



Le Premier ministre,

Vu les articles 76 et 95, alinéa 1^{er}, de la Constitution ;

Vu l'article 10 du Règlement interne du Gouvernement ;

Vu l'article 58, paragraphe 1^{er}, du Règlement de la Chambre des Députés ;

Vu l'article 1^{er}, paragraphe 1^{er}, de la loi modifiée du 16 juin 2017 sur l'organisation du Conseil d'État ;

Considérant la décision du Gouvernement en conseil du 24 juillet 2026 approuvant sur proposition du Ministre du Travail le projet de loi ci-après ;

Arrête :

Art. 1^{er}. Le Ministre du Travail est autorisé à déposer au nom du Gouvernement à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification des articles L. 551-1 et L. 551-3 du Code du travail et à demander l'avis y relatif au Conseil d'État.

Art. 2. La Ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée des Relations avec le Parlement est chargée, pour le compte du Premier ministre et du Ministre du Travail, de l'exécution du présent arrêté.

Luxembourg, le 24 juillet 2026

Le Premier ministre

Luc Frieden

Le Ministre du Travail

Marc Spautz



EXPOSE DES MOTIFS

En date du 24 octobre 2025, la Cour constitutionnelle a rendu un arrêt dans l'affaire n°00195 du registre alors qu'une question préjudicielle lui avait été soumise suivant un jugement du Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette.

Dans le cas d'espèce, un salarié avait tenté à voir condamner son ancien employeur à lui payer l'indemnité forfaitaire prévue à l'article L. 551-3, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, à la suite de la décision de reclassement professionnel externe prise par la Commission mixte de reclassement des salariés incapables à exercer leur dernier poste de travail.

L'employeur occupait au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins 25 salariés et remplissait les quotas déterminés à l'article L. 562-3 du Code du travail. Il n'était donc pas légalement obligé de procéder au reclassement interne du salarié. Dans ce cas, si le salarié fait l'objet d'un reclassement externe, la loi ne prévoit pas d'indemnité forfaitaire qui serait à payer au salarié concerné.

En effet, la loi actuelle ne prévoit le paiement de l'indemnité forfaitaire au salarié par l'employeur que dans les deux cas de figure suivants :

- Le salarié fait l'objet d'un reclassement externe parce que son employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement interne étant donné qu'il occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total de moins de 25 salariés. Dans ce cas, l'indemnité forfaitaire est due au salarié concerné et elle est remboursée à l'employeur par le Fonds pour l'emploi ;
- Le salarié fait l'objet d'un reclassement externe parce que son employeur, tenu à l'obligation de reclassement interne puisqu'il occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins 25 salariés, est dispensé de cette obligation par la Commission mixte, s'il prouve qu'un tel reclassement lui causerait des préjudices graves. Dans ce cas, une indemnité forfaitaire est due au salarié concerné mais un remboursement de la part du Fonds pour l'emploi n'est pas prévu par la loi.

Selon la Cour, la question préjudicielle posée concerne cependant l'intégralité du mécanisme conjuguant reclassement et indemnité forfaitaire tel qu'instauré à l'égard des employeurs comptant au moins 25 salariés. Cette question préjudicielle est formulée de la manière suivante :

« Est-ce que le régime juridique relatif au reclassement et à l'indemnité forfaitaire, en ce qu'il oblige l'employeur au paiement d'une indemnité forfaitaire aux salariés incapables d'exercer leur

dernier emploi reclassés sur le marché du travail externe uniquement lorsque leur employeur, occupant au moins 25 salariés, est dispensé de les reclasser en interne par la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail du fait des préjudices graves engendrés par un reclassement interne alors que pareille indemnité n'est pas attribuée aux salariés incapables d'exercer leur dernier emploi reclassés sur le marché du travail externe lorsque leur employeur, occupant au moins 25 salariés, est libéré de l'obligation de les reclasser en interne en raison du fait qu'il a à son service un nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe ou salariés handicapés dans les limites des taux prévus à l'article L. 562-3 du Code du travail, est conforme au principe d'égalité devant la loi ? ».

Cependant la problématique va bien plus loin que les seuls cas visés par l'arrêt de la Cour constitutionnelle.

De manière générale, si un employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total de moins de 25 salariés, il n'est tenu à aucune obligation de reclassement interne. Si le salarié fait ainsi l'objet d'un reclassement professionnel externe, l'employeur est tenu de lui payer une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié et qui lui est remboursée par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite.

En revanche, si un employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins 25 salariés, des situations différentes peuvent se présenter :

Lorsque l'employeur n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe ou reconnus comme salariés handicapés à concurrence des quotas prévus par la loi, il est en principe obligé de procéder à un reclassement professionnel interne.

Si l'employeur refuse de procéder au reclassement professionnel interne, il est tenu de payer une taxe compensatoire au Fonds pour l'emploi. Il s'ajoute qu'en cas de refus de l'employeur de procéder au reclassement interne, dûment constaté par la Commission mixte, le salarié peut demander à la Commission mixte une décision de reclassement professionnel externe. Si le salarié fait alors l'objet d'un reclassement professionnel externe, la loi ne prévoit aucune indemnité qui lui serait due.

Lorsque l'employeur peut prouver qu'un reclassement interne lui causerait des préjudices graves, la Commission mixte peut accorder à l'employeur une dispense de l'obligation de procéder à un reclassement interne. Dans ce cas, le salarié fait l'objet d'un reclassement externe et l'employeur est tenu de lui payer une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié. L'indemnité ainsi versée n'est pas remboursée à l'employeur.

Si l'employeur occupe un nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe ou reconnus comme salariés handicapés à concurrence des quotas déterminés à l'article L. 562-3 du Code du travail, il n'est pas obligé de procéder à un reclassement

professionnel interne. En cas de reclassement professionnel externe du salarié concerné, aucune indemnité ne lui est due.

Conformément à l'article L. 551-5, paragraphe 1^{er}, la Commission mixte est aussi confrontée à des cas où elle décide le reclassement professionnel externe d'un salarié si elle estime qu'un reclassement professionnel interne est impossible. Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu de payer une indemnité forfaitaire au salarié.

L'article L. 551-6 dispose dans son deuxième paragraphe qu'un salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi en raison de la cessation de l'activité de l'employeur ou suite à un licenciement collectif, est en droit de saisir la Commission mixte endéans 20 jours à partir de la fin du contrat de travail en vue d'un reclassement professionnel externe. Si la Commission décide alors un reclassement professionnel externe du salarié, l'employeur n'est pas tenu de payer au salarié une indemnité forfaitaire.

Par ailleurs, la Commission mixte reçoit des saisines concernant des salariés en cours de préavis. Vu qu'un contrat de travail est nécessaire pour un reclassement professionnel interne, la Commission mixte décide dans ces cas un reclassement professionnel externe. L'employeur n'est pas tenu de payer au salarié une indemnité forfaitaire.

Il en est de même des salariés sous contrat de travail à durée déterminée au moment de la saisine de la Commission mixte et où le contrat vient ou est sur le point de venir à son échéance avant que la décision de la Commission mixte soit prise.

Une personne à qui une pension d'invalidité ou une rente complète a été retirée parce qu'elle ne remplit plus les conditions pour en bénéficier, mais qui présente encore une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, fait également l'objet d'un reclassement professionnel externe décidé par la Commission mixte. Contrairement aux cas visés ci-dessus, ces salariés ne sont pas sous contrat de travail au moment de la saisine de la Commission mixte.

En plus, la Commission mixte décide un reclassement professionnel externe si le salarié atteint ou est sur le point d'atteindre le seuil des 78 semaines d'incapacité de travail indemnisée par la Caisse nationale de santé. Dans les cas où le salarié est encore sous contrat de travail, l'employeur n'est pas non plus tenu de payer à son salarié une indemnité forfaitaire.

La mise en œuvre de la règle constitutionnelle d'égalité suppose que les catégories de personnes entre lesquelles une discrimination est alléguée se trouvent dans une situation comparable.

Alors bien que le législateur puisse, sans violer le principe d'égalité, soumettre certaines catégories de personnes à des régimes légaux différents, il faut que la différence instituée procède de disparités objectives et qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but.

En l'espèce, la Cour constate cependant qu'aucun élément n'explique la différence de traitement instituée par le législateur entre les salariés des deux catégories visées par la question préjudicielle.

La Cour continue que la combinaison des différents articles en question, en ce qu'elle n'accorde pas au salarié, qui fait l'objet d'une mesure de reclassement professionnel externe en raison du fait que son employeur, qui atteint les quotas, n'est pas tenu de procéder à une mesure de reclassement professionnel interne, le bénéfice de l'indemnité forfaitaire qui revient au salarié qui fait l'objet d'une mesure de reclassement professionnel externe suite à la dispense accordée à l'employeur de procéder à un reclassement professionnel interne, en raison des préjudices graves que cette mesure lui causerait, institue entre ces deux catégories de salariés, se trouvant dans des situations comparables, une différence de traitement qui ne procède pas de disparités objectives et qui n'est pas rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée au but. Elle n'est donc pas conforme au principe constitutionnel d'égalité devant la loi.

La Cour indique également que l'alignement du régime juridique des salariés soumis à une mesure de reclassement professionnel externe dont l'employeur, occupant au moins 25 travailleurs, remplit les quotas sur celui des salariés soumis à une mesure de reclassement professionnel externe dont l'employeur, occupant au moins 25 salariés, bénéficie d'une dispense à l'obligation de reclassement professionnel interne en raison des préjudices graves que cette mesure lui causerait, en conférant au premier le droit au paiement de l'indemnité forfaitaire, conduirait à obliger l'employeur, qui remplit les quotas, de payer une indemnité forfaitaire. L'employeur dispensé de l'obligation de reclassement professionnel interne parce qu'il remplit les quotas et l'employeur qui est dispensé de l'obligation de reclassement professionnel interne en raison des préjudices graves que cette mesure lui causerait, ne se trouvent pas dans une situation comparable.

Soumettre l'employeur dispensé de l'obligation de reclassement professionnel interne parce qu'il remplit les quotas au paiement de l'indemnité forfaitaire à laquelle est tenu l'employeur qui est dispensé de l'obligation de reclassement professionnel interne 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 de reclassement professionnel interne en raison des préjudices graves que cette mesure lui causerait, en traitant de façon identique deux situations qui ne sont pas comparables.

La Cour note que le système actuel tel que mis en place par le législateur engendre ainsi un traitement inégalitaire injustifié du salarié, ou bien, au cas où la loi introduirait le bénéfice de l'indemnité forfaitaire au salarié dont l'employeur remplit les quotas, un traitement inégalitaire injustifié de l'employeur.

Le présent projet de loi a donc pour objet de se conformer à l'arrêt de la Cour constitutionnelle et de mettre fin à cette situation d'inégalité de traitement.



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

TEXTE DU PROJET

Nous Guillaume, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Le Conseil d'État entendu ;

Vu l'adoption par la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du DATE et celle du Conseil d'État du DATE portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1. A l'article L. 551-1 du Code du travail, le paragraphe 4 est complété par dix alinéas nouveaux de la teneur suivante :

« Dès la notification de la décision de reclassement professionnel externe par la commission mixte, l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

- 1° un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq ans au moins ;
- 2° deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix ans au moins ;
- 3° trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze ans au moins ;
- 4° quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt ans et plus.

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze 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.

L'indemnité forfaitaire est remboursée par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite avec pièces à l'appui.

En cas de dispense accordée par la Commission mixte suivant l'article L. 551-3, paragraphe premier, l'indemnité forfaitaire est seulement remboursée à l'employeur qui occupe un effectif total ne dépassant pas quarante-neuf salariés.

L'évaluation du nombre de salariés dans l'entreprise est réalisée sur la base de l'effectif occupé à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve qu'il occupe un effectif total ne dépassant pas les quarante-neuf salariés. Pour les entreprises à établissements multiples, l'effectif est à considérer au niveau de l'établissement pris isolément.

La demande de remboursement est à présenter, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter du jour de la notification de la décision de la Commission mixte.

En cas de reclassement professionnel externe décidé par la Commission mixte en raison du refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne tel que prévu par l'article L. 551-3, paragraphe 4, aucun remboursement de l'indemnité forfaitaire n'est dû à l'employeur.

L'indemnité forfaitaire n'est pas due lorsque la Commission mixte décide un reclassement professionnel externe d'un salarié qui, au jour de la saisine de celle-ci, est concerné par une cessation de l'activité de son employeur ou se trouve en période de préavis à la suite d'un licenciement ou d'une démission. »

Art. 2. L'article L. 551-3 du même code est modifié comme suit :

1° Au paragraphe premier, les alinéas 2, 3 et 4 sont supprimés ;

2° Au paragraphe 3 est inséré un alinéa 7 nouveau de la teneur suivante :

« Le paiement de la taxe de compensation décidé par la Commission mixte ne dispense pas l'employeur de l'obligation de verser l'indemnité forfaitaire prévue à l'article L. 551-1, paragraphe 4. ».

Arrêt de la Cour constitutionnelle - Arrêt n° 00195 du 24 octobre 2025.

Dans l'affaire n° 00195 du registre

ayant pour objet une question préjudicielle, soumise à la Cour constitutionnelle conformément à l'article 6 de la loi modifiée du 27 juillet 1997 portant organisation de la Cour constitutionnelle, par le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette suivant jugement numéro 933/25 rendu le 3 avril 2025 sous le numéro E-TRAV-286/23 du registre, parvenue au greffe de la Cour constitutionnelle le 9 avril 2025, dans le cadre d'un litige

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

et

la société à responsabilité limitée SOCIÉTÉ1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMÉRO1.),

la Cour,

composée de

Thierry HOSCHEIT, président,
Francis DELAPORTE, vice-président,
Henri CAMPILL, conseiller,
Monique HENTGEN, conseiller,
Rita BIEL, conseiller,

Viviane PROBST, greffier,

sur le rapport du magistrat délégué et les conclusions déposées le 2 mai 2025 ainsi que les conclusions additionnelles déposées le 18 juin 2025 au greffe de la Cour constitutionnelle par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Laure WOEHLING,

avocat à la Cour, au nom de la société à responsabilité limitée SOCIÉTÉ1.),

ayant entendu Maître Nathalie BORON, en remplacement de Maître Lydie LORANG, et Maître Laure WOEHLING en leurs plaidoiries à l'audience publique du 11 juillet 2025,

rend le présent arrêt :

Saisi par PERSONNE1.) d'une demande tendant à voir condamner son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIÉTÉ1.), à lui payer l'indemnité forfaitaire prévue à l'article L.551-3, paragraphe 1, du Code du travail, à la suite de la décision de reclassement professionnel externe prise en date du 14 février 2023 par la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail (ci-après « *la Commission mixte* »), le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, statuant contradictoirement, a, par jugement du 3 avril 2025, déféré à la Cour constitutionnelle la question préjudicielle suivante :

« Est-ce que l'article L.551-3(1) alinéa 2 du code du travail tel qu'introduit par une loi du 24 juillet 2020 portant modification du Code du travail, du Code de la sécurité sociale et 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, en ce qu'il oblige l'employeur au paiement d'une indemnité forfaitaire aux salariés incapables d'exercer leur dernier emploi reclassés sur le marché du travail externe uniquement lorsque leur employeur, occupant plus de 25 salariés, est dispensé de les reclasser en interne par la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail du fait des préjudices graves engendrés par un reclassement interne alors que l'article L.551-2(1) du code du travail n'attribue pas pareille indemnité aux salariés incapables d'exercer leur dernier emploi reclassés sur le marché du travail externe lorsque leur employeur, occupant plus de 25 salariés, est libéré de l'obligation de les reclasser en interne en raison du fait qu'il a à son service un nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe ou salariés handicapés dans les limites des taux prévus à l'article L.562-3 du code du travail, est-il conforme au principe d'égalité de toute personne devant la loi tel que consacré par l'article 15 de la Constitution ? »

Il résulte des débats menés devant la juridiction de renvoi que l'employeur SOCIÉTÉ1.) ne se trouve ni dans la situation visée par l'article L. 551-2, paragraphe 1, du Code du travail (effectif d'au moins 25 travailleurs sans remplir les quotas prévus à l'article L. 562-3 du Code du travail, entraînant une obligation de reclassement) ni dans la situation visée par l'article L. 551-3, paragraphe 1, du Code du travail (effectif d'au moins 25 travailleurs sans remplir les quotas prévus à l'article L. 562-3 du Code du travail mais dispensé de l'obligation de reclassement interne en raison des préjudices graves que celui-ci pourrait lui causer, entraînant l'obligation de payer une indemnité forfaitaire), mais qu'il est dans une situation non expressément visée par la loi (effectif d'au moins 25 travailleurs remplissant les quotas prévus à l'article L. 562-3 du Code du travail) ce dont il résulte *prima facie* qu'il est exclu tant de l'obligation de reclassement que de l'obligation de payer une indemnité forfaitaire.

Il en résulte que la problématique tirée du principe d'égalité soumise à la Cour constitutionnelle par la juridiction de renvoi ne met pas en cause le seul article L. 551-3, paragraphe 1, du Code du travail, mais l'intégralité du mécanisme conjuguant reclassement et indemnité forfaitaire tel qu'institué par les articles L. 551-2, paragraphe 1, et L. 551-3, paragraphe 1, du Code du travail pour les entreprises comptant au moins 25 travailleurs. Il convient dès lors de reformuler la question constitutionnelle comme suit :

« Est-ce que le régime juridique relatif au reclassement et à l'indemnité forfaitaire tel qu'institué par les articles L. 551-3, paragraphe 1, et L. 551-2, paragraphe 1, du Code du travail tel qu'introduit par une loi du 24 juillet 2020 portant modification du Code du travail, du Code de la sécurité sociale et 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, en ce qu'il oblige l'employeur au paiement d'une indemnité forfaitaire aux salariés incapables d'exercer leur dernier emploi reclassés sur le marché du travail externe uniquement lorsque leur employeur, occupant au moins 25 salariés, est dispensé de les reclasser en interne par la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail du fait des préjudices graves engendrés par un reclassement interne alors que pareille indemnité n'est pas attribuée aux salariés incapables d'exercer leur dernier emploi reclassés sur le marché du travail externe lorsque leur employeur, occupant au moins 25 salariés, est libéré de l'obligation de les reclasser en interne en raison du fait qu'il a à son service un nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe ou salariés handicapés dans les limites des taux prévus à l'article L. 562-3 du Code du travail, est conforme au principe d'égalité devant la loi tel que consacré par l'article 15 de la Constitution révisée ? »

La Cour constitutionnelle indique encore à cet endroit que l'appréciation de la question constitutionnelle lui déférée fait en outre appel à la prise en considération du régime légal relatif au reclassement et à l'indemnité forfaitaire tel qu'instauré à l'égard des employeurs comptant moins de 25 travailleurs, dont les dispositions sont citées ci-dessous.

Sur la recevabilité des conclusions d'PERSONNE1.) déposées au greffe de la Cour le 19 mai 2025

La société SOCIÉTÉ1.) soulève l'irrecevabilité des conclusions notifiées par PERSONNE1.) le 19 mai 2025 pour cause de forclusion.

L'article 10, alinéa 1, de la loi modifiée du 27 juillet 1997 portant organisation de la Cour constitutionnelle dispose « Dans un délai de trente jours qui court à compter de la notification aux parties de la question

préjudicielle, celles-ci ont le droit de déposer au greffe de la Cour des conclusions écrites ; de ce fait elles sont parties à la procédure devant la Cour constitutionnelle ».

La question préjudicielle a été notifiée à PERSONNE1.) le 11 avril 2025.

Les conclusions d'PERSONNE1.), déposées au greffe de la Cour le 19 mai 2025, en dehors du délai légal, sont partant à écarter des débats.

Les normes constitutionnelles et les textes législatifs pertinents

L'article 15, paragraphe 1, de la Constitution révisée dispose :

« Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi.

La loi peut prévoir une différence de traitement qui procède d'une disparité objective et qui est rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but. »

Ce principe d'égalité a été repris de l'article 10bis, paragraphe 1, de la Constitution, dans sa version applicable avant le 1^{er} juillet 2023, et son application par la jurisprudence.

L'article L. 551-2, paragraphe 1, du Code du travail dispose :

« L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L. 562-3 a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L. 551-1. Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés au sens du titre VI du présent livre.

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation ou qu'il occupe moins de vingt-cinq travailleurs. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément. »

L'article L. 551-3, paragraphe 1, du Code du travail dispose :

« Sans préjudice des dispositions de l'article L. 551-2, paragraphe (1), la commission mixte prévue à l'article L. 552-1 peut dispenser du reclassement professionnel interne l'employeur ayant introduit à cet effet un dossier motivé, s'il rapporte la preuve qu'un tel reclassement professionnel lui causerait des préjudices graves.

En cas de dispense accordée par la Commission mixte, celle-ci décide un reclassement professionnel externe. Dans ce cas, dès la notification de la décision de reclassement professionnel externe, l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

- 1° un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq ans au moins ;*
- 2° deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix ans au moins ;*
- 3° trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze ans au moins ;*
- 4° quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt ans et plus.*

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze 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. »

L'article L. 551-3, paragraphe 2, du Code du travail ajoute :

« L'employeur qui refuse d'opérer le reclassement professionnel interne décidé par la Commission mixte, est tenu de verser une taxe de compensation équivalant au revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement

professionnel interne, pendant une durée maximale de vingt-quatre mois au Fonds pour l'emploi. Le paiement de la taxe ne décharge pas l'employeur de ses obligations prévues par le Titre II du Livre I^{er}, relatif au contrat de travail.

Le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne est constaté par la Commission mixte sur rapport d'un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, délégué à cet effet par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en application de l'article L. 623-2. »

Tel que relevé ci-dessus, le texte suivant, en ce qu'il vise la situation des employeurs comptant moins de 25 travailleurs, est encore pertinent pour cerner la problématique soumise à la Cour.

L'article L. 326-9, paragraphe 6, du Code du travail dispose :

« Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total de moins de vingt-cinq travailleurs et que le salarié est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin de travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans, le médecin du travail compétent peut, en accord avec le salarié, saisir la Commission mixte conformément au paragraphe 5, alinéas 2 à 5. L'accord du salarié doit être transmis par le médecin du travail compétent à la Commission mixte au moment de la saisine. La Commission mixte décide le reclassement professionnel interne ou externe conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1^{er}. Un reclassement professionnel interne ne peut être décidé que sur accord de l'employeur.

En cas de reclassement professionnel externe l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

- 1° un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq ans au moins ;*
- 2° deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix ans au moins ;*
- 3° trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze ans au moins ;*
- 4° quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt ans et plus.*

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze 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.

Cette indemnité ainsi versée au salarié est remboursée à l'employeur par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite avec pièces à l'appui. La demande est à présenter, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter du jour de la notification de la décision de la Commission mixte.

Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs, la procédure prévue à l'article L. 551-2, paragraphe 1^{er} s'applique. »

Il convient par ailleurs de reproduire l'article L. 562-3, paragraphe 2, du Code du travail, auquel il est fait référence dans les dispositions précédemment citées, qui dispose :

« Tout employeur du secteur privé occupant au moins vingt-cinq salariés est tenu d'employer à temps plein au moins un salarié reconnu comme salarié handicapé, si l'Agence pour le développement de l'emploi se trouve saisie d'une demande d'emploi émanant d'un salarié handicapé répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

Tout employeur du secteur privé occupant au moins cinquante salariés est tenu d'employer à temps plein, dans la proportion de deux pour cent de l'effectif de ses salariés, des salariés reconnus comme salariés handicapés, si l'Agence pour le développement de l'emploi se trouve saisie de demandes d'emploi en nombre suffisant émanant de salariés handicapés répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

Tout employeur du secteur privé occupant au moins trois cents salariés est tenu d'employer à temps plein, dans la proportion de quatre pour cent de l'effectif de ses salariés, des salariés reconnus comme salariés handicapés, si l'Agence pour le développement de l'emploi se trouve saisie de demandes d'emploi en nombre suffisant émanant de salariés handicapés répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique pour chaque établissement pris isolément.

Au cas où les employeurs occupent un nombre de salariés handicapés supérieur aux taux d'emploi obligatoires par les dispositions du présent chapitre, ils bénéficient de l'exemption de la part patronale des charges de sécurité sociale qui sont prises en charge par le budget de l'État. »

Réponse à la question préjudicielle

Il résulte des dispositions du Code du travail précitées que le régime légal de la procédure de reclassement procède notamment aux distinctions suivantes :

1. L'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total de moins de 25 salariés (article L.326-9, paragraphe 6).

Il n'est tenu à aucune obligation de reclassement interne.

- Si le salarié fait l'objet d'un reclassement interne, aucune indemnité ne lui est due.

- Si le salarié fait l'objet d'un reclassement externe, l'employeur est tenu de lui payer une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié.

L'indemnité forfaitaire ainsi versée au salarié est remboursée à l'employeur par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite.

2. L'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins 25 salariés.

2.1. S'il n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe ou reconnus comme travailleurs handicapés à concurrence des quotas déterminés à l'article L. 562-3 du Code du travail, il est en principe obligé de procéder à un reclassement interne (article L. 551-2, paragraphe 1, alinéas 1 et 2).

2.1.1. Si le salarié fait l'objet d'un reclassement interne, aucune indemnité ne lui est due.

2.1.2. Si l'employeur refuse de procéder au reclassement interne, il est tenu de payer une taxe compensatoire au Fonds pour l'emploi (article L. 551-3, paragraphe 2, du Code du travail).

2.1.3. La Commission mixte peut dispenser l'employeur de l'obligation de reclassement interne, et partant de l'obligation de payer une taxe compensatoire au Fonds pour l'emploi, s'il prouve qu'un tel reclassement lui causerait des préjudices graves. Le salarié fait alors l'objet d'un reclassement externe (article L. 551-3, paragraphe 1).

Si le salarié fait dans ces conditions l'objet d'un reclassement externe, l'employeur est tenu de lui payer une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié.

L'indemnité forfaitaire ainsi versée au salarié n'est pas remboursée à l'employeur.

2.2. S'il occupe un nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe ou reconnus comme travailleurs handicapés à concurrence des quotas déterminés à l'article L. 562-3 du Code du travail, il n'est pas obligé de procéder à un reclassement interne.

2.2.1. Si le salarié fait l'objet d'un reclassement interne, aucune indemnité ne lui est due.

2.2.2. Si le salarié fait l'objet d'un reclassement externe, aucune indemnité ne lui est due.

Les circonstances de l'affaire au principal relèvent de cette dernière hypothèse.

La Cour constitutionnelle est amenée à analyser en substance s'il est conforme au principe constitutionnel d'égalité qu'un salarié occupé par un employeur occupant au moins 25 salariés et remplissant les quotas déterminés à l'article L. 562-3 du Code du travail, reclassé sur le marché du travail externe, ne perçoit pas d'indemnité forfaitaire alors que le salarié reclassé sur le marché du travail externe, occupé par un employeur occupant au moins 25 salariés et ne remplissant pas les quotas déterminés à l'article L. 562-3 du Code du travail mais qui est dispensé par la Commission mixte de l'obligation de reclassement interne en raison des préjudices graves que celui-ci lui causerait, perçoit une telle indemnité.

La mise en œuvre de la règle constitutionnelle d'égalité suppose que les catégories de personnes entre lesquelles une discrimination est alléguée se trouvent dans une situation comparable.

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.

Le traitement par la loi de ces deux situations comparables est cependant différent : 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.

Le législateur peut, sans violer le principe d'égalité, soumettre certaines catégories de personnes à des régimes légaux différents, à condition que la différence instituée procède de disparités objectives et qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but.

Selon les travaux préparatoires à 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, dont résulte le dispositif du reclassement interne et externe sous son régime actuel soumis à l'appréciation de la Cour, son but était, entre autres, d'une part, d'améliorer la situation financière des personnes en reclassement professionnel et, d'autre part, de réintroduire des seuils au-dessus desquels les employeurs ne sont pas tenus de procéder à un reclassement interne. La Cour admet que l'ensemble du système peut encore poursuivre comme objectif de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ou se trouvant en reclassement interne ou externe.

Aucun élément à la disposition de la Cour n'explique la différence de traitement instituée par le législateur entre les salariés des deux catégories visées par la question préjudicielle.

La combinaison des articles L. 551-2, paragraphe 1, et L. 551-3, paragraphe 1, du Code du travail, en ce qu'elle n'accorde pas au salarié qui fait l'objet d'une mesure de reclassement externe en raison du fait que son employeur qui atteint les quotas visés à l'article L. 562-3 du Code du travail n'est pas tenu de procéder à une mesure de reclassement interne le bénéfice de l'indemnité forfaitaire qui revient au salarié qui fait l'objet d'une mesure de reclassement externe suite à la dispense accordée à l'employeur de procéder à un reclassement interne en raison des préjudices graves que cette mesure lui causerait, institue entre ces deux catégories de salariés se trouvant dans des situations comparables une différence de traitement qui ne procède pas de disparités objectives et qui n'est pas rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée au but. Elle n'est, partant, pas conforme au principe constitutionnel d'égalité devant la loi.

Sur la portée de la déclaration d'anti-constitutionnalité

Aux termes de l'article 112, paragraphe 8, de la Constitution révisée

« Les dispositions des lois déclarées non conformes à la Constitution par un arrêt de la Cour Constitutionnelle cessent d'avoir un effet juridique le lendemain de la publication de cet arrêt dans les formes prévues pour la loi, à moins que la Cour Constitutionnelle n'ait ordonné un autre délai. La Cour Constitutionnelle détermine les conditions et limites dans lesquelles les effets que la disposition a produits sont susceptibles d'être remis en cause. »

L'alignement du régime juridique des salariés soumis à une mesure de reclassement professionnel externe dont l'employeur, occupant au moins 25 travailleurs, remplit les quotas visés à l'article L. 562-3 du Code du travail sur celui des salariés soumis à une mesure de reclassement professionnel externe dont l'employeur, occupant au moins 25 travailleurs, bénéficie d'une dispense à l'obligation de reclassement interne en raison des préjudices graves que cette mesure lui causerait, en conférant au premier le droit au paiement de l'indemnité forfaitaire, conduirait à obliger l'employeur qui remplit les quotas visés à l'article L. 562-3 du Code du travail au paiement de l'indemnité forfaitaire.

L'employeur dispensé de l'obligation de reclassement interne parce qu'il remplit les quotas visés à l'article L. 562-3 du Code du travail 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.

Soumettre l'employeur dispensé de l'obligation de reclassement interne parce qu'il remplit les quotas visés à l'article L. 562-3 du Code du travail au paiement de l'indemnité forfaitaire à laquelle est tenu l'employeur qui est dispensé de l'obligation de reclassement interne 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 visés à l'article L. 562-3 du Code du travail et l'employeur qui ne remplit pas les quotas mais est dispensé de reclassement interne en raison des préjudices graves que cette mesure lui causerait, en traitant de façon identique deux situations qui ne sont pas comparables.

Le système tel que mis en place par le législateur engendre ainsi ou bien un traitement inégalitaire injustifié du salarié, ou bien, au cas où le salarié dont l'employeur remplit les quotas visés à l'article L. 562-3 du Code du travail bénéficie de l'indemnité forfaitaire, un traitement inégalitaire injustifié de l'employeur.

La décision de la Cour ne peut avoir pour effet de remplacer un traitement inégalitaire injustifié par un autre traitement inégalitaire injustifié.

La Cour ne saurait se substituer au législateur dans ses choix politiques pour rétablir un régime cohérent non-discriminatoire.

Dès lors, il convient de décider qu'en attendant l'intervention réparatrice du législateur, le régime législatif actuel doit continuer à s'appliquer et son incohérence se résout le cas échéant par la mise en cause de la responsabilité civile de l'État.

**PAR CES MOTIFS,
la Cour constitutionnelle**

écarte les conclusions d'PERSONNE1.) pour cause de tardiveté ;

dit que, par rapport à la question préjudicielle reformulée, le régime prévu par les articles L. 551-2, paragraphe 1, et L. 551-3, paragraphe 1, du Code du travail, en ce qu'il n'accorde pas au salarié, qui fait l'objet d'une mesure de reclassement externe en raison du fait que l'employeur comptant au moins 25 travailleurs atteint les quotas visés à l'article L. 562-3 du Code du travail, le bénéfice de l'indemnité forfaitaire qui revient au salarié qui fait l'objet d'une mesure de reclassement externe suite à la dispense accordée à l'employeur comptant au moins 25 travailleurs de procéder à une telle mesure en raison des préjudices graves qu'elle lui causerait, n'est pas conforme au principe constitutionnel d'égalité devant la loi consacré par l'article 10*bis*, paragraphe 1, de la Constitution dans sa version applicable avant le 1^{er} juillet 2023, de même que par l'article 15, paragraphe 1, de la Constitution révisée ;

dit que nonobstant ce constat, en attendant l'intervention réparatrice du législateur, le régime législatif actuel continue à s'appliquer ;

dit que dans les trente jours de son prononcé, l'arrêt sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg, Mémorial A ;

dit qu'il sera fait abstraction des nom et prénom d'PERSONNE1.) ainsi que de la dénomination de la société à responsabilité limitée SOCIÉTÉ1.) lors de la publication de l'arrêt au Journal officiel ;

dit que l'expédition du présent arrêt sera envoyée par le greffe de la Cour constitutionnelle au Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, dont émane la saisine, et qu'une copie conforme sera envoyée aux parties en cause devant cette juridiction.

Lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par le président Thierry HOSCHEIT, en présence du greffier Viviane PROBST.

Viviane Probst
greffier

Thierry Hoscheit
président





COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1

La modification proposée vise à se conformer à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 24 octobre 2025 en procédant à une mise en conformité du système de l'indemnité forfaitaire dans le cadre du reclassement professionnel externe avec le principe d'égalité devant la loi.

De manière générale, la loi actuelle fait une distinction entre différentes situations en ce qui concerne le reclassement professionnel et prévoit seulement deux cas de figure concrets où le paiement d'une indemnité forfaitaire est dû, à savoir :

- Lorsque les employeurs occupent au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total en dessous de 25 salariés, ils ne sont tenus à aucune obligation de reclassement professionnel interne. Si la Commission mixte décide alors un reclassement professionnel externe, l'employeur doit payer au salarié une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de son ancienneté dans l'entreprise. Cette indemnité ainsi payée est remboursée à l'employeur par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite dans un délai de 6 mois ;
- Lorsque les employeurs occupent au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins 25 salariés, ils sont en principe tenus de procéder à un reclassement professionnel interne du salarié. Or, l'employeur peut cependant être dispensé de cette obligation s'il rapporte la preuve qu'un tel reclassement lui causerait des préjudices graves. La Commission mixte décide alors un reclassement professionnel externe et l'employeur est tenu à payer au salarié une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de son ancienneté dans l'entreprise. L'indemnité ainsi payée n'est pas remboursée à l'employeur par le Fonds pour l'emploi.

Ensuite, il existe des cas de figure où la Commission mixte décide un reclassement professionnel externe, sans qu'une indemnité forfaitaire est légalement due.

L'article L. 552-2 prévoit dans son paragraphe 1^{er} que l'employeur qui dispose au jour de la saisine mixte d'un effectif d'au moins 25 salariés, et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L. 562-3, a l'obligation de reclasser le salarié en interne. En revanche, un même employeur disposant d'un même seuil d'effectif, et qui occupe le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe dans les limites des taux prévus par la loi, n'est pas tenu à une obligation de reclassement professionnel interne. La Commission mixte décide alors dans ce dernier cas un reclassement professionnel externe du salarié et l'employeur ne doit pas payer d'indemnité forfaitaire au salarié.

Ensuite, l'article L. 551-3 du Code du travail prévoit dans son paragraphe 4 qu'en cas de refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, dûment constaté par la Commission mixte, le salarié peut demander à la Commission mixte une décision de reclassement professionnel externe. Si la Commission mixte décide alors un reclassement professionnel externe du salarié, la loi ne prévoit pas non plus que l'employeur soit tenu de payer une indemnité forfaitaire au salarié concerné.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 551-5, paragraphe 1^{er}, la Commission mixte décide également un reclassement professionnel externe d'un salarié si elle estime qu'un reclassement professionnel interne est tout simplement impossible. Dans ce cas, l'employeur n'est pas non plus tenu de payer une indemnité forfaitaire au salarié.

Il s'y ajoute que l'article L. 551-6 dispose dans son deuxième paragraphe qu'un salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi en raison de la cessation de l'activité de l'employeur ou suite à un licenciement collectif, est en droit de saisir la Commission mixte endéans 20 jours à partir de la fin du contrat de travail en vue d'un reclassement professionnel externe. Si la Commission décide alors un reclassement professionnel externe du salarié, l'employeur n'est pas tenu de payer au salarié une indemnité forfaitaire. A noter que le salarié a cependant droit à d'autres indemnités dans le cadre d'un licenciement collectif ou d'une déclaration en état de faillite de son employeur.

Par ailleurs, la Commission mixte est confrontée à des cas où elle reçoit des saisines concernant des salariés en préavis en raison d'un licenciement ou d'une démission. Vu qu'un contrat de travail est nécessaire pour un reclassement professionnel interne, la Commission mixte décide dans ces cas un reclassement professionnel externe. L'employeur n'est pas tenu de payer au salarié une indemnité forfaitaire. Il en est de même des salariés sous contrat de travail à durée déterminée au moment de la saisine de la Commission mixte et où le contrat vient ou est sur le point de venir à échéance avant que la décision de la Commission mixte soit prise. A noter que le salarié licencié avec préavis a droit au paiement d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de départ qui varient en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Une personne à qui une pension d'invalidité ou une rente complète a été retirée parce qu'elle ne remplit plus les conditions pour en bénéficier, mais qui présente encore une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, fait également l'objet d'un reclassement professionnel externe décidé par la Commission mixte. Contrairement aux cas visés ci-dessus, ces salariés ne sont pas sous contrat de travail au moment de la saisine de la Commission mixte. Ces personnes ne peuvent par conséquent pas prétendre au paiement de l'indemnité forfaitaire parce qu'elles n'ont pas d'employeur.

Le même raisonnement vaut pour les cas où la Commission mixte décide un reclassement professionnel externe du salarié parce qu'il a atteint le seuil des 78 semaines d'incapacité de travail indemnisée par la Caisse nationale de santé. L'atteinte de ce seuil entraîne la cessation de plein droit du contrat de travail.

Etant 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.

Le paiement d'une indemnité forfaitaire, dans les cas où la Commission mixte décide un reclassement professionnel externe du salarié en raison de la perte d'emploi à la suite de la cessation de l'activité de l'employeur ou à la suite d'un licenciement avec préavis, ne doit pas avoir lieu, étant donné que le code du travail prévoit déjà des indemnités auxquelles le salarié peut prétendre dans ces cas.

Etant donné que la démission repose sur une rupture volontaire du contrat de travail à l'initiative du salarié lui-même, il est proposé de ne pas prévoir le paiement de l'indemnité forfaitaire en cas de démission du salarié. En ce qui concerne le remboursement de l'indemnité forfaitaire à l'employeur par le Fonds pour l'emploi, il est proposé de le prévoir 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.

Par ailleurs, 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 continue 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. Par cette mesure, le gouvernement vise à ne pas alourdir excessivement la charge financière pesant sur les petites entreprises.

Il convient de rappeler que le principe d'égalité ne s'oppose pas à des différences de traitement à condition que celles-ci reposent sur une différence de situation objective, soient en rapport direct avec l'objet de la mesure et ne soient pas manifestement disproportionnées.

La taille de l'entreprise constitue notamment une différence de situation objectivable, reconnue de longue date par le législateur. Ainsi la différence de traitement ne repose pas sur un critère prohibé, mais sur un critère objectif, neutre et vérifiable.

Le conditionnement du remboursement à un effectif ne dépassant pas les 49 salariés a pour but de soutenir prioritairement les petites entreprises. Ces entreprises ont de manière générale une trésorerie plus fragile, supportent plus difficilement les coûts fixes liés aux obligations légales et sont plus exposées à l'impact financier des indemnités forfaitaires. Les entreprises de plus de 49 salariés disposent, en raison de leur taille, de structures organisationnelles et moyens financiers leur permettant d'assumer le coût de ladite indemnité sans compromettre leur équilibre économique.

La mesure est proportionnée car elle n'exclut pas le droit à l'indemnité elle-même, mais uniquement son remboursement, elle n'interfère pas avec un droit fondamental et laisse à l'employeur une charge financière présumée supportable au regard de sa taille.

Cette différenciation poursuit donc un objectif légitime de soutien ciblé aux petites entreprises et d'utilisation proportionnée des fonds publics, sans porter une atteinte disproportionnée au principe d'égalité devant la loi.

Article 2

Ad 1°

En intégrant les nouveaux alinéas au niveau de l'article L. 551-1 (4), il est prévu de manière générale de réglementer le sort du paiement de l'indemnité forfaitaire et de son remboursement pour plusieurs cas de figure où la Commission mixte décide un reclassement externe au lieu d'un reclassement interne et de ne pas se limiter seulement au cas prévu à l'article L. 551-3 (1).

De cette manière, la mise en conformité à l'arrêt de la Cour constitutionnelle est abordée de manière plus globale, tout en visant à ne pas créer une nouvelle inégalité de traitement entre les salariés ou entre les employeurs.

Pour ces raisons, les dispositions initiales prévues à l'article L. 551-3 (1), alinéas 2, 3 et 4, sont intégrées au niveau de l'article L. 551-1 (4).

Ad 2°

La précision ajoutée au niveau de l'article L. 551-3 (3) a pour objet de lever toute ambiguïté quant à l'articulation entre, d'une part, la taxe de compensation mise à charge de l'employeur et, d'autre part, l'indemnité forfaitaire due au salarié en cas de reclassement professionnel externe.

En effet, dans l'hypothèse où l'employeur refuse de procéder à un reclassement professionnel interne, tel que prévu par l'article L. 551-3, paragraphe 4, la Commission mixte peut décider d'un reclassement professionnel externe et mettre à charge de l'employeur le paiement d'une taxe de compensation conformément au paragraphe 2 du même article.

Cette taxe poursuit une finalité spécifique, à savoir compenser, au profit du Fonds pour l'emploi, les conséquences du refus de l'employeur de satisfaire à son obligation de reclassement interne.

Toutefois, il est apparu nécessaire de préciser expressément que le paiement de cette taxe ne saurait être interprété comme libérant l'employeur de ses obligations à l'égard du salarié concerné. En particulier, l'indemnité forfaitaire prévue à l'article L. 551-1, paragraphe 4, conserve une nature distincte et une finalité propre, consistant à indemniser le salarié pour la perte de son emploi dans le contexte d'un reclassement professionnel externe.



TEXTE COORDONNE

LIVRE V. – EMPLOI ET CHOMAGE

Titre V – Emploi de salariés incapables d’occuper leur dernier poste de travail

Chapitre Premier – Reclassement professionnel des salariés incapables d’occuper leur dernier poste de travail

Art. L. 551-1.

(1) Le salarié qui n’est pas à considérer comme invalide au sens de l’article 187 du Code de la sécurité sociale, mais qui par suite de maladie ou d’infirmité présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, peut bénéficier, dans les conditions prévues au présent Titre, d’un reclassement professionnel interne ou d’un reclassement professionnel externe, ainsi que du statut de personne en reclassement professionnel.

Les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans ne sont éligibles pour le reclassement professionnel que sous condition qu’ils soient en possession d’un certificat d’aptitude au poste de travail, établie par le médecin du travail compétent lors de l’embauche à ce dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe la Commission mixte lors de la saisine.

(2) Toutefois, les conditions d’ancienneté et d’exigence du certificat d’aptitude prévues au paragraphe 1^{er} ne sont pas exigées pour :

1. Le bénéficiaire d’une pension d’invalidité auquel cette dernière a été accordée immédiatement à la suite de l’exercice d’une activité salariée auquel celle-ci a été retirée en vertu de l’article 193 du Code de la sécurité sociale au motif qu’il ne remplit plus les conditions prévues à l’article 187 du même Code, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail ;

2. le salarié qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant au dernier poste de travail imputable principalement aux séquelles d’un accident de travail ou d’une maladie professionnelle reconnus en vertu des dispositions du Code de la sécurité sociale, survenus pendant l’affiliation, ouvrant droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d’attente ;

3. le bénéficiaire d’une rente complète résultant d’une activité salariée allouée en vertu de l’article 102 du Code de la sécurité sociale auquel celle-ci est retirée en application de l’article

123, alinéa 5 du Code de la sécurité sociale au motif qu'il n'est plus frappé d'une incapacité de travail totale, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail.

(3) Le reclassement professionnel interne consiste, en ce qui concerne le secteur privé, dans un reclassement au sein de l'entreprise et, en ce qui concerne le secteur public, dans un reclassement professionnel au sein de l'administration ou du service public d'origine de l'agent, éventuellement à un autre poste ou sous un autre régime de travail adaptés à ses capacités résiduelles. L'aptitude à ce nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent. Ce constat d'aptitude au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent est à considérer comme preuve que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement au sens de l'article L. 551-3, paragraphe 2.

Sur avis motivé du médecin du travail compétent le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail qui ne peut être supérieure à vingt pour cent du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. La Commission mixte décide la réduction du temps de travail. Elle peut s'adjoindre l'avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi sur la réduction du temps de travail proposée par le médecin du travail compétent.

Toutefois, à titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pour cent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine, par décision de la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1, sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin chargé à cet effet en application de l'article L. 623-2.

L'employeur ou le salarié doit à cet effet introduire une demande motivée auprès de la Commission mixte à la suite de l'émission de l'avis du médecin du travail compétent en vertu de l'article L. 552-2, paragraphe 3. La partie demanderesse doit, sous peine d'irrecevabilité, joindre à sa demande la preuve que le salarié, respectivement l'employeur, a été dûment informé de l'introduction de la demande. Tout changement relatif au temps ou régime de travail doit faire l'objet d'une demande préalable auprès de la Commission mixte.

Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat, peut déterminer les modalités du reclassement professionnel interne.

(4) Le reclassement professionnel externe consiste dans un reclassement professionnel sur le marché du travail.

Dès la notification de la décision de reclassement professionnel externe par la commission mixte, l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

1° un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq ans au moins ;

2° deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix ans au moins ;

3° trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze ans au moins ;

4° quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt ans et plus.

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze 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.

L'indemnité forfaitaire est remboursée par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite avec pièces à l'appui de l'employeur.

En cas de dispense accordée par la Commission mixte suivant l'article L. 551-3, paragraphe premier, l'indemnité forfaitaire est seulement remboursée à l'employeur qui occupe un effectif total ne dépassant pas quarante-neuf salariés.

L'évaluation du nombre de salariés dans l'entreprise est réalisée sur la base de l'effectif occupé à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve qu'il occupe un effectif total ne dépassant pas les quarante-neuf salariés. Pour les entreprises à établissements multiples, l'effectif est à considérer au niveau de l'établissement pris isolément.

La demande de remboursement est à présenter, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter du jour de la notification de la décision de la Commission mixte.

En cas de reclassement professionnel externe décidé par la Commission mixte en raison du refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne tel que prévu par l'article L. 551-3, paragraphe 4, aucun remboursement de l'indemnité forfaitaire n'est dû à l'employeur.

L'indemnité forfaitaire n'est pas due lorsque la Commission mixte décide un reclassement professionnel externe d'un salarié qui, au jour de la saisine de celle-ci, est concerné par une cessation de l'activité de son employeur ou se trouve en période de préavis à la suite d'un licenciement ou d'une démission.

Art. L. 551-2.

(1) L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement

professionnel interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L.562-3 a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1. Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés au sens du titre VI du présent livre.

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation ou qu'il occupe moins de vingt-cinq travailleurs. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément.

(2) Sans préjudice des dispositions des articles L. 125-1, paragraphe 1er et L. 125-4, est à considérer comme nul et sans effet le licenciement notifié par l'employeur ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable avec le salarié, à partir du jour de la saisine de la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1 jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat de travail, le salarié en procédure de reclassement professionnel et le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel peuvent demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou, les cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe 4. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Toutefois, les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

(3) Au cas où le reclassement professionnel comporte une diminution de la rémunération, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension sans que cette indemnité compensatoire ne puisse être réduite suite à des augmentations ponctuelles ou linéaires légales, réglementaires ou conventionnelles du nouveau revenu mensuel et ce dans le respect des limites prévues au paragraphe 5. La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date du début d'exécution de l'avenant au contrat de travail.

Le revenu perçu avant le reclassement professionnel est défini en se basant sur le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier

précédant la décision de reclassement professionnel constitué de la rémunération brute gagnée, y compris toutes les primes et suppléments courants, les gratifications, les avantages en nature exprimés en numéraire dont l'assuré a joui à raison de son occupation soumise à l'assurance pension, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Toutefois, si la période de référence visée à l'alinéa qui précède n'est pas entièrement couverte par l'occupation au service du dernier employeur, l'ancien revenu professionnel est obtenu en multipliant par douze la moyenne de l'assiette cotisable se rapportant aux mois de calendrier entièrement couverts. A défaut d'un mois entièrement couvert au cours de la période de douze mois, le revenu des assurés exerçant une activité pour compte d'autrui est déterminé sur base de la rémunération et, pour autant que de besoin, de l'horaire normal convenu dans le contrat de travail.

En cas de retrait d'une pension d'invalidité, respectivement d'une rente complète, l'indemnité compensatoire représente la différence entre l'ancien revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la mise en invalidité, respectivement précédant l'attribution d'une rente complète, et le montant du nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

Le revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, est adapté aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe 1er, de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète est adapté en cas de changement ultérieur rétroactif des salaires et rémunérations déclarés auprès du Centre commun de la sécurité sociale.

L'indemnité compensatoire est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.

(4) En cas de réduction du temps de travail décidée par la Commission mixte, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini au paragraphe 3, alinéas 2 à 6 et le nouveau salaire payé par l'employeur, réduit proportionnellement et fixé par avenant au contrat de travail. L'employeur n'est pas autorisé à réduire le salaire plus que proportionnellement par rapport à la réduction du temps de travail.

En cas de changement de poste, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini au paragraphe 3, alinéas 2 à 6 et le nouveau salaire payé par l'employeur et fixé par avenant au contrat de travail en tenant compte de

l'ancienneté de service du salarié et le cas échéant, des grilles de salaire définies par la convention collective de travail.

L'indemnité compensatoire est adaptée en cas de nouvelle décision de la Commission mixte prise en application de l'article L.551-6, paragraphe 4 en tenant compte du nouveau salaire payé par l'employeur et fixé par nouvel avenant au contrat de travail.

(5) L'Agence pour le développement de l'emploi procède au moins une fois par an à un contrôle consistant à vérifier le nouveau revenu moyen cotisable annuel payé par l'employeur et perçu par la personne en reclassement professionnel ainsi que la rémunération des heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté.

Si l'Agence pour le développement de l'emploi constate que le nouveau revenu moyen cotisable touché par la personne en reclassement professionnel dépasse le montant de l'ancien revenu annuel cotisable tel que défini au paragraphe 3, alinéas 2 et 5, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 en conséquence.

Si elle constate que le nouveau revenu moyen cotisable, indemnité compensatoire comprise, perçu par la personne en reclassement professionnel dépasse le quintuple du salaire social minimum pour salarié non qualifié, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 en conséquence.

Dans ce cas, les montants excédant les seuils visés ci-dessus sont soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

Si elle constate qu'une rémunération pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté ont été payées, elle en informe le président de la Commission mixte, qui décide de l'opportunité d'une réévaluation médicale en application de l'article L.551-6, paragraphe 4, alinéa 1^{er}.

Dans le cas où le médecin du travail compétent s'est prononcé en faveur d'une réduction du temps 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 ou travail posté est soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

(6) L'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage, pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite prévue à l'article L.584-1 et pour le calcul du montant de l'indemnité du congé parental.

Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé parental à temps complet. Le montant de l'indemnité compensatoire est réduit proportionnellement en cas de congé parental à mi-temps ou de congé parental fractionné.

Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé sans solde du salarié en reclassement professionnel, en cas de décision de refus émise par le président de la

Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale et en cas d'attribution de la rente partielle prévue à l'article 107 du Code de la sécurité sociale.

L'employeur et le salarié sont tenus de signaler tout congé sans solde et toute décision de refus émise par le président de la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale.

Le paiement de l'indemnité compensatoire prend fin au moment de l'ouverture du droit à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée, à la pension de vieillesse et à la fin du contrat de travail.

L'indemnité compensatoire est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires.

L'indemnité compensatoire est adaptée aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe 1er de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État et est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi, à charge du Fonds pour l'emploi.

(7) L'indemnité compensatoire reste acquise en cas de transfert d'entreprise conformément au livre 1^{er}, titre II, chapitre VII.

(8) Le salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel est tenu de signaler au préalable toute activité professionnelle accessoire rémunérée à la Commission mixte afin qu'elle puisse décider de l'opportunité d'une réévaluation médicale en application de l'article L.551-6, paragraphe 4, alinéa 1^{er}. Le constat de tout exercice d'une activité professionnelle accessoire rémunérée qui n'a pas préalablement été signalé à la Commission mixte donnera lieu à un retrait immédiat de l'indemnité compensatoire par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(9) Tout montant indûment touché donne lieu à compensation lors d'un prochain paiement ou à restitution de l'indû.

Art. L. 551-3.

(1) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 551-2, paragraphe (1), la commission mixte prévue à l'article L. 552-1 peut dispenser du reclassement professionnel interne l'employeur ayant introduit à cet effet un dossier motivé, s'il rapporte la preuve qu'un tel reclassement professionnel lui causerait des préjudices graves.

~~En cas de dispense accordée par la Commission mixte, celle-ci décide un reclassement professionnel externe. Dans ce cas, dès la notification de la décision de reclassement professionnel externe, l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :~~

~~1° un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq ans au moins ;~~

~~2° deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix ans au moins ;~~

~~3° trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze ans au moins ;~~

~~4° quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt ans et plus.~~

~~L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.~~

~~L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze 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.~~

(2) L'employeur qui refuse d'opérer le reclassement professionnel interne décidé par la Commission mixte, est tenu de verser une taxe de compensation équivalant au revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel interne, pendant une durée maximale de vingt-quatre mois au Fonds pour l'emploi. Le paiement de la taxe ne décharge pas l'employeur de ses obligations prévues par le Titre II du Livre I^{er}, relatif au contrat de travail.

Le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne est constaté par la Commission mixte sur rapport d'un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, délégué à cet effet par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en application de l'article L. 623-2.

(3) Après avoir constaté le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, la Commission mixte arrête le montant et décide la durée du paiement de la taxe de compensation.

La notification de l'injonction de payer une taxe de compensation émise par la Commission mixte s'effectue moyennant lettre recommandée.

En cas de désaccord, l'employeur doit former opposition par écrit motivé endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'injonction de payer la taxe de compensation moyennant notification, par lettre recommandée à la Commission mixte.

En cas d'opposition, la Commission mixte prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur, une nouvelle décision motivée, à caractère contradictoire, qui est à son tour notifiée tel que disposé à l'alinéa 2 du présent paragraphe.

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, la taxe devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. L'Administration de l'enregistrement est chargée de l'encaissement de la taxe de compensation.

En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, le recouvrement se fait comme en matière de droits d'enregistrement

Le paiement de la taxe de compensation décidé par la Commission mixte ne dispense pas l'employeur de l'obligation de verser l'indemnité forfaitaire prévue à l'article L. 551-1, paragraphe 4.

(4) En cas de refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, dûment constaté par la Commission mixte, le salarié peut demander à la Commission mixte une décision de reclassement professionnel externe.

Art. L. 551-4.

Si un employeur, qui ne relève pas de l'obligation de reclassement professionnel prévue à l'article L. 551-2, paragraphe (1), procède au reclassement interne d'un salarié visé à l'article L. 551-1, l'indemnité compensatoire est due d'après les modalités prévues par l'article L. 551-2, paragraphe (3).

Art. L. 551-5.

(1) Lorsque la Commission mixte prévue à l'article L.552-1 estime qu'un reclassement professionnel interne est impossible, elle décide le reclassement professionnel externe et le salarié ayant le statut de personne en reclassement professionnel externe est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi à partir du jour suivant la notification de la décision de reclassement professionnel externe, conformément aux dispositions du titre II du présent livre.

En cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail, l'indemnité compensatoire n'est due que si la personne reclassée a été assignée par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'elle a été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médical d'embauchage visé à l'article L. 326-1 et que le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à quatre-vingt pour cent du temps de travail fixé dans le dernier contrat en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. Au cas où le reclassement professionnel externe d'un salarié se rapporte à plusieurs relations de travail antérieures, le temps de travail cumulé de ces emplois antérieurs est pris en compte pour la détermination du nouveau temps de travail requis en vue de l'ouverture du droit à l'indemnité compensatoire. Le temps de travail requis peut être atteint par le cumul de plusieurs emplois. Toutefois, à titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pour cent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine, par décision de la Commission mixte prévue à l'article L.552-1, sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin chargé à cet effet en application de l'article L.623-2.

La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de l'exécution du nouveau contrat de travail.

L'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini à l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéas 2 à 6 et le nouveau salaire payé par l'employeur, fixé au nouveau contrat de travail. Les indemnités de chômage éventuellement versées avant le reclassement professionnel externe ne sont pas prises en considération pour le calcul de l'ancien salaire.

L'indemnité compensatoire est due selon les modalités fixées à l'article L.551-2, paragraphes 4 à 9.

(2) Si, au terme de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage, y compris la durée de prolongation, le salarié sous statut de personne en reclassement professionnel pouvant se prévaloir d'une aptitude d'au moins cinq ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins cinq ans, n'a pu être reclassé sur le marché du travail, il bénéficie, sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi d'une indemnité professionnelle d'attente dont le montant correspond à quatre-vingt pour cent du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel, ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, sans que ce montant ne puisse dépasser le plafond visé à l'article L.521-14, paragraphe 1er , alinéa 5. L'indemnité professionnelle d'attente est adaptée aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 1er de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État.

La demande en obtention d'une indemnité professionnelle d'attente doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la fin de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage complet, y compris la durée de prolongation.

Les périodes d'activité professionnelle effectuées sous le statut de personne en reclassement professionnel sont mises en compte au titre de la durée minimale d'aptitude au dernier poste de travail, requise en vertu de l'alinéa 1 qui précède.

Le paiement de l'indemnité professionnelle d'attente prend fin au moment de l'ouverture du droit, au Luxembourg ou à l'étranger, à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée et à la pension de vieillesse.

L'indemnité professionnelle d'attente est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.

(3) Pendant la durée du bénéfice de l'indemnité professionnelle d'attente, le bénéficiaire doit rester inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et être disponible pour le marché du travail.

Le bénéficiaire de l'indemnité professionnelle d'attente est tenu de se présenter aux services de « l'Agence pour le développement de l'emploi » aux jours et heures qui lui sont indiqués.

Le bénéficiaire de l'indemnité professionnelle d'attente qui, sans excuse valable, ne se conforme pas à cette prescription, perd le droit à l'indemnité professionnelle d'attente pour sept jours de calendrier, en cas de récidive pour trente jours de calendrier.

La non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne le retrait définitif de l'indemnité professionnelle d'attente à partir du premier jour de non-présentation et la clôture du dossier du bénéficiaire.

La perte temporaire ou définitive de l'indemnité professionnelle d'attente est décidée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel.

(4) L'octroi de l'indemnité professionnelle d'attente est subordonné à la condition que l'intéressé renonce au Luxembourg ou à l'étranger à toute activité professionnelle autre qu'insignifiant au titre de l'article 184, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale.

(5) L'indemnité professionnelle d'attente est retirée sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et le dossier du bénéficiaire est clôturé, si les conditions ayant motivé son octroi ne sont plus remplies, si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel ou aux travaux d'utilité publique décidés en application de l'article L.551-11. La décision qui retire l'indemnité professionnelle d'attente est applicable dès le premier jour du mois suivant immédiatement celui au cours duquel elle a été notifiée.

Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte de la clôture du dossier conformément à l'alinéa 1^{er} en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel.

(6) L'indemnité professionnelle d'attente est suspendue si le salarié touche la rente d'attente prévue à l'article 111 paragraphe (2) du Code de la sécurité sociale.

(7) L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge de l'organisme d'assurance pension compétent et pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi. Elle est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi et avancée par le Fonds pour l'emploi.

Art. L. 551-6.

(1) Le salarié acquiert le statut de personne en reclassement professionnel par la notification de la décision de reclassement professionnel externe prise par la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1.

Ce statut garantit au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe qui accepte un nouvel emploi, le maintien des droits résultant de la décision prise par la Commission mixte tant qu'il n'a pas récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper les

tâches correspondant à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel.

Pour la personne en reclassement professionnel externe sans emploi le maintien du statut est subordonné à la continuation de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et de sa disponibilité pour le marché de l'emploi.

(2) Le salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi en raison de la cessation de l'activité de l'employeur ou suite à un licenciement collectif, est en droit de saisir la Commission mixte endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail en vue d'un reclassement professionnel externe.

La Commission mixte saisit le médecin du travail compétent qui fait parvenir à la Commission mixte son avis motivé portant sur les capacités résiduelles de la personne reclassée. Au cas où elle n'a pas récupéré les capacités nécessaires lui permettant d'occuper les tâches correspondant à son dernier poste de travail qu'elle occupait avant la décision de reclassement professionnel interne, la Commission mixte décide le reclassement professionnel externe. Si le médecin du travail compétent constate que la personne reclassée a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, la Commission mixte refuse le reclassement professionnel externe.

(3) Le salarié en reclassement professionnel externe qui perd son nouvel emploi pour une raison indépendante de sa volonté, garde son statut de personne en reclassement professionnel à condition de s'inscrire, endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail, comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi. L'article L. 551-5, paragraphe 2 s'applique.

(4) Le médecin du travail compétent procède, soit en fonction de la périodicité arrêtée dans l'avis visé à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéa 4, soit sur demande du président de la Commission mixte à une réévaluation médicale de la personne en reclassement professionnel. Il en informe la Commission mixte par avis motivé.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que l'état de santé du salarié en reclassement professionnel, qui a repris le travail sur un poste adapté, nécessite une réduction du temps de travail ou une nouvelle adaptation du poste de travail, le médecin du travail compétent saisit la Commission mixte pour prendre une décision relative au temps de travail ou aux modalités d'aménagement du poste de travail.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que la réduction du 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 six mois qui commence à courir à la date de sa notification. Les décisions de la Commission mixte concernant l'adaptation du temps de travail et les modalités

d'aménagement du poste de travail s'imposent à l'employeur. Au cas où le médecin du travail compétent constate que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, l'employeur dispose d'un délai de douze mois qui commence à courir à la date de la notification de la décision pour procéder à l'adaptation du temps du travail par avenant au contrat de travail sans que la durée de travail ne puisse dépasser la durée de travail prévue au contrat de travail initial. En cas d'impossibilité d'adaptation du temps de travail sur le même poste occupé par le salarié en reclassement professionnel interne, l'employeur remplit son obligation à partir du moment où il propose au salarié un poste similaire correspondant à ses qualifications, assorti d'un salaire au moins équivalent et sous réserve que le salarié ait été déclaré apte au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que le salarié en reclassement professionnel a récupéré les capacités de travail nécessaires pour exécuter des tâches similaires à celles correspondant à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit la Commission mixte qui décide la perte du statut spécifique et en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Ces décisions prennent effet après un préavis de six mois qui commence à courir à la date de la notification de la perte du statut.

Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue à l'alinéa 1^{er} et qui refuse d'accepter un poste proposé en application de l'alinéa 3, se voit retirer le statut prévu au paragraphe 1^{er}, par décision de la Commission mixte saisie par le médecin du travail compétent. La Commission mixte en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Ces décisions prennent effet à la date de la notification de la perte du statut.

Art. L. 551-7.

(1) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi alloue, sur leur demande, aux employeurs du secteur privé et du secteur communal ainsi qu'aux établissements publics, une participation au salaire du travailleur en reclassement professionnel interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe qui présente une perte de rendement, à charge du Fonds pour l'emploi. Le début de la participation au salaire est fixé au jour de l'introduction de la demande auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La perte de rendement est établie en fonction de la diminution de la capacité de travail du travailleur, de l'effort de maintien à l'emploi entrepris par l'employeur en faveur des travailleurs reclassés et de la nature du travail à prester. L'évaluation de cette perte de rendement résulte d'une part des conclusions découlant d'une étude du poste de travail à occuper par le travailleur reclassé et d'un bilan des déficits et des capacités résiduelles du travailleur à établir par le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que d'un examen réalisé

par un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi qui dispose à cet effet d'un outil standardisé et objectif destiné à comparer le profil de capacité du travailleur concerné et le profil requis pour le poste occupé.

La participation au salaire est fixée proportionnellement à la perte de rendement ainsi établie sans pouvoir dépasser soixante-quinze pour cent du salaire versé au travailleur, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale. Toutefois, elle peut être portée à cent pour cent du salaire versé au travailleur pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion décidée par la Commission mixte en application de l'article L. 552-2, paragraphe 4.

La perte de rendement pourra être réévaluée périodiquement par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi 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 au salaire ne peut dépasser le quintuple du salaire social minimum mensuel pour un salarié non qualifié âgé de dix-huit ans au moins travaillant à temps plein. Ce plafond est réduit proportionnellement en fonction de la durée de travail effective après reclassement.

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

Une prise en charge totale ou partielle des frais résultant de l'aménagement du poste de travail et des accès au travail peut être accordée à l'employeur par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution du présent paragraphe.

(2) Les dispositions de la loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs s'appliquent aux contribuables qui ont procédé au reclassement interne d'un salarié ou embauché dans leur entreprise un bénéficiaire d'un reclassement externe.

(3) Les mesures prévues aux paragraphes (1) et (2) du présent article ne sont pas cumulables avec les mesures prévues aux articles L. 562-1, L. 562-8 et L. 562-9.

Art. L. 551-8.

L'assuré peut, sans préjudice de l'application des mesures prévues dans le cadre du présent chapitre, exercer les voies de recours contre la décision prise sur base de l'article 187 du Code des assurances sociales. L'exercice d'un tel recours ou l'introduction d'une demande en obtention de la pension d'invalidité ne cause pas préjudice en ce qui concerne son aptitude au travail ou sa disponibilité pour le marché du travail au regard de l'article L. 521-3 et au regard de l'article 6,

premier alinéa, sous b) de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

Art. L. 551-9.

Aux fins de l'application des articles L. 551-1 à L. 551-8, les salariés frontaliers sont assimilés aux salariés résidents.

Toutefois, l'indemnité de chômage reste suspendue jusqu'à concurrence d'une prestation étrangère de même nature.

Art. L. 551-10.

(1) En cas de recours introduit par le salarié contre la décision de reclassement professionnel interne conformément à l'article L. 552-3, le contrat de travail est suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.

(2) Les dispositions de l'article L. 121-7 ne s'appliquent pas en cas de reclassement professionnel interne résultant immédiatement d'une décision de la Commission mixte.

Art. L. 551-11.

(1) Le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe peut être affecté à des travaux d'utilité publique auprès de l'Etat, des Communes et des Syndicats communaux, des Etablissements publics et des Fondations.

Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut, sur demande du promoteur ou du demandeur d'emploi, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au demandeur d'emploi, la rupture de l'affectation, avant de pouvoir faire l'objet d'un retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de la clôture du dossier, donne lieu à un débat contradictoire entre le demandeur d'emploi et un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi. En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe la Commission mixte qui décide le retrait du statut de personne en reclassement professionnel externe.

Elle prendra fin dès que le demandeur d'emploi en question aura trouvé un emploi ou, sur avis du médecin du travail compétent ou, au plus tard, au moment où il perd son statut de personne en reclassement professionnel.

(2) Les promoteurs prévus au paragraphe qui précède peuvent introduire une demande motivée auprès du service des salariés à capacité de travail réduite.

La demande motivée doit contenir une description précise de la nature des travaux envisagés et prévoir la désignation d'un tuteur appelé à assister et encadrer le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe pendant la durée des travaux.

Elle est analysée par l'Agence pour le développement de l'emploi qui sélectionne des candidats potentiels parmi les demandeurs d'emploi ayant le statut de personne en reclassement professionnel.

Le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi détermine la ou les personnes en reclassement professionnel externe qui peuvent être affectées aux travaux d'utilité publique en question.

(3) La décision d'affectation est prise par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(4) Une dispense de travail sera accordée par le tuteur prévu au paragraphe 2, pour permettre à la personne en reclassement professionnel externe de se présenter à des emplois qui lui sont proposés par le service compétent de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Les personnes affectées à des travaux d'utilité publique ont droit au congé applicable au lieu d'affectation.

Art. L. 551-12.

Sont punies d'un emprisonnement d'un mois à six mois et d'une amende de 500 à 5.000 euros ou d'une de ces peines seulement ceux qui ont frauduleusement amené l'Agence pour le développement de l'emploi à fournir des indemnités compensatoires ou des indemnités professionnelles d'attente qui n'étaient pas dues ou qui n'étaient dues qu'en partie.

La tentative de ce délit est punie d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 à 2.000 euros ou d'une de ces peines seulement.



FICHE FINANCIÈRE

Estimation de l'évolution des dossiers et des coûts respectifs pour les exercices suivants :

Année	2026	2027	2028	2029	2030
Estimation de décisions à rembourser	1249	1434	1646	1890	2169
Estimation du coût des indemnités à rembourser	7 192 000 €	7 712 000 €	8 270 000 €	8 868 000 €	9 510 00 €

Le calcul des estimations pour les décisions à rembourser a été fait en ajoutant le pourcentage moyen de l'augmentation des dossiers de 14,80% au nombre de dossiers de l'exercice n-1.

Le calcul des estimations du coût des indemnités à rembourser a été fait en ajoutant le pourcentage moyen de l'augmentation du coût par dossier de 7,24% par le coût moyen d'un dossier de l'exercice n-1 et en le multipliant par l'estimation de dossiers pour l'année respective.

Le tableau ci-dessus présente les coûts totaux estimés sur la base des données et des augmentations observées au cours des années précédentes.



CHECK DE DURABILITÉ - NOHALTEGKEETSCHÉCK



La présente page interactive nécessite au minimum la version 8.1.3 d'Adobe Acrobat® Reader®. La dernière version d'Adobe Acrobat Reader pour tous systèmes (Windows®, Mac, etc.) est téléchargeable gratuitement sur le site de Adobe Systems Incorporated.

Ministre responsable :

Ministre du Travail

Projet de loi ou
amendement :

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

Le check de durabilité est un outil d'évaluation des actes législatifs par rapport à leur impact sur le développement durable. Son objectif est de donner l'occasion d'introduire des aspects relatifs au développement durable à un stade préparatoire des projets de loi. Tout en faisant avancer ce thème transversal qu'est le développement durable, il permet aussi d'assurer une plus grande cohérence politique et une meilleure qualité des textes législatifs.

1. Est-ce que le projet de loi sous rubrique a un impact sur le champ d'action (1-10) du 3^{ème} Plan national pour un développement durable (PNDD) ?
2. En cas de réponse négative, expliquez-en succinctement les raisons.
3. En cas de réponse positive sous 1., quels seront les effets positifs et/ou négatifs éventuels de cet impact ?
4. Quelles catégories de personnes seront touchées par cet impact ?
5. Quelles mesures sont envisagées afin de pouvoir atténuer les effets négatifs et comment pourront être renforcés les aspects positifs de cet impact ?

Afin de faciliter cet exercice, l'instrument du contrôle de la durabilité est accompagné par des points d'orientation – **auxquels il n'est pas besoin de réagir ou répondre mais qui servent uniquement d'orientation**, ainsi que par une documentation sur les dix champs d'actions précités.

1. Assurer une inclusion sociale et une éducation pour tous.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

2. Assurer les conditions d'une population en bonne santé.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

3. Promouvoir une consommation et une production durables.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non



4. Diversifier et assurer une économie inclusive et porteuse d'avenir.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

5. Planifier et coordonner l'utilisation du territoire.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

6. Assurer une mobilité durable.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

7. Arrêter la dégradation de notre environnement et respecter les capacités des ressources naturelles.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

8. Protéger le climat, s'adapter au changement climatique et assurer une énergie durable.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

9. Contribuer, sur le plan global, à l'éradication de la pauvreté et à la cohérence des politiques pour le développement durable.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

10. Garantir des finances durables.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non



Cette partie du formulaire est facultative - Veuillez cocher la case correspondante

En outre, et dans une optique d'enrichir davantage l'analyse apportée par le contrôle de la durabilité, il est proposé de recourir, de manière facultative, à une évaluation de l'impact des mesures sur base d'indicateurs retenus dans le PNDD. Ces indicateurs sont suivis par le STATEC.

Continuer avec l'évaluation ? ☐ Oui ☒ Non

(1) Dans le tableau, choisissez l'évaluation : **non applicable**, ou de 1 = **pas du tout probable** à 5 = **très possible**



FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT MESURES LÉGISLATIVES, RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES



La présente page interactive nécessite au minimum la version 8.1.3 d'Adobe Acrobat® Reader®. La dernière version d'Adobe Acrobat Reader pour tous systèmes (Windows®, Mac, etc.) est téléchargeable gratuitement sur le site de Adobe Systems Incorporated.

1. Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi portant modification des articles L. 551-1 et L. 551-3 du Code du travail		
Ministre initiateur :	Le Ministre du Travail		
Auteur(s) :	Nadine Welter, Tom Meyer		
Téléphone :	247-86315; 247-86121	Courriel :	nadine.welter@mt.etat.lu; tom.meyer@mt.etat.lu
Objectif du projet :	Le projet de loi vise à tirer les conséquences de l'arrêt du 24 octobre 2025 (affaire n° 00195 du registre) de la Cour constitutionnelle en supprimant une différence de traitement soulevée par la Cour en ce qui concerne le paiement de l'indemnité forfaitaire dans le cadre du reclassement professionnel externe des salariés. Le projet met le dispositif légal en conformité avec les exigences découlant du principe d'égalité devant la loi.		
Autre(s) Ministère(s) / Organisme(s) / Commune(s) impliqué(e)(s) :			
Date :	14/07/2026		

2. Objectifs à valeur constitutionnelle

Le projet contribue-t-il à la réalisation des objectifs à valeur constitutionnelle ? ☒ Oui ☐ Non

Dans l'affirmative, veuillez sélectionner les objectifs concernés et veuillez fournir une brève explication dans la case «Remarques» indiquant en quoi cet ou ces objectifs sont réalisés :

- ☒ Garantir le droit au travail et veiller à assurer l'exercice de ce droit
- ☐ Promouvoir le dialogue social
- ☐ Veiller à ce que toute personne puisse vivre dignement et dispose d'un logement approprié
- ☐ Garantir la protection de l'environnement humain et naturel en œuvrant à l'établissement d'un équilibre durable entre la conservation de la nature, en particulier sa capacité de renouvellement, ainsi que la sauvegarde de la biodiversité, et satisfaction des besoins des générations présentes et futures
- ☐ S'engager à lutter contre le dérèglement climatique et œuvrer en faveur de la neutralité climatique
- ☐ Protéger le bien-être des animaux
- ☐ Garantir l'accès à la culture et le droit à l'épanouissement culturel
- ☐ Promouvoir la protection du patrimoine culturel
- ☐ Promouvoir la liberté de la recherche scientifique dans le respect des valeurs d'une société démocratique fondée sur les droits fondamentaux et les libertés publiques



Remarques :

3. Mieux légiférer

1) Chambre(s) professionnelle(s) à saisir / saisi(e)s pour avis ¹:

- ☒ Chambre des fonctionnaires et employés publics
- ☒ Chambre des salariés
- ☒ Chambre des métiers
- ☒ Chambre de commerce
- ☒ Chambre d'agriculture

¹ Veuillez indiquer la/les Chambre(s) professionnelle(s) saisie(s) du projet sous rubrique suite à son approbation par le Conseil de gouvernement.

2) Autre(s) partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) à saisir / saisi(e)s pour avis : ☐ Oui ☒ Non

Si oui, laquelle / lesquelles :

Remarques / Observations :

3) En cas de transposition de directives européennes, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ?

☐ Oui ☐ Non ☒ N.a. ²

Si non, pourquoi ?

4) Destinataires du projet :

- Entreprises / Professions libérales : ☒ Oui ☐ Non
- Citoyens : ☒ Oui ☐ Non
- Administrations : ☒ Oui ☐ Non

5) Le principe « Think small first » est-il respecté ?

(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)

☐ Oui ☐ Non ☒ N.a. ²

Remarques / Observations :

6) Le projet contribue-t-il à la simplification administrative, notamment en supprimant ou en simplifiant des régimes d'autorisation et de déclaration existants, en réduisant les délais de réponse de l'administration, en réduisant la charge administrative pour les destinataires ou en améliorant la qualité des procédures ou de la réglementation ?

☐ Oui ☒ Non

Remarques / Observations :



- 7) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel ? ☐ Oui ☒ Non ☐ N.a. ²

Si oui, de quelle(s)
donnée(s) et/ou
administration(s)
s'agit-il ?

- 8) Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? ☐ Oui ☒ Non ☐ N.a. ²

Si oui, lequel ?

Remarques / Observations :

² N.a. : non applicable.

4. Digitalisation et données

- 9) Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'État (e-Government ou application back-office) ☐ Oui ☒ Non

Si oui, quel est le délai
pour disposer du nouveau
système ?

- 10) Le projet tient-il compte du principe « digital by default » (priorisation de la voie numérique) ? ☐ Oui ☒ Non

- 11) Le projet crée-t-il une démarche administrative qui nécessite des informations ou des données à caractère personnel sur les administrés ? ☐ Oui ☒ Non

Si oui, ces informations ou
données à caractère personnel
peuvent-elles être obtenues
auprès d'une ou plusieurs
administrations
conformément au principe
«Once only» ?

- 12) Le projet envisage-t-il la création ou l'adaptation d'une banque de données ? ☐ Oui ☒ Non

5. Égalité des chances (à remplir pour les projets de règlements grand-ducaux) ³

- 13) Le projet est-il :

- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? ☐ Oui ☒ Non
- positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? ☐ Oui ☒ Non

Si oui, expliquez
de quelle manière :

- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? ☒ Oui ☐ Non

Si oui, expliquez pourquoi :



- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? ☐ Oui ☒ Non

Si oui, expliquez
de quelle manière :

14) Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? ☐ Oui ☒ Non ☐ N.a. ²

Si oui, expliquez
de quelle manière :

³ Pour les projets de loi, il convient de se référer au point 1 « Assurer une inclusion sociale et une éducation pour tous. » du Nohaltegkeetscheck.

6. Projets nécessitant une notification auprès de la Commission européenne

15) Directive « services » : Le projet introduit-il une exigence en matière d'établissement ou de prestation de services transfrontalière ? ☐ Oui ☒ Non ☐ N.a. ²

Si oui, veuillez contacter le Ministère de l'Economie en suivant les démarches suivantes :

<https://meco.gouvernement.lu/fr/domaines-activites/politique-europeenne/notifications-directive-services.html>

16) Directive « règles techniques » : Le projet introduit-il une exigence ou réglementation technique par rapport à un produit ou à un service de la société de l'information (domaine de la technologie et de l'information) ? ☐ Oui ☒ Non ☐ N.a. ²

Si oui, veuillez contacter l'ILNAS en suivant les démarches suivantes :

<https://portail-qualite.public.lu/content/dam/qualite/publications/normalisation/2017/ilnas-notification-infolyer-web.pdf>