

# Comment fonctionne la rémunération d'un salarié en reclassement professionnel ?

## Réponse courte

Le salarié en **reclassement professionnel** perçoit un salaire adapté à son nouveau poste de travail, complété par une **indemnité compensatoire** versée par le Fonds pour l'emploi (via l'ADEM) lorsque sa rémunération diminue. Le reclassement concerne les salariés **inaptes à leur dernier poste** pour raisons médicales, mais **capables d'exercer une autre activité professionnelle adaptée**. La décision de reclassement relève de la Commission mixte, après évaluation du médecin du travail. L'indemnité compensatoire représente la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération, garantissant ainsi une stabilité financière pendant la période d'adaptation professionnelle. Le dispositif assure également une protection renforcée contre le licenciement et un accompagnement personnalisé dans la réinsertion professionnelle.

## Définition

Le **reclassement professionnel** désigne le processus permettant à un salarié devenu inapte à exercer les tâches de son dernier poste de travail, pour raisons de santé, d'infirmité ou d'usure, de continuer une activité professionnelle adaptée à ses **capacités résiduelles**. Ce dispositif se distingue de la pension d'invalidité, réservée aux personnes dans l'incapacité totale d'exercer toute profession.

Le reclassement peut être **interne** (réaffectation au sein de l'entreprise d'origine) ou **externe** (recherche d'emploi sur le marché du travail via l'ADEM). L'**indemnité compensatoire** est une prestation financière versée par le Fonds pour l'emploi qui compense la perte de rémunération résultant du reclassement, permettant au salarié de maintenir un niveau de revenus proche de sa situation antérieure.

## Questions fréquentes

### Comment fonctionne l'indemnité compensatoire en cas de reclassement professionnel ?

L'indemnité compensatoire est versée par le Fonds pour l'emploi via l'ADEM lorsque la rémunération diminue suite au reclassement. Elle représente la différence entre le revenu mensuel moyen des 12 mois précédant la décision et le nouveau salaire, avec un plafond de 5 fois le salaire social minimum pour salarié non qualifié.

### Dans quels délais faut-il demander l'indemnité compensatoire de reclassement ?

La demande d'indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'ADEM dans les 6 mois suivant le début d'exécution de l'avenant ou du nouveau contrat de travail. Ce délai est un délai de forclusion, ce qui signifie qu'aucune indemnité ne pourra être accordée en cas de dépassement.

### Qu'est-ce que le reclassement professionnel et qui peut en bénéficier au Luxembourg ?

Le reclassement professionnel permet à un salarié devenu inapte à son dernier poste pour raisons de santé de continuer une activité adaptée à ses capacités résiduelles. Il concerne les salariés ayant un retrait de pension d'invalidité avec incapacité pour le dernier poste, une incapacité liée aux séquelles d'un accident de travail, ou un retrait de rente complète AAA avec incapacité pour le dernier poste.

## Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de reclassement interne ?

L'employeur d'au moins 25 salariés doit proposer un reclassement interne au salarié ayant 3 ans d'ancienneté et un certificat d'aptitude au poste. Il doit analyser tous les postes disponibles, consulter la délégation du personnel, et documenter ses démarches. Le non-respect expose à une taxe de compensation au Fonds pour l'emploi.

## Conditions d'exercice

### Conditions d'éligibilité au reclassement :

Le salarié doit se trouver dans l'une des situations suivantes :

- Retrait ou refus de pension d'invalidité par le CMSS, avec constat d'incapacité pour le dernier poste
- Incapacité liée aux séquelles d'un **accident de travail** reconnu, ouvrant droit à une rente partielle (article L.551-1, point 2 du Code du travail)
- Retrait d'une rente complète AAA avec incapacité pour le dernier poste

### Conditions pour le reclassement interne :

L'obligation de reclassement interne s'applique aux entreprises employant **au moins 25 salariés** au jour de la saisine de la Commission mixte. Pour les postes à risques, une **ancienneté minimale de 10 ans** est requise. Le salarié doit disposer d'un certificat d'aptitude au poste et justifier d'au moins **3 ans d'ancienneté** dans l'entreprise.

### Conditions pour l'indemnité compensatoire :

- Décision formelle de reclassement par la Commission mixte
- Diminution effective de la rémunération
- Pour le reclassement externe : assignation par l'ADEM et temps de travail au moins égal à **80% du temps initial**
- Demande introduite auprès de l'ADEM dans les **6 mois** suivant le début d'exécution de l'avenant ou du nouveau contrat (délai de forclusion)

## Modalités pratiques

### Procédure de reclassement :

Le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) ou le médecin du travail saisit la **Commission mixte** après 6 semaines d'incapacité de travail. Le médecin du travail convoque le salarié sous 15 jours et évalue ses capacités résiduelles. La Commission mixte décide du reclassement interne ou externe dans un délai de **40 jours**.

### Rémunération et indemnité compensatoire :

Élément	Détails
<b>Nouveau salaire</b>	Proportionnel au nouveau temps de travail et aux nouvelles fonctions
<b>Indemnité compensatoire</b>	Différence entre revenu antérieur et nouveau salaire
<b>Base de calcul</b>	Revenu mensuel moyen cotisable des 12 mois précédant la décision
<b>Plafond</b>	5 fois le salaire social minimum pour salarié non qualifié
<b>Organisme payeur</b>	Fonds pour l'emploi (via <u>ADEM</u> )

### Réduction du temps de travail possible :

La Commission mixte peut autoriser une réduction jusqu'à **50% du temps initial**, ou exceptionnellement jusqu'à **75%** sur demande motivée, avec un minimum de 10 heures par semaine.

### Aménagements contractuels :

Un **avenant au contrat de travail** formalise le nouveau poste, la réduction du temps de travail et la nouvelle rémunération. L'accord **écrit et explicite** du salarié est obligatoire. Les cotisations sociales et les droits à congés sont calculés au prorata du nouveau temps de travail.

## Pratiques et recommandations

### Pour l'employeur :

- Analyser systématiquement les **postes disponibles** avant toute décision de reclassement externe
- Documenter toutes les démarches de recherche de postes adaptés (traçabilité)
- Consulter la **délégation du personnel** conformément à l'article L.414-3 du Code du travail
- Établir un dossier motivé en cas de demande de dispense pour préjudices graves
- Prévoir des **adaptations ergonomiques** du poste et un suivi régulier avec le médecin du travail
- Garantir l'**égalité de traitement** en matière d'évolution professionnelle et de formation

### Pour le salarié :

- Introduire la demande d'indemnité compensatoire auprès de l'ADEM **dans les 6 mois** (forclusion)
- Se présenter à tous les examens médicaux de réévaluation (risque de retrait du statut)
- Déclarer à l'ADEM tout changement de temps de travail, congé sans solde, ou activité accessoire
- Informer l'ADEM de tout refus de congé maladie par la CNS
- Ne pas effectuer d'heures supplémentaires sans autorisation (risque de réévaluation médicale)

### Protection et droits :

Le salarié bénéficie d'une **protection contre le licenciement** de la saisine de la Commission mixte jusqu'à **12 mois après** la notification du reclassement interne (sauf faute grave). Tout licenciement prononcé pendant cette période peut être déclaré **nul** par le tribunal du travail (délai de recours : 15 jours).

## Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, articles <u>L.551-1</u> à <u>L.551-8</u>	Dispositif de reclassement professionnel
Article <u>L.551-1</u>	Personnes éligibles au reclassement
Article <u>L.551-2</u>	Indemnité compensatoire et modalités de calcul
Article <u>L.551-3</u>	Reclassement interne et obligations de l'employeur
Article <u>L.551-4</u>	Reclassement externe et inscription <u>ADEM</u>
Article <u>L.551-5</u>	Indemnité professionnelle d'attente
Article <u>L.551-6</u>	Réévaluation médicale périodique
Article <u>L.414-3</u>	Consultation de la délégation du personnel
Article <u>L.121-4</u>	Modification contractuelle avec accord explicite
Article <u>L.233-4</u>	Calcul des congés au prorata
Loi du 23 juillet 2015	Réforme du reclassement professionnel
Loi du 24 juillet 2020	Modifications procédurales et compétences <u>ADEM</u>
Règlement grand-ducal du 10 novembre 2015	Commission mixte : fonctionnement et procédure

Le reclassement professionnel ne doit **pas être confondu** avec la pension d'invalidité. Au Luxembourg, la pension d'invalidité (CNAP) est accordée uniquement en cas d'**incapacité totale** d'exercer toute profession et exige la cessation d'activité. Le reclassement s'adresse aux salariés qui conservent des capacités de travail mais ne peuvent plus occuper leur dernier poste.

Le non-respect des obligations de reclassement interne expose l'employeur à une **taxe de compensation** versée au Fonds pour l'emploi, égale au revenu mensuel moyen pendant maximum 24 mois. Un reclassement inadapté (absence de tâches, isolement professionnel) peut être requalifié en **harcèlement moral**. Les décisions de la Commission mixte sont susceptibles de recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de 40 jours.

L'indemnité compensatoire cesse en cas d'ouverture du droit à l'indemnité de préretraite, pension d'invalidité, pension de vieillesse anticipée ou pension de vieillesse, ou en cas de fin du contrat de travail.

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.