Que se passe-t-il si le salarié refuse une proposition de reclassement ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le refus d'un reclassement par le salarié n'est pas explicitement réglementé par le Code du travail. La procédure de reclassement professionnel (articles L.551-1 à L.552-4) prévoit principalement les obligations de l'employeur et les décisions de la **Commission mixte**, sans traiter directement du refus du salarié.

Dans la pratique, si un salarié refuse une proposition de **reclassement interne** jugée conforme par le médecin du travail et validée par la Commission mixte, l'employeur peut envisager un licenciement, mais celui-ci reste soumis aux règles générales du droit du travail luxembourgeois.

Le salarié bénéficie d'une **protection spéciale contre le licenciement pendant 12 mois** après notification de la décision de reclassement interne (sauf faute grave), ce qui limite les possibilités de rupture immédiate.

Il est essentiel de **documenter soigneusement** toute proposition et tout refus pour sécuriser la position juridique de l'employeur.

Définition

Le **reclassement professionnel** désigne la procédure encadrée par les articles L.551-1 et suivants du Code du travail, permettant à un salarié déclaré inapte à son dernier poste de travail par le médecin du travail de bénéficier d'une réaffectation professionnelle adaptée à ses capacités résiduelles.

Cette procédure peut être :

- **Interne** : au sein de l'entreprise
- **Externe** : sur le marché du travail

Le type de reclassement est déterminé par la décision de la **Commission mixte**.

Le **refus de reclassement** intervient lorsque le salarié, à qui une proposition conforme a été présentée, exprime son opposition à occuper le poste adapté proposé par l'employeur ou validé par les instances compétentes.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder pour formaliser une proposition de reclassement ?

L'employeur doit adresser la proposition par écrit en détaillant précisément les fonctions du poste, les horaires, la rémunération, les aménagements prévus et la conformité avec l'avis du médecin du travail. Il est recommandé d'informer le salarié des conséquences juridiques d'un refus et de recueillir une réponse écrite datée et signée.

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

Pendant combien de temps le salarié est-il protégé contre le licenciement après une décision de reclassement ?

Le salarié bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement pendant 12 mois après notification de la décision de reclassement interne. Pendant cette période, tout licenciement est considéré comme nul, sauf en cas de faute grave ou d'échéance naturelle d'un CDD.

Que se passe-t-il si un salarié refuse une proposition de reclassement interne au Luxembourg ?

Le refus d'un reclassement interne n'est pas explicitement réglementé par le Code du travail luxembourgeois. L'employeur peut envisager un licenciement, mais celui-ci reste soumis aux règles générales du droit du travail et le salarié bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement pendant 12 mois après notification de la décision de reclassement interne.

Quelles sont les conséquences du refus d'un reclassement externe par le salarié ?

Si le salarié refuse un reclassement externe après décision de la Commission mixte, le contrat de travail cesse de plein droit au jour de la notification de cette décision et le salarié est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM.

Conditions d’exercice

Pour qu'une situation de refus de reclassement produise des effets juridiques, plusieurs conditions préalables doivent être réunies :

Respect de la procédure légale par l'employeur :

- Saisine ou consultation du médecin du travail
- Respect des décisions de la Commission mixte
- Consultation de la délégation du personnel le cas échéant

Qualité de la proposition de reclassement :

- **Conformité à l'avis médical** du médecin du travail
- Proposition portant sur un **poste précis et réel** au sein de l'entreprise
- Information claire et détaillée sur les caractéristiques du poste proposé

Conditions de notification au salarié :

- Délai raisonnable accordé pour répondre à la proposition
- Information permettant d'apprécier objectivement la conformité du poste avec les capacités du salarié

Forme du refus :

- Refus **explicite** : écrit ou oral
- Refus **tacite** : absence de réponse dans le délai imparti après mise en demeure

Modalités pratiques

Dans la pratique luxembourgeoise, lorsqu'un salarié refuse une proposition de reclassement interne, l'employeur se trouve dans une situation juridiquement délicate.

Période de protection légale :

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

Pendant la **période de protection de 12 mois** prévue à l'article L.551-2(2) du Code du travail (qui débute dès la saisine de la Commission mixte et court jusqu'à l'expiration du 12ème mois suivant la notification de la décision de reclassement interne), tout licenciement est considéré comme **nul**, sauf :

- En cas de **faute grave**
- En cas d'échéance naturelle d'un **CDD**

Après la période de protection :

Passé ce délai de protection, l'employeur pourrait envisager un licenciement avec préavis selon les règles générales, mais la justification du licenciement devra respecter les critères de **licenciement légitime** du droit luxembourgeois.

Refus d'un reclassement externe :

Si le salarié refuse un reclassement externe après décision de la Commission mixte :

- Le contrat de travail cesse **de plein droit** au jour de la notification de cette décision
- Le salarié est inscrit **d'office comme demandeur d'emploi** auprès de l'ADEM

Documentation impérative :

Dans tous les cas, il est impératif de **formaliser par écrit** toute proposition, d'expliquer clairement les conséquences d'un refus, et de conserver l'ensemble de la documentation.

Pratiques et recommandations

1. Documentation exhaustive de la procédure

Il est vivement recommandé de **documenter exhaustivement** chaque étape de la procédure de reclassement et de conserver l'ensemble des échanges pour prévenir tout contentieux ultérieur.

2. Formalisation écrite de la proposition

Toute proposition de reclassement interne doit être adressée au salarié **par écrit**, en détaillant précisément :

- Les fonctions du poste proposé
- Les horaires de travail
- La rémunération
- Les aménagements prévus
- La conformité avec l'avis du médecin du travail

3. Information sur les conséquences

L'employeur devrait informer le salarié, toujours **par écrit**, des conséquences juridiques d'un refus, sans toutefois exercer de pression illégitime.

4. Recueil de la réponse du salarié

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

Il est prudent de recueillir une **réponse écrite datée et signée** du salarié pour sécuriser la procédure.

5. En cas de contestation par le salarié

Si le salarié conteste la conformité du poste proposé avec les recommandations médicales, l'employeur devrait envisager de **solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail** pour clarifier la situation.

6. Respect impératif de la période de protection

L'employeur doit impérativement respecter la **période de protection de 12 mois contre le licenciement** prévue par l'article L.551-2(2) et ne pas interpréter un refus comme une cause immédiate de rupture pendant cette période.

7. Consultation juridique

En cas de doute sur les conséquences juridiques d'un refus, une **consultation juridique spécialisée** est recommandée avant toute décision de licenciement.

Cadre juridique

Le cadre juridique du reclassement professionnel au Luxembourg est régi par les **articles L.551-1 à L.552-4 du Code du travail luxembourgeois**.

Article L.551-1 : Définit les conditions d'éligibilité au reclassement professionnel pour les salariés présentant une incapacité à exercer leur dernier poste de travail.

Article L.551-2 : Établit l'obligation de reclassement interne pour les employeurs de 25 salariés ou plus et prévoit la **protection spéciale contre le licenciement pendant 12 mois** après notification de la décision de reclassement interne (sauf faute grave ou échéance de CDD).

Article L.551-3 : Prévoit la possibilité pour la Commission mixte de dispenser l'employeur du reclassement interne en cas de préjudice grave démontré et fixe les indemnités forfaitaires dues par l'employeur en cas de dispense.

Articles L.552-1 et suivants : Définissent la composition et les attributions de la Commission mixte de reclassement.

Point d'attention important : Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit **pas explicitement les conséquences du refus par le salarié** d'une proposition de reclassement, ce qui nécessite une approche prudente basée sur les principes généraux du droit du travail et une documentation rigoureuse de la procédure.

Spécificité du droit luxembourgeois :

À la différence de certains systèmes juridiques voisins, le droit luxembourgeois du reclassement professionnel met l'accent sur les obligations de l'employeur plutôt que sur les conséquences du refus du salarié.

Période de protection : élément central :

La période de protection de 12 mois contre le licenciement constitue un élément central qu'il est impératif de respecter.

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

Attention :

L'absence de réponse du salarié à une proposition de reclassement ne peut être automatiquement assimilée à un refus justifiant un licenciement immédiat, d'autant plus pendant la période de protection légale.

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.