

Quels sont les droits du salarié reclassé en matière de rémunération ?

Réponse courte

Le salarié en **reclassement interne** bénéficie d'un **maintien de sa rémunération antérieure**, incluant les accessoires de salaire, conformément aux dispositions du Code du travail luxembourgeois. Au-delà de cette **période de protection**, il perçoit le salaire correspondant à son nouveau poste. L'employeur doit formaliser ces changements par un **avenant au contrat de travail** détaillant les nouvelles conditions salariales applicables.

En **reclassement externe**, le salarié peut bénéficier d'une **indemnité compensatoire** versée par l'État selon l'article L.551-5 du Code du travail. Cette indemnité couvre la différence entre l'ancien et le nouveau salaire pendant une durée maximale de **48 mois**. Le salarié reçoit également une **indemnité forfaitaire** de l'employeur calculée selon l'ancienneté au moment de la décision de reclassement externe, allant de **un à quatre mois de salaire**.

Définition

Le **reclassement professionnel** est une procédure légale permettant à un salarié, déclaré incapable d'exercer son dernier poste de travail par le **médecin du travail**, d'être affecté à un autre poste adapté à ses **capacités résiduelles**, soit au sein de la même entreprise (**reclassement interne**), soit auprès d'un nouvel employeur (**reclassement externe**).

Conditions d'exercice

Condition	Description
Inaptitude	Déclaration par le médecin du travail
Décision	Décision favorable de la Commission mixte
Acceptation	Le salarié accepte le poste de reclassement proposé
Ancienneté	3 ans minimum pour le reclassement interne
Période d'essai	Ne pas être en période d'essai

Modalités pratiques

Situation	Droits en matière de rémunération
Reclassement interne - maintien	Salaire et accessoires maintenus pendant la période de protection
Reclassement interne - après	Alignement sur la rémunération du nouveau poste
Reclassement interne - formalisme	Avenant au contrat de travail obligatoire
Reclassement externe - indemnité compensatoire	Différence ancien/nouveau salaire, max 48 mois
Reclassement externe - indemnité forfaitaire	1 à 4 mois de salaire selon ancienneté

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **documenter** précisément la rémunération antérieure et ses composantes, d'informer le salarié par écrit des **changements de rémunération**, d'établir un **avenant** détaillant les nouvelles conditions salariales, d'accompagner le salarié dans ses démarches auprès de l'**ADEM** et d'assurer la **traçabilité** des décisions et leur justification.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.551-1	Définition et champ d'application du reclassement
Article L.551-3	Indemnité forfaitaire en cas de reclassement externe
Article L.551-5	Indemnité compensatoire en reclassement externe
Article L.121-7	Modification du contrat de travail
Article L.552-1	Commission mixte, décisions de reclassement

La modification de la rémunération après la période de maintien doit être **formalisée par écrit**. Tout changement non conforme à la loi peut être contesté devant les **juridictions 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.