

02/2026

RECLASSEMENT PROFESSIONNEL



Infos générales
Conditions & procédure

P. 3

**Reclassement
interne**

P. 5

**Reclassement
externe**

P. 7

SOMMAIRE

3-4

Infos générales

- Conditions
- Lancement de la procédure
- Base de décision
- Réévaluation médicale

5-6

Reclassement interne

- Protection contre le licenciement
- Obligations des entreprises
- Indemnité compensatoire

7

Reclassement externe

- Obligations du salarié
- Statut de personne en reclassement professionnel
- Indemnité professionnelle d'attente



INFORMATIONS GÉNÉRALES

Le salarié qui, pour des raisons de santé, n'est plus capable d'exercer son dernier poste de travail, mais dont l'état de santé ne lui permet pas de bénéficier d'une pension d'invalidité, peut demander un reclassement professionnel.

Cette procédure vise à faciliter la réinsertion professionnelle soit auprès de l'employeur actuel (reclassement interne), soit auprès d'un autre employeur (reclassement externe) sur le marché du travail.

Conditions

La procédure de reclassement professionnel peut être engagée pour tout salarié qui :

- n'est pas reconnu comme invalide et
- par suite de maladie ou d'infirmité, présente une incapacité à exercer son dernier poste de travail et
- occupe son dernier poste depuis 3 ans au moins ou est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi lors de l'embauche par le médecin du travail compétent.

À titre exceptionnel, la procédure de reclassement professionnel peut également être engagée dans les cas suivants :

- en cas de retrait d'une pension d'invalidité accordée immédiatement à la suite d'une activité salariée ;

- en cas de retrait d'une pension accident complète, au motif de ne plus être en incapacité de travail totale, mais en présentant toujours une incapacité pour le dernier poste de travail ;
- en cas d'incapacité de travail résultant des suites d'un accident du travail reconnu ou d'une maladie professionnelle reconnue.

Lancement de la procédure

Le reclassement est approuvé par la Commission mixte (CM). Ni le salarié, ni l'employeur ne peuvent la saisir directement. La saisine de la Commission mixte se fait :

- pour les salariés, par le Contrôle médical de la Sécurité sociale (CMSS) ou par le médecin du travail compétent ;
- pour les personnes au chômage, par le médecin du travail de l'ADEM.

Base de décision

La CM prend ses décisions sur la base suivante :

- si le médecin du CMSS retient une capacité de travail pour le dernier poste, la CM refuse le reclassement ;
- si le médecin du CMSS retient une incapacité de travail pour le dernier poste et aux tâches y relatives, la CM décide le reclassement interne ou externe ;
- si le médecin du travail compétent constate une inaptitude d'un salarié remplissant les conditions d'éligibilité, la CM admet ou refuse le reclassement interne ou externe.

Si le médecin constate que :

- d'autres adaptations du poste de travail ou du temps de travail sont nécessaires, la commission paritaire en décide ;
- la réduction du temps de travail n'est plus médicalement justifiée, la CM décide d'une adaptation (préavis de 6 mois à partir de la notification) ;
- le salarié a récupéré les capacités nécessaires pour exécuter les tâches similaires à celles de son ancien poste, il saisit la CM, qui décide la cessation de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité d'attente (préavis de 12 mois à partir de la notification).

Réévaluation médicale

Le médecin compétent réévalue l'état de santé :

- au moins tous les deux ans, ou
- à la demande du président de la CM.

Important : La participation aux réévaluations médicales régulières est obligatoire !

POINTS DE CONTACT LCGB



LCGB Services

Questions sur nos services

- ① +352 49 94 24-600
② Lundi-vendredi
8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00
✉ services@lcgb.lu



RECLASSEMENT INTERNE

Dans le cadre d'un reclassement interne, la relation de travail entre l'employeur et le salarié est maintenue, mais sous d'autres conditions en conformité avec la décision de la CM.

L'intégration se fait en fonction des capacités restantes du salarié. À cette fin, il est possible :

- d'adapter le temps de travail (une éventuelle réduction du temps de travail par la médecine du travail ne peut dépasser 20 % du temps de travail fixé au contrat de travail avant la décision de reclassement ; une réduction supplémentaire est seulement possible sur demande motivée auprès de la CM et sur base de l'avis du médecin du travail de l'ADEM) ou
- de proposer un poste adapté aux capacités de santé.

Le paiement des indemnités de maladie prend fin le jour de la notification de la décision de la CM relative à un reclassement interne. Le salarié est tenu de se présenter sans délai auprès de son employeur afin de reprendre le travail.

Protection contre le licenciement

Du moment de la saisine de la CM jusqu'à 12 mois après la décision de reclassement interne, le salarié est protégé contre le licenciement, sauf :

- en cas de faute grave, ou
- à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée.

Obligations des entreprises

Les entreprises occupant plus de 25 salariés sont en principe tenues de procéder à un reclassement interne, sauf si :

- l'entreprise satisfait déjà au quota légal de salariés à temps plein handicapés et reclassés (2% de l'effectif si l'entreprise occupe au moins 50 salariés ou 4 % de l'effectif si l'entreprise occupe au moins 300 salariés) ;

- l'entreprise rapporte sur demande motivée la preuve que le reclassement professionnel lui causerait des préjudices graves et que la CM la dispense de son obligation légale.
- » le revenu mensuel moyen des 12 mois précédent le reclassement (ou précédant l'invalidité ou la rente accident), et
- » le nouveau revenu mensuel moyen.

Dans ces cas, la CM décide d'un reclassement externe.

Indemnité compensatoire

Si le reclassement interne entraîne une diminution de salaire, le salarié a droit à une compensation salariale.

- La compensation salariale est indexée, soumise aux cotisations de sécurité sociale et à l'impôt.
- Elle correspond à la différence entre :

Aussi longtemps que le salarié n'est pas reclassé pendant 14 mois, l'indemnité compensatoire est adaptée tous les 3 mois et devient ensuite fixe. La demande pour l'indemnité compensatoire doit être faite auprès de l'ADEM dans un délai de 6 mois à compter de la date du début de l'avenant au contrat de travail.

L'indemnité compensatoire peut être retirée si :

- une activité accessoire n'est pas déclarée, ou
- les mesures de réadaptation, de reconversion ou de formation continue ne sont pas suivies.

Important : L'indemnité compensatoire ne peut être réduite suite à des augmentations ponctuelles ou linéaires légales, réglementaires ou conventionnelles du nouveau revenu mensuel. Toutefois, l'ADEM vérifie au moins 1 fois par an le nouveau revenu moyen cotisable annuel payé par l'employeur et perçu par le salarié reclassé ainsi que la rémunération des heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté.

- » Si le nouveau revenu moyen cotisable dépasse l'ancien revenu moyen cotisable, l'indemnité compensatoire sera diminuée en conséquence. Il en est de même si le nouveau revenu, indemnité compensatoire comprise, dépasse le plafond de $5 \times$ le salaire social minimum.
- » Si le médecin du travail s'est prononcé pour une réduction du temps de travail ou contre un travail de nuit ou travail posté, les rémunérations pour heures supplémentaires et les primes pour travail de nuit ou travail posté doivent être remboursées ou seront déduites de l'indemnité compensatoire.

RECLASSEMENT EXTERNE

Le reclassement professionnel externe se fait sur le marché de travail pour les salariés qui sont incapables d'exercer leur dernier poste ou régime de travail.

Obligations du salarié

Le salarié est automatiquement inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM et doit :

- être disponible pour le marché du travail ;
- se présenter à tous les rendez-vous fixés par l'ADEM.

En cas de non-respect sans motif valable :

- retrait de l'indemnité transitoire pendant 7 jours ;
- en cas de récidive, pendant 30 jours ;
- en cas de trois absences non justifiées :
 - » perte définitive du statut de reclassement professionnel et suppression de l'indemnité à compter du premier rendez-vous manqué.

Statut de personne en reclassement professionnel

Ce statut protège les droits du salarié lors de la reprise d'un nouvel emploi, tant qu'il n'a pas retrouvé ses compétences professionnelles initiales.

Si le salarié perd son nouvel emploi sans faute de sa part, il conserve ce statut à condition de se réinscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM dans un délai de 20 jours.

Le statut est retiré si :

- aucune réévaluation médicale régulière n'a lieu ;
- un emploi adapté et raisonnable est refusé ;
- des travaux d'utilité publique attribués sont abandonnés pour des raisons graves.

Un retrait entraîne la cessation de la compensation salariale ou de l'allocation transitoire.

Indemnité professionnelle d'attente

Cette indemnité est accordée aux salariés qui :

- n'ont pas pu être réintégrés sur le marché du travail, et
 - ont atteint la durée maximale de l'indemnité de chômage,
- à condition que :
- le médecin du travail confirme une aptitude professionnelle d'au moins 5 ans au dernier poste de travail, ou
 - une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'entreprise soit établie.

Le versement prend fin à l'ouverture du droit à la préretraite ou à la pension.

La demande doit être introduite auprès de l'ADEM dans un délai de 6 mois après la fin de l'indemnité de chômage.

L'indemnité transitoire s'élève à :

- 80 % du revenu moyen soumis à cotisations sociales des 12 derniers mois,
- avec un plafond de $1,5 \times$ le salaire social minimum.

Elle est indexée et soumise aux cotisations de sécurité sociale ainsi qu'à l'impôt.



Découvre «**TonLCGB**»,
Tous les services LCGB dans ta poche

Visite [TonLCGB.lu](#) et connecte-toi

- Disponible en français, allemand, anglais et portugais
- Rendez-vous et visio-conférence
- Suivi de dossiers dans un espace sécurisé
- Contact direct grâce à la fonction de messagerie pour membres LCGB

tonlcgb.lu - yourlcgb.lu - deinlcgb.lu - oteulcgb.lu

Hotline : ☎ help-app@lcgb.lu ou ☎ +352 49 94 24 123

Lundi-vendredi : 8h30 – 12h00 & 13h00 – 17h00

