

Quelles sont les obligations du salarié en reclassement professionnel concernant les mesures de reconversion ?

Réponse courte

Le salarié en **reclassement professionnel** doit obligatoirement suivre les **mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue** prescrites par la **Commission mixte**. Cette obligation s'applique tant au reclassement interne qu'externe.

Le refus, l'abandon ou une participation insuffisante (moins de 80 % de présence) entraîne des **sanctions administratives graves** : retrait de l'**indemnité compensatoire** (reclassement interne) ou de l'**indemnité professionnelle d'attente** (reclassement externe), clôture du dossier et **remboursement des frais de formation** avancés par le Fonds pour l'emploi.

Seules des **justifications valables** (raisons médicales certifiées ou force majeure approuvée par l'**ADEM**) permettent d'éviter ces sanctions. Le directeur de l'**ADEM** est compétent pour prononcer le retrait des indemnités. Cette obligation vise à garantir le succès de la réinsertion professionnelle du salarié tout en protégeant les intérêts du système de reclassement luxembourgeois.

Définition

Les **mesures de reconversion** correspondent aux actions prescrites par la **Commission mixte** pour faciliter le reclassement professionnel d'un salarié déclaré inapte à son dernier poste de travail. Ces mesures peuvent inclure des **formations professionnelles continues**, des programmes de **réhabilitation** ou des actions de **reconversion** adaptées aux capacités résiduelles du salarié et aux besoins du marché du travail.

Pour le reclassement interne, ces mesures sont décidées par la Commission mixte. Pour le reclassement externe, l'**ADEM** peut proposer des formations à la demande du salarié ou exiger la participation à des formations spécifiques. Ces mesures sont financées par le **Fonds pour l'emploi** et constituent un élément essentiel du dispositif de maintien dans l'emploi prévu par le Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Dans quels cas un salarié peut-il éviter les sanctions pour non-participation aux mesures de reconversion ?

Seules des justifications valables permettent d'éviter les sanctions : raisons médicalement justifiées et certifiées, ou cas de force majeure dont l'**ADEM** a été informée et qu'elle a expressément approuvée. L'**ADEM** peut soumettre le dossier à l'avis du médecin du travail pour validation.

Quelles sont les obligations du salarié en reclassement professionnel concernant les mesures de reconversion ?

Le salarié en reclassement professionnel doit obligatoirement suivre les mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue prescrites par la Commission mixte. Cette obligation s'applique tant au reclassement interne qu'externe, avec un taux de présence minimal de 80 % requis.

Quelles sont les sanctions en cas de refus ou d'abandon des mesures de reconversion ?

Le refus, l'abandon ou une participation insuffisante (moins de 80 % de présence) entraîne des sanctions graves : retrait de l'indemnité compensatoire (reclassement interne) ou de l'indemnité professionnelle d'attente (reclassement externe), clôture du dossier et remboursement des frais de formation avancés par le Fonds pour l'emploi.

Qui est compétent pour prononcer le retrait des indemnités en cas de manquement aux obligations de formation ?

Le directeur de l'ADEM est compétent pour prononcer le retrait de l'indemnité compensatoire (reclassement interne) ou de l'indemnité professionnelle d'attente (reclassement externe). Il informe également le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel.

Conditions d'exercice

L'obligation de suivre les mesures de reconversion prend effet dès la **notification de la décision de la Commission mixte** prescrivant ces mesures. Cette obligation concerne tous les salariés bénéficiant du statut de **personne en reclassement professionnel**, qu'il s'agisse d'un reclassement interne ou externe. Le salarié doit respecter un **taux de présence minimal de 80 %** à la formation.

Les seules exceptions admises sont les **justifications valables** : raisons médicalement justifiées et certifiées, ou cas de force majeure dont l'ADEM a été informée et qu'elle a expressément approuvée. L'ADEM peut soumettre le dossier à l'avis complémentaire du médecin du travail pour validation de la justification médicale.

Modalités pratiques

Pour le reclassement interne (article L.552-2, paragraphe 4 du Code du travail) : La Commission mixte prescrit les mesures de réhabilitation, reconversion ou formation. Le salarié reçoit notification de ces mesures et doit les suivre intégralement. En cas de non-participation, refus ou abandon sans justification valable, le directeur de l'ADEM prononce le **retrait de l'indemnité compensatoire**.

Pour le reclassement externe (article L.551-3, paragraphe 4) : Le demandeur d'emploi peut solliciter une formation professionnelle continue auprès de l'ADEM en fournissant un dossier complet (projet professionnel, identité de l'institut de formation, programme détaillé, coût, durée, diplôme). L'ADEM peut également exiger du demandeur d'emploi qu'il suive une formation déterminée en fonction de son projet professionnel et de ses capacités résiduelles. Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions doit approuver la formation avant son début. La non-participation, le refus, l'abandon ou un taux de présence inférieur à 80 % entraîne le **retrait de l'indemnité professionnelle d'attente**, la clôture du dossier et le **remboursement des frais** avancés par le Fonds pour l'emploi.

Le directeur de l'ADEM informe le président de la Commission mixte du non-respect des obligations en vue du **retrait du statut de personne en reclassement professionnel**.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **rappeler clairement aux salariés en reclassement interne leur obligation** de suivre les mesures prescrites par la Commission mixte, en insistant sur les conséquences du non-respect. Pour les salariés en reclassement externe, l'ADEM assure l'information et le suivi régulier. Le salarié doit informer

immédiatement l'ADEM de toute difficulté pouvant empêcher sa participation à la formation (problème de santé, contraintes personnelles) pour obtenir l'approbation d'une justification valable.

Il est conseillé de conserver tous les certificats médicaux et documents justificatifs. Les RH doivent collaborer étroitement avec l'ADEM et la Commission mixte pour assurer le bon déroulement des formations prescrites, notamment en aménageant les horaires de travail pour les salariés en reclassement interne. La traçabilité documentaire de toutes les démarches est essentielle pour sécuriser la procédure.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.552-2</u> (4) du Code du travail	Obligation de suivre les mesures prescrites par la Commission mixte - reclassement interne - sanction : retrait de l'indemnité compensatoire
Article <u>L.551-3</u> (4) du Code du travail	Formation professionnelle continue pour reclassement externe - conditions et sanctions
Article <u>L.551-7</u> (5) du Code du travail	Retrait de l'indemnité professionnelle d'attente en cas de non-respect des mesures de reclassement
Article <u>L.552-1</u> du Code du travail	Composition et compétences de la Commission mixte
Article <u>L.552-3</u> du Code du travail	Recours contre les décisions de la Commission mixte devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale (délai de 40 jours)
Loi du 24 juillet 2020	Modification du dispositif de reclassement professionnel interne et externe

Le caractère obligatoire des mesures de reconversion constitue un élément fondamental du système de reclassement professionnel luxembourgeois. Les sanctions prévues (retrait des indemnités, clôture du dossier, remboursement des frais) sont automatiques et sans préavis en cas de manquement non justifié. Les décisions du directeur de l'ADEM peuvent faire l'objet de recours selon les procédures administratives.

Il est essentiel que les RH sensibilisent les salariés concernés à ces obligations dès la notification de la décision de reclassement, afin d'éviter tout contentieux et de garantir le succès de la réinsertion professionnelle. La collaboration entre l'employeur, le salarié, l'ADEM et la Commission mixte est déterminante pour assurer la conformité du processus.

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.