

NOTE DÉTAILLÉE SUR LA LOI SUR LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

SUMMARY / CONTENT

LA POPULATION COUVERTE

L'ORGANE COMPÉTENT POUR DÉCIDER DU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

- a. La saisine de la Commission mixte par le CMSS
 - i. Le médecin du travail compétent conclut à l'incapacité de l'intéressé
 - ii. Le médecin du travail compétent conclut à la capacité de l'intéressé
 - iii. Le salarié ne se présente pas à la convocation du médecin du travail compétent
- b. La saisine de la Commission mixte par le médecin du travail compétent pour l'employeur

LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIÉS INCAPABLES D'EXERCER LEUR DERNIER POSTE DE TRAVAIL

- a. Le cas particulier de l'employeur qui occupe moins de 25 salariés
- b. Le cas particulier de l'employeur qui occupe au moins 25 salariés

LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL INTERNE ET SON INCIDENCE SUR LA RELATION DE TRAVAIL

LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL EXTERNE ET SON INCIDENCE SUR LA RELATION DE TRAVAIL

LES AIDES ACCORDÉES À L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

- a. La bonification d'impôt sur le revenu
- b. La participation financière au salaire du salarié en reclassement



professionnel

c. La prime pour l'aménagement des postes de travail

DISPOSITIONS DIVERSES

a. La réduction du temps de travail en cas de reclassement professionnel interne

b. La réévaluation médicale

c. La protection contre le licenciement d'un salarié en reclassement professionnel

d. L'indemnité compensatoire

e. L'indemnité professionnelle d'attente

f. Les nouvelles compétences de l'ADEM

[La loi du 24 juillet 2020 portant modification 1° du Code du travail ; 2° du Code de la sécurité sociale ; 3° de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe](#) a été publiée au Mémorial en date du 5 août 2020.

L'entrée en vigueur de cette loi a été fixée au 1er novembre 2020.

La présente note rappelle de manière générale la portée du dispositif de reclassement professionnel interne et externe en y incluant la description de la législation applicable au reclassement du point de vue des entreprises qui sont susceptibles de se voir confrontées à une demande de continuer à occuper un salarié incapable d'exercer son dernier poste de travail, respectivement qui sont intéressées à occuper un tel salarié.

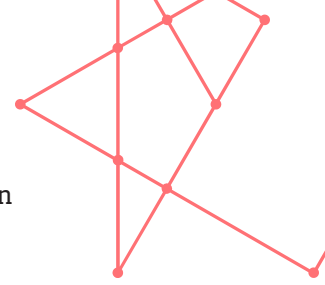
LA POPULATION COUVERTE

Le reclassement professionnel s'applique à tout salarié sous contrat de travail, résident ou frontalier, qui par suite de maladie ou d'infirmité présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail à condition :

- d'être en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou
- de présenter une ancienneté d'au moins 3 ans ;

Peut encore prétendre au reclassement professionnel :

- Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité accordée par la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) immédiatement à la suite d'une activité salariée et retirée au motif que les conditions ne sont plus remplies ;
- Le salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ayant droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente versées par l'Association d'assurance accident (AAA) ;



- Le bénéficiaire d'une rente complète résultant d'une activité salariée (en cas d'incapacité de travail totale imputable à l'accident du travail, à l'accident de trajet ou à la maladie professionnelle) et retirée au motif que ce dernier n'est plus frappé d'incapacité de travail totale mais présente une incapacité pour exercer à son dernier poste.

Cependant, les conditions d'ancienneté et d'exigence du certificat d'aptitude ne sont pas exigées pour ces 3 dernières catégories de personnes.

L'ORGANE COMPÉTENT POUR DÉCIDER DU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

La décision de reclassement professionnel est prise par la Commission mixte. Cette dernière se compose de :

- 2 délégués représentant les assurés ;
- 2 délégués des employeurs ;
- 1 délégué du Contrôle médical de la Sécurité sociale ;
- 1 délégué de la Direction de la santé, division de la santé au travail et de l'environnement ;
- 1 délégué du ministère ayant dans ses attributions le travail et l'emploi ;
- 1 délégué de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

La FEDIL occupe un des deux mandats pour représenter les employeurs au sein de la Commission mixte et pourra guider et assister ses membres durant la procédure de reclassement professionnel d'un de leurs salariés.

La Commission mixte peut être saisie, soit par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS), soit par le médecin du travail compétent :

A. LA SAISINE DE LA COMMISSION MIXTE PAR LE CMSS

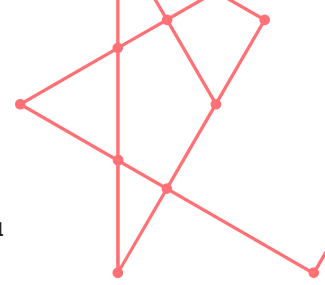
Lorsque le CMSS constate que l'une des personnes visées au point 1 ci-dessus est susceptible de présenter une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il saisit, en accord avec l'intéressé, la Commission mixte et le médecin du travail compétent pour l'employeur du salarié, respectivement le médecin du travail de l'ADEM pour les personnes ne disposant plus de contrat de travail. Le CMSS en informe l'employeur en lui faisant parvenir une copie du dossier de la saisine.

Le médecin du travail saisi, convoque la personne concernée et procède à son examen médical. L'avis du médecin du travail doit être donné dans les 3 semaines de sa saisine par le CMSS. Plusieurs cas de figures peuvent alors se présenter :

i. Le médecin du travail compétent conclut à l'incapacité de l'intéressé

En cas de conclusion à l'incapacité d'exercer les tâches correspondant au dernier poste de travail, le médecin du travail transmet son avis à la Commission mixte qui après avoir vérifié que le salarié remplit les conditions, décide selon les cas, soit du reclassement professionnel interne, soit du reclassement professionnel externe. Le médecin du travail compétent transmet une copie de son avis à l'employeur et au salarié.

La Commission mixte dispose d'un délai de 40 jours à compter de la réception de l'avis du médecin du travail compétent pour prendre la décision de



reclassement.

Cette décision est définitive si aucun recours n'a été introduit par le salarié ou l'employeur devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans les 40 jours à compter de la notification de la décision de la Commission mixte.

ii. Le médecin du travail compétent conclut à la capacité de l'intéressé

En cas de constatation par le médecin du travail compétent de la capacité de la personne concernée à exercer les tâches résultant de son dernier poste de travail, il retourne le dossier à la Commission mixte qui prend une décision de refus du reclassement professionnel. Une fois définitive, cette décision de refus s'impose en matière de sécurité sociale et met automatiquement fin au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète et ceci avec effet au jour du constat de l'aptitude par le médecin du travail compétent. Le recours du salarié ou de l'employeur contre la décision de refus de reclassement professionnel doit être introduit devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de 40 jours à compter de sa notification.

iii. Le salarié ne se présente pas à la convocation du médecin du travail compétent

Si l'intéressé ne se présente pas à la convocation du médecin du travail dans le délai imparti, sans motif valable, il est considéré comme étant capable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe, endéans les 3 semaines à partir de sa saisine, le CMSS et la Commission mixte. La Commission mixte prend une décision de refus de reclassement professionnel. Une fois cette décision devenue définitive, elle s'impose en matière de sécurité sociale et met automatiquement fin au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète et ceci avec effet au jour de la date de convocation auprès du médecin du travail compétent. Le recours du salarié ou de l'employeur contre la décision de refus de reclassement professionnel doit être introduit devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de 40 jours à compter de sa notification.

B. LA SAISINE DE LA COMMISSION MIXTE PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL COMPÉTENT POUR L'EMPLOYEUR

La saisine de la Commission mixte par le médecin du travail compétent en vue d'un reclassement professionnel ne vise que la première catégorie de personnes visées au point 1. ci-dessus, à savoir : tout salarié sous contrat de travail, résident ou frontalier, qui par suite de maladie ou d'infirmité présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail à condition :

- d'être en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou
- de présenter une ancienneté d'au moins 3 ans ;

L'occupation à un poste à risques n'est ainsi plus une condition requise pour l'ouverture d'une procédure de reclassement professionnel par le médecin du travail.

Lorsque le médecin du travail compétent après avoir procédé à un examen médical du salarié (examen médical périodique, examen médical de reprise du travail après une absence ininterrompue de plus de 6 semaines pour cause de maladie ou d'accident) constate que ce dernier est inapte à occuper un poste de travail, il saisit la Commission mixte en lui transmettant son avis motivé. Le médecin du travail informe le salarié et l'employeur de la saisine de la Commission mixte en leur adressant une copie du document portant saisine.



Sur base de l'avis du médecin du travail compétent, la Commission mixte décide soit du reclassement professionnel interne, soit du reclassement professionnel externe.

Cependant, si le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'un reclassement professionnel, même en cas d'inaptitude avérée du salarié au poste de travail, le médecin du travail ne pourra pas saisir la Commission mixte. Dans ce cas, l'employeur doit dans la mesure du possible affecter le salarié déclaré inapte pour un poste de travail à un autre poste de travail puisqu'il ne peut continuer à employer un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin du travail. Si l'employeur ne peut pas réaffecter son salarié (après avoir fait les efforts de recherche d'affectation nécessaires en interne), il pourra prononcer un licenciement avec préavis. Dans ce cas, l'employeur doit pouvoir prouver qu'il lui était impossible de continuer à employer le salarié et il sera tenu de dispenser le salarié durant le préavis tout en maintenant le paiement de son salaire.

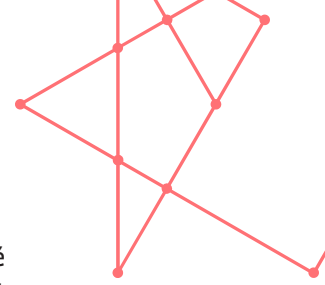
Ainsi, il a été décidé que « Si la conséquence pratique de la susdite décision du médecin du travail consiste dans le fait que l'employeur n'a plus le droit d'occuper le salarié sur le poste pour lequel il a été déclaré inapte (article L. 326-9. (3) du Code du travail), il peut cependant, comme l'a recommandé le médecin du travail, le réaffecter à un autre poste sous certaines conditions, aménagements auxquels l'employeur doit procéder dans la mesure du raisonnable. Dans l'hypothèse où une nouvelle affectation n'est pas possible, l'employeur pourra licencier le salarié inapte en principe avec préavis. L'employeur n'est cependant pas obligé de réaffecter le salarié à un autre poste, s'il ne dispose pas d'un poste adapté dans son entreprise et si cette affectation nécessite une restructuration profonde de son entreprise » (Cour d'appel, 22.03.2018, n° 44799 du rôle).

LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIÉS INCAPABLES D'EXERCER LEUR DERNIER POSTE DE TRAVAIL

A. LE CAS PARTICULIER DE L'EMPLOYEUR QUI OCCUPE MOINS DE 25 SALARIÉS

Comme précisé ci-dessus au point 2. a. et b., la procédure de reclassement peut être initiée par le CMSS et par le médecin du travail compétent. La particularité pour l'employeur occupant moins de 25 salariés est qu'un reclassement professionnel interne ne peut être décidé qu'avec son accord. Ainsi, il ne s'agit pas d'une obligation pour cet employeur de procéder au reclassement professionnel interne. Toutefois, afin de prouver qu'il occupe moins de 25 salariés, l'employeur doit transmettre à la Commission mixte [le certificat renseignant sur le nombre de salariés occupés](#) à commander auprès du Centre Commun de la sécurité sociale (CCSS) En pratique, ledit certificat sera envoyé dans un délai de 3 jours ouvrables à partir du jour de la commande à l'adresse de l'employeur.

De même, la saisine de la Commission mixte par le médecin du travail ou par le CMSS en vue du reclassement professionnel se fait en accord avec le salarié. Dans ce cas, l'accord du salarié doit être transmis à la Commission mixte au moment de sa saisine. La Commission mixte décide du reclassement professionnel interne suivant accord de l'employeur ou du reclassement



externe si l'employeur n'a pas donné son accord pour le reclassement interne.

La nouvelle loi prévoit qu'en cas de reclassement professionnel externe décidé par la Commission mixte pour un salarié dont l'employeur occupe moins de 25 salariés, une indemnité forfaitaire est versée au salarié par l'employeur. Cette indemnité forfaitaire est remboursée par le Fonds pour l'emploi à l'employeur sur demande écrite avec pièces à l'appui à présenter par ce dernier, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter du jour de la notification de la décision de reclassement externe par la Commission mixte. Cette indemnité forfaitaire n'est pas cotisable, mais elle reste imposable.

La demande de remboursement est à adresser au Service Aides financières handicap et reclassement professionnel de l'ADEM moyennant ce formulaire.

- **Mode de calcul de l'indemnité forfaitaire**
L'indemnité forfaitaire versée au salarié par l'employeur est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les 12 derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire : les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.
- **Montant de l'indemnité forfaitaire**
L'employeur est tenu au paiement d'une indemnité forfaitaire dont le montant varie en fonction de l'ancienneté du salarié appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe :
 - 1 mois de salaire après une ancienneté de services continus de 5 ans au moins ;
 - 2 mois de salaire après une ancienneté de services continus de 10 ans au moins ;
 - 3 mois de salaire après une ancienneté de services continus de 15 ans au moins ;
 - 4 mois de salaire après une ancienneté de services continus de 20 ans et plus.

Il convient cependant de préciser que cette indemnité forfaitaire n'est pas due si la décision du reclassement professionnel externe par la commission mixte est intervenue durant le préavis d'un licenciement prononcé par l'employeur (le licenciement doit avoir été prononcé avant la saisine de la commission mixte).

Effectivement, dans les travaux parlementaires du projet de loi n° 7309 ayant abouti à l'adoption de la loi du 24 juillet 2020, il est indiqué au commentaire de l'article relatif à l'indemnité forfaitaire que : « Au cas où le salarié devrait quand-même être licencié par l'employeur, il est précisé qu'il lui doit payer le préavis, l'indemnité de départ mais non cette indemnité forfaitaire exposée ci-avant ».

Ainsi, le salarié licencié avec préavis pour lequel le préavis est en cours, ne peut prétendre à l'indemnité forfaitaire en cas d'une décision de reclassement professionnel externe prise par la commission mixte durant son préavis. L'employeur doit néanmoins payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de départ.



B. LE CAS PARTICULIER DE L'EMPLOYEUR QUI OCCUPE AU MOINS 25 SALARIÉS

Tant le CMSS que le médecin du travail peuvent initier la procédure de reclassement professionnel. L'accord de l'employeur occupant au moins 25 salariés n'est pas demandé pour le reclassement professionnel interne dans la mesure où pour ce dernier, il existe en principe une obligation de procéder au reclassement interne, contrairement à l'employeur occupant moins de 25 salariés.

Néanmoins, il pourra sous certaines conditions échapper à cette obligation de reclassement interne s'il :

- rapporte la preuve qu'il occupe moins de 25 salariés au jour de la saisine de la Commission mixte;

La preuve peut être rapportée en transmettant à la Commission mixte [le certificat renseignant sur le nombre de salariés occupés](#) à commander auprès du CCSS.

Dans ce cas, la procédure prévue pour l'employeur occupant moins de 25 salariés, telle que décrite au point 3.a. ci-dessus lui sera applicable.

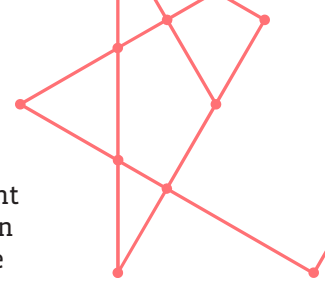
- rapporte la preuve de l'occupation du nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe et de salariés handicapés dans les limites des taux prévus à l'article L. 562-3. du Code du travail ;

Pour ce qui est de cette condition, il y a lieu de rappeler que l'article L. 562-3. du Code du travail prévoit que tout employeur du secteur privé occupant au moins 25 salariés est tenu d'employer au moins un salarié reconnu comme salarié handicapé. Cette obligation passe à 2 % de l'effectif pour les employeurs occupant au moins 50 salariés et à 4 % de l'effectif pour les employeurs occupant au moins 300 salariés. Pour la computation du nombre de postes à réserver, les chiffres atteignant ou dépassant la demie sont à arrondir vers le haut, les autres sont à négliger.

Les bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont donc assimilés aux salariés handicapés pour le calcul des postes de salariés handicapés déjà occupés.

Exemples :

1. L'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte 28 salariés. Dans ce cas, s'il occupe un salarié en reclassement professionnel interne ou externe ou reconnu comme salarié handicapé avant la saisine de la Commission mixte, il n'est plus obligé de procéder à un autre reclassement interne et il suffirait de cocher la case « je refuse le reclassement professionnel interne » lors de la demande de la prise de position envoyée par le secrétariat de la commission mixte en indiquant la matricule du salarié handicapé ou déjà reclassé ainsi que sa durée de travail hebdomadaire. Il convient de préciser qu'une durée de travail hebdomadaire inférieure à 20 heures d'un tel salarié n'est pas prise en compte. Par contre, le salarié handicapé ou déjà reclassé ayant une durée de travail hebdomadaire égale ou supérieure à 20 heures est considéré comme un salarié travaillant à temps plein.
2. L'employeur occupe 75 salariés au jour de la saisine de la Commission mixte. Dans ce cas, il doit occuper 2 % de cet effectif en reclassement professionnel interne ou externe ou reconnu comme salarié handicapé, soit $75 \times 2/100 = 1,5$. Ainsi, si cet employeur occupe 2 salariés handicapés



ou bénéficiant d'un reclassement professionnel interne ou externe avant la saisine de la Commission mixte, il ne sera plus obligé de procéder à un autre reclassement professionnel interne et il suffirait de cocher la case « je refuse le reclassement professionnel interne » lors de la demande de la prise de position envoyée par le secrétariat de la commission mixte en indiquant les matricules du (des) salarié(s) handicapé(s) ou déjà reclassé(s) ainsi que leurs durées de travail hebdomadaires respectives. Il convient de préciser qu'une durée de travail hebdomadaire inférieure à 20 heures d'un tel salarié n'est pas prise en compte. Par contre, le salarié handicapé ou déjà reclassé ayant une durée de travail hebdomadaire égale ou supérieure à 20 heures est considéré comme un salarié travaillant à temps plein.

3. L'employeur occupe 330 salariés au jour de la saisine de la Commission mixte. Dans ce cas, il doit occuper 4 % de cet effectif en reclassement professionnel interne ou externe ou comme salarié handicapé, soit $330 \times 4/100 = 13,2$. Ainsi, si cet employeur occupe 13 salariés handicapés ou bénéficiant d'un reclassement professionnel interne ou externe avant la saisine de la Commission mixte, il ne sera plus obligé de procéder à un autre reclassement professionnel interne et il suffirait de cocher la case « je refuse le reclassement professionnel interne » lors de la demande de la prise de position envoyée par le secrétariat de la commission mixte en indiquant les matricules du (des) salarié(s) handicapé(s) ou déjà reclassé(s) ainsi que leurs durées de travail hebdomadaires respectives. Il convient de préciser qu'une durée de travail hebdomadaire inférieure à 20 heures d'un tel salarié n'est pas prise en compte. Par contre, le salarié handicapé ou déjà reclassé ayant une durée de travail hebdomadaire égale ou supérieure à 20 heures est considéré comme un salarié travaillant à temps plein.

L'employeur qui rapporte cette preuve n'est pas tenu, en cas de reclassement professionnel externe décidé par la Commission mixte, au paiement de l'indemnité forfaitaire prévue au point 3.a. ci-dessus.

- rapporte la preuve que le reclassement professionnel interne lui causerait des préjudices graves et sollicite une dispense de devoir procéder à un reclassement professionnel interne ;

Pour obtenir la dispense de procéder à un reclassement professionnel en interne, l'employeur doit en amont de la réunion de la commission mixte dans laquelle le dossier de son salarié sera traité invoquer dans sa prise de position les motifs pourquoi un reclassement interne lui causerait des préjudices graves.

Dans cette demande de dispense, il serait utile de faire une énumération des contre-indications faites par le médecin du travail compétent et d'expliquer qu'au vu des constatations faites et des compétences restreintes du salarié concerné, aucun poste de travail existant et disponible au sein de l'entreprise ne pourrait convenir au salarié.

Il serait également important de préciser, le cas échéant, pour un salarié manuel que l'affectation à une tâche administrative de l'intéressé s'avèrerait également impossible s'il n'a pas de compétences informatiques et/ou n'a que des connaissances linguistiques très restreintes, etc. (si tel est le cas) et que même en ayant recours à des formations, une mise à niveau permettant l'exécution d'une tâche administrative est illusoire.

Des difficultés financières de l'entreprise et une perte de rendement engendrée par la création d'un poste de travail sans plus-value, ni pour l'entreprise ni pour le salarié, en cas de reclassement professionnel interne peuvent également être invoquées.



Toutefois, la nouvelle loi prévoit que l'employeur qui obtient la dispense de reclassement interne doit dorénavant payer l'indemnité forfaitaire prévue au point 3.a. ci-dessus en cas de reclassement externe. En revanche, l'indemnité versée par l'employeur au salarié en reclassement externe ne lui sera pas remboursée par le Fonds pour l'emploi. En effet, la nouvelle loi ne prévoit le remboursement de l'indemnité forfaitaire que pour le reclassement externe décidé pour une entreprise disposant de moins de 25 salariés.

Exemple :

L'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte 75 salariés. Après prise de position motivée de sa part, la Commission mixte le dispense de procéder au reclassement professionnel interne, car le reclassement professionnel interne lui causerait des graves préjudices. La Commission mixte décidera ainsi le reclassement professionnel externe du salarié et l'employeur est tenu de payer au salarié reclassé en externe une indemnité forfaitaire d'un montant dépendant de son ancienneté :

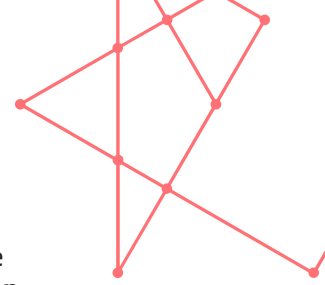
- 1 mois de salaire après une ancienneté de service continu de 5 ans au moins ;
- 2 mois de salaire après une ancienneté de service continu de 10 ans au moins ;
- 3 mois de salaire après une ancienneté de service continu de 15 ans au moins ;
- 4 mois de salaire après une ancienneté de service continu de 20 ans et plus.

Le montant de l'indemnité forfaitaire ne sera pas remboursé à l'employeur par le Fonds pour l'emploi à travers le service des salariés à capacité de travail réduite.

Par ailleurs, en cas de refus de l'employeur d'opérer un reclassement professionnel interne en dépit d'une décision en ce sens de la Commission mixte coulée en force de chose jugée, celui-ci est tenu de verser au Fonds pour l'emploi, une taxe de compensation équivalent au revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des 12 mois précédant la décision de reclassement professionnel interne pendant une durée maximale de 24 mois. En outre, il devra payer au salarié l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de départ.

LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL INTERNE ET SON INCIDENCE SUR LA RELATION DE TRAVAIL

D'après le Code du travail, le reclassement professionnel interne consiste en l'affectation au sein de l'entreprise qui occupe le salarié incapable, soit à un autre poste de travail, soit à un autre régime de travail adapté à ses capacités résiduelles. Ainsi, la relation de travail continue d'exister entre l'employeur et le salarié reclassé en interne mais sous d'autres conditions à déterminer par le biais d'un avenant au contrat de travail. Les modifications apportées au contrat de travail ne doivent pas faire l'objet de la procédure prévue à l'article L. 121-7. du Code du travail. En effet, le salarié reclassé en interne suite à la décision de la Commission mixte devenue définitive, ne peut s'opposer aux changements intervenus eu égard à l'avis motivé du médecin du travail. Les modifications apportées au contrat de travail du salarié en reclassement professionnel



interne s'imposent donc à ce dernier.

Si l'employeur dispense le salarié du fait de son inaptitude au dernier poste de travail, il devrait continuer à le rémunérer jusqu'à la décision de la Commission mixte. Néanmoins, le contrat de travail du salarié jugé incapable d'exercer son dernier poste de travail par le médecin du travail compétent est suspendu en cas de recours introduit par le salarié contre la décision de la Commission mixte, jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé. Cependant, il appartient à l'employeur de se tenir informé auprès de la Commission mixte de l'existence d'un recours contre la décision prise par cette dernière.

LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL EXTERNE ET SON INCIDENCE SUR LA RELATION DE TRAVAIL

Le Code du travail définit le reclassement professionnel externe comme étant le reclassement du salarié sur le marché du travail au cas où le reclassement professionnel interne auprès de son dernier employeur s'avère impossible ou si ce dernier n'a pas été obligé de procéder à un reclassement professionnel interne.

Le contrat de travail du salarié reclassé en externe sur le marché du travail est résilié de plein droit.

Lorsque la Commission mixte décide du reclassement professionnel externe du salarié, ce dernier est à partir du jour suivant la notification de la décision, inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM.

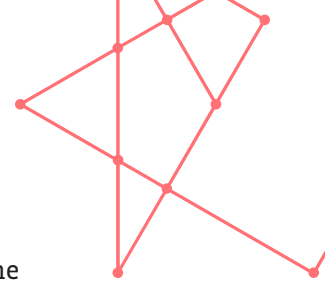
Cependant, l'employeur est sous certaines conditions (points 3.a. et b. ci-avant) tenu au paiement d'une indemnité au salarié visé par une décision de reclassement externe.

LES AIDES ACCORDÉES À L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

L'employeur qui procède au reclassement professionnel interne sur base volontaire ou après y avoir été obligé par une décision de la Commission mixte a droit à certaines aides. Ces mêmes aides reviennent à tout employeur qui a embauché un salarié incapable d'exercer son dernier poste de travail sur base d'un reclassement professionnel externe.

L'employeur bénéficie notamment des dispositions de la loi du [24 décembre 1996](#) portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauche chômeurs résidents (point a ci-après), d'aides sous formes de participation financière au salaire du salarié en reclassement professionnel (point b. ci-après) et de primes pour l'aménagement des postes de travail (point c. ci-après).

En outre, l'employeur peut bénéficier des aides prévues en matière d'embauche de salariés handicapés. Toutefois, ces aides ne sont pas cumulables avec les premières indiquées ci-dessus.



A. LA BONIFICATION D'IMPÔT SUR LE REVENU

L'employeur qui procède à un reclassement professionnel interne ou embauche un salarié en reclassement professionnel externe peut bénéficier pour une durée de 12 mois, d'une bonification mensuelle d'impôt équivalent à 10 % du montant de la rémunération mensuelle brute du salarié déductible comme dépenses d'exploitation, sous réserve de la continuation du contrat pendant cette période.

Afin de pouvoir bénéficier de l'aide, le contrat de travail proposé au salarié doit être :

- soit un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- soit un contrat de travail à durée déterminée pour 18 mois minimum (CDD) ;
- soit un CDD en vue du remplacement d'un congé parental (spécifié dans le contrat de travail).

L'occupation doit porter au moins sur 16 heures de travail par semaine. La demande de bonification d'impôt est à adresser au Service « Maintien de l'emploi » de l'ADEM via [ce formulaire](#) et doit toujours être accompagnée d'une copie du contrat de travail.

Au début de l'exercice suivant celui de l'engagement du demandeur d'emploi (s'il s'agit d'une embauche d'un salarié reclassé en externe), l'ADEM établit un « certificat attestant le placement et la continuation de l'emploi ». Ce certificat sera établi pour chaque exercice subséquent.

Afin de bénéficier de la bonification, l'employeur joint à sa déclaration d'impôt auprès de l'Administration des contributions directes (ACD) :

- le certificat émis par l'ADEM ;
- l'annexe 805 « [Bonification d'impôt en cas d'embauchage de chômeurs](#) » dûment complétée.

B. LA PARTICIPATION FINANCIÈRE AU SALAIRE DU SALARIÉ EN RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Une participation financière au salaire est accordée par le Fonds pour l'emploi proportionnellement à la perte de rendement du salarié en reclassement professionnel interne ou externe. Cette perte de rendement est établie en fonction de la capacité du salarié, de l'effort de maintien à l'emploi pris par l'employeur en faveur du salarié à reclasser et de la nature du travail à prester. Concrètement, il sera procédé à une étude du poste de travail à occuper par le salarié en reclassement et à un bilan des déficits et des capacités résiduelles du salarié à établir par le médecin du travail de l'ADEM ainsi qu'à un examen réalisé par un agent de l'ADEM disposant à cet effet d'un outil standardisé et objectif destiné à comparer le profil de capacité du salarié reclassé et le profil requis pour le poste occupé.

La participation financière fixée proportionnellement à la perte de rendement ne peut dépasser 75 % du salaire brut versé au salarié, y compris la part patronale des cotisations sociales.

Elle pourra néanmoins être portée à 100 % pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion décidée par la Commission mixte.

La perte de rendement pourra être réévaluée périodiquement par le directeur de l'ADEM en cas d'adaptation du temps ou du poste de travail suite à une réévaluation médicale. La participation au salaire sera adaptée ou retirée si la perte de rendement réévaluée augmente, diminue ou disparaît, ou en cas de changement des conditions de travail du travailleur.



La rémunération prise en compte pour la participation financière ne peut dépasser le quintuple du salaire social minimum pour un salarié non qualifié âgé de 18 ans au moins travaillant à plein temps, à savoir $2.201,93 \times 5$, soit 11.009,65 euros.

Les rémunérations pour heures supplémentaires, les indemnités pour frais accessoires exposés ainsi que toute prime ou gratification sont exclues de la participation.

Afin de bénéficier de cette aide financière, l'employeur doit adresser sa demande de participation financière au salaire moyennant [ce formulaire](#) au service compétent de l'ADEM.

La décision de refus d'attribution, de retrait, de fixation et d'adaptation de la participation financière au salaire est prise par le directeur de l'ADEM et peut faire l'objet d'une demande de réexamen introduite par l'employeur par courrier recommandé auprès de la commission spéciale de réexamen.

La demande en réexamen doit être motivée et introduite par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision.

C. LA PRIME POUR L'AMÉNAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL

Pour assurer le succès de tout reclassement, le Fonds pour l'emploi peut prendre en charge tout ou partie des frais liés, notamment :

- à l'aménagement des postes de travail ;
- à l'acquisition d'équipements professionnels et de matériels didactiques ;
- aux frais de transport vers le lieu de travail.

Pour le suivi de ces mesures, un représentant du service des salariés handicapés de l'ADEM ou d'un autre service concerné s'assurera sur place des mesures à prendre et aura le contrôle du déroulement technique en collaboration avec l'employeur et le médecin du travail compétent.

La demande de prise en charge est à adresser au [Service des salariés à capacité de travail réduite](#) de l'ADEM accompagnée d'un devis des frais à exposer.

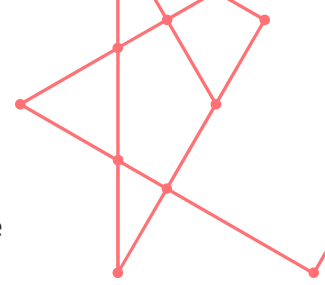
Toutefois, les frais occasionnés avant tout accord de l'ADEM ne sont pas remboursés par l'ADEM.

DISPOSITIONS DIVERSES

A. LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN CAS DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL INTERNE

Sur avis motivé du médecin du travail compétent, le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail qui ne pourra pas être supérieure à 20 % du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel au lieu de 50 % avant l'entrée en vigueur de la loi du 24 juillet 2020.

La décision de réduire le temps de travail est prise par la Commission mixte qui peut également s'adjoindre l'avis du médecin du travail de l'ADEM sur la réduction du temps de travail proposée par le médecin du travail compétent.



Néanmoins, à titre exceptionnel, par décision de la Commission mixte et sur avis du médecin du travail de l'ADEM ou d'un médecin chargé à cet effet par le directeur de l'ADEM, la réduction peut être portée à 75 % du temps de travail initial avec un minimum de 10 heures par semaine. Pour cela, l'employeur ou le salarié qui sollicite la réduction du temps de travail doit introduire auprès de la Commission mixte, une demande motivée à la suite de l'avis émis par le médecin du travail compétent. Sous peine d'irrecevabilité, cette demande doit être accompagnée de la preuve que la partie qui fait la demande a bien informé l'autre partie de l'introduction d'une demande de réduction du temps de travail auprès de la Commission mixte.

Tout changement relatif au temps de travail ou régime de travail doit faire l'objet d'une demande préalable auprès de la Commission mixte.

B. LA RÉÉVALUATION MÉDICALE

Lorsque l'incapacité n'est pas définitive, le salarié en reclassement professionnel interne fait l'objet d'une réévaluation médicale par le médecin du travail compétent pour l'employeur soit sur base de la périodicité établie par ce dernier, soit sur demande du président de la Commission mixte. Pour le salarié en reclassement professionnel externe, cette réévaluation médicale est faite par le médecin du travail de l'ADEM.

Si le médecin du travail compétent constate lors de la réévaluation périodique que la réduction de temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, en partie ou dans sa totalité, il saisit la Commission mixte qui décide de l'adaptation du temps de travail. Cette décision prend effet après un préavis de 6 mois à partir de sa notification et s'impose à l'employeur.

En cas de réévaluation médicale constatant qu'une augmentation du temps de travail s'impose, l'employeur dispose d'un délai de 12 mois qui court à partir de la décision de la Commission mixte pour adapter à la hausse le temps de travail du salarié par avenant au contrat de travail sans pour autant dépasser la durée de travail prévue au contrat de travail initial. S'il est impossible d'augmenter les heures de travail sur le poste occupé par le salarié en reclassement professionnel interne, l'employeur doit lui proposer un autre poste similaire correspondant à ses qualifications professionnelles et assorti d'un salaire au moins équivalent, sous réserve que le salarié soit déclaré apte au nouveau poste de travail. Le salarié qui refuse d'accepter un tel poste ou qui se soustrait à la réévaluation médicale se voit retirer le statut de personne en reclassement professionnel par décision de la Commission mixte saisie par le médecin du travail compétent. Cette décision prend effet à la date de la notification de la perte du statut.

Lorsque le médecin du travail compétent constate que le salarié en reclassement professionnel a récupéré ses capacités de travail nécessaires pour exécuter des tâches similaires à celles de son dernier poste de travail, avant la décision de reclassement professionnel, il saisit la Commission mixte qui décide de la perte du statut de personne en reclassement professionnel. Cette décision prend effet après un préavis de 6 mois qui commence à courir à partir de la notification de la perte du statut.

C. LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ EN RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail à partir du jour de la saisine de la Commission mixte par le CMSS ou par le médecin du travail compétent jusqu'à l'expiration du 12ième mois qui suit la notification de la décision de la Commission mixte.

En cas de recours introduit par le salarié contre la décision de reclassement interne, le contrat de travail est suspendu jusqu'au jour où le recours est



définitivement vidé.

La Cour d'appel a jugé dans une affaire que : « La suspension du contrat de travail implique nécessairement que le salarié n'est pas obligé de prêter de travail et que l'employeur n'a pas à payer de salaire, contrepartie du travail. Par ailleurs, le droit de résilier le contrat de travail est suspendu. » (Cour d'appel, 19.02.2009, n° 32547 du rôle).

Sont à considérer nul et sans effet le licenciement avec préavis notifié par l'employeur ou la convocation à l'entretien préalable du salarié, à partir du jour de la saisine de la Commission mixte jusqu'à l'expiration du 12ième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement interne.

En cas de licenciement dans le délai de protection, dans les 15 jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement peut demander, par simple requête, au président de la juridiction de travail de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou le cas échéant sa réintégration.

La protection contre le licenciement ne s'applique toutefois pas si le contrat de travail à durée déterminée vient à échéance, en cas de licenciement pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié ou en cas de cessation de plein droit du contrat de travail.

D. L'INDEMNITÉ COMPENSATOIRE

Le salarié en reclassement professionnel perçoit une indemnité compensatoire de la part du Fonds pour l'emploi. Cette indemnité a fait l'objet de plusieurs révisions par la loi du 24 juillet 2020.

• Mode de calcul de l'indemnité compensatoire

Le mode de calcul de l'indemnité compensatoire a été révisé. En effet, dorénavant le revenu perçu avant le reclassement professionnel est constitué de la rémunération brute gagnée par le salarié y compris toutes les primes et suppléments courants, les gratifications, les avantages en nature exprimés en numéraire, à l'exception des heures supplémentaires et toutes indemnités pour frais accessoires exposés. Ce montant est adapté en cas de changement ultérieur rétroactif des salaires et rémunérations déclarés auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale.

La loi prévoit également que l'indemnité compensatoire due au salarié du fait du reclassement professionnel ne peut être réduite à la suite d'augmentations de salaire légales, réglementaires ou conventionnelles.

Cependant, il existe des limites à cette disposition. En effet, l'ADEM procède au moins une fois par an à la vérification du nouveau revenu moyen payé par l'employeur au salarié en reclassement professionnel ainsi qu'à la vérification de la rémunération des heures supplémentaires et primes pour le travail de nuit ou travail posté.

Lorsque la vérification porte sur le revenu moyen payé par l'employeur, l'ADEM réduit l'indemnité compensatoire en conséquence et les montants excédentaires sont soit à rembourser par le salarié soit à compenser lors du prochain paiement effectué par le Fonds pour l'emploi s'il est constaté que :

- le nouveau revenu moyen cotisable touché par le salarié en reclassement professionnel dépasse l'ancien revenu moyen réalisé au cours des 12 mois précédant le reclassement ;
- le nouveau revenu moyen cotisable ET l'indemnité compensatoire perçus par le salarié en reclassement professionnel dépassent le quintuple du salaire social minimum pour salarié non qualifié ;

Lorsqu'il est constaté par le CCSS que le bénéficiaire de l'indemnité compensatoire a presté des heures supplémentaires ou du travail de nuit ou



travail posté, le président de la Commission mixte informé par l'ADEM du constat du paiement d'une telle rémunération au salarié, décide dès lors de l'opportunité de la réévaluation médicale du salarié en reclassement professionnel.

Dans ce cas, si le médecin du travail compétent se prononce en faveur d'une réduction de la durée de travail ou contre un travail de nuit ou un travail posté, le montant des rémunérations pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit et travail posté sont soit à rembourser par le salarié soit à compenser lors du prochain paiement effectué par le Fonds pour l'emploi.

Par ailleurs, la nouvelle loi stipule également que les personnes en reclassement professionnel qui se sont vu attribuer une indemnité compensatoire avant l'entrée en vigueur de la loi ne subiront aucune perte financière du fait de cette entrée en vigueur.

De même, à partir du 1^{er} décembre 2020, les augmentations de salaire résultant de la valorisation de carrière prévue par une convention collective de travail existante et applicable à ce moment, ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi.

- **Demande en obtention de l'indemnité compensatoire**
La loi 24 juillet 2020 institue que la demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite par le salarié auprès de l'ADEM, sous peine de forclusion, dans un délai de 6 mois à compter de la date d'exécution de l'avenant au contrat de travail.
Toutefois, pour le salarié en reclassement professionnel externe, inscrit auprès de l'ADEM et qui a conclu par la suite un nouveau contrat de travail, la demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite, sous peine de forclusion, dans un délai de 6 mois à compter de la date d'exécution du nouveau contrat de travail.
- **Cas du salarié en congé parental**
L'indemnité compensatoire est prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congé parental du salarié en reclassement professionnel. Ainsi, le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant le congé parental à temps plein et réduit proportionnellement en cas de congé parental à mi-temps ou de congé parental fractionné.
- **Cas du salarié en congé sans solde**
Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé sans solde du salarié en reclassement professionnel.
- **Sanctions**
La nouvelle loi prévoit encore une peine d'emprisonnement allant d'un mois à 6 mois et une amende de 500 à 5.000 euros pour toutes les personnes qui ont frauduleusement perçues entièrement ou en partie des indemnités compensatoires.

L'indemnité compensatoire est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires. Par ailleurs, le salarié reclassé reçoit une 2^{ème} carte d'impôt. Pour le salarié reclassé en interne percevant une indemnité compensatoire et qui se fait licencier par l'employeur après la période de protection contre le licenciement, il a été jugé par la Cour d'appel que : « L'indemnité compensatoire versée au salarié en cas de reclassement interne n'est pas assimilable à un salaire au sens de l'article 124-7. (3) du Code du travail et elle ne doit partant pas être prise en considération pour la détermination du montant de l'indemnité de départ » (Cour d'appel, 17.03.2016, n° 40895 du rôle).



E. L'INDEMNITÉ PROFESSIONNELLE D'ATTENTE

Afin de bénéficier d'une indemnité professionnelle d'attente, le salarié en reclassement professionnel externe inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM et qui n'a pas retrouvé de nouvel emploi au terme de la durée légale du paiement de l'indemnité de chômage y compris la durée de prolongation, doit se prévaloir d'une aptitude d'au moins 5 ans au dernier poste de travail ou d'une ancienneté de service de 5 ans au lieu de dix ans auparavant. La demande en obtention de l'indemnité professionnelle d'attente doit être introduite par l'intéressé, sous peine de forclusion, dans les 6 mois à compter de la fin de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage, y compris la durée de la prolongation.

F. LES NOUVELLES COMPÉTENCES DE L'ADEM

Le directeur de l'ADEM reprend les prérogatives de la Commission mixte pour les décisions relatives aux indemnités pécuniaires en relation avec le reclassement professionnel. Aussi, l'ADEM est compétente en matière de formation professionnelle continue des personnes en reclassement professionnel externe.

Vous trouverez [ici](#) le rapport de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale ainsi que le texte publié au Mémorial. Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à contacter Philippe Heck (philippe.heck@fedil.lu), Ella Gredie (ella.gredie@fedil.lu) ou Marc Kieffer (marc.kieffer@fedil.lu).