Quels sont les dispositifs de maintien en emploi après une incapacité de travail au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le **reclassement professionnel** constitue le principal dispositif légal permettant le maintien en emploi d'un salarié devenu inapte à son dernier poste pour raisons de santé. Ce mécanisme, encadré par les articles L.551-1 et suivants du Code du travail, prévoit deux modalités : le **reclassement interne** (réinsertion au sein de l'entreprise à un autre poste ou avec des aménagements) et le **reclassement externe** (réinsertion sur le marché du travail via l'ADEM). La procédure est déclenchée après 6 semaines d'incapacité de travail par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) qui saisit la Commission mixte et le médecin du travail. Pour les entreprises de 25 salariés et plus, le reclassement interne est obligatoire, sauf dispense pour préjudice grave. Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant 12 mois après la décision de reclassement interne. En cas de perte de rémunération, une indemnité compensatoire est versée par le Fonds pour l'emploi via l'ADEM.

Définition

Le **reclassement professionnel** désigne l'ensemble des mesures légales visant à maintenir dans l'emploi un salarié qui, pour raisons médicales (maladie, infirmité, usure professionnelle), ne peut plus occuper son dernier poste de travail mais n'est pas considéré comme invalide. Ce dispositif se décline en deux formes : le **reclassement interne**, qui consiste à réinsérer le salarié au sein de son entreprise à un autre poste ou selon un régime de travail adapté à ses capacités résiduelles, et le **reclassement externe**, qui vise la réinsertion sur le marché du travail lorsque le reclassement interne n'est pas possible. La décision relève de la **Commission mixte**, instance paritaire composée de représentants des assurés, des employeurs, de l'ADEM, de la Direction de la santé et du ministère du Travail, sur avis du médecin du travail qui évalue les capacités résiduelles du salarié.

Questions fréquentes

Comment se déroule la procédure de reclassement professionnel ?

Après 6 semaines d'incapacité, le CMSS saisit simultanément la Commission mixte et le médecin du travail, puis informe l'employeur. Le médecin du travail examine le salarié dans les 15 jours et transmet son avis dans les 3 semaines. La Commission mixte décide du reclassement interne ou externe dans un délai de 40 jours suivant sa saisine.

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

Le reclassement professionnel est le principal dispositif légal permettant le maintien en emploi d'un salarié devenu inapte à son dernier poste pour raisons de santé, sans être invalide. Il se déclenche après 6 semaines d'incapacité de travail et comprend deux modalités : le reclassement interne (réinsertion dans l'entreprise) et le reclassement externe (réinsertion sur le marché du travail via l'ADEM).

Quelles entreprises sont obligées de proposer un reclassement interne à leurs salariés ?

Les entreprises de 25 salariés et plus sont légalement obligées de proposer un reclassement interne, sauf si elles obtiennent une dispense pour préjudice grave dûment prouvé. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, le reclassement interne est volontaire et sans accord, le salarié bascule automatiquement en reclassement externe.

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

Quelles protections et indemnités le salarié reclassé peut-il obtenir ?

En cas de reclassement interne, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant 12 mois après la décision. Si le reclassement entraîne une perte de rémunération, il perçoit une indemnité compensatoire du Fonds pour l'emploi via l'ADEM, représentant la différence entre l'ancien et le nouveau salaire, plafonnée à 5 fois le salaire social minimum.

Conditions d’exercice

Peut bénéficier du reclassement professionnel le salarié qui présente une **incapacité pour son dernier poste de travail** suite à une maladie prolongée, une infirmité ou l'usure, sans être reconnu invalide par le CMSS. Le salarié occupant son poste depuis **moins de 3 ans** doit posséder un certificat d'aptitude médical délivré lors de l'embauche. Pour les **postes à risques**, une ancienneté de 10 ans minimum est requise. L'**obligation de reclassement interne** s'applique aux entreprises de **25 salariés et plus** au jour de la saisine de la Commission mixte, sauf dispense accordée pour préjudices graves dûment prouvés. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, le reclassement interne est volontaire ; sans accord, le salarié bascule automatiquement en reclassement externe. Les conditions d'ancienneté ne s'appliquent pas aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvrant droit à une rente.

Modalités pratiques

La procédure débute après **6 semaines d'incapacité de travail** : le CMSS, en accord avec le salarié, saisit simultanément la **Commission mixte** et le **médecin du travail compétent**, et en informe l'employeur. Le médecin du travail convoque et examine le salarié dans les **15 jours**, puis transmet son avis à la Commission mixte dans les **3 semaines**. Trois issues sont possibles : aptitude au poste (refus de reclassement), absence du salarié sans motif valable (refus de reclassement), ou inaptitude au poste (déclenchement du reclassement). La Commission mixte décide du reclassement interne ou externe dans un délai de **40 jours** suivant sa saisine.

En cas de **reclassement interne**, l'aptitude au nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail. Le reclassement peut comporter une **réduction du temps de travail** de maximum 20% (exceptionnellement 75% sur demande motivée, avec minimum 10 heures hebdomadaires). La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de formation que le salarié doit suivre sous peine de retrait du statut. Le salarié bénéficie d'une **protection contre le licenciement** pendant 12 mois après notification de la décision à l'employeur (sauf faute grave).

En cas de **reclassement externe**, le contrat de travail prend fin et le salarié est inscrit d'office à l'ADEM (Service des salariés à capacité de travail réduite). L'employeur verse une **indemnité forfaitaire** selon l'ancienneté (1 mois après 5 ans, 2 mois après 10 ans, 3 mois après 15 ans), remboursée par le Fonds pour l'emploi dans un délai de 6 mois.

Si le reclassement entraîne une **perte de rémunération**, le salarié perçoit une **indemnité compensatoire** du Fonds pour l'emploi via l'ADEM, représentant la différence entre l'ancien salaire (calculé sur 12 mois avant la décision) et le nouveau salaire, plafonnée à 5 fois le salaire social minimum. La demande doit être introduite dans les **6 mois** suivant le début d'exécution du nouvel avenant ou contrat. Les décisions de la Commission mixte peuvent faire l'objet d'un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de **40 jours**.

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

Pratiques et recommandations

L'employeur doit **anticiper** la procédure de reclassement dès qu'un salarié cumule plusieurs semaines d'incapacité de travail, en dialoguant avec lui et le médecin du travail. Il est essentiel de **documenter précisément** tous les échanges, avis médicaux, postes disponibles et impossibilités de reclassement pour constituer un dossier solide en cas de demande de dispense. Pour les entreprises de 25 salariés et plus, il convient d'**identifier les postes potentiels** compatibles avec les capacités résiduelles avant la saisine de la Commission mixte.

L'employeur doit **respecter scrupuleusement** les examens médicaux d'embauche et conserver les certificats d'aptitude, car ils conditionnent l'éligibilité au reclassement pour les salariés ayant moins de 3 ans d'ancienneté. En cas de reclassement interne décidé par la Commission mixte, l'employeur doit demander au médecin du travail une nouvelle fiche d'aptitude au poste aménagé, qui vaut preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement.

La **communication** avec le salarié concerné est primordiale : l'impliquer dans l'élaboration des aménagements renforce l'adhésion et limite les risques de contentieux. L'employeur doit veiller au respect de la **dignité** du salarié reclassé (article L.245-2), en évitant toute situation de placardisation ou d'exclusion qui pourrait être qualifiée de harcèlement moral. Toute décision de refus de reclassement ou de demande de dispense doit être **solidement motivée** et étayée par des preuves objectives de préjudice grave.

Il est recommandé de solliciter l'**accompagnement de l'ADEM** (Service Handicap et Reclassement professionnel) pour optimiser les démarches, notamment concernant l'indemnité compensatoire et les aides financières potentielles pour l'adaptation des postes. En cas de réévaluation médicale positive, l'employeur dispose de **12 mois** pour adapter le temps de travail, un délai à utiliser pour planifier une transition progressive.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Articles L.551-1 à L.551-12	Reclassement professionnel interne et externe
Article L.552-1 à L.552-4	Procédure de reclassement et rôle de la Commission mixte
Article L.553-1 à L.553-7	Statut de personne en reclassement professionnel
Article L.121-6	Continuation du salaire en cas d'incapacité de travail
Article L.245-2	Protection de la dignité du salarié (harcèlement moral)
Loi du 23 juillet 2015	Modification du Code du travail concernant le reclassement interne et externe
Loi du 24 juillet 2020	Modification du dispositif de reclassement (réduction temps de travail, indemnité compensatoire, protection licenciement) - Entrée en vigueur : 1er novembre 2020
Code de la sécurité sociale	Articles relatifs au rôle du CMSS et aux prestations
Règlement grand-ducal du 21 décembre 2007	Fonctionnement de la Commission mixte de reclassement
Jurisprudence nationale	Obligation de rechercher toutes possibilités de maintien en emploi avant licenciement pour inaptitude ; nullité du licenciement pendant période de protection ; respect de la dignité du salarié

Le non-respect de l'obligation de reclassement interne pour les entreprises de 25 salariés et plus expose l'employeur à des sanctions financières et à un risque contentieux majeur. Tout licenciement prononcé pendant la période de protection de 12 mois est nul et peut entraîner la réintégration forcée du salarié et le paiement de dommages-intérêts. L'absence de recherche sérieuse de solutions de maintien en emploi peut conduire à la requalification du licenciement en licenciement abusif.

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.