

Combien de temps dure l'adaptation du poste suite à un problème de santé du salarié ?

Réponse courte

La législation luxembourgeoise ne prévoit **aucune durée maximale** pour l'adaptation d'un poste de travail après une maladie. L'employeur doit maintenir les aménagements aussi longtemps que l'état de santé du salarié le justifie, sur avis du **médecin du travail**. Cette obligation s'applique différemment selon l'effectif de l'entreprise et la situation du salarié.

Pour les entreprises de **moins de 25 salariés**, l'employeur doit "dans la mesure du possible" affecter le salarié déclaré inapte à un autre poste adapté. Si aucun reclassement n'est possible malgré des efforts suffisants, un licenciement avec préavis peut être envisagé après avoir prouvé cette impossibilité.

Pour les entreprises de **25 salariés ou plus**, le reclassement devient obligatoire si le salarié justifie de 3 ans d'ancienneté OU possède un certificat d'aptitude à l'embauche. Le médecin du travail saisit alors la Commission mixte qui décide du reclassement interne ou externe. Cette procédure offre une protection renforcée contre le licenciement pendant 12 mois après la décision de reclassement.

L'adaptation n'a donc pas de limite temporelle fixe mais dépend de l'évolution médicale du salarié, réévaluée périodiquement par le médecin du travail.

Définition

L'**adaptation du poste après maladie** désigne l'ensemble des aménagements mis en place par l'employeur pour permettre à un salarié, dont les capacités de travail sont réduites pour raisons de santé, de poursuivre son activité professionnelle dans des conditions compatibles avec son état médical. Ces mesures peuvent inclure la modification des tâches, l'ajustement des horaires, l'aménagement physique du poste ou la fourniture d'équipements spécifiques.

Le **reclassement professionnel** est une procédure distincte et plus formalisée, encadrée par les articles [L.551-1](#) à [L.552-3](#) du Code du travail. Elle intervient lorsqu'un salarié devient incapable d'exercer son dernier poste de travail sans être invalide au sens du Code de la sécurité sociale. Cette procédure implique obligatoirement la Commission mixte et peut aboutir à un reclassement interne (au sein de l'entreprise) ou externe (sur le marché du travail).

L'objectif est double : préserver l'emploi du salarié fragilisé par la maladie et maintenir la productivité de l'entreprise.

Questions fréquentes

Combien de temps dure l'adaptation du poste de travail après une maladie au Luxembourg ?

La législation luxembourgeoise ne prévoit aucune durée maximale pour l'adaptation d'un poste de travail après une maladie. L'employeur doit maintenir les aménagements aussi longtemps que l'état de santé du salarié le justifie, sur avis du médecin du travail, avec une réévaluation médicale périodique.

Quelle protection contre le licenciement existe-t-il pendant la procédure de reclassement ?

Dans les entreprises de 25 salariés ou plus, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant 12 mois après la notification de la décision de reclassement interne par la Commission mixte. Cette protection s'ajoute aux obligations de consultation de la délégation du personnel avant toute rupture.

Quelles sont les obligations de l'employeur selon la taille de l'entreprise pour le reclassement après maladie ?

Pour les entreprises de moins de 25 salariés, l'employeur doit "dans la mesure du possible" affecter le salarié inapte à un autre poste. Pour les entreprises de 25 salariés ou plus, le reclassement devient obligatoire si le salarié justifie de 3 ans d'ancienneté OU possède un certificat d'aptitude à l'embauche.

Qui décide de la nécessité d'adapter un poste après une maladie et comment ?

Le médecin du travail constate l'inaptitude du salarié à son poste lors d'examen de reprise, périodiques ou à la demande. Il détermine les aménagements nécessaires et la fréquence des réévaluations. Pour les entreprises de 25 salariés ou plus, il saisit obligatoirement la Commission mixte qui décide du reclassement.

Conditions d'exercice

L'obligation d'adapter le poste ou de reclasser le salarié s'active lorsque le **médecin du travail** constate l'inaptitude du salarié à son poste, notamment lors :

- D'un examen de reprise après plus de 6 semaines d'absence ininterrompue
- D'un examen médical périodique
- D'un examen à la demande de l'employeur, du salarié ou de la délégation du personnel

Pour les entreprises de moins de 25 salariés (article [L.326-9](#) du Code du travail) :

- L'employeur doit "dans la mesure du possible" affecter le salarié inapte à un autre poste de travail
- Si aucun poste adapté n'est disponible, un licenciement avec préavis est possible
- L'employeur doit prouver l'impossibilité de reclassement

Pour les entreprises de 25 salariés ou plus (articles [L.551-1](#) et [L.551-2](#) du Code du travail) :

- Le reclassement devient **obligatoire** si le salarié remplit **AU MOINS UNE** de ces conditions :
 - Ancienneté d'au moins **3 ans** sur le dernier poste, OU
 - Possession d'un **certificat d'aptitude** établi par le médecin du travail lors de l'embauche à ce poste
- Le médecin du travail saisit obligatoirement la **Commission mixte** qui décide du type de reclassement
- Protection contre le licenciement pendant **12 mois** après la notification de la décision de reclassement interne

Cas particuliers sans condition d'ancienneté :

- Bénéficiaires d'une pension d'invalidité retirée mais incapables d'occuper leur dernier poste
- Salariés victimes d'un accident du travail ou maladie professionnelle reconnus avec rente partielle
- Bénéficiaires d'une rente complète retirée mais incapables d'occuper leur dernier poste

Modalités pratiques

Absence de durée maximale légale : La loi ne fixe aucun délai au-delà duquel l'adaptation ou le reclassement doit cesser. Les aménagements doivent être maintenus tant que l'état de santé du salarié le justifie.

Réévaluation médicale périodique : Le médecin du travail détermine la fréquence des réexamens (généralement moins de 2 ans), sauf si les restrictions sont définitives. À chaque réévaluation, il peut :

- Confirmer la nécessité des adaptations existantes
- Proposer des aménagements supplémentaires
- Constaté une amélioration permettant de lever certaines restrictions
- Constaté une récupération complète des capacités

Adaptation du temps de travail : Sur avis du médecin du travail, la Commission mixte peut décider une réduction du temps de travail :

- Réduction standard : jusqu'à **20% du temps de travail** initial
- Réduction exceptionnelle : jusqu'à **75% du temps de travail** avec minimum de 10 heures/semaine

Procédure en cas d'impossibilité de reclassement :

1. Documentation de toutes les tentatives de reclassement
2. Consultation obligatoire de la délégation du personnel (entreprises concernées)
3. Respect du préavis légal de licenciement
4. Paiement de l'indemnité de départ selon l'ancienneté

Lien entre indemnisation maladie et reclassement : À noter que le contrat de travail cesse de plein droit après **78 semaines d'incapacité de travail** sur une période de référence de **104 semaines** (épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie). Cette règle s'applique indépendamment de la procédure d'adaptation ou de reclassement.

Pratiques et recommandations

Formalisation écrite obligatoire : Documenter systématiquement toutes les mesures d'adaptation en précisant :

- Nature des aménagements mis en place
- Date de mise en œuvre
- Modalités de suivi médical
- Critères de réévaluation
- Interlocuteur RH référent

Dialogue tripartite continu : Organiser des échanges réguliers entre l'employeur, le salarié et le médecin du travail pour ajuster les mesures en fonction de l'évolution de la situation médicale.

Traçabilité des démarches : Conserver tous les documents relatifs à la recherche d'adaptation ou de reclassement :

- Avis médicaux successifs
- Postes proposés et réponses du salarié
- Compte-rendu des réunions avec le médecin du travail
- Études de poste et propositions d'aménagement
- Courriers échangés avec la Commission mixte

Consultation de la délégation du personnel : Dans les entreprises dotées d'une délégation, consulter obligatoirement celle-ci avant toute décision de rupture du contrat pour inaptitude (article [L.414-3](#) du Code du travail).

Respect du principe de non-discrimination : Veiller à traiter équitablement tous les salariés en situation d'adaptation, conformément aux articles [L.241-1](#) et [L.241-2](#) du Code du travail. Éviter toute marginalisation ou mise à l'écart du salarié reclassé.

Anticipation de l'examen médical d'embauche : Pour préserver les droits futurs du salarié en cas d'inaptitude, respecter scrupuleusement l'obligation d'examen médical dans les **2 mois** suivant l'embauche (article [L.326-1](#)). Ce certificat d'aptitude sera déterminant pour l'éligibilité au reclassement professionnel.

Vigilance sur l'effectif de 25 salariés : Ce seuil transforme l'obligation de reclassement de facultative à obligatoire. Anticiper les conséquences RH lors de franchissement de ce seuil.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.326-1 à L.326-9 du Code du travail	Médecine du travail, examens médicaux, constat d'inaptitude et obligation d'affectation à un autre poste
Articles L.551-1 à L.552-3 du Code du travail	Reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail (reclassement interne et externe, Commission mixte, statut de personne en reclassement)
Article L.312-1 du Code du travail	Obligation générale de sécurité et de santé au travail
Article L.414-3 du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel en cas de licenciement
Articles L.241-1 et L.241-2 du Code du travail	Égalité de traitement et interdiction de discrimination
Article L.121-6 du Code du travail	Cessation du contrat après 78 semaines d'incapacité de travail
Articles 187 et 193 du Code de la sécurité sociale	Définition de l'invalidité et conditions de retrait de la pension d'invalidité
Loi du 24 juillet 2020	Modification du régime de reclassement professionnel (simplification de la procédure, nouvelle répartition des compétences)

L'absence de durée maximale légale pour l'adaptation du poste n'exonère pas l'employeur de son obligation de réévaluation régulière. La distinction entre "adaptation simple du poste" (article [L.326-9](#)) et "reclassement professionnel formel" (articles [L.551-1](#) et suivants) est fondamentale : la première est une obligation de moyens pour les entreprises de moins de 25 salariés, tandis que la seconde devient une obligation de résultat pour les entreprises de 25 salariés ou plus répondant aux critères légaux.

Toute décision de rupture du contrat doit être justifiée par l'impossibilité avérée et documentée de reclassement, dans le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination. La jurisprudence sanctionne régulièrement les employeurs qui n'ont pas démontré avoir déployé des efforts suffisants pour trouver un poste adapté.

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.