



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



AVIS

Avis IV/40/2026

7 octobre 2026

Reclassement professionnel

Projet de loi portant modification des articles L. 551-1 et L. 551-3 du Code du travail

Par courrier électronique du 27 juillet 2026, Monsieur Marc Spautz, ministre du Travail, a soumis le projet de loi pour avis à la Chambre des salariés.

1. Ce projet de loi a pour but de mettre en conformité l'article L.551-3, paragraphe 1^{er} du Code du travail, relatif à l'indemnité forfaitaire due par l'employeur en cas de reclassement externe, avec l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 24 octobre 2025¹.

La Cour constitutionnelle a constaté que le salarié, occupé dans une entreprise d'au moins 25 travailleurs, qui est en reclassement externe parce que l'employeur remplit les quotas prévus à l'article L. 562-3 du Code du travail, et le salarié, occupé dans une entreprise d'au moins 25 travailleurs, qui est en reclassement externe parce que l'employeur est dispensé de le reclasser en interne en raison des préjudices graves que le reclassement interne lui causerait, se trouvent dans une situation comparable, mais sont traités différemment : dans la seconde hypothèse, le salarié touche une indemnité forfaitaire en fonction de son ancienneté tandis que dans la première il n'en touche pas. La Cour a conclu qu'aucun élément à sa disposition n'explique cette différence de traitement entre les salariés des deux catégories visées par la question préjudicielle et que celle-ci n'est pas conforme au principe constitutionnel d'égalité devant la loi.

Actuellement l'indemnité n'est due que dans deux cas de figure :

- l'employeur occupant moins de 25 salariés, vu qu'il n'est pas tenu à une obligation de reclassement interne ;
- l'employeur occupant au moins 25 salariés, seulement quand il est dispensé d'un reclassement interne en raison de préjudices graves.

2. La problématique du paiement de l'indemnité forfaitaire dépasse néanmoins les cas visés par la Cour constitutionnelle. En effet, le projet de loi fait état de 11 cas distincts dont 9 ne donnent actuellement pas droit au paiement de l'indemnité forfaitaire.

Cas de figure	Paieement indemnité
Absence d'obligation de reclassement interne si effectif < 25 salariés	OUI
Dispense au reclassement interne par la Commission mixte (COMI) si reclassement interne causerait des préjudices graves à l'employeur (effectif ≥ 25 salariés)	OUI
Obligation de reclassement interne si effectif ≥ 25 salariés et quotas légaux non-remplis	NON
Absence d'obligation de reclassement interne si quotas légaux remplis (effectif ≥ 25 salariés)	NON
Employeur refuse reclassement interne décidé par COMI et salarié demande reclassement externe (effectif ≥ 25 salariés)	NON
COMI décide reclassement externe parce que reclassement interne est jugé impossible	NON
Reclassement externe demandé par un reclassé interne par suite d'une perte d'emploi en raison d'une cessation d'activité ou d'un licenciement collectif	NON
Salarié en préavis au moment de la saisine de la COMI (licenciement ou démission)	NON
Reclassement externe d'un salarié en CDI au moment de la COMI et où la décision COMI est prise après l'échéance du contrat	NON
Reclassement externe d'un salarié qui est sur le point d'atteindre la limite des 78 semaines de maladie	NON
Reclassement externe d'une personne qui s'est vu retirer une pension d'invalidité ou une rente complète	NON

¹ Arrêt n°00195.

1. Extension des cas de paiement de l'indemnité forfaitaire par l'employeur

3. Étant donné que l'indemnité forfaitaire a pour finalité d'indemniser le salarié pour la perte de son emploi dans le contexte d'un reclassement professionnel externe, il est proposé, en vue de la mise en conformité du dispositif, de prévoir le paiement de l'indemnité forfaitaire par l'employeur au salarié dans tous les cas où la Commission mixte décide un reclassement professionnel externe d'un salarié sous contrat de travail, à l'exception des cas où le salarié est touché par une cessation d'activité de son employeur et les cas où le salarié est en préavis au moment de la saisine de la Commission mixte parce qu'il a été licencié ou a démissionné.

Cas de figure	Paiement indemnité
Absence d'obligation de reclassement interne si effectif < 25 salariés	OUI
Dispense au reclassement interne par la COMI si reclassement interne causerait des préjudices graves à l'employeur (effectif ≥ 25 salariés)	OUI
Obligation de reclassement interne si effectif ≥ 25 salariés et quotas légaux non-remplis	OUI
Absence d'obligation de reclassement interne si quotas légaux remplis (effectif ≥ 25 salariés)	OUI
Employeur refuse reclassement interne décidé par COMI et salarié demande reclassement externe (effectif ≥ 25 salariés)	OUI
COMI décide reclassement externe parce que reclassement interne est jugé impossible	OUI
Reclassement externe demandé par un reclassé interne par suite d'une perte d'emploi en raison d'une cessation d'activité ou d'un licenciement collectif	NON
Salarié en préavis au moment de la saisine de la COMI (licenciement ou démission)	NON

2. Remboursement par le Fonds pour l'emploi dans certaines hypothèses

4. Il est proposé de prévoir le remboursement de l'indemnité forfaitaire à l'employeur par le Fonds pour l'emploi pour tous les cas où cette indemnité est due, à l'exclusion des cas où un reclassement professionnel externe est décidé sur demande du salarié parce que l'employeur refuse tout simplement de procéder à un reclassement professionnel interne.

5. Cependant, la Cour constitutionnelle relève à juste titre que l'employeur dispensé de l'obligation de reclassement interne parce qu'il remplit les quotas et l'employeur qui est dispensé de l'obligation de reclassement interne en raison des préjudices graves que cette mesure lui causerait ne se trouvent pas dans une situation comparable.

La Cour estime que le fait de soumettre l'employeur dispensé parce qu'il remplit les quotas, au paiement de l'indemnité forfaitaire à laquelle est tenu l'employeur qui est dispensé en raison des préjudices graves que cette mesure lui causerait, est susceptible de créer une discrimination à rebours engendrant un nouveau déséquilibre, cette fois-ci entre l'employeur qui remplit les quotas et l'employeur qui ne remplit pas les quotas mais est dispensé en raison des préjudices graves que cette mesure lui causerait, en traitant de façon identique deux situations qui ne sont pas comparables.

Pour ces raisons, le gouvernement propose, contrairement au cas où l'employeur est dispensé parce qu'il remplit les quotas, de conditionner le remboursement de l'indemnité forfaitaire pour les cas où la Commission mixte décide un reclassement professionnel externe en raison du fait que l'employeur est dispensé de son obligation de reclassement professionnel interne parce qu'il peut rapporter la preuve qu'un tel reclassement lui causerait des préjudices graves, à l'effectif de l'entreprise.

Dans ces cas il est dès lors proposé que le remboursement soit exclu pour toutes les entreprises d'un effectif supérieur à quarante-neuf salariés.

3. Cumul de taxe de compensation et de l'indemnité forfaitaire

6. En cas de refus de l'employeur de procéder au reclassement interne, dûment constaté par la COMI, le salarié peut demander à celle-ci une décision de reclassement professionnel externe.

La COMI fixe ensuite un montant et une durée de paiement de la taxe de compensation au Fonds pour l'emploi.

Le projet de loi précise que le paiement de cette taxe de compensation ne dispense toutefois pas l'employeur de l'obligation de verser l'indemnité forfaitaire.

4. Revendications de la CSL non prises en compte dans le projet de loi

La CSL rappelle ici ses revendications restées sans suite.

4.1. Généralisation de l'obligation de reclassement interne à toutes entreprises quelle que soit leur taille

7. Aucun changement n'est opéré à ce niveau, la future loi fait toujours référence à des situations avec ou sans obligation de reclassement interne.

8. Ceci est en contradiction avec le fait que l'employeur sera prochainement tenu de payer l'indemnité forfaitaire à son salarié dans tous les cas où la COMI décide un reclassement professionnel externe (sauf cessation d'activité de l'employeur ou licenciement / démission du salarié au moment de la saisine de la COMI).

4.2. Définition des « préjudices graves » pour les dispenses

9. Dans le cas d'une dispense de la COMI motivée par des « préjudices graves », l'indemnité forfaitaire est seulement remboursée à l'employeur qui occupe un effectif total ne dépassant pas 49 salariés.

10. Une définition légale, claire et précise des « préjudices graves » (sur base de la jurisprudence existante) fait toujours défaut. Il en résulte que la COMI doit accorder une telle dispense sans critères légaux précis et sans que l'existence de « préjudices graves » soit explicitement admise dans la décision de la COMI.

4.3. Abolition des quotas

11. Les quotas sont maintenus tels qu'ils figurent actuellement dans l'article L. 526-3 du Code du Travail.

Or, les employeurs concernés seront quand même obligés de payer l'indemnité forfaitaire à leurs salariés reclassés en externe. Le maintien des quotas libère ces employeurs de leur obligation de reclassement et la COMI ne va donc guère décider un reclassement interne pour ces entreprises. Les employeurs en question seront alors libérés du paiement d'une taxe de compensation et auront également droit de demander le remboursement de l'indemnité forfaitaire quelle que soit la taille de l'entreprise (contrairement au conditionnement qui sera introduit pour le remboursement en cas de dispense pour préjudices graves).

12. Afin de permettre à la COMI de décider des reclassements internes dans tous les cas où elle le juge nécessaire, il serait préférable d'abolir les quotas et de prévoir uniquement

la possibilité d'une dispense pour préjudices graves (avec une définition légale claire et précise).

13. En cas de maintien des quotas, il serait plus cohérent de limiter les possibilités de remboursement de l'indemnité compensatoire aux petits employeurs (par analogie au seuil définit pour les « préjudices graves » : uniquement pour les entreprises ayant un effectif ne dépassant pas 49 salariés).

4.4. Calcul de l'indemnité forfaitaire

14. Les modalités de calcul de l'indemnité forfaitaire restent inchangées.

Il n'y a ni assimilation aux mensualités applicables pour les indemnités de départ (indemnité forfaitaire moins favorable à partir d'une ancienneté de 20 ans et plus) et l'indemnité reste soumise aux impôts alors qu'elle est exonérée de cotisations sociales.²

4.5. Généralisation de l'indemnité forfaitaire

15. Il subsiste toujours un flou pour les salariés dont le contrat de travail risque de venir à échéance entre la saisine et la décision de la COMI : d'une part, le salarié étant sur le point d'atteindre la limite des 78 semaines de maladie et, d'autre part, le salarié engagé en CDI.

En toute logique, la notification à l'employeur présuppose l'existence d'un contrat de travail au moment de la décision de la COMI. Il est donc fort probable que les salariés concernés risquent de ne pas pouvoir toucher l'indemnité forfaitaire.

De manière similaire, la personne qui s'est vu retirer une pension d'invalidité ou une rente complète ne pourra logiquement pas toucher l'indemnité forfaitaire puisqu'elle ne dispose plus d'un contrat de travail.

Cas de figure	Païement indemnité
Reclassement externe d'un salarié en CDI au moment de la COMI et où la décision COMI est prise après l'échéance du contrat	NON ?
Reclassement externe d'un salarié qui est sur le point d'atteindre la limite des 78 semaines de maladie	NON ?
Reclassement externe d'une personne qui s'est vu retirer une pension d'invalidité ou une rente complète	NON ?

5. Conclusion

16. En premier lieu, la CSL n'a cessé de revendiquer une refonte entière de la législation relative au reclassement interne au lieu d'adaptations législatives ponctuelles. Les problèmes fondamentaux dans le domaine du reclassement professionnel n'ont pour la plupart pas été redressés par les modifications successives de la législation. Un processus en vue d'une réforme plus globale a certes été lancée par une réunion regroupant les ministres de la Sécurité sociale et du Travail, l'UEL et l'Union des syndicats le 22 avril 2026, mais force est de constater que cette réunion n'a pas eu de suites depuis et qu'aucune information nous a été transmise par rapport aux intentions du gouvernement.

17. En deuxième lieu, le projet de loi vise uniquement à conformer le cadre légal à l'arrêt de la Cour constitutionnelle de 2025 alors qu'il devrait également prévoir une mise en conformité du cadre légal à l'arrêt 111-2019 de la Cour de cassation³ du 27 juin 2019 et

² Contrairement à l'indemnité de départ, elle n'est pas visée par l'article 115, numéro 9, litt. a L.I.R.

³ Si les « avis du Contrôle médical de la sécurité sociale à caractère médical et à portée individuelle s'imposent aux institutions concernées », les juridictions sociales, elles, sont libres de prendre en compte et d'apprécier la valeur des différents éléments de preuve légaux leur soumis dans le cadre d'un litige comportant des appréciations divergentes sur la capacité de travail de l'assuré social.

de l'arrêt n°169 de la Cour constitutionnelle du 3 février 2022⁴. Dans le premier arrêt, la Cour de cassation a critiqué le fait que les salariés déclarés capables de travailler par le Contrôle médical de la sécurité sociale, tout en étant inapte à leur dernier poste de travail selon le médecin du travail, puis reclassés, restent sans indemnisation pendant la procédure de reclassement et doivent continuer à réclamer rétroactivement le paiement des indemnités de maladie par voie d'opposition contre la décision de non-paiement de la CNS.

Dans ce contexte, la CSL rappelle qu'elle revendique le maintien intégral du salaire pendant la procédure de reclassement. Dans le cas où le salarié est déclaré capable de travailler, tout en étant inapte à son dernier poste de travail, l'employeur doit assurer le maintien intégral du salaire jusqu'à la décision de reclassement. En parallèle, l'employeur devrait avoir droit de la part du Fonds pour l'emploi à un remboursement du salaire versé pendant la procédure.

Dans le deuxième arrêt, la Cour constitutionnelle a déclaré que l'exclusion des salariés en reclassement professionnel interne, contrairement aux salariés en reclassement professionnel externe, du maintien de leur statut de salarié en reclassement professionnel dans le cas de la perte de leur emploi pour une raison indépendante de leur volonté autre que la cessation d'activité de leur employeur ou un licenciement collectif, n'est pas conforme au principe d'égalité devant la loi consacré par la Constitution.

18. En troisième lieu, ce projet de loi constitue certes un premier pas en avant en ce qui concerne une quasi-généralisation de l'indemnité forfaitaire pour les salariés reclassés. Les adaptations législatives envisagées pour y parvenir soulèvent cependant de nombreuses interrogations.

Il faudrait garantir en toutes circonstances le droit à l'indemnité forfaitaire pour les salariés dont le contrat de travail risque de venir à échéance entre la saisine et la décision de la COMI : le salarié sur le point d'atteindre la limite des 78 semaines de maladie tout comme le salarié en CDI objet d'un licenciement ou démissionnaire.

19. En outre, la CSL exige au moins les adaptations suivantes de ce projet de loi :

- **Généralisation de l'obligation de reclassement interne des entreprises :**
 - **Abolition des quotas prévus à l'article L. 562-3 du Code du travail ;**
 - **Maintien de la possibilité pour l'employeur de demander une dispense pour « préjudices graves », mais sous condition d'une définition légale précise des cas de préjudice grave.**

Cette définition doit se faire sur base de la jurisprudence et obligation légale pour la COMI d'admettre explicitement, sur bases des preuves soumises par l'employeur, admettre l'existence de préjudices graves empêchant le reclassement interne ;
 - **Exclusion du droit au remboursement pour tout employeur qui refuse d'opérer le reclassement interne en l'absence d'une dispense de la COMI.**
- **Assimilation des modalités de l'indemnité forfaitaire aux indemnités de départs :**
 - **Indemnité non cotisable et également non imposable (indemnité actuellement imposée) ;**

Ceci vaut en l'espèce tant pour l'avis du médecin du travail et la décision de la Commission mixte de reclassement que pour l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale.

Par ailleurs, l'incapacité de travail donnant lieu à la prestation d'indemnités pécuniaires de maladie n'est pas seulement l'incapacité de travail totale temporaire constatée par le Contrôle médical de la sécurité sociale, mais également l'incapacité, constatée par le médecin du travail, d'exécuter les tâches que comporte le poste de travail occupé et donnant lieu à une décision relative à un éventuel reclassement. <https://justice.public.lu/content/dam/justice/fr/jurisprudence/cour-cassation/social/2019/06/20190627-CAS-2018-00057a.pdf>

⁴ <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/acc/2022/02/03/a52/jo>

- **Révision des mensualités à l'âge de 20 ans et au-delà (au lieu de 4 mois pour 20 ans et plus : 6 mois pour 20-25 ans, 9 mois pour 25-30 ans, 12 mois pour 30 ans et plus).**
 - **Limitation des demandes de remboursement de l'indemnité forfaitaire à toute entreprise ayant un effectif ne dépassant pas 49 salariés.**
-

Luxembourg, le 7 octobre 2026

Pour la Chambre des salariés,

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hoffmann'.

Sylvain HOFFMANN
Directeur

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read 'Back'.

Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.