Comment gérer le retour d'un salarié déclaré inapte à son poste après un accident ou une maladie ?

Réponse courte

Le retour d'un salarié déclaré inapte à son dernier poste après un accident ou une maladie est encadré par la **procédure de reclassement professionnel** prévue aux articles L.551-1 et suivants du Code du travail. Cette procédure est déclenchée par le **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)** qui saisit, avec l'accord du salarié, la **Commission mixte** et le **médecin du travail compétent**.

Le médecin du travail examine le salarié et détermine s'il est capable ou non d'occuper son dernier poste. En cas d'incapacité confirmée, la Commission mixte décide soit d'un **reclassement interne** (au sein de l'entreprise sur un poste adapté), soit d'un **reclassement externe** (sur le marché du travail via l'ADEM). L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement un retour conditionné sans l'avis de ces instances médicales.

Pour les entreprises d'au moins **25 salariés**, le reclassement interne est **obligatoire**, sauf dispense accordée par la Commission mixte pour préjudice grave. Le salarié bénéficie d'une **protection contre le licenciement** dès la saisine de la Commission mixte et pendant 12 mois après notification de la décision de reclassement interne.

Définition

Le **reclassement professionnel** désigne la procédure légale permettant à un salarié devenu incapable d'occuper son dernier poste de travail (suite à une maladie prolongée, un accident, une infirmité ou l'usure) d'être réinséré dans l'emploi. Cette procédure peut aboutir à :

- **Reclassement interne** : réinsertion au sein de l'entreprise sur un autre poste ou sous un autre régime de travail adaptés aux capacités résiduelles du salarié. L'aptitude au nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent.
- **Reclassement externe** : réinsertion sur le marché du travail via l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), lorsque le reclassement interne est impossible ou que l'entreprise compte moins de 25 salariés.

Le reclassement professionnel garantit le **maintien dans l'emploi** en tenant compte des limitations fonctionnelles du salarié, dans le respect du principe d'égalité de traitement.

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

Questions fréquentes

Comment se déroule la procédure de reclassement professionnel ?

La procédure débute par la saisine de la Commission mixte par le CMSS. Le médecin du travail examine le salarié dans les 15 jours pour confirmer l'incapacité. La Commission mixte décide ensuite dans les 40 jours du reclassement interne (si entreprise ?25 salariés) ou externe (via l'ADEM).

Le salarié est-il protégé contre le licenciement pendant le reclassement ?

Oui, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement dès la saisine de la Commission mixte et pendant 12 mois après notification de la décision de reclassement interne. Tout licenciement prononcé pendant cette période est nul et sans effet, sauf pour motif grave.

Qu'est-ce que le reclassement professionnel et quand s'applique-t-il au Luxembourg ?

Le reclassement professionnel est une procédure légale qui permet à un salarié devenu incapable d'occuper son dernier poste (suite à maladie, accident ou usure) d'être réinséré dans l'emploi. Elle s'applique après 6 semaines d'incapacité de travail, lorsque le CMSS constate une incapacité potentielle et saisit la Commission mixte avec l'accord du salarié.

Quelles entreprises sont obligées de procéder au reclassement interne ?

Les entreprises d'au moins 25 salariés au jour de la saisine de la Commission mixte ont l'obligation légale de procéder au reclassement interne, sauf si elles ont déjà atteint les quotas de salariés handicapés ou obtenu une dispense pour préjudice grave. Les entreprises de moins de 25 salariés peuvent le faire volontairement.

Conditions d’exercice

La procédure de reclassement professionnel s'applique au salarié qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, sans être reconnu comme invalide par le CMSS. Pour bénéficier du reclassement, le salarié doit remplir l'une des conditions suivantes :

- Avoir une **ancienneté d'au moins 3 ans** sur le poste, ou
- Être en possession d'un **certificat d'aptitude au poste** établi par le médecin du travail lors de l'embauche

Déclenchement de la procédure :

Après 6 semaines d'incapacité de travail, le CMSS évalue la situation. S'il constate que le salarié est susceptible de présenter une incapacité pour son dernier poste, il saisit, **en accord avec le salarié**, la Commission mixte et le médecin du travail compétent, et en informe l'employeur.

Le médecin du travail peut également saisir directement la Commission mixte dans certains cas (postes à risques avec 10 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 25 salariés).

Obligation de reclassement interne :

L'employeur qui occupe **au moins 25 salariés** au jour de la saisine de la Commission mixte a l'obligation de procéder au reclassement interne, à condition de ne pas avoir déjà atteint les quotas de salariés handicapés ou en reclassement prévus à l'article L.562-3 du Code du travail. Pour les entreprises à établissements multiples, l'obligation s'applique pour chaque établissement pris isolément.

Les entreprises de **moins de 25 salariés** ne sont pas soumises à cette obligation, mais peuvent procéder à un reclassement interne volontaire. Dans ce cas, l'employeur peut obtenir le remboursement d'une indemnité forfaitaire par le Fonds pour l'emploi.

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

Modalités pratiques

1. Examen par le médecin du travail

Suite à la saisine de la Commission mixte, le médecin du travail convoque et examine le salarié **dans un délai de 15 jours**. Trois situations sont possibles :

- Le médecin constate que le salarié **est capable** d'exercer son dernier poste : le dossier est retourné à la Commission mixte qui prend une décision de refus de reclassement. Cette décision met fin au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie.
- Le salarié **ne se présente pas** à l'examen sans motif valable : il est considéré comme capable d'exercer son dernier poste. La Commission mixte refuse le reclassement.
- Le médecin constate une **incapacité** pour le dernier poste : le dossier est transmis à la Commission mixte qui décide du reclassement interne ou externe.

2. Décision de la Commission mixte

La Commission mixte examine le dossier **dans un délai de 40 jours** et décide :

- **Reclassement interne obligatoire** : si l'entreprise compte au moins 25 salariés et n'a pas atteint les quotas. L'employeur doit rechercher un poste adapté aux capacités résiduelles du salarié.
- **Reclassement externe** : si le reclassement interne est impossible, si l'entreprise obtient une dispense pour préjudice grave, ou si elle compte moins de 25 salariés.

3. Mise en œuvre du reclassement interne

L'employeur doit faire parvenir au médecin du travail une **demande patronale** précisant les tâches et/ou les aménagements du poste proposé. Le médecin du travail constate l'aptitude au nouveau poste, ce qui constitue la preuve que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement.

Le reclassement interne peut inclure :

- Un changement de poste adapté aux capacités résiduelles
- Une **réduction du temps de travail** jusqu'à 20% (voire 75% à titre exceptionnel sur décision de la Commission mixte)
- Des aménagements des conditions de travail

Si le reclassement entraîne une diminution de rémunération, le salarié a droit à une **indemnité compensatoire** versée par le Fonds pour l'emploi, représentant la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération.

4. Mise en œuvre du reclassement externe

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

Le salarié est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès du Service des salariés à capacité de travail réduite de l'ADEM. Il bénéficie :

- D'une **indemnité professionnelle d'attente** (pour moitié à charge de la CNS, pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi)
- D'un accompagnement par l'ADEM pour trouver un emploi adapté
- De mesures de réhabilitation ou de reconversion professionnelle

L'employeur doit verser une **indemnité forfaitaire** dont le montant varie selon l'ancienneté :

- 1 mois de salaire pour au moins 5 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire pour au moins 10 ans
- 3 mois de salaire pour au moins 15 ans
- 4 mois de salaire pour 20 ans et plus

Cette indemnité peut être remboursée par le Fonds pour l'emploi pour les entreprises de moins de 25 salariés.

Pratiques et recommandations

Anticipation et préparation :

- Dès qu'un salarié cumule 6 semaines d'incapacité de travail, anticiper la possibilité d'une procédure de reclassement
- Solliciter l'avis du médecin du travail avant toute décision sur le retour du salarié
- Identifier en amont les postes potentiellement adaptés aux capacités résiduelles dans l'entreprise

Respect strict de la procédure :

- Ne jamais conditionner unilatéralement le retour du salarié sans l'avis des instances médicales compétentes (CMSS, médecin du travail, Commission mixte)
- Documenter toutes les démarches entreprises pour rechercher une solution de reclassement interne
- Respecter les délais de réponse aux sollicitations du médecin du travail et de la Commission mixte

Protection du salarié :

- Rappel : le salarié est **protégé contre le licenciement** dès la saisine de la Commission mixte et pendant 12 mois après notification de la décision de reclassement interne (sauf licenciement pour motif grave)
- Tout licenciement prononcé pendant cette période est **nul et sans effet**
- La protection ne fait pas obstacle à l'échéance d'un CDD ou à une cessation pour motif grave

Dispense de reclassement interne :

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

- L'employeur peut demander une dispense à la Commission mixte en introduisant un **dossier motivé** prouvant que le reclassement lui causerait des **préjudices graves**
- Cette demande doit être justifiée de manière circonstanciée (impact économique, organisationnel, technique)

Réévaluation périodique :

- Le médecin du travail procède à une réévaluation médicale périodique du salarié en reclassement
- En cas d'évolution de l'état de santé (positive ou négative), il saisit la Commission mixte pour adaptation des mesures

Confidentialité et égalité de traitement :

- Respecter la confidentialité des données de santé du salarié
- Garantir l'égalité de traitement et éviter toute discrimination liée à l'état de santé

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.551-1 à L.551-12 du Code du travail	Procédure de reclassement professionnel des salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail
Articles L.552-1 à L.552-3 du Code du travail	Composition, fonctionnement et décisions de la Commission mixte de reclassement
Article L.551-2 du Code du travail	Obligation de reclassement interne pour les entreprises d'au moins 25 salariés et protection contre le licenciement
Article L.551-3 du Code du travail	Modalités du reclassement professionnel interne et réduction du temps de travail
Article L.551-5 du Code du travail	Indemnité compensatoire en cas de diminution de rémunération
Article L.551-6 du Code du travail	Statut de personne en reclassement professionnel externe
Article L.326-9 du Code du travail	Rôle du médecin du travail dans la procédure de reclassement, notamment pour les postes à risques
Article L.562-3 du Code du travail	Quotas d'emploi de travailleurs handicapés et assimilation des salariés en reclassement
Article L.121-6 du Code du travail	Égalité de traitement et interdiction de discrimination
Article L.121-8 du Code du travail	Suspension du contrat de travail pendant la procédure de reclassement
Article L.124-10 du Code du travail	Licenciement pour motif grave pendant la période de protection
Code de la sécurité sociale	Rôle du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS), indemnités pécuniaires de maladie, rentes d'assurance accident
Loi du 24 juillet 2020	Modification du dispositif du reclassement interne et externe
Règlement grand-ducal du 22 décembre 2006	Modalités d'application du reclassement professionnel interne
Jurisprudence luxembourgeoise	Cour de cassation : nullité du licenciement pendant la période de protection, prise en compte de l'ancienneté pour employeurs successifs, obligation de proposer un poste adapté

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

L'employeur doit impérativement respecter la procédure légale de reclassement professionnel et ne peut conditionner unilatéralement le retour du salarié sans l'avis des instances médicales compétentes (CMSS, médecin du travail, Commission mixte). Toute décision prise en dehors du cadre légal expose l'employeur à la nullité du licenciement et à des sanctions civiles. La documentation complète de toutes les démarches entreprises est essentielle pour démontrer le respect des obligations légales.

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.