

## CONSEIL SUPERIEUR DE LA SECURITE SOCIALE

Audience publique du quatorze janvier deux mille dix-neuf

### Composition:

M.	Pierre Calmes, président de chambre à la Cour d'appel,	président
Mme	Mylène Regenwetter, conseiller à la Cour d'appel,	assesseur-magistrat
Mme	Michèle Raus, conseiller à la Cour d'appel,	assesseur-magistrat
M.	Aly Schumacher, viticulteur, Wormeldange,	assesseur-employeur
M.	Jean-Claude Delleré, délégué permanent, Lannen,	assesseur-assuré
M.	Jean-Paul Sinner,	secrétaire



### ENTRE:

l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par Monsieur le Premier Ministre, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son Ministre du Travail, Luxembourg, appelant,  
comparant par Maître Claire Pfeiffenschneider, avocat à la Cour, Luxembourg, en remplacement de Maître Alain Rukavina, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg;

### ET:

**JEDA-RENOVATIONS S.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-4640 Differdange, 6, avenue d'Obercorn,  
intimée,  
comparant par Maître Sylvie Kreicher, avocat à la Cour, Luxembourg, en remplacement de Maître Barbara Koops, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg;

### EN PRESENCE DE:

**X**, née le [...], demeurant à [...],  
tierce intéressée,  
assistée de Maître Fatiha Dahou, avocat à la Cour, Luxembourg, en remplacement de Maître Sabrina Martin, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Par requête déposée au secrétariat du Conseil supérieur de la sécurité sociale le 30 août 2018, l'Etat luxembourgeois a relevé appel d'un jugement rendu par le Conseil arbitral de la sécurité sociale le 13 juillet 2018, dans la cause pendante entre lui comme défendeur et la société JEDA-RENOVATIONS S.à r.l. comme demanderesse, en présence de X comme partie mise en intervention, et dont le dispositif est conçu comme suit: Par ces motifs, le Conseil arbitral de la sécurité sociale, statuant contradictoirement et en premier ressort, reçoit le recours en la forme, déclare le recours fondé et par réformation de la décision du 24 novembre 2017, dit que la partie requérante n'est pas tenue de procéder au reclassement professionnel interne de Madame X, dit que Madame X a droit à un reclassement professionnel externe, déclare le jugement commun à la partie mise en intervention.

Les parties furent convoquées pour l'audience publique du 10 décembre 2018, à laquelle Monsieur le président fit le rapport oral.

Maître Claire Pfeiffenschneider, pour l'appelant, conclut à la réformation du jugement du Conseil arbitral du 13 juillet 2018 .

Maître Sylvie Kreicher, pour l'intimée, conclut à la confirmation du jugement du Conseil arbitral du 13 juillet 2018.

Maître Fatiha Dahou, pour la partie tierce intéressée, conclut à la confirmation du jugement du Conseil arbitral du 13 juillet 2018.

Après prise en délibéré de l'affaire le Conseil supérieur rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, l'arrêt qui suit:

Par décision du 24 novembre 2017 la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail (ci-après la Commission mixte) a décidé le reclassement interne de X auprès de l'employeur, la S.à r.l. JEDA-RENOVATIONS, au motif, d'une part, que le médecin du travail avait considéré que X était incapable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail et, d'autre part, que l'employeur avait marqué son accord au reclassement professionnel interne de X et, finalement, que le médecin du travail avait préconisé une réduction du temps de travail à vingt heures par semaine.

Sur recours de la S.à r.l. JEDA-RENOVATIONS, consistant à faire état de ses difficultés économiques ainsi que des problèmes de mise en œuvre pratique concernant les heures de travail, le Conseil arbitral de la sécurité sociale (ci-après le Conseil arbitral) a, par jugement du 13 juillet 2018, réformé la décision entreprise et dit que X avait droit à un reclassement externe, en retenant, d'une part, que l'employeur qui n'avait aucune obligation légale au reclassement au regard de ses effectifs, avait marqué son accord avec le reclassement interne et, d'autre part, que depuis le 1er janvier 2016 la référence aux taux de salariés ayant un handicap inscrit à l'article L.562-3 du code du travail (ci-après CT) n'existe plus, et, finalement que l'employeur avait rapporté à suffisance la preuve que le reclassement interne lui causait des préjudices graves au sens de l'article L.551-3 (1) du CT.

Par requête déposée le 30 août 2018 l'Etat luxembourgeois a interjeté appel contre le jugement du Conseil arbitral du 13 juillet 2018 et demande par réformation du jugement entrepris, à voir constater que la S.à r.l. JEDA-RENOVATIONS n'avait pas rapporté la preuve de l'existence

de préjudices graves au sens de l'article L.551-3 (1) du CT et de rejeter la demande en annulation de la décision de la Commission mixte qui était parfaitement justifiée.

Il convient de constater que l'employeur a un effectif de quinze salariés, de sorte qu'il ne tombe pas sous l'application de l'article L.551-2 du CT, suivant lequel l'employeur qui occupe au moins vingt-cinq salariés est obligé au reclassement interne et de l'article L.551-3 du CT, suivant lequel l'employeur qui occupe au moins vingt-cinq salariés peut bénéficier d'une dispense de reclassement interne, s'il rapporte la preuve que ce reclassement interne lui causerait des préjudices graves.

L'article L.551-5 du CT dispose que si la Commission mixte estime que le reclassement interne est impossible, elle décide le reclassement professionnel externe.

L'article L.551-10 du CT dispose que le salarié peut également introduire un recours contre une décision de reclassement interne, puisqu'il énonce qu' « *en cas de recours introduit par le salarié contre la décision de reclassement interne ...* ».

Ces dispositions, ensemble avec les articles L.551-2 et L.551-3 du CT, sont à interpréter en ce sens qu'en toute hypothèse (sauf si les conditions de l'article L.326-9 (5) se trouvent réunies) la Commission mixte peut décider un reclassement externe en cas d'impossibilité de reclassement interne et le salarié peut soulever que son reclassement interne est impossible. En revanche, l'employeur dont l'effectif est d'au moins vingt-cinq salariés ne peut pas soulever l'impossibilité de reclassement interne, seule une dispense pour préjudices graves pouvant lui être accordée.

Dès lors, c'est seulement lorsque l'effectif de l'employeur est inférieur à vingt-cinq salariés que l'employeur peut également soulever l'impossibilité de reclassement interne.

En matière de reclassement le législateur a dès lors prévu trois régimes :

- 1- Lorsque l'employeur occupe moins de vingt-cinq salariés, la Commission mixte peut décider le reclassement externe si le reclassement interne est impossible et tant l'employeur que le salarié peuvent soulever cette impossibilité (articles L.551-5 et L.551-10 du CT),
- 2- Lorsque l'employeur occupe au moins vingt-cinq salariés, il a une obligation de reclassement interne du salarié incapable d'occuper son dernier poste de travail, sauf dispense pour préjudices graves dûment établies.
- 3- Lorsque l'employeur occupe au moins vingt-cinq salariés, il a une obligation légale de reclassement interne du salarié qui a une ancienneté d'au moins dix ans et qui est inapte à son dernier poste de travail à risque. Dans cette hypothèse la Commission mixte ne peut ni dispenser l'employeur du reclassement interne pour préjudices graves, ni décider le reclassement externe lorsque le reclassement interne lui paraît impossible (article L.326-9 (5) du CT).

En l'occurrence c'est la première hypothèse qui s'applique, étant entendu que conformément à l'article L.551-1, alinéa 1<sup>er</sup> du CT, le salarié qui n'est pas invalide au sens de l'article 187 du code de la sécurité sociale, mais qui par suite de maladie ou d'infirmité présente une incapacité

pour exercer les tâches correspondant à son dernier poste de travail peut bénéficier, (...), d'un reclassement professionnel interne ou externe, ainsi que du statut de personne en reclassement professionnel, de sorte que le salarié ne peut solliciter son reclassement externe que pour un motif tiré de sa maladie ou de son infirmité.

Il convient encore de préciser que l'impossibilité de procéder au reclassement interne que peut soulever l'employeur qui occupe moins de vingt-cinq salariés, doit nécessairement être interprétée plus largement que les préjudices graves que peut soulever l'employeur, obligé au reclassement interne, mais qui sollicite la dispense du reclassement professionnel, au sens de l'article L.551-3 du CT, à défaut de quoi l'employeur qui occupe plus de vingt-cinq salariés et qui est obligé de demander une dispense pour préjudices graves, serait de facto traité plus favorablement que l'employeur qui occupe moins de vingt-cinq salariés, tel n'ayant manifestement pas été l'intention du législateur.

En l'espèce la salariée X a bénéficié d'un reclassement interne avec une réduction du temps de travail suivant décision de la Commission mixte du 24 novembre 2017, alors que le médecin du travail compétent avait estimé que X était incapable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, mais avait préconisé une réduction du temps de travail à vingt heures par semaine et que l'employeur avait marqué son accord au reclassement professionnel interne de X.

Bien qu'il eut marqué son accord avec ce reclassement, l'employeur a attaqué la décision de la Commission mixte au motif qu'il ne pouvait plus compter sur la présence régulière de X à son poste de travail correspondant aux besoins de l'entreprise, notamment eu égard à ses nombreuses absences pour cause de maladie et il fait valoir que l'entreprise subit de ce chef des préjudices financiers compromettant sa pérennité.

Le Conseil arbitral a réformé la décision de la Commission mixte en admettant que l'employeur avait à suffisance rapporté la preuve que le reclassement interne de X lui causait des préjudices graves.

L'Etat luxembourgeois a interjeté appel contre cette décision au motif qu'aucune dispense ne pouvait être accordée à l'employeur à défaut de preuve d'un tel préjudice grave, à savoir « *un dommage important et sérieux engendré par un acte nuisible aux intérêts de l'employeur, acte susceptible de conséquences sérieuses et de suites fâcheuses doit s'entendre, outre le cas de faillite, dans le sens d'une diminution de la productivité, d'une influence sur la compétitivité sur le marché du travail, sur la concurrence économique, la rationalisation et le coût de l'intérêt pour l'entreprise d'une formation spéciale du salarié concerné* », ceci en prenant en considération la possibilité d'aides financières de l'Etat ainsi que la possibilité de réduire le temps de travail du salarié.

Comme il a été expliqué précédemment l'employeur, la S.à r.l. JEDA-RENOVATIONS, occupe moins de vingt-cinq salariés, de sorte qu'il n'est pas obligé de solliciter la dispense du reclassement professionnel pour préjudices graves, conformément à l'article L.551-3 du CT, mais l'employeur peut faire valoir l'impossibilité d'un reclassement interne.

La S.à r.l. JEDA-RENOVATIONS fait valoir qu'une secrétaire à mi-temps ne lui suffisait pas et que la réduction du temps de travail de X a mis en péril la bonne marche de l'entreprise. Cependant la S.à r.l. JEDA-RENOVATIONS est restée en défaut d'expliquer pour

quelle raison elle n'a pas embauché une deuxième secrétaire à mi-temps, puisqu'elle ne devait payer X que pour une demi-tâche.

La S.à r.l. JEDA-RENOVATIONS fait encore valoir les nombreuses absences pour cause de maladie de X.

Il se dégage des explications fournies tant par la S.à r.l. JEDA-RENOVATIONS que par X que les relations entre ces parties se sont détériorées. X ne nie pas ses problèmes de santé mais elle affirme que l'employeur aurait tout fait pour la pousser à la sortie et elle verse à l'appui de cette affirmation plusieurs messages téléphoniques, établissant qu'elle ne disposait plus des clefs de l'entreprise, qu'elle n'avait plus le droit d'utiliser son téléphone portable et qu'elle n'était pas autorisée à quitter son poste de travail pour changer le ticket de stationnement de sa voiture privée et les photos de son bureau établissant qu'elle était sous surveillance vidéo.

La S.à r.l. JEDA-RENOVATIONS, qui est restée en défaut d'établir que les difficultés financières qu'elle allègue sont imputables au mi-temps de sa secrétaire, veut manifestement se débarrasser de cette dernière par la voie d'un reclassement externe et X qui ne s'entend plus avec son employeur, compte sur son reclassement externe pour lui échapper.

Etant donné cependant qu'aucun avis médical ne plaide en faveur d'un reclassement externe de X et que la S.à r.l. JEDA-RENOVATIONS n'a pas établi l'impossibilité du reclassement interne de X, l'appel est à déclarer fondé et il y a lieu de dire par réformation du jugement entrepris que la décision de reclassement interne de la Commission mixte était justifiée.

### Par ces motifs,

le Conseil supérieur de la sécurité sociale,

statuant contradictoirement, sur le rapport oral du président,

déclare l'appel de l'Etat recevable,

le déclare fondé,

réformant,

dit non fondé le recours de la S.à r.l. JEDA-RENOVATIONS contre la décision de la Commission mixte du 24 novembre 2017 et maintient cette décision.

La lecture du présent arrêt a été faite à l'audience publique du 14 janvier 2019 par Monsieur le Président Pierre Calmes, en présence de Monsieur Jean-Paul Sinner, secrétaire.

Le Président,  
signé: Calmes

Le Secrétaire,  
signé: Sinner