

Un salarié déclaré inapte peut-il bénéficier d'un reclassement interne dans l'entreprise ?

Réponse courte

Un salarié déclaré inapte à son poste par le médecin du travail peut bénéficier d'un **reclassement professionnel interne** au Luxembourg si certaines conditions sont réunies. Ce dispositif permet au salarié de rester dans l'entreprise sur un poste adapté à ses capacités résiduelles.

La procédure de reclassement interne est obligatoire pour les entreprises occupant **au moins 25 salariés** lorsque la **Commission mixte** décide dans ce sens, après saisine par le médecin du travail ou le Contrôle médical de la sécurité sociale. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, le reclassement interne reste facultatif, mais l'employeur doit dans la mesure du possible affecter le salarié inapte à un autre poste.

Le salarié doit présenter une **ancienneté d'au moins 3 ans** dans l'entreprise ou disposer d'un **certificat d'aptitude établi lors de l'embauche**. L'employeur peut demander une dispense s'il prouve que le reclassement lui causerait un préjudice grave. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur au paiement d'une taxe de compensation et à des sanctions.

Définition

Le **reclassement professionnel interne** désigne la procédure par laquelle un salarié, déclaré inapte par le médecin du travail pour des raisons de santé mais ne bénéficiant pas d'une pension d'invalidité, est maintenu dans son entreprise sur un poste adapté à ses capacités résiduelles. Ce dispositif vise à préserver l'emploi du salarié tout en tenant compte de ses restrictions médicales.

Le reclassement interne constitue une obligation légale pour l'employeur dans certaines situations définies par le Code du travail. Il s'inscrit dans une logique de maintien dans l'emploi et de protection sociale, distincte du reclassement externe qui oriente le salarié vers le marché du travail via l'ADEM.

Questions fréquentes

Le reclassement interne est-il obligatoire pour toutes les entreprises ?

Pour les entreprises de 25 salariés et plus, le reclassement interne est obligatoire lorsque la Commission mixte le décide, sauf dispense pour préjudice grave. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, il reste facultatif mais l'employeur doit dans la mesure du possible affecter le salarié inapte à un autre poste.

Qu'est-ce que le reclassement professionnel interne pour un salarié déclaré inapte ?

Le reclassement professionnel interne est une procédure qui permet à un salarié déclaré inapte par le médecin du travail de rester dans son entreprise sur un poste adapté à ses capacités résiduelles. Ce dispositif vise à préserver l'emploi du salarié tout en tenant compte de ses restrictions médicales.

Que risque l'employeur qui refuse le reclassement interne décidé par la Commission mixte ?

L'employeur doit verser au Fonds pour l'emploi une taxe de compensation égale au revenu mensuel moyen cotisable pendant 24 mois maximum. Il s'expose également à des contentieux pour licenciement abusif, harcèlement moral ou discrimination fondée sur l'état de santé.

Quelles sont les conditions pour bénéficier d'un reclassement interne au Luxembourg ?

Le salarié doit avoir une ancienneté d'au moins 3 ans dans l'entreprise OU posséder un certificat d'aptitude établi lors de l'embauche par le médecin du travail. Il ne doit pas bénéficier d'une pension d'invalidité et doit avoir été déclaré inapte à son dernier poste par le médecin du travail.

Conditions d'exercice

Pour qu'un salarié puisse bénéficier d'un reclassement professionnel interne, plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies :

Conditions liées au salarié :

- Être lié par un contrat de travail en cours au moment de la constatation de l'inaptitude
- Ne pas bénéficier d'une pension d'invalidité au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale
- Présenter une ancienneté d'au moins 3 ans dans l'entreprise OU être en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi lors de l'embauche par le médecin du travail
- Avoir été déclaré inapte à son dernier poste par le médecin du travail compétent

Conditions liées à l'employeur :

- Pour les entreprises de 25 salariés et plus : le reclassement interne est obligatoire lorsque la Commission mixte le décide, sous réserve d'obtenir une dispense pour préjudice grave
- Pour les entreprises de moins de 25 salariés : le reclassement interne nécessite l'accord de l'employeur, qui doit néanmoins dans la mesure du possible affecter le salarié inapte à un autre poste

Conditions procédurales :

- Saisine de la Commission mixte par le médecin du travail (pour les entreprises de 25 salariés et plus) ou par le Contrôle médical de la sécurité sociale
- Pour les entreprises de moins de 25 salariés : accord du salarié requis pour la saisine de la Commission mixte par le médecin du travail

Modalités pratiques

La procédure de reclassement professionnel interne se déroule selon les étapes suivantes :

Étape 1 : Constatation de l'inaptitude Le médecin du travail examine le salarié et constate son inaptitude au dernier poste de travail. Il établit un avis motivé précisant les capacités résiduelles du salarié, les possibilités de mutation, l'adaptation éventuelle du poste et le caractère transitoire ou définitif de l'inaptitude.

Étape 2 : Saisine de la Commission mixte Si les conditions d'ancienneté ou de certificat d'aptitude sont remplies, le médecin du travail saisit la Commission mixte en lui transmettant son avis et les pièces justificatives. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, l'accord du salarié est requis. Le Contrôle médical de la sécurité sociale peut également saisir la Commission mixte.

Étape 3 : Décision de la Commission mixte La Commission mixte décide, dans un délai de 40 jours, soit un reclassement professionnel interne, soit un reclassement professionnel externe. Elle peut également prescrire des mesures de réhabilitation ou de formation professionnelle.

Étape 4 : Mise en œuvre du reclassement interne Lorsque la Commission mixte décide un reclassement interne, l'employeur doit proposer au salarié un poste adapté à ses capacités résiduelles. L'aptitude du salarié au nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail via une fiche médicale d'aptitude.

Réduction du temps de travail : Sur avis du médecin du travail, le reclassement peut comporter une réduction du temps de travail ne pouvant dépasser 20% du temps de travail initial. Exceptionnellement, cette réduction peut atteindre 75% avec un minimum de 10 heures par semaine.

Dispense de reclassement interne : L'employeur peut demander à la Commission mixte une dispense en prouvant par dossier motivé que le reclassement interne lui causerait des préjudices graves.

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

Il est fortement recommandé de documenter toutes les démarches entreprises dans le cadre du reclassement interne. L'employeur devrait :

- Conserver la copie de l'avis d'inaptitude et de la saisine de la Commission mixte
- Lister tous les postes vacants ou adaptables dans l'entreprise
- Tracer les échanges avec le salarié concernant les propositions de reclassement
- Consulter la délégation du personnel conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail
- Respecter la confidentialité des données médicales (article [L.261-1](#) du Code du travail et RGPD)

Attention aux délais : L'employeur ne peut pas continuer à employer un salarié déclaré inapte au poste pour lequel l'inaptitude a été constatée (article [L.326-9](#), paragraphe 3). Le contrat de travail n'est pas suspendu et le salarié conserve son obligation de se présenter au travail.

En cas d'impossibilité de reclassement : Si aucun poste adapté n'existe, l'employeur doit pouvoir démontrer avoir fait des efforts loyaux et honnêtes pour réaffecter le salarié. Le licenciement n'est possible qu'après avoir épuisé toutes les possibilités de reclassement.

Protection du salarié : Le salarié est protégé contre le licenciement du jour de la saisine de la Commission mixte jusqu'au jour de la notification de sa décision. En cas de recours du salarié contre la décision de reclassement interne, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la décision définitive.

Cadre juridique

Le reclassement professionnel interne est encadré par les dispositions suivantes :

| Référence | Objet |
|--|--|
| Article <u>L.551-1</u> du Code du travail | Conditions d'éligibilité au reclassement professionnel interne ou externe |
| Article <u>L.326-9</u> du Code du travail | Procédure de saisine de la Commission mixte et obligations de l'employeur en cas d'inaptitude |
| Articles <u>L.551-2</u> et <u>L.551-3</u> du Code du travail | Procédure devant la Commission mixte et dispense pour préjudice grave |
| Article <u>L.552-1</u> du Code du travail | Composition et fonctionnement de la Commission mixte |
| Article <u>L.551-5</u> du Code du travail | Indemnité compensatoire et réduction du temps de travail |
| Article <u>L.414-3</u> du Code du travail | Consultation de la délégation du personnel |
| Article <u>L.241-1</u> du Code du travail | Principe de non-discrimination |
| Article <u>L.261-1</u> du Code du travail | Confidentialité des données médicales |
| Loi du 24 juillet 2020 | Modification du dispositif de reclassement professionnel (entrée en vigueur : 1er novembre 2020) |

La jurisprudence rappelle régulièrement l'obligation pour l'employeur de faire un effort loyal et honnête pour réaffecter le salarié déclaré inapte avant de procéder à un licenciement.

L'employeur qui refuse de procéder au reclassement professionnel interne décidé par la Commission mixte est tenu de verser au Fonds pour l'emploi une **taxe de compensation** égale au revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des 12 mois précédant la décision de reclassement interne, pendant une durée maximale de 24 mois.

En cas de reclassement externe décidé par la Commission mixte, l'employeur doit verser au salarié une **indemnité forfaitaire** variant selon l'ancienneté : 1 mois de salaire (5 ans et plus), 2 mois (10 ans et plus), 3 mois (15 ans et plus) ou 4 mois (20 ans et plus). Pour les employeurs de moins de 25 salariés, cette indemnité peut être remboursée par le Fonds pour l'emploi dans un délai de 6 mois.

Le non-respect des obligations de reclassement peut également exposer l'employeur à des contentieux pour licenciement abusif, harcèlement moral ou discrimination fondée sur l'état de santé.

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.