Quels dispositifs pour accompagner la reconversion professionnelle ?

Réponse courte

Les dispositifs d'accompagnement à la **reconversion professionnelle** au Luxembourg incluent principalement le **congé individuel de formation (CIF)**, le **reclassement interne ou externe** en cas d'inaptitude médicale, les plans de maintien dans l'emploi en cas de difficultés économiques, l'accompagnement personnalisé par l'ADEM (bilans de compétences, ateliers, formations), ainsi que des congés spécifiques prévus par certains accords collectifs.

L'accès à ces dispositifs dépend de la situation du salarié (licenciement économique, **inaptitude**, projet individuel) et peut nécessiter une **ancienneté minimale**, l'accord de l'employeur ou une reconnaissance officielle de l'inaptitude. L'employeur doit informer le salarié de ses droits, assurer la traçabilité des démarches et consulter la délégation du personnel lorsque cela est requis.

Il est recommandé d'anticiper les besoins de reconversion par des **entretiens professionnels**, d'impliquer la délégation du personnel, de valoriser les **acquis de l'expérience** et de mobiliser les dispositifs publics (INFPC, ADEM). La conformité aux textes légaux et conventions collectives applicables doit être systématiquement vérifiée.

Définition

La **reconversion professionnelle** désigne l'ensemble des démarches permettant à un salarié de changer de métier ou de secteur d'activité, afin d'assurer son **maintien dans l'emploi** ou d'anticiper une évolution du marché du travail. Au Luxembourg, la reconversion peut être initiée par le salarié ou proposée par l'employeur, notamment dans le cadre d'une restructuration, d'une **inaptitude médicale** ou d'un projet individuel.

Plusieurs dispositifs légaux et conventionnels encadrent et soutiennent la **transition professionnelle**. Ces dispositifs visent à garantir l'égalité de traitement, la non-discrimination et la traçabilité des démarches, conformément aux principes généraux du Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment anticiper les besoins de reconversion professionnelle dans une entreprise ?

L'anticipation des besoins de reconversion passe par des entretiens professionnels réguliers permettant d'identifier les compétences transférables des salariés et les postes à risque de vacance. L'implication de la délégation du personnel et la transparence sur les perspectives d'évolution favorisent l'adhésion des salariés aux dispositifs proposés. Il est recommandé de mobiliser la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) et les dispositifs publics (INFPC, ADEM) comme leviers essentiels pour sécuriser les parcours de reconversion.

Comment fonctionne le congé individuel de formation pour la reconversion au Luxembourg ?

Le congé individuel de formation (CIF) permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation qualifiante ou diplômante en conservant une partie de sa rémunération. La demande est introduite auprès de l'INFPC avec l'accord de l'employeur, sous réserve des quotas annuels et d'une ancienneté minimale de six mois. Ce dispositif est régi par les articles L. 542-1 et suivants du Code du travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quel rôle joue l'ADEM dans la reconversion professionnelle ?

L'ADEM propose un accompagnement personnalisé comprenant des bilans de compétences, des ateliers de recherche d'emploi et des formations adaptées aux personnes en reconversion. L'inscription à l'ADEM est obligatoire pour certains dispositifs de reclassement externe, notamment pour accéder aux aides liées au chômage. L'ADEM coordonne également les actions de formation avec les employeurs dans le cadre des plans de maintien dans l'emploi.

Quelles démarches pour un reclassement interne ou externe en cas d'inaptitude médicale ?

En cas d'inaptitude médicale reconnue par le Contrôle médical de la sécurité sociale, l'employeur doit envisager l'adaptation du poste ou un changement de fonction au sein de l'entreprise (reclassement interne) ou accompagner le salarié vers un nouvel emploi dans une autre entreprise (reclassement externe). Cette procédure est encadrée par les articles L. 551-1 à L. 551-12 du Code du travail et implique la consultation obligatoire de la délégation du personnel. La Commission mixte du travail et le Contrôle médical interviennent dans le processus.

Quels dispositifs existent au Luxembourg pour accompagner la reconversion professionnelle ?

Les principaux dispositifs de reconversion professionnelle au Luxembourg incluent le congé individuel de formation (CIF), le reclassement interne ou externe en cas d'inaptitude médicale, les plans de maintien dans l'emploi en cas de difficultés économiques, et l'accompagnement personnalisé par l'ADEM (bilans de compétences, ateliers, formations). Certains accords collectifs prévoient également des congés spécifiques pour préparer la reconversion. L'accès à ces dispositifs dépend de la situation du salarié et peut nécessiter une ancienneté minimale ou l'accord de l'employeur.

Conditions d’exercice

Bénéficiaire	Condition d'accès
Salariés menacés de licenciement économique	Situation économique de l'entreprise reconnue justifiant le licenciement.
Salariés déclarés inaptes médicalement	Reconnaissance officielle de l'inaptitude par le Contrôle médical de la sécurité sociale.
Salariés souhaitant évoluer pour raisons personnelles	Accord de l'employeur selon les dispositifs envisagés.
Salariés dont le poste est supprimé	Dans le cadre d'un plan social ou d'un plan de maintien dans l'emploi.
Congé individuel de formation (CIF)	Ancienneté minimale de six mois chez l'employeur.

Modalités pratiques

Les principaux dispositifs d'accompagnement à la reconversion professionnelle au Luxembourg sont détaillés dans le tableau suivant :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Dispositif	Description
Congé individuel de formation (CIF)	Permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation qualifiante ou diplômante, en conservant une partie de sa rémunération. Demande introduite auprès de l'INFPC, avec l'accord de l'employeur, sous réserve des quotas annuels et d'une ancienneté minimale de six mois.
Reclassement interne ou externe	En cas d'inaptitude médicale reconnue : adaptation du poste ou changement de fonction au sein de l'entreprise (interne) ou accompagnement vers un nouvel emploi dans une autre entreprise (externe). Encadré par la Commission mixte du travail et le Contrôle médical, avec obligation de consulter la délégation du personnel.
Plan de maintien dans l'emploi	En cas de difficultés économiques : plan élaboré en concertation avec la délégation du personnel et l'ADEM, comprenant des mesures de formation, de mobilité interne ou de reconversion, validé par l'ITM.
Accompagnement par l'ADEM	Accompagnement personnalisé, bilans de compétences, ateliers de recherche d'emploi et formations adaptées. L'inscription à l'ADEM est obligatoire pour certains dispositifs de reclassement externe.
Congé pour reconversion	Certains accords collectifs prévoient des congés spécifiques pour préparer la reconversion, sous réserve de l'accord de l'employeur et dans le respect des procédures internes.

Pratiques et recommandations

Anticiper les besoins de reconversion en menant régulièrement des entretiens professionnels et en identifiant les compétences transférables des salariés. L'implication de la délégation du personnel et la transparence sur les perspectives d'évolution favorisent l'adhésion des salariés aux dispositifs proposés.

Mobiliser l'accompagnement individualisé, la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) et les dispositifs publics (INFPC, ADEM) comme leviers essentiels pour sécuriser les parcours de reconversion. L'employeur doit veiller à respecter les délais de procédure, à informer le salarié de ses droits et à documenter chaque étape.

Consulter régulièrement les textes légaux et les conventions collectives applicables, certains secteurs prévoyant des mesures spécifiques ou des droits supplémentaires en matière de reconversion professionnelle.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.542-1 et suivants du Code du travail	Congé individuel de formation et formation professionnelle continue.
Articles L.551-1 à L.551-12 du Code du travail	Reclassement professionnel.
Articles L.166-1 à L.166-9 du Code du travail	Licenciements collectifs et plans sociaux.
Articles L.414-1 à L.414-9 du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel.
Articles L.251-1 et suivants du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.).
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Personnes en situation de handicap et reclassement professionnel.
Loi modifiée du 18 janvier 2012	Maintien dans l'emploi et plans sociaux.
Règlements et circulaires de l'INFPC	Formation continue.
Procédures de l'ADEM	Accompagnement à la reconversion et placement.
Conventions collectives	Mesures sectorielles ou d'entreprise applicables.

Vérifiez systématiquement l'articulation entre les dispositifs légaux et les accords collectifs applicables, certains secteurs prévoyant des mesures spécifiques ou des droits supplémentaires en matière de reconversion professionnelle. La traçabilité des démarches et l'information du salarié sont des obligations essentielles pour prévenir tout contentieux.

Voir aussi

- Un salarié peut-il demander une formation en vue d'un reclassement ?
- Obligations de formation pour les salariés reclassés
- Obligations légales de formation lors d'un reclassement interne
- L'employeur peut-il former un salarié en prévision d'un changement de poste ?

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.