Quelles formations sont accessibles au salarié en reclassement externe ?

Réponse courte

Le salarié en reclassement externe peut bénéficier d'une **formation professionnelle continue** entièrement financée par le **Fonds pour l'emploi**, sous certaines conditions définies par le Code du travail. Cette formation vise à favoriser sa réinsertion sur le marché du travail luxembourgeois en tenant compte de ses capacités résiduelles et de son projet professionnel.

Deux modalités d'accès existent : soit le salarié introduit lui-même une demande de formation auprès de l'ADEM en présentant son projet professionnel, soit l'ADEM peut exiger qu'il suive une formation déterminée en fonction des postes disponibles et de ses capacités. La décision finale appartient au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, après avis de l'ADEM et du médecin du travail de l'ADEM.

Pendant la formation, le salarié perçoit **l'indemnité professionnelle d'attente** et conserve son statut de personne en reclassement professionnel externe. Le refus ou l'abandon injustifié de la formation entraîne la perte de cette indemnité, la clôture du dossier et l'obligation de rembourser les frais de formation avancés.

Définition

La **formation professionnelle continue dans le cadre du reclassement externe** désigne l'ensemble des actions de formation, de reconversion ou de perfectionnement professionnel destinées aux salariés qui ont obtenu une décision de reclassement professionnel externe de la Commission mixte. Cette mesure vise à permettre au salarié, reconnu inapte à son dernier poste mais non frappé d'incapacité totale de travail, d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un nouvel emploi compatible avec ses capacités résiduelles sur le marché du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment demander une formation professionnelle en reclassement externe ?

Le salarié doit adresser une demande motivée à l'ADEM comprenant son projet professionnel, l'identité de l'institut de formation, le programme détaillé, le coût total et la durée de la formation. Le dossier est ensuite transmis au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions pour décision finale, après avis de l'ADEM et du médecin du travail de l'ADEM.

Que se passe-t-il si un salarié abandonne sa formation en reclassement externe ?

Le refus ou l'abandon injustifié de la formation, ainsi qu'un taux de présence inférieur à 80%, entraînent le retrait de l'indemnité professionnelle d'attente, la clôture du dossier de reclassement et l'obligation de rembourser les frais de formation avancés par le Fonds pour l'emploi.

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

Quelles formations peut suivre un salarié en reclassement externe au Luxembourg ?

Le salarié en reclassement externe peut bénéficier d'une formation professionnelle continue entièrement financée par le Fonds pour l'emploi. Cette formation vise à favoriser sa réinsertion sur le marché du travail en tenant compte de ses capacités résiduelles et de son projet professionnel. La formation peut être initiée soit par le salarié lui-même, soit sur décision de l'ADEM.

Qui peut bénéficier d'une formation professionnelle en reclassement externe ?

Pour bénéficier de cette formation, le salarié doit avoir obtenu une décision de reclassement professionnel externe de la Commission mixte, être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM, conserver son statut de personne en reclassement professionnel externe et présenter un projet professionnel cohérent avec ses capacités résiduelles.

Conditions d’exercice

Le droit à la formation professionnelle continue en reclassement externe est prévu par **l'article L.552-2, paragraphe (4) du Code du travail**. Pour en bénéficier, le salarié doit :

- Avoir obtenu une **décision de reclassement professionnel externe** de la Commission mixte
- Être **inscrit comme demandeur d'emploi** auprès de l'ADEM
- Conserver son **statut de personne en reclassement professionnel externe**
- Présenter un **projet professionnel cohérent** avec ses capacités résiduelles

La formation n'est pas automatique. Elle peut être initiée de deux manières :

1. Sur initiative du salarié : Le demandeur d'emploi adresse une demande motivée à l'ADEM comprenant obligatoirement :

- Une requête motivée avec présentation du projet professionnel
- L'identité de l'institut de formation et justificatif du choix
- Une copie de l'agrément du ministre (pour les instituts luxembourgeois) ou l'avis du ministre (pour les instituts étrangers)
- Le programme détaillé de la formation
- Le coût total de la formation (toutes taxes comprises)
- La durée, les dates de début et de fin
- Les informations sur le diplôme ou certificat obtenu, le cas échéant

2. Sur décision de l'ADEM : L'ADEM peut exiger du demandeur d'emploi qu'il suive une formation professionnelle continue déterminée, en tenant compte de son projet professionnel, des postes similaires qu'il peut occuper et de ses capacités de travail résiduelles.

Dans tous les cas, le dossier est transmis au **ministre ayant l'Emploi dans ses attributions** pour décision finale, accompagné d'un avis circonstancié de l'ADEM et d'un avis du **médecin du travail de l'ADEM** attestant que le demandeur d'emploi peut suivre la formation et exercer la profession visée.

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

Modalités pratiques

Procédure de demande : Le salarié en reclassement externe doit remettre son dossier complet à son **conseiller référent de l'ADEM**. L'ADEM analyse la demande et évalue la pertinence de la formation par rapport au marché de l'emploi luxembourgeois et aux capacités du salarié.

Financement : Les **frais de formation sont entièrement à charge du Fonds pour l'emploi**. Le salarié ne supporte aucun coût direct pour la formation approuvée.

Rémunération pendant la formation : Le salarié continue de percevoir **l'indemnité professionnelle d'attente** pendant toute la durée de la formation, conformément aux dispositions de l'article L.551-5 du Code du travail.

Obligations du salarié : Le demandeur d'emploi doit :

- Participer activement à la formation
- Maintenir un **taux de présence minimum de 80%**
- Continuer à être inscrit comme demandeur d'emploi
- Rester disponible pour le marché de l'emploi

Sanctions en cas de manquement : La non-participation, le refus, l'abandon ou un taux de présence inférieur à 80% sans justification valable entraîne :

- Le **retrait de l'indemnité professionnelle d'attente** par le directeur de l'ADEM
- La **clôture du dossier** de reclassement
- L'**obligation de rembourser les frais de formation** avancés par le Fonds pour l'emploi

Durée et contenu : La durée et le programme de formation sont déterminés en fonction des besoins identifiés, du projet professionnel du salarié et des opportunités réelles d'emploi sur le marché luxembourgeois.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs : Lorsqu'un salarié est en procédure de reclassement externe, il est recommandé de :

- Informer clairement le salarié de ses droits à la formation via l'ADEM
- Fournir tous les documents nécessaires au dossier de reclassement
- Collaborer avec l'ADEM pour faciliter la transition professionnelle

Pour les salariés en reclassement externe : Il est vivement conseillé de :

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

- Élaborer un **projet professionnel réaliste** en amont, en tenant compte de ses limitations médicales et des besoins du marché
- Se rapprocher rapidement de son **conseiller référent ADEM** pour identifier les formations pertinentes
- Préparer un dossier complet et solide pour maximiser les chances d'approbation
- Maintenir une communication régulière avec l'ADEM pendant toute la durée de la formation
- Respecter scrupuleusement les obligations de présence et de participation

Rôle des représentants du personnel : Les délégués du personnel peuvent accompagner et conseiller les salariés concernés, notamment pour :

- Veiller au respect de leurs droits
- Les orienter vers les services compétents de l'ADEM
- Assurer le suivi du dossier pendant la procédure

Point de vigilance : La mobilisation rapide des dispositifs de formation augmente significativement les perspectives de réinsertion professionnelle. Un projet professionnel bien défini et une formation adaptée constituent des facteurs clés de succès du reclassement externe.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, art. L.551-1 à L.551-12	Dispositions générales sur le reclassement professionnel interne et externe
Code du travail, art. L.552-1	Composition et missions de la Commission mixte
Code du travail, art. L.552-2, paragraphe (4)	Formation professionnelle continue pour le reclassement externe - procédures et conditions
Code du travail, art. L.551-5	Statut de personne en reclassement professionnel externe et indemnité professionnelle d'attente
Code du travail, art. L.551-6	Maintien du statut et droits du salarié en reclassement externe
Loi du 24 juillet 2020	Modifications du dispositif de reclassement professionnel (entrée en vigueur : 1er novembre 2020)

Le cadre juridique distingue clairement les formations dans le cadre du **reclassement interne** (prescrites par la Commission mixte) et les formations dans le cadre du **reclassement externe** (gérées par l'ADEM avec décision ministérielle). La jurisprudence confirme l'importance d'un projet professionnel cohérent et de l'adéquation de la formation avec les possibilités réelles d'emploi sur le marché luxembourgeois.

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

Il est essentiel de bien distinguer **l'indemnité professionnelle d'attente** (perçue pendant la formation en reclassement externe) de **l'indemnité compensatoire** (versée en cas de diminution de rémunération suite au reclassement). La documentation rigoureuse de chaque étape de la procédure de formation - demande, approbation, suivi, résultats - permet de prévenir tout litige relatif aux droits du salarié et aux obligations de l'ADEM.

Les employeurs doivent noter que leur rôle se limite à faciliter l'accès aux informations et à la documentation nécessaire. La gestion de la formation en reclassement externe relève exclusivement de la compétence de l'ADEM et du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

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.