Le reclassement externe entraîne-t-il la rupture du contrat de travail initial ?

Réponse courte

Le **reclassement externe** entraîne la **cessation de plein droit** du contrat de travail initial. Cette rupture intervient automatiquement **le jour de la notification** de la décision de reclassement externe par la **Commission mixte**, sans nécessiter de procédure de licenciement classique.

Concrètement, dès que la Commission mixte décide d'un reclassement externe, le contrat entre le salarié et son employeur prend fin de manière automatique. L'employeur doit simplement notifier cette situation au salarié par écrit et lui remettre les documents de fin de contrat habituels. Le salarié est ensuite inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'**ADEM** et peut bénéficier d'un accompagnement vers un nouvel emploi adapté à ses capacités résiduelles.

Cette cessation automatique distingue le reclassement externe du licenciement ordinaire, car elle découle directement d'une décision administrative et non d'une initiative unilatérale de l'employeur. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, une **indemnité forfaitaire** peut être due au salarié selon son ancienneté, remboursable par le Fonds pour l'emploi sous conditions.

Définition

Le **reclassement professionnel externe** désigne la mesure administrative par laquelle un salarié, déclaré **inapte à occuper son dernier poste de travail** pour des raisons de santé, est orienté vers le marché du travail ordinaire après épuisement des possibilités de **reclassement interne** dans son entreprise d'origine.

Cette procédure s'inscrit dans le cadre de la protection sociale des travailleurs présentant une **incapacité partielle** ne justifiant pas l'octroi d'une pension d'invalidité. Elle vise à faciliter leur réinsertion professionnelle auprès d'un nouvel employeur, dans un poste compatible avec leurs **capacités résiduelles**.

Le reclassement externe se distingue fondamentalement du reclassement interne qui s'effectue au sein de la même entreprise. Il constitue une alternative au licenciement pour inaptitude et garantit au salarié un statut protecteur pendant sa recherche d'emploi.

Questions fréquentes

L'employeur doit-il verser une indemnité en cas de reclassement externe ?

Pour les entreprises de moins de 25 salariés, une indemnité forfaitaire est due selon l'ancienneté du salarié (de 1 à 4 mois de salaire après 5 à 20 ans d'ancienneté). Cette indemnité est remboursable par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite dans un délai de 6 mois.

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

Que se passe-t-il avec le contrat de travail en cas de reclassement externe au Luxembourg ?

Le reclassement externe entraîne la cessation de plein droit du contrat de travail initial. Cette rupture intervient automatiquement le jour de la notification de la décision de reclassement externe par la Commission mixte, sans nécessiter de procédure de licenciement classique.

Quelles sont les conditions pour qu'un salarié puisse bénéficier d'un reclassement externe ?

Le salarié doit être déclaré inapte à son dernier poste par le médecin du travail, avoir une ancienneté de 3 ans minimum OU posséder un certificat d'aptitude délivré lors de l'embauche, et les possibilités de reclassement interne doivent être épuisées. La Commission mixte doit ensuite décider formellement du reclassement externe.

Quelles sont les obligations de l'employeur lors de la cessation du contrat pour reclassement externe ?

L'employeur doit remettre au salarié les documents de fin de contrat (certificat de travail, solde de tout compte, attestation pour l'ADEM), notifier par écrit la situation en référence à la décision de la Commission mixte, et respecter le délai de 6 mois pour demander le remboursement de l'indemnité forfaitaire le cas échéant.

Conditions d’exercice

Le reclassement externe ne peut intervenir qu'après **épuisement des possibilités de reclassement interne**, conformément aux articles L.551-1 et suivants du Code du travail. Plusieurs conditions doivent être réunies :

Conditions médicales :

- Constat d'**inaptitude au dernier poste** par le médecin du travail compétent
- Absence d'invalidité totale justifiant une pension
- Capacité résiduelle permettant l'exercice d'un autre emploi

Conditions d'ancienneté :

- Ancienneté de **3 ans minimum** au dernier poste, OU
- Possession d'un **certificat d'aptitude** délivré par le médecin du travail lors de l'embauche au dernier poste (pour ancienneté < 3 ans)

Conditions procédurales :

- Impossibilité démontrée de reclassement interne par l'employeur
- Saisine de la **Commission mixte** par le médecin du travail ou le CMSS
- Décision formelle de la Commission mixte statuant sur le type de reclassement

Pour les entreprises occupant **au moins 25 salariés** au jour de la saisine de la Commission mixte, l'obligation de reclassement interne s'applique, sauf si l'employeur remplit déjà ses quotas de travailleurs en reclassement ou handicapés (article L.562-3).

Modalités pratiques

Déroulement de la procédure :

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

La Commission mixte, après avoir reçu l'avis du médecin du travail et examiné la situation, **décide du reclassement externe** lorsque le reclassement interne s'avère impossible ou inadapté. Cette décision est notifiée simultanément au salarié, à l'employeur et à l'ADEM.

Effet juridique immédiat :

Conformément à l'article L.125-4 du Code du travail, **le contrat de travail cesse de plein droit** le jour de la notification de la décision de reclassement externe. Cette cessation intervient automatiquement, sans nécessiter :

- Une procédure de licenciement
- Un préavis
- Un entretien préalable
- Une lettre de licenciement

Obligations de l'employeur :

L'employeur doit remettre au salarié les **documents de fin de contrat** :

- **Certificat de travail** détaillant la période d'emploi et les fonctions exercées
- **Solde de tout compte** récapitulant les sommes dues
- **Attestation pour l'ADEM** permettant l'inscription comme demandeur d'emploi

Indemnité forfaitaire (entreprises < 25 salariés) :

Si l'employeur occupait moins de 25 travailleurs au jour de la saisine de la Commission mixte ET que le salarié disposait d'une ancienneté d'au moins 3 ans OU d'un certificat d'aptitude, une **indemnité forfaitaire** est due, calculée selon l'ancienneté :

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

Cette indemnité est **remboursable par le Fonds pour l'emploi** sur demande écrite dans un délai de 6 mois à compter de la notification de la décision.

Accompagnement du salarié :

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

- D'un accompagnement personnalisé vers l'emploi
- D'une **indemnité compensatoire** en cas de reprise d'emploi à salaire inférieur (sous conditions)
- D'une **indemnité professionnelle d'attente** s'il ne retrouve pas d'emploi après épuisement des droits au chômage (conditions d'ancienneté requises)

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

Pratiques et recommandations

Documentation préalable obligatoire :

L'employeur doit **documenter méticuleusement** toutes les démarches entreprises pour démontrer l'impossibilité du reclassement interne :

- Inventaire exhaustif des postes disponibles dans l'entreprise
- Analyse des adaptations raisonnables envisageables
- Échanges avec le médecin du travail et la Commission mixte
- Procès-verbaux des consultations internes

Cette documentation est essentielle pour justifier la décision de la Commission mixte et prévenir tout contentieux ultérieur.

Communication avec le salarié :

Bien que la rupture soit automatique, l'employeur doit maintenir une **communication claire et bienveillante** :

- Expliquer le processus de reclassement externe et ses conséquences
- Informer sur les droits du salarié (indemnité compensatoire, accompagnement ADEM)
- Faciliter la transition administrative
- Respecter la dignité du salarié tout au long de la procédure

Notification formelle :

La notification au salarié doit être **écrite et motivée**, faisant référence :

- À la décision de la Commission mixte
- Aux dispositions légales (article L.125-4)
- Aux documents de fin de contrat remis
- Aux droits et recours du salarié

Vigilance sur les délais :

L'employeur des petites entreprises doit respecter le **délai de 6 mois** pour demander le remboursement de l'indemnité forfaitaire au Fonds pour l'emploi, sous peine de forclusion.

Prévention des contentieux :

Pour éviter les risques de contestation :

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

- Ne pas anticiper la décision de la Commission mixte par un licenciement
- Respecter scrupuleusement la protection contre le licenciement pendant la procédure
- S'assurer de la conformité des procédures préalables (examens médicaux, saisine)
- Conserver l'intégralité des documents justificatifs

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article L.125-4, point 3	Cessation de plein droit du contrat de travail le jour de la notification de la décision de reclassement externe
Articles L.551-1 à L.551-11	Dispositions générales sur le reclassement professionnel interne et externe
Article L.551-1, paragraphe 2	Définition des personnes éligibles au reclassement professionnel
Article L.551-1, paragraphe 4	Définition du reclassement professionnel externe
Article L.551-2, paragraphe 1	Obligation de reclassement pour les entreprises d'au moins 25 salariés
Article L.551-5, paragraphe 1	Décision de reclassement externe par la Commission mixte et inscription d'office à l'ADEM
Article L.326-9, paragraphe 6	Indemnité forfaitaire due par l'employeur occupant moins de 25 salariés
Articles L.552-1 à L.552-3	Composition et fonctionnement de la Commission mixte
Article L.124-7	Obligations relatives à la remise des documents de fin de contrat
Article L.241-1	Principe d'égalité de traitement
Code de la sécurité sociale	
Articles 187 et suivants	Conditions d'octroi de la pension d'invalidité
Articles 9 et suivants	Indemnités pécuniaires de maladie

La cessation de plein droit du contrat de travail en cas de reclassement externe constitue une **exception au droit commun de la rupture du contrat**. Elle ne résulte pas d'une volonté unilatérale de l'employeur mais d'une décision administrative de la Commission mixte, ce qui explique l'absence de procédure de licenciement classique.

L'employeur ne doit **en aucun cas anticiper** cette décision en notifiant un licenciement avant que la Commission mixte ne se soit prononcée, sous peine de nullité. La protection contre le licenciement s'applique du jour de la saisine de la Commission mixte jusqu'à l'expiration du douzième mois suivant la décision de reclassement interne éventuelle.

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

Pour les entreprises de moins de 25 salariés, le mécanisme de remboursement de l'indemnité forfaitaire par le Fonds pour l'emploi vise à faciliter la gestion financière du reclassement externe et à ne pas pénaliser les petites structures.

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.