

# Un salarié peut-il demander une formation en vue d'un reclassement ?

## Réponse courte

Oui, un salarié **peut demander une formation en vue d'un reclassement professionnel** au Luxembourg, à condition d'avoir été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail et que cette inaptitude soit reconnue par la **Commission mixte** compétente.

La demande de formation doit être motivée par la nécessité d'acquérir les compétences requises pour occuper un poste compatible avec l'état de santé du salarié. Elle peut être initiée par le salarié, l'employeur ou la Commission mixte, et doit être adressée à l'employeur, qui est tenu de l'examiner en tenant compte des recommandations médicales et des possibilités de reclassement.

Pendant la formation, le salarié conserve son statut et ses droits, et les frais de formation sont à la charge de l'employeur en cas de reclassement interne, ou de l'**ADEM** pour un reclassement externe. Toutes les démarches doivent être documentées pour garantir la traçabilité du processus.

## Définition

Le **reclassement professionnel** désigne la procédure par laquelle un salarié, reconnu inapte à occuper son poste pour raisons de santé, est affecté à un autre emploi compatible avec ses capacités résiduelles. La formation en vue d'un reclassement consiste en l'acquisition de compétences nouvelles ou complémentaires permettant au salarié d'accéder à un poste adapté à son état de santé, conformément à la décision de la Commission mixte ou du médecin du travail.

Ce dispositif vise à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dont l'état de santé ne permet plus d'exercer leur fonction initiale, en leur offrant la possibilité d'acquérir les qualifications nécessaires à un nouveau poste.

## Questions fréquentes

### Quelles conditions le salarié doit-il remplir pour bénéficier d'une formation de reclassement ?

Le salarié doit être déclaré inapte à son poste par le médecin du travail et bénéficier d'une procédure de reclassement reconnue par la Commission mixte compétente. La formation doit être directement liée à l'acquisition des compétences nécessaires pour occuper un poste compatible avec les restrictions médicales du salarié.

### Quelles obligations l'employeur a-t-il en matière de formation lors d'un reclassement professionnel ?

L'employeur est tenu de rechercher activement les mesures d'adaptation, y compris la formation, permettant le maintien dans l'emploi du salarié déclaré inapte. L'absence de proposition de formation adaptée peut constituer un manquement à l'obligation de reclassement et engager la responsabilité de l'employeur devant les juridictions du travail.

### Qui peut initier une demande de formation dans le cadre d'un reclassement professionnel ?

La demande de formation peut être initiée par le salarié, l'employeur ou la Commission mixte. Elle doit être adressée à l'employeur, qui est tenu de l'examiner en tenant compte des recommandations du médecin du travail et des possibilités effectives de reclassement interne ou externe.

### Qui prend en charge les frais de formation lors d'un reclassement professionnel au Luxembourg ?

Les frais de formation sont à la charge de l'employeur dans le cadre d'un reclassement interne. Pour un reclassement externe, l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) peut intervenir pour financer ou organiser la formation. Le salarié conserve son statut et ses droits pendant la durée de la formation.

### Un salarié inapte peut-il demander une formation pour se reconvertir professionnellement au Luxembourg ?

Oui, un salarié déclaré inapte à son poste par le médecin du travail et dont l'inaptitude est reconnue par la Commission mixte compétente peut demander une formation en vue d'un reclassement professionnel. La demande doit être motivée par la nécessité d'acquérir les compétences requises pour occuper un poste compatible avec son état de santé.

## Conditions d'exercice

Le droit à la formation dans le cadre du reclassement est ouvert au salarié déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, sous réserve que cette inaptitude soit reconnue par la Commission mixte compétente. Les conditions d'exercice sont les suivantes :

Condition	Détail
<b>Inaptitude médicalement reconnue</b>	Le salarié doit être déclaré inapte à son poste par le médecin du travail et la Commission mixte compétente
<b>Contrat de travail au Luxembourg</b>	Le salarié doit être lié par un contrat de travail avec un employeur établi au Luxembourg
<b>Procédure de reclassement engagée</b>	Le salarié doit bénéficier d'une procédure de reclassement interne ou externe
<b>Motivation de la demande</b>	La demande de formation doit être motivée par la nécessité d'acquérir les compétences requises pour occuper un poste compatible avec l'état de santé
<b>Égalité de traitement</b>	L'égalité de traitement doit être respectée entre tous les salariés concernés par une procédure de reclassement

## Modalités pratiques

La mise en œuvre de la formation en vue du reclassement suit les étapes et règles ci-dessous.

Label	Détail
<b>Initiative de la demande</b>	Peut être initiée par le salarié, l'employeur ou la Commission mixte
<b>Examen par l'employeur</b>	Le salarié adresse sa demande à l'employeur, qui doit l'examiner en tenant compte des recommandations du médecin du travail et des possibilités de reclassement effectif
<b>Obligation de recherche active</b>	L'employeur est tenu de rechercher activement toutes mesures d'adaptation, y compris la formation, permettant le maintien dans l'emploi
<b>Financement (reclassement interne)</b>	Les frais de formation sont à la charge de l'employeur dans le cadre du reclassement interne
<b>Financement (reclassement externe)</b>	L' <u>ADEM</u> peut intervenir pour financer ou organiser la formation en cas de reclassement externe
<b>Durée raisonnable</b>	La durée de la formation doit être raisonnable et proportionnée à l'objectif de reclassement
<b>Droits du salarié pendant la formation</b>	Le salarié conserve son statut et ses droits, notamment en matière de rémunération, sauf disposition contraire d'ordre public
<b>Traçabilité</b>	Toutes les démarches doivent être documentées afin d'assurer la traçabilité du processus

## Pratiques et recommandations

**Anticiper** la demande de formation dès la phase d'évaluation de l'aptitude, afin d'éviter une rupture du contrat pour inaptitude non reclassable. L'employeur doit documenter toutes les démarches entreprises pour adapter le poste ou proposer une formation, afin de se prémunir contre un éventuel contentieux.

**Préciser** les objectifs de la formation et démontrer son lien direct avec le poste envisagé. La collaboration avec l'ADEM et le médecin du travail est essentielle pour garantir la pertinence de la formation et la réussite du reclassement.

**Formaliser** par écrit l'accord sur la formation, ses modalités et ses objectifs. L'encadrement humain du processus doit être assuré à chaque étape, notamment lors de l'évaluation des besoins et du suivi de la formation.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.551-1</a> à <a href="#">L.551-8</a>	Reclassement des salariés inaptes
Art. <a href="#">L.551-4</a>	Obligation de l'employeur de rechercher toutes mesures d'adaptation, y compris la formation
Art. <a href="#">L.551-6</a>	Intervention de l' <a href="#">ADEM</a> pour le reclassement externe
Art. <a href="#">L.551-7</a>	Droits du salarié pendant la période de reclassement
Art. <a href="#">L.414-3</a>	Égalité de traitement
Décisions de la Commission mixte	Avis du médecin du travail
Jurisprudence nationale	Obligation renforcée de reclassement

L'absence de proposition de formation adaptée par l'employeur peut constituer un manquement à son obligation de reclassement et entraîner sa responsabilité en cas de contestation devant les juridictions du travail. Il est essentiel de garantir la traçabilité de toutes les démarches et de respecter l'égalité de traitement entre les salariés concernés.

## Voir aussi

- [Obligations de formation pour les salariés reclassés](#)
- [Obligations légales en cas de restructuration](#)
- [Les salariés en fin de carrière peuvent-ils demander une reconversion ?](#)
- [Reclassement interne et formation](#)

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.