

# Quelles sont les conditions pour accéder aux aides publiques de reclassement professionnel ?

## Réponse courte

Les **aides publiques au reclassement professionnel** nécessitent une décision formelle de la **Commission mixte** qui statue sur le reclassement interne ou externe du salarié. Cette décision se fonde sur l'avis du **médecin du travail** constatant l'incapacité du salarié à exercer son dernier poste de travail pour des raisons de santé. C'est cette décision de reclassement qui ouvre l'accès aux différentes aides financières et mesures d'accompagnement.

La **reconnaissance d'invalidité** par la CNAP (Caisse nationale d'assurance pension) ne permet pas d'accéder aux aides au reclassement. L'invalidité concerne la sortie définitive du marché du travail et l'octroi d'une pension, tandis que le reclassement vise le maintien ou la réinsertion professionnelle. Ces deux procédures sont distinctes et relèvent de dispositifs différents.

Le parcours débute généralement par une saisine du **Contrôle médical de la sécurité sociale** (CMSS) qui, constatant une incapacité pour le dernier poste sans invalidité totale, saisit avec l'accord du salarié la Commission mixte et le médecin du travail. C'est ensuite la décision de la Commission mixte qui ouvre droit aux aides telles que l'**indemnité compensatoire**, l'**indemnité professionnelle d'attente** ou les **subventions salariales** pour le nouvel employeur.

Il est essentiel pour les RH de distinguer clairement ces deux régimes. Un salarié peut être déclaré incapable d'occuper son dernier poste sans être invalide au sens de la sécurité sociale. Dans ce cas, seul le reclassement professionnel et ses aides sont appropriés, permettant un retour adapté à l'emploi plutôt qu'une sortie définitive du marché du travail.

## Définition

Le **reclassement professionnel** est un dispositif légal visant à maintenir dans l'emploi ou à réinsérer sur le marché du travail les salariés qui, pour des raisons de santé, d'infirmité ou d'usure, sont devenus incapables d'exercer leur dernier poste de travail, sans pour autant bénéficier du régime d'invalidité. Il se décline en reclassement **interne** (au sein de l'entreprise) ou **externe** (sur le marché du travail).

Les **aides publiques au reclassement** sont des dispositifs financiers et d'accompagnement mis en place par l'État luxembourgeois pour faciliter ce processus. Elles comprennent notamment l'indemnité compensatoire (en cas de perte de salaire liée au reclassement), l'indemnité professionnelle d'attente (pour les personnes en reclassement externe sans emploi), les aides à l'adaptation du poste de travail, les subventions salariales pour les employeurs et les mesures de formation professionnelle.

L'**invalidité** au sens de la sécurité sociale désigne une perte de capacité de travail telle que l'assuré est empêché d'exercer non seulement sa dernière profession, mais aussi toute autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes. Elle entraîne l'octroi d'une pension d'invalidité par la CNAP et implique la cessation de toute activité professionnelle (sauf activité rapportant moins d'un tiers du salaire social minimum).

## Questions fréquentes

### Comment débute la procédure de reclassement professionnel ?

La procédure débute généralement par une saisine du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) qui, constatant une incapacité pour le dernier poste sans invalidité totale, saisit avec l'accord du salarié la Commission mixte et le médecin du travail. Pour les postes à risques, le médecin du travail peut saisir directement la Commission mixte si le salarié a au moins 10 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 25 salariés.

### La reconnaissance d'invalidité par la CNAP permet-elle de bénéficier des aides au reclassement ?

Non, la reconnaissance d'invalidité par la CNAP ne permet pas d'accéder aux aides au reclassement professionnel. L'invalidité concerne la sortie définitive du marché du travail avec octroi d'une pension, tandis que le reclassement vise le maintien ou la réinsertion professionnelle. Ces deux procédures sont distinctes et relèvent de dispositifs différents.

### Quelle est la condition principale pour accéder aux aides publiques de reclassement professionnel au Luxembourg ?

L'accès aux aides publiques au reclassement professionnel nécessite obligatoirement une décision formelle de reclassement rendue par la Commission mixte. Cette décision se base sur l'avis du médecin du travail constatant l'incapacité du salarié à exercer son dernier poste de travail pour des raisons de santé. Aucune aide ne peut être accordée sans cette décision préalable.

### Quelles sont les principales aides financières disponibles après une décision de reclassement ?

Les principales aides incluent l'indemnité compensatoire (en cas de perte de salaire liée au reclassement), l'indemnité professionnelle d'attente (pour les personnes en reclassement externe sans emploi), les subventions salariales pour les nouveaux employeurs, les aides à l'adaptation du poste de travail et les mesures de formation professionnelle financées par le Fonds pour l'emploi.

## Conditions d'exercice

L'accès aux aides publiques au reclassement est strictement conditionné à l'obtention d'une **décision de reclassement professionnel** rendue par la Commission mixte. Cette condition préalable est absolue et indispensable. Aucune aide ne peut être accordée sans cette décision formelle, même si le salarié présente des problèmes de santé avérés ou bénéficie d'une reconnaissance d'invalidité par la CNAP.

La procédure de reclassement s'engage généralement de deux manières. Soit le **Contrôle médical de la sécurité sociale** (CMSS), après une période d'incapacité de travail prolongée, constate que le salarié ne remplit pas les conditions pour une pension d'invalidité mais présente une incapacité pour son dernier poste, et saisit alors avec l'accord de l'intéressé la Commission mixte et le médecin du travail compétent. Soit, dans le cas d'un salarié occupant un **poste à risques** déclaré inapte, le **médecin du travail** saisit directement la Commission mixte si le salarié a une ancienneté d'au moins 10 ans et que l'entreprise occupe au moins 25 salariés.

Le **médecin du travail compétent** convoque et examine le salarié dans les 15 jours suivant la saisine. Il émet un avis motivé sur les capacités résiduelles du salarié et se prononce sur l'incapacité à occuper le dernier poste de travail. La **Commission mixte**, composée de représentants des assurés, des employeurs, du CMSS, de l'ADEM, du ministère du Travail et de la Direction de la santé, examine le dossier dans les 40 jours et décide du reclassement interne ou externe.

Critère	Reclassement professionnel	Incapacité (CNAP)
<b>Incapacité constatée</b>	Incapacité pour le dernier poste de travail	Incapacité pour toute activité correspondant aux forces et aptitudes
<b>Objectif</b>	Maintien/réinsertion dans l'emploi	Sortie définitive du marché du travail
<b>Instance décisionnelle</b>	Commission mixte (reclassement)	CNAP via avis du CMSS (pension)
<b>Condition d'activité</b>	Poursuite d'activité professionnelle adaptée	Cessation de toute activité (sauf < 1/3 SSM)
<b>Aides disponibles</b>	Indemnité compensatoire, IPA, aides adaptation, subventions	Pension d'invalidité
<b>Protection licenciement</b>	Oui, dès saisine Commission mixte + 12 mois après reclassement interne	Non spécifique au statut d'invalidé

## Modalités pratiques

Pour bénéficier des aides publiques au reclassement, la procédure démarre par la **saisine de la Commission mixte**. Dans la plupart des cas, c'est le CMSS qui, après évaluation médicale, saisit la Commission mixte avec l'accord du salarié. L'employeur est informé de cette saisine. Dans le cas spécifique d'une inaptitude constatée par le médecin du travail pour un poste à risques, c'est ce dernier qui saisit directement la Commission mixte.

Suite à cette saisine, le **médecin du travail compétent** (celui du Service de santé au travail de l'entreprise, ou pour les personnes sans emploi, le médecin de l'ADEM) convoque le salarié pour examen médical. Il dispose de 15 jours pour établir son avis motivé sur les capacités résiduelles et l'incapacité à occuper le dernier poste. Cet avis est transmis à la Commission mixte qui doit examiner le dossier dans un **délai de 40 jours**.

La Commission mixte peut prendre trois types de décisions : un **reclassement interne** (obligatoire pour les entreprises d'au moins 25 salariés), un **reclassement externe** (si le reclassement interne est impossible), ou un **refus de reclassement** (si le salarié est jugé capable d'exercer son dernier poste). Seule une décision positive de reclassement ouvre droit aux aides publiques.

Type d'aide	Conditions d'octroi	Montant/Durée	Base légale
<b>Indemnité compensatoire</b>	Reclassement avec perte de salaire	Différence entre ancien et nouveau salaire (jusqu'à 100%)	Art. <u>L.551-2</u> (3)
<b>Indemnité professionnelle d'attente</b>	Reclassement externe sans emploi après fin droits chômage	70% du salaire de référence	Art. <u>L.551-5</u>
<b>Subvention salariale</b>	Nouvel employeur recrutant une personne en reclassement externe	Participation <u>ADEM</u> variable selon profil	Réglementations <u>ADEM</u>
<b>Aide adaptation poste</b>	Reclassement interne avec aménagement nécessaire	Prise en charge selon nature adaptations	Fonds pour l'emploi
<b>Formation professionnelle</b>	Mesure prescrite par Commission mixte	Frais à charge du Fonds pour l'emploi	Art. <u>L.552-2</u> (4)

Les délais de procédure sont encadrés : 15 jours pour l'examen médical du travail, 40 jours pour la décision de la Commission mixte. En cas de désaccord, un **recours** est possible devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans les 40 jours suivant la notification de la décision.

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé aux **responsables RH** de bien distinguer les deux procédures dès l'apparition de difficultés médicales durables chez un salarié. Cette distinction permet d'orienter le salarié vers le dispositif approprié et d'éviter toute confusion préjudiciable dans la gestion des dossiers et des droits sociaux.

Lorsqu'un salarié est en incapacité de travail prolongée, les RH doivent anticiper le moment où le CMSS évaluera sa situation. Si le CMSS constate une incapacité pour le dernier poste sans invalidité totale, il proposera au salarié de saisir la Commission mixte. Les RH doivent alors préparer leur dossier en amont, notamment en identifiant les **postes disponibles** en interne susceptibles de correspondre aux capacités résiduelles du salarié, ainsi que les **adaptations possibles** du poste actuel.

Pour les entreprises d'au moins 25 salariés, l'**obligation de reclassement interne** s'impose dès la saisine de la Commission mixte. Le non-respect de cette obligation expose l'entreprise au paiement d'une **taxe de compensation** dont le montant peut être significatif. Les RH doivent donc constituer un dossier solide démontrant soit la possibilité de reclasser le salarié en interne, soit l'impossibilité objective d'y procéder (avec demande de dispense motivée).

Il est essentiel de maintenir une **communication transparente** avec le salarié concerné tout au long de la procédure. Le salarié doit être informé de ses droits, des étapes de la procédure, et des aides auxquelles il pourra prétendre selon la décision de la Commission mixte. Les RH doivent également veiller à respecter la **protection contre le licenciement** qui s'applique dès la saisine de la Commission mixte et se prolonge pendant 12 mois après un reclassement interne.

En cas de doute sur l'orientation appropriée (reclassement vs invalidité), il convient de se référer au CMSS ou au médecin du travail qui sont les instances médicales compétentes. Les RH ne doivent jamais confondre une reconnaissance d'invalidité avec une décision de reclassement : la première ferme l'accès aux aides au reclassement, la seconde les ouvre.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Articles <a href="#">L.551-1</a> à <a href="#">L.551-6</a>	Dispositions relatives au reclassement professionnel interne et externe
Article <a href="#">L.551-2</a>	Obligation de reclassement pour entreprises ?25 salariés, indemnité compensatoire, taxe de compensation
Article <a href="#">L.551-5</a>	Reclassement externe, indemnité professionnelle d'attente, statut de personne en reclassement
Article <a href="#">L.552-1</a>	Composition et compétences de la Commission mixte
Article <a href="#">L.552-2</a>	Procédure devant la Commission mixte, rôle du médecin du travail, délais d'examen (15 et 40 jours)
Article <a href="#">L.552-3</a>	Voies de recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale (délai de 40 jours)
<b>Code de la sécurité sociale, art. relatifs à la pension d'invalidité</b>	Conditions d'attribution de la pension d'invalidité par la CNAP, compétence du CMSS

La décision de reclassement professionnel prise par la Commission mixte est la condition sine qua non pour accéder aux aides publiques. Une reconnaissance d'invalidité par la CNAP, même en présence de problèmes de santé avérés, n'ouvre pas droit à ces aides spécifiques car elle relève d'un régime distinct visant la sortie du marché du 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.