poste.

Cette nouvelle loi introduit également un certain nombre d'obligations pour les employeurs, notamment :

- **Le nombre de salariés reclassés :**

Toute entreprise de plus de 25 salariés, n'ayant pas le quota suffisant de salariés à reclasser (4% — les salariés reclassés sont assimilés aux travailleurs handicapés) a obligation de reclasser en interne. Si une entreprise a plusieurs entités juridiques, le quota de salariés reclassés s'applique dans chaque entité.

- **Le revenu des salariés reclassés :**

L'employeur ne peut pas réduire le salaire de l'employé plus que la réduction du temps de travail et de fait ne peut pas le déclasser. Le salaire pris en compte pour le reclassement correspond à rémunération brute + primes + gratification + supplément courant et avantages en nature. En sont exclus les heures supplémentaires et les frais accessoires.

L'ADEM procède 1 fois par an à un contrôle du salaire cotisable de l'employé reclassé, si le montant dépasse l'ancien revenu cotisable. L'indemnité compensatoire sera diminuée. Si le médecin du travail s'était prononcé pour une réduction du temps de travail et que l'ADEM constate le paiement d'heures supplémentaires, le remboursement sera exigé

L'indemnité compensatoire versée par l'ADEM reste acquise en cas de changement d'entreprise et est adaptée à l'index.

- **Participation à la perte de rendement :**

Sur demande de l'employeur, le directeur de l'ADEM alloue une participation au salaire du salarié en reclassement interne ou externe qui présente une perte de rendement. Cette perte de rendement est évaluée à partir des conclusions découlant de l'analyse du poste de travail du salarié par le médecin du travail de l'ADEM et par un examen réalisé par un agent de l'ADEM grâce à un outil standardisé et objectif qui compare le profil du salarié et le profil requis pour le poste. Cette participation est proportionnelle à la perte de rendement (maximum 75% du salaire versé au travailleur) et fait l'objet de réévaluation.