Quelles sont les aides du Fonds pour l'emploi pour un salarié reclassé ?

Réponse courte

Le **Fonds pour l'emploi** intervient de deux manières pour soutenir les salariés reclassés au Luxembourg. Premièrement, il verse une **indemnité compensatoire** directement au salarié lorsque le reclassement (interne ou externe) entraîne une diminution de salaire. Cette indemnité couvre la différence entre l'ancien et le nouveau salaire, avec un plafond de 5 fois le salaire social minimum. Deuxièmement, il peut accorder à l'employeur une **participation au salaire** pouvant atteindre 75% de la rémunération (voire 100% durant une formation), lorsque le salarié reclassé présente une perte de rendement.

Ces aides nécessitent une décision officielle de reclassement de la Commission mixte et une demande auprès de l'ADEM dans un délai de 6 mois. Le salarié doit être déclaré apte au nouveau poste par le médecin du travail. Ces interventions visent à faciliter le maintien dans l'emploi des personnes dont la capacité de travail est réduite, tout en compensant l'impact financier pour le salarié et l'employeur.

Définition

Le **Fonds pour l'emploi** est un organisme public luxembourgeois qui finance des mesures actives du marché du travail. Dans le cadre du **reclassement professionnel**, il intervient financièrement pour accompagner les salariés dont la capacité de travail est réduite suite à une maladie, un accident ou de l'usure, et qui bénéficient d'une décision de reclassement émise par la **Commission mixte** (art. L.551-1 du Code du travail).

Le reclassement peut être **interne** (adaptation du poste ou mutation au sein de la même entreprise) ou **externe** (recherche d'un nouvel emploi sur le marché du travail). Le Fonds pour l'emploi propose deux types d'interventions distinctes : l'indemnité compensatoire versée au salarié pour compenser la perte de salaire, et la participation au salaire versée à l'employeur pour compenser une éventuelle perte de rendement.

Questions fréquentes

Comment est calculée l'indemnité compensatoire pour un salarié reclassé ?

L'indemnité compensatoire correspond à la différence entre l'ancien revenu mensuel moyen cotisable des 12 mois précédant la décision de reclassement et le nouveau salaire. Elle est plafonnée à 5 fois le salaire social minimum non qualifié, soumise aux charges sociales et fiscales, et adaptée aux variations du coût de la vie.

Dans quel délai faut-il demander l'indemnité compensatoire du Fonds pour l'emploi ?

La demande d'indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'ADEM dans un délai impératif de 6 mois à compter du début d'exécution de l'avenant au contrat (reclassement interne) ou du nouveau contrat (reclassement externe). L'absence de demande dans ce délai entraîne la forclusion et la perte définitive des droits.

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

Quelles sont les deux principales aides du Fonds pour l'emploi pour un salarié reclassé au Luxembourg ?

Le Fonds pour l'emploi propose deux aides distinctes : l'indemnité compensatoire versée directement au salarié pour compenser la différence de salaire suite au reclassement (plafonnée à 5 fois le salaire social minimum), et la participation au salaire versée à l'employeur pouvant atteindre 75% de la rémunération (voire 100% durant une formation) pour compenser une perte de rendement du salarié reclassé.

Qui peut bénéficier des aides du Fonds pour l'emploi dans le cadre d'un reclassement professionnel ?

Pour bénéficier de ces aides, le salarié doit disposer d'une décision de reclassement émise par la Commission mixte, être déclaré apte au nouveau poste par le médecin du travail, ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite, et l'employeur doit respecter toutes les obligations de reclassement prévues par le Code du travail.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier des interventions du Fonds pour l'emploi, plusieurs conditions cumulatives doivent être réunies.

Conditions générales communes aux deux aides :

- Le salarié doit disposer d'une **décision de reclassement** (interne ou externe) émise par la Commission mixte conformément à l'article L.551-1 du Code du travail
- Le salarié doit être **déclaré apte** au nouveau poste par le médecin du travail compétent
- Le salarié ne doit pas avoir atteint **l'âge légal de la retraite** ni bénéficier d'une pension d'invalidité totale
- L'employeur doit respecter toutes les **obligations de reclassement** prévues aux articles L.551-1 à L.551-9 du Code du travail

Conditions spécifiques à l'indemnité compensatoire :

- Une **diminution effective du salaire** suite au reclassement
- Pour le reclassement externe : le salarié doit avoir été **assigné par l'ADEM** au nouveau poste
- Pour le reclassement externe : le nouveau temps de travail doit représenter au moins **80% du temps de travail initial** (exceptionnellement 75% minimum 10h/semaine sur décision de la Commission mixte)

Conditions spécifiques à la participation au salaire :

- Constatation d'une **perte de rendement** du salarié reclassé par rapport aux exigences du poste
- Évaluation réalisée par l'ADEM via une **étude MELBA** et un bilan médical des capacités résiduelles

Modalités pratiques

1. Indemnité compensatoire (versée au salarié)

L'indemnité compensatoire compense la différence de salaire subie par le salarié reclassé.

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

Élément	Reclassement interne	Reclassement externe
Calcul	Différence entre l'ancien revenu mensuel moyen cotisable (12 mois précédant la décision) et le nouveau salaire	Différence entre l'ancien revenu mensuel moyen cotisable et le nouveau salaire du nouveau contrat
Plafond	5 fois le salaire social minimum non qualifié	5 fois le salaire social minimum non qualifié
Versement	Par l'ADEM à charge du Fonds pour l'emploi	Par l'ADEM à charge du Fonds pour l'emploi
Durée	Sans limitation de durée explicite dans la loi	Sans limitation de durée explicite dans la loi
Délai de demande	6 mois à compter du début d'exécution de l'avenant au contrat	6 mois à compter du début d'exécution du nouveau contrat

Particularités de l'indemnité compensatoire :

- Elle est **soumise aux charges sociales et fiscales** comme un salaire
- Elle est **adaptée aux variations du coût de la vie** (indexation)
- Elle **n'est plus automatiquement réduite** en cas d'augmentation du nouveau salaire (réforme 2020)
- Elle cesse en cas d'ouverture du droit à pension, de fin du contrat de travail, ou de perte du statut de reclassement

2. Participation au salaire (versée à l'employeur)

La participation au salaire compense la perte de rendement du salarié reclassé.

Caractéristique	Détails
Bénéficiaires	Employeurs du secteur privé, secteur communal et établissements publics
Montant	Proportionnel à la perte de rendement, maximum **75% du salaire brut** (charges patronales incluses)
Maximum durant formation	**100% du salaire** pendant une mesure de réhabilitation/reconversion décidée par la Commission mixte
Plafond salarial	5 fois le salaire social minimum mensuel pour salarié non qualifié (réduit proportionnellement au temps de travail)
Procédure	Demande auprès de l'ADEM ? Étude MELBA sur le lieu de travail ? Bilan médical des capacités résiduelles
Début	Date d'introduction de la demande auprès de l'ADEM

3. Démarches administratives communes

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

- **Dossier à constituer** : décision de la Commission mixte, contrat de travail (ou avenant), bulletins de salaire, déclaration d'aptitude du médecin du travail, convention collective applicable le cas échéant
- **Formulaires** : disponibles sur le site de l'ADEM
- **Service compétent** : ADEM - Service Handicap et Reclassement professionnel (19, rue de Bitbourg, L-1273 Luxembourg)
- **Contact** : info-ic@adem.etat.lu ou (+352) 247-88888

Pratiques et recommandations

Les responsables RH doivent agir rapidement dès la notification de la décision de reclassement pour ne pas perdre les droits du salarié. Il est recommandé de :

Préparer le dossier en amont

- Constituer un dossier complet comprenant tous les justificatifs requis
- Calculer précisément le revenu mensuel moyen cotisable des 12 derniers mois
- Vérifier la conformité de l'avenant au contrat de travail avec les exigences légales

Respecter les délais impératifs

- Introduire la demande d'indemnité compensatoire dans les **6 mois sous peine de forclusion**
- Même si toutes les pièces ne sont pas disponibles, déposer le formulaire dans le délai
- Documenter toutes les communications avec l'ADEM

Optimiser les aides disponibles

- Solliciter à la fois l'indemnité compensatoire ET la participation au salaire si applicable
- Demander l'évaluation de la perte de rendement via l'étude MELBA
- Se renseigner sur les autres aides complémentaires (aménagement du poste de travail, bonification d'impôt)

Communiquer avec le salarié reclassé

- Expliquer clairement le mécanisme des aides et leurs impacts sur la rémunération
- Informer sur les obligations (déclaration des activités accessoires, changements de situation)
- Assurer un suivi régulier et un encadrement adapté

Anticiper les contrôles et réévaluations

- Conserver tous les justificatifs pour les contrôles annuels de l'ADEM
- Préparer les réévaluations médicales périodiques
- Signaler immédiatement tout changement de situation (modification du temps de travail, congé sans solde, etc.)

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.551-1 à L.551-9 du Code du travail	Reclassement professionnel des salariés
Article L.551-2 du Code du travail	Indemnité compensatoire en cas de reclassement interne
Article L.551-5 du Code du travail	Indemnité compensatoire en cas de reclassement externe
Article L.551-7 du Code du travail	Participation au salaire en cas de perte de rendement
Article L.552-1 du Code du travail	Commission mixte
Article L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement
Loi du 23 juillet 2015	Modification du dispositif de reclassement interne et externe
Loi du 24 juillet 2020	Réforme du reclassement professionnel (application au 1er novembre 2020)
Règlement grand-ducal du 7 juillet 2016	Reclassement professionnel des salariés

L'absence de demande dans le délai de 6 mois entraîne la **forclusion** et la perte définitive des droits à l'indemnité compensatoire. Il est impératif d'introduire la demande même si le dossier est incomplet. La réforme de 2020 a considérablement amélioré les droits des salariés reclassés en fixant l'indemnité compensatoire à un montant stable non automatiquement réduit par les augmentations salariales. Les employeurs doivent veiller au respect strict de l'égalité de traitement entre salariés reclassés et autres salariés, sous peine d'engager leur responsabilité.

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.