Quelles sont les étapes administratives avant un reclassement externe ?

Réponse courte

Le **reclassement externe au Luxembourg résulte d'une procédure** initiée après six semaines d'incapacité de travail du salarié. Le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) évalue alors la situation et, si l'incapacité pour le dernier poste est avérée, il saisit la Commission mixte et le médecin du travail compétent, tout en informant l'employeur.

Le **médecin du travail convoque le salarié** dans les quinze jours pour un examen médical approfondi. S'il constate l'incapacité d'exercer le dernier poste, il transmet son avis motivé à la Commission mixte, accompagné des justificatifs sur les tentatives d'aménagement ou de reclassement interne. La Commission mixte dispose d'un délai de quarante jours pour décider du reclassement interne ou externe. Si le reclassement interne est jugé impossible, elle prononce le reclassement externe.

Cette décision met fin au contrat de travail et le salarié est automatiquement inscrit comme demandeur d'emploi auprès du Service des salariés à capacité de travail réduite de l'ADEM. L'employeur peut être tenu de verser une indemnité forfaitaire selon l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise. La procédure garantit le maintien dans l'emploi tout en respectant les capacités de travail résiduelles du salarié.

Définition

Le **reclassement professionnel externe** désigne la procédure permettant à un salarié, déclaré inapte à son dernier poste de travail pour raisons de santé, d'être orienté vers le marché du travail ordinaire avec un accompagnement spécialisé. Cette mesure intervient uniquement lorsque le reclassement interne au sein de l'entreprise s'avère impossible.

Le reclassement externe est décidé par la **Commission mixte**, organe composé de représentants des partenaires sociaux, du CMSS, de l'ADEM, du ministère du Travail et de la Direction de la santé. Il confère au salarié le statut de personne en reclassement professionnel, garantissant certains droits pendant la recherche d'un nouvel emploi adapté.

Questions fréquentes

Comment se déroule la procédure de reclassement externe ?

La procédure débute par une saisine du CMSS après accord du salarié, qui informe la Commission mixte et le médecin du travail. Le médecin du travail convoque le salarié dans les 15 jours pour examen. Si l'inaptitude est confirmée, la Commission mixte dispose de 40 jours pour décider du reclassement interne ou externe.

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

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

Le reclassement externe est une procédure qui permet à un salarié déclaré inapte à son dernier poste pour raisons de santé d'être orienté vers le marché du travail avec un accompagnement spécialisé. Il s'applique après six semaines d'incapacité de travail continue, lorsque le reclassement interne dans l'entreprise s'avère impossible.

Quelles sont les conséquences du reclassement externe pour le contrat de travail ?

Le reclassement externe entraîne la cessation de plein droit du contrat de travail le jour de la notification de la décision. Le salarié est automatiquement inscrit comme demandeur d'emploi auprès du Service des salariés à capacité de travail réduite de l'ADEM dès le lendemain.

Qui peut bénéficier d'un reclassement externe au Luxembourg ?

Peuvent bénéficier du reclassement externe les salariés présentant une incapacité d'exercer leur dernier poste suite à une maladie prolongée, une infirmité ou l'usure, sans être reconnus invalides. Pour les postes occupés depuis moins de trois ans, un certificat d'aptitude médical lors de l'embauche est obligatoire.

Conditions d’exercice

Le reclassement externe concerne le salarié qui présente une **incapacité d'exercer son dernier poste de travail** suite à une maladie prolongée, une infirmité ou l'usure, sans être reconnu invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale.

Pour les salariés occupant leur dernier poste depuis **moins de trois ans**, l'éligibilité est conditionnée à la possession d'un **certificat d'aptitude établi par le médecin du travail** lors de l'embauche à ce poste. Cette exigence souligne l'importance du respect rigoureux des examens médicaux préalables à l'embauche.

L'obligation de reclassement interne (préalable au reclassement externe) s'applique aux entreprises occupant **au moins 25 salariés** au jour de la saisine de la Commission mixte. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, le médecin du travail peut saisir la Commission mixte avec l'accord du salarié. Les salariés frontaliers bénéficient des mêmes droits que les salariés résidents.

Modalités pratiques

La procédure débute après **six semaines d'incapacité de travail continue**. Le CMSS évalue la situation du salarié et, si l'incapacité pour le dernier poste est confirmée, il saisit **avec l'accord de l'assuré** la Commission mixte et le médecin du travail compétent. L'employeur en est informé par une copie du document de saisine.

Le **médecin du travail convoque le salarié dans un délai de quinze jours** pour un examen médical. Trois situations sont possibles :

Situation	Conséquence
Salarié déclaré apte	La Commission mixte refuse le reclassement professionnel
Salarié déclaré inapte	Le dossier est transmis à la Commission mixte pour décision
Non-présentation sans motif valable	Le salarié est présumé apte, refus de reclassement

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

Si l'inaptitude est retenue, le médecin du travail établit un **avis motivé** détaillant les capacités résiduelles du salarié, les possibilités d'aménagement du poste, une éventuelle réduction du temps de travail, et le caractère transitoire ou définitif de l'inaptitude.

La **Commission mixte décide dans un délai de quarante jours** soit le reclassement interne, soit le reclassement externe. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, le reclassement interne nécessite l'accord de l'employeur. Si le reclassement interne est impossible ou refusé, la Commission mixte prononce le reclassement externe.

Le **contrat de travail cesse de plein droit** le jour de la notification de la décision de reclassement externe (article L.125-4). Le salarié est **automatiquement inscrit comme demandeur d'emploi** auprès du Service des salariés à capacité de travail réduite de l'ADEM dès le lendemain de cette notification.

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur, il est essentiel de :

- Respecter scrupuleusement les **examens médicaux d'embauche** pour constituer le certificat d'aptitude
- Documenter toutes les **tentatives d'aménagement du poste** ou de reclassement interne avant la saisine
- Coopérer pleinement avec le médecin du travail en fournissant les descriptions de poste et les informations demandées
- Informer le salarié par écrit de chaque étape de la procédure
- Prévoir le **versement de l'indemnité forfaitaire** en cas de reclassement externe (pour les petites entreprises)

Montants de l'indemnité forfaitaire (pour entreprises de moins de 25 salariés) :

|

Ancienneté |

Montant	
5 à 9 ans	1 mois de salaire
10 à 14 ans	2 mois de salaire
15 à 19 ans	3 mois de salaire
20 ans et plus	4 mois de salaire

Cette indemnité est calculée sur la base des salaires bruts des douze derniers mois et peut être remboursée par le Fonds pour l'emploi sur demande dans les six mois.

Pour le salarié, il convient de :

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

- Donner son **accord écrit** au CMSS pour la saisine de la Commission mixte
- Se présenter obligatoirement aux convocations du médecin du travail
- Collaborer activement aux mesures de réhabilitation ou reconversion prescrites
- Maintenir son inscription à l'ADEM et sa disponibilité pour le marché du travail

Un **recours** contre la décision de la Commission mixte peut être introduit devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un **délai de quarante jours** à compter de la notification.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.551-1 à L.551-6 du Code du travail	Reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste
Article L.552-1 du Code du travail	Commission mixte de reclassement
Article L.552-2 du Code du travail	Procédure devant la Commission mixte
Articles L.326-1 et suivants du Code du travail	Médecine du travail et surveillance médicale
Article L.125-4 du Code du travail	Cessation de plein droit du contrat en cas de reclassement externe
Article 187 du Code de la sécurité sociale	Définition de l'invalidité
Règlement grand-ducal du 7 juillet 2016	Mode de désignation, fonctionnement et délais de la Commission mixte
Loi du 23 juillet 2015	Modification du dispositif de reclassement interne et externe

Les décisions de la Commission mixte sont susceptibles d'un recours devant le **Conseil arbitral de la sécurité sociale** dans un délai de quarante jours. En cas de recours contre une décision de reclassement interne, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la décision définitive.

La procédure de reclassement externe est initiée par le CMSS et non par l'employeur. L'employeur n'a pas à constituer un dossier pour le CMSS, mais doit collaborer avec le médecin du travail en fournissant les informations nécessaires sur le poste et les tentatives d'aménagement. La décision finale appartient à la Commission mixte, qui dispose d'un délai strict de quarante jours. Le respect des délais et la coopération avec les instances médicales sont essentiels pour sécuriser la procédure.

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.