

Le reclassement professionnel est-il possible en cas de problème de santé mentale ?

Réponse courte

Le **reclassement professionnel** peut être mis en place au Luxembourg lorsqu'un salarié présente une atteinte à sa **santé mentale** l'empêchant d'exercer son poste actuel. Cette impossibilité doit être médicalement constatée par le **médecin du travail compétent**, qui établit un avis motivé sur l'inaptitude et les capacités résiduelles du salarié.

L'employeur est alors tenu de rechercher activement un poste de **reclassement interne** compatible avec l'état de santé du salarié. Si aucun poste adapté n'est disponible dans l'entreprise, la **Commission mixte** peut décider d'un reclassement externe sur le marché du travail. Cette procédure protège le salarié contre le licenciement pendant 12 mois après notification de la décision de reclassement interne et garantit le maintien dans l'emploi tout en tenant compte des limitations liées à la santé psychique.

Définition

Le **reclassement professionnel** est une procédure légale permettant à un salarié, devenu inapte à son poste pour raisons de santé, d'être réaffecté à un emploi adapté à ses **capacités résiduelles**. L'inaptitude peut résulter d'une atteinte à la santé physique ou mentale.

Une **atteinte à la santé mentale** désigne toute altération psychique ou psychiatrique ayant un impact significatif sur la capacité du salarié à exercer son poste de travail. Cela englobe notamment le **burn-out**, les troubles anxieux, la dépression ou d'autres pathologies psychiques. L'inaptitude doit être objectivée médicalement et formellement constatée par le médecin du travail compétent.

Questions fréquentes

Comment se déroule la procédure de reclassement professionnel ?

L'employeur doit d'abord rechercher activement un poste de reclassement interne compatible avec l'état de santé du salarié. Si aucun poste adapté n'est disponible dans l'entreprise, la Commission mixte peut décider d'un reclassement externe. Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant 12 mois après notification de la décision.

L'employeur peut-il licencier un salarié inapte pour raisons de santé mentale ?

Non, l'employeur ne peut pas licencier directement un salarié inapte pour santé mentale. Il doit obligatoirement rechercher un reclassement interne et respecter la procédure légale. Le licenciement notifié sans respect de cette procédure est nul et sans effet, exposant l'employeur à des sanctions importantes.

Qu'est-ce que le reclassement professionnel en cas de problème de santé mentale au Luxembourg ?

Le reclassement professionnel est une procédure légale permettant à un salarié devenu inapte à son poste pour raisons de santé mentale (burn-out, dépression, troubles anxieux) d'être réaffecté à un emploi adapté à ses capacités résiduelles. L'inaptitude doit être médicalement constatée par le médecin du travail compétent qui établit un avis motivé.

Quelles sont les conditions pour bénéficier d'un reclassement professionnel pour santé mentale ?

Le salarié doit avoir une inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail après étude du poste. Dans les entreprises d'au moins 25 salariés, il faut soit 3 ans d'ancienneté, soit un certificat d'aptitude délivré à l'embauche. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, l'accord du salarié est requis avant saisine de la Commission mixte.

Conditions d'exercice

Le reclassement pour motif de santé mentale exige plusieurs conditions cumulatives définies par le **Code du travail luxembourgeois**.

Constatation médicale obligatoire : Le médecin du travail compétent doit constater l'inaptitude du salarié à son poste actuel après étude du poste et des conditions de travail. Sauf danger immédiat, cette constatation nécessite un réexamen du salarié après deux semaines.

Ancienneté ou certificat d'aptitude : Pour les entreprises d'au moins 25 salariés, le salarié doit soit présenter une ancienneté d'au moins 3 ans, soit disposer d'un certificat d'aptitude délivré lors de l'embauche au poste occupé. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, le médecin du travail doit obtenir l'accord du salarié avant de saisir la Commission mixte.

Avis motivé du médecin du travail : L'avis doit préciser les capacités résiduelles du salarié, les possibilités de mutation, l'éventuelle réduction du temps de travail, le caractère transitoire ou définitif de l'inaptitude, et la périodicité des réévaluations médicales.

Non-discrimination : Tout au long de la procédure, l'égalité de traitement doit être garantie, conformément à l'article L.251-1 du Code du travail, sans discrimination fondée sur l'état de santé mentale.

Modalités pratiques

Recherche de reclassement interne : Dès réception de l'avis d'inaptitude du médecin du travail, l'employeur doit rechercher activement, en concertation avec le salarié et le médecin du travail, un poste compatible avec l'état de santé constaté. Cette recherche doit être réelle, effective et documentée.

Adaptation du poste : Le reclassement interne peut inclure une réduction du temps de travail jusqu'à 20% du temps initial, voire exceptionnellement jusqu'à 75% avec un minimum de 10 heures hebdomadaires, sur décision de la Commission mixte après avis médical.

Saisine de la Commission mixte : Si l'employeur occupe au moins 25 salariés, le médecin du travail saisit automatiquement la Commission mixte qui décide du reclassement interne ou externe. L'employeur d'au moins 25 salariés a l'obligation de reclasser le salarié s'il n'occupe pas déjà le quota de salariés en reclassement prévu par la loi.

Protection contre le licenciement : Après notification de la décision de reclassement interne, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant 12 mois, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité absolue de reclassement.

Reclassement externe : Si aucun poste interne n'est disponible, la Commission mixte peut décider d'un reclassement externe. Le contrat de travail prend alors fin et le salarié est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM.

Traçabilité obligatoire : L'employeur doit documenter toutes les démarches (recherches de postes, propositions, refus motivés) pour garantir la transparence et la conformité de la procédure.

Pratiques et recommandations

Dialogue et confidentialité : Instaurer un dialogue régulier avec le salarié concerné tout en préservant strictement la confidentialité des informations médicales. Le secret médical doit être rigoureusement respecté.

Anticipation et prévention : Identifier précocement les situations de souffrance au travail et solliciter l'avis du service de santé au travail dès les premiers signes de difficultés liées à la santé mentale. L'évaluation des **risques psychosociaux** fait partie des obligations de l'employeur.

Coordination avec les acteurs : Formaliser les échanges avec le médecin du travail et, le cas échéant, la délégation du personnel conformément aux articles L.414-3 et L.414-9 du Code du travail. La délégation doit être consultée sur les mesures de reclassement.

Adaptation progressive : Proposer des postes réellement adaptés aux capacités résiduelles du salarié, sans risque d'aggravation de son état de santé mentale. Privilégier une approche progressive et accompagnée.

Documentation systématique : Conserver la traçabilité de chaque étape (avis médicaux, recherches de postes, échanges avec le salarié) pour prévenir tout contentieux. Le défaut de traçabilité peut entraîner la requalification du licenciement.

Accompagnement et formation : La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle pour faciliter le reclassement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.551-1 à L.551-7	Reclassement professionnel interne et externe
Articles L.552-1 à L.552-3	Commission mixte de reclassement
Article L.551-1 , §2	Catégories de salariés concernés par le reclassement
Article L.551-2	Obligation de reclassement pour entreprises ? 25 salariés
Article L.551-3	Réduction du temps de travail dans le reclassement
Article L.326-9	Procédure de constatation de l'inaptitude par le médecin du travail
Article L.326-8	Communication des conclusions du médecin du travail
Article L.251-1	Égalité de traitement et non-discrimination
Articles L.414-3 et L.414-9	Consultation de la délégation du personnel
Articles L.562-1 à L.562-3	Quota d'emploi des salariés en reclassement
Loi du 24 juillet 2020	Modification du dispositif de reclassement interne et externe

Le défaut de mise en œuvre effective de la procédure de reclassement, même en cas d'atteinte à la santé mentale, expose l'employeur à des sanctions importantes. Le licenciement notifié sans respect de la procédure est nul et sans effet, avec toutes les conséquences indemnitaires qui en découlent. L'employeur doit garantir la traçabilité des démarches, l'égalité de traitement et la consultation des instances représentatives du personnel à chaque étape. La jurisprudence luxembourgeoise considère que l'inaptitude d'origine psychique suit le même régime juridique que l'inaptitude physique et impose les mêmes obligations à l'employeur.

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.