Quelles obligations de formation lors d'un reclassement interne au Luxembourg ?

Réponse courte

Lors d'un reclassement interne au Luxembourg, les **obligations de formation** sont principalement prescrites par la **Commission mixte** dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel. Selon l'article L.552-2, paragraphe 4 du Code du travail, la Commission mixte **peut prescrire des mesures de formation professionnelle continue** en vue du reclassement professionnel interne de l'intéressé.

Ces formations prescrites sont **obligatoires** pour le salarié sous peine de perte de l'indemnité compensatoire, et sont **à la charge du Fonds pour l'emploi** selon les modalités déterminées par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM). L'employeur doit **collaborer à la mise en œuvre des reclassements internes** en consultation avec la délégation du personnel (article L.414-3, point 13).

Il est important de noter qu'aucun article spécifique du Code du travail n'impose directement à l'employeur une obligation de formation lors du reclassement interne, cette obligation relevant de la décision de la Commission mixte selon les besoins du cas.

Définition

Le **reclassement interne** désigne la procédure par laquelle un salarié, reconnu incapable d'occuper son dernier poste de travail pour raisons médicales, est affecté à un emploi compatible avec ses **capacités résiduelles** au sein de la même entreprise ou administration. Cette mesure vise à préserver le contrat de travail et favoriser le maintien dans l'emploi des personnes présentant une incapacité de travail partielle.

Le reclassement est décidé par la **Commission mixte** instituée auprès du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions, après avis du médecin du travail compétent (articles L.551-1 et L.552-1 du Code du travail).

Questions fréquentes

Faut-il consulter la délégation du personnel pour un reclassement ?

Oui. L'article L. 414-3, point 13 impose la collaboration de la délégation du personnel à la mise en œuvre des reclassements internes. La consultation doit intervenir à chaque étape, accompagnée d'une documentation rigoureuse des démarches entreprises.

Que faire si le salarié refuse la formation prescrite ?

L'employeur doit documenter l'offre et les justifications pour protéger l'entreprise. Pour le salarié, l'abandon non justifié des formations prescrites peut entraîner le remboursement des frais avancés et la perte de l'indemnité compensatoire en cas de manquement.

Quelles entreprises sont concernées par l'obligation de reclassement interne ?

Les entreprises de 25 salariés et plus ont l'obligation légale de reclassement interne sauf préjudices graves dûment prouvés (art. L. 551-2). Pour les entreprises de moins de 25 salariés, le reclassement interne est facultatif avec accord de l'employeur (art. L. 326-9 §6).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles obligations de formation lors d'un reclassement interne au Luxembourg ?

Les formations sont prescrites par la Commission mixte selon l'article L. 552-2, paragraphe 4. Ces formations sont obligatoires pour le salarié sous peine de perte de l'indemnité compensatoire et sont financées par le Fonds pour l'emploi via l'ADEM.

Qui décide des formations dans le cadre d'un reclassement ?

La Commission mixte instituée auprès du ministre du Travail décide des mesures de réhabilitation, reconversion ou formation professionnelle continue (art. L. 552-2 §4). La décision intervient dans les 40 jours après examen du médecin du travail compétent.

Qui finance les formations de reclassement professionnel ?

Le financement est assuré par le Fonds pour l'emploi pour le reclassement interne et externe, selon les modalités déterminées par l'ADEM. Un taux de présence minimum de 80 % est exigé sur les formations prescrites par la Commission mixte.

Conditions d’exercice

Les conditions d'éligibilité et les obligations varient selon la taille de l'entreprise et les prescriptions de la Commission mixte.

Critère	Détail	Base légale
Entreprises ? 25 salariés	Obligation légale de reclassement interne sauf préjudices graves dûment prouvés	Art. L.551-2 CT
Entreprises < 25 salariés	Reclassement interne facultatif, possible avec accord de l'employeur	Art. L.326-9 §6 CT
Ancienneté salarié	? 3 ans OU certificat d'aptitude délivré à l'embauche	Art. L.551-1 CT
Condition médicale	Incapacité d'occuper le dernier poste suite à maladie, infirmité ou usure	Art. L.551-1 CT
Formations prescrites	Mesures de réhabilitation, reconversion ou formation professionnelle continue	Art. L.552-2 §4 CT
Taux de présence	80% minimal requis pour les formations prescrites	Art. L.552-2 §4 CT

Modalités pratiques

La procédure de prescription et de mise en œuvre des formations suit les étapes ci-dessous.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Étape	Acteur	Délai
Saisine de la Commission mixte	Contrôle médical de la sécurité sociale (avec accord de l'intéressé)	—
Examen médical	Médecin du travail compétent	Dans les 3 semaines
Décision de reclassement	Commission mixte	Dans les 40 jours
Notification	Commission mixte ? employeur et salarié	Dès décision
Financement formations	Fonds pour l'emploi (reclassement interne et externe)	—
Recours	Conseil arbitral de la sécurité sociale	Dans les 40 jours

En cas d'abandon non justifié des formations prescrites, le remboursement des frais avancés peut être exigé du salarié.

Pratiques et recommandations

Anticiper les situations de reclassement en consultant régulièrement le médecin du travail et collaborer activement avec la Commission mixte et l'ADEM dès la saisine. Documenter toutes les démarches entreprises pour faciliter le reclassement et protéger l'entreprise en cas de contestation.

Informer et consulter la délégation du personnel à chaque étape conformément à l'article L.414-3, point 13 et préparer l'organisation interne pour accueillir le salarié reclassé sur un poste adapté à ses capacités résiduelles.

En cas de refus de formation par le salarié, **documenter l'offre et les justifications** pour protéger l'entreprise. En cas d'impossibilité technique de reclassement, constituer un dossier motivé pour demande de dispense auprès de la Commission mixte.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.551-1 CT	Conditions d'éligibilité au reclassement professionnel
Art. L.551-2 CT	Obligation de reclassement interne pour entreprises ? 25 salariés
Art. L.552-1 CT	Institution et composition de la Commission mixte
Art. L.552-2 §4 CT	Pouvoir de prescription de formations par la Commission mixte
Art. L.552-3 CT	Recours contre les décisions de la Commission mixte
Art. L.414-3, pt 13 CT	Collaboration de la délégation du personnel aux reclassements internes
Art. L.326-9 §6 CT	Reclassement facultatif dans les entreprises < 25 salariés
Loi du 23 juillet 2015	Modifications du régime de reclassement professionnel
Loi du 24 juillet 2020	Dernières modifications du dispositif de reclassement

Les véritables obligations de formation dans le cadre du reclassement interne relèvent de la compétence de la **Commission mixte** (article L.552-2, paragraphe 4) et non d'une obligation directe de l'employeur. Tout manquement aux procédures peut exposer l'employeur à des sanctions et compromettre la validité d'un éventuel licenciement.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.