

Luxembourg, le 24 août 2026

Objet : Projet de loi n°8804¹ portant modification des articles L.511-1 et L.551-3 du Code du travail. (7222CPA)

*Saisine : Ministre du Travail
(27 juillet 2026)*

Avis de la Chambre de Commerce

Le projet de loi sous avis (ci-après le « Projet ») a pour objet de modifier les articles L. 551-1 et L. 551-3 du Code du travail afin de mettre le dispositif du reclassement professionnel en conformité avec l'arrêt n° 00195 rendu le 24 octobre 2025 par la Cour constitutionnelle.

En bref

- La Chambre de Commerce approuve la mise en conformité du dispositif de reclassement professionnel avec l'arrêt de la Cour constitutionnelle.
- Néanmoins, elle invite les auteurs à clarifier la méthode de calcul retenue dans la fiche financière afin que le coût réel du projet pour le Fonds pour l'emploi puisse être apprécié de manière adéquate.
- La Chambre de Commerce est en mesure d'approuver le projet de loi sous avis, sous réserve de ses observations.

¹ [Lien vers le projet de loi sur le site de la Chambre des Députés](#)

Considérations générales

Le Projet sous avis a pour objet de modifier les articles L. 551-1 et L. 551-3 du Code du travail afin de mettre le dispositif du reclassement professionnel en conformité avec l'arrêt n° 00195 rendu le 24 octobre 2025 par la Cour constitutionnelle².

Comme l'exposent les auteurs, le Projet vise plus particulièrement à remédier à une différence de traitement entre les salariés faisant l'objet d'un reclassement professionnel externe quant au bénéfice d'une indemnité forfaitaire.

En l'état actuel du droit, lorsqu'un employeur occupant au moins vingt-cinq salariés remplit les quotas prévus à l'article L. 562-3 du Code du travail, il n'est pas tenu de procéder au reclassement professionnel interne du salarié. Dans l'hypothèse où un reclassement professionnel externe est décidé, le salarié ne bénéficie alors d'aucune indemnité forfaitaire. À l'inverse, lorsqu'un employeur occupant au moins vingt-cinq salariés ne remplit pas lesdits quotas, mais est dispensé de son obligation de reclassement professionnel interne en raison des préjudices graves qu'un tel reclassement lui causerait, le salarié faisant l'objet d'un reclassement professionnel externe bénéficie d'une indemnité forfaitaire à charge de son employeur.

Quant à la mise en conformité du dispositif avec l'arrêt de la Cour constitutionnelle

Dans son arrêt du 24 octobre 2025, la Cour constitutionnelle a considéré que ces deux catégories de salariés, faisant toutes deux l'objet d'un reclassement professionnel externe, se trouvaient dans une situation comparable. Elle a jugé que la différence de traitement opérée quant au bénéfice de l'indemnité forfaitaire « *ne procède pas de disparités objectives et [...] n'est pas rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée au but* » poursuivie par le législateur. La Cour a, par conséquent, déclaré non conforme au principe d'égalité devant la loi, consacré par l'article 15 de la Constitution, la combinaison des articles L. 551-2, paragraphe 1^{er}, et L. 551-3, paragraphe 1^{er}, du Code du travail.

La Cour constitutionnelle a toutefois également relevé que les employeurs concernés ne se trouvaient pas dans une situation comparable. Elle a ainsi considéré que faire supporter le coût de l'indemnité forfaitaire à l'employeur remplissant les quotas serait « *susceptible de créer une discrimination à rebours engendrant un nouveau déséquilibre* », en traitant de façon identique deux situations qui ne sont pas comparables.

Si l'arrêt de la Cour constitutionnelle porte sur ces deux situations particulières, les auteurs du Projet relèvent toutefois que la problématique de l'indemnité forfaitaire « *va bien plus loin que les seuls cas visés par l'arrêt de la Cour constitutionnelle* ». Ils constatent en effet que le régime actuel du reclassement professionnel prévoit d'autres hypothèses dans lesquelles un reclassement professionnel externe peut être décidé, sans que le salarié bénéficie nécessairement d'une indemnité forfaitaire.

Les auteurs ont dès lors choisi d'aborder la mise en conformité du dispositif de manière plus globale, en distinguant le droit du salarié au bénéfice de l'indemnité forfaitaire de la question de sa prise en charge définitive.

S'agissant, tout d'abord, du droit du salarié à l'indemnité forfaitaire, le Projet prévoit, en principe, son versement par l'employeur en cas de reclassement professionnel externe. Son montant varie entre un et quatre mois de salaire en fonction de l'ancienneté de service du salarié. Le Projet tend ainsi à harmoniser le bénéfice de cette indemnité entre les salariés faisant l'objet d'un

² [Lien vers l'arrêt de la Cour constitutionnelle sur Legilux](#)

reclassement professionnel externe, indépendamment de la situation ayant conduit à ce reclassement, sous réserve des exceptions expressément prévues par le Projet.

S'agissant, ensuite, de la prise en charge définitive de cette indemnité, le Projet prévoit, en principe, son remboursement à l'employeur par le Fonds pour l'emploi. Ainsi, lorsque le reclassement professionnel externe intervient alors que l'employeur remplit les quotas prévus à l'article L. 562-3 du Code du travail, l'indemnité versée au salarié lui est remboursée par le Fonds pour l'emploi. Ce mécanisme permet d'éviter que l'extension du bénéfice de l'indemnité forfaitaire au salarié concerné ne conduise à faire supporter une charge supplémentaire à un employeur ayant satisfait aux obligations légales qui lui incombent.

Le remboursement par le Fonds pour l'emploi n'est toutefois pas systématique et dépend de la situation ayant conduit au reclassement professionnel externe. Ainsi, lorsque celui-ci résulte du refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne auquel il était tenu, l'indemnité forfaitaire demeure à sa charge et n'est pas remboursée par le Fonds pour l'emploi.

Le Projet prévoit également que, lorsque l'employeur est dispensé de procéder au reclassement professionnel interne en raison des préjudices graves qu'un tel reclassement lui causerait, le remboursement par le Fonds pour l'emploi est réservé aux employeurs occupant un effectif ne dépassant pas quarante-neuf salariés. Les auteurs justifient cette différenciation par la volonté de ne pas alourdir excessivement la charge financière pesant sur les petites entreprises. Ils considèrent notamment que ces dernières disposent généralement d'une trésorerie plus fragile et sont davantage exposées à l'impact financier des indemnités forfaitaires. Selon les auteurs, cette différenciation poursuit ainsi un objectif de soutien ciblé aux petites entreprises et d'utilisation proportionnée des fonds publics.

La Chambre de Commerce accueille favorablement l'approche retenue par les auteurs. Elle relève que la distinction opérée entre, d'une part, le droit du salarié au bénéfice de l'indemnité forfaitaire et, d'autre part, la détermination de la personne qui en supporte définitivement la charge permet de répondre aux deux problématiques mises en évidence par la Cour constitutionnelle : rétablir l'égalité de traitement entre les salariés placés dans une situation comparable de reclassement professionnel externe, sans pour autant créer une discrimination à rebours entre employeurs.

Elle accueille également favorablement le principe du remboursement de l'indemnité forfaitaire par le Fonds pour l'emploi dans les hypothèses prévues par le Projet et considère que le dispositif proposé permet de tenir compte des différences de situation existant entre les employeurs concernés.

Quant à l'impact financier du Projet

La Chambre de Commerce relève que, selon la fiche financière annexée au Projet, le coût à charge du Fonds pour l'emploi est estimé à 7,192 millions d'euros en 2026 et atteindrait 9,510 millions d'euros en 2030, soit un coût cumulé d'environ 41,6 millions d'euros sur la période 2026 à 2030³.

Elle constate toutefois une incohérence entre la méthodologie d'évaluation décrite dans la fiche financière et les projections budgétaires qui y sont présentées.

³ La fiche financière comporte par ailleurs une erreur matérielle concernant le coût estimé pour l'année 2030, indiqué à « 9.510.00 euros », lequel devrait se lire « 9.510.000 euros » au regard des données présentées.

En effet, la méthodologie exposée prévoit, d'une part, une augmentation annuelle moyenne de 14,80 % du nombre de dossiers donnant lieu à remboursement et, d'autre part, une augmentation annuelle moyenne de 7,24 % du coût moyen par dossier. Or, les montants figurant dans la fiche financière semblent appliquer cette hausse de 7,24 % au coût total annuel, sans tenir compte de l'augmentation concomitante du nombre de dossiers.

Sur la base de la méthodologie telle que décrite dans la fiche financière, l'application cumulative de ces deux évolutions conduirait à un coût du dispositif d'environ 16,5 millions d'euros en 2030, contre 9,5 millions d'euros selon les projections présentées. Sur l'ensemble de la période 2026 à 2030, le coût cumulé s'élèverait à environ 56,9 millions d'euros, contre 41,6 millions d'euros dans la fiche financière, soit un écart de plus de 15 millions d'euros.

Au regard de l'importance de cet écart, la Chambre de Commerce invite les auteurs du Projet à clarifier la méthodologie effectivement retenue pour l'évaluation de l'impact financier du dispositif et, le cas échéant, à revoir les estimations budgétaires figurant dans la fiche financière afin que le coût réel du Projet pour le Fonds pour l'emploi puisse être apprécié de manière adéquate.

* * *

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce est en mesure d'approuver ce projet de loi, sous réserve de ses observations.

CPA/DJI