

Qui décide du reclassement externe d'un salarié déclaré inapte ?

Réponse courte

La **Commission mixte** détient le **pouvoir exclusif de décider du reclassement externe** au Luxembourg. Ni l'employeur, ni le médecin du travail ne peuvent prendre cette décision unilatéralement.

Le rôle de chaque acteur est strictement défini : le médecin du travail constate médicalement l'inaptitude du salarié et transmet son avis motivé à la Commission mixte. L'employeur doit démontrer l'impossibilité d'un reclassement interne en documentant ses démarches. Seule la Commission mixte, après examen du dossier médical et des possibilités de reclassement interne, statue sur la nature du reclassement (interne ou externe).

L'ADEM intervient uniquement après la décision de reclassement externe pour accompagner le salarié dans sa recherche d'emploi. Cette séparation stricte des compétences vise à protéger le salarié inapte et garantir l'objectivité de la décision.

Toute tentative de l'employeur d'imposer un reclassement externe sans décision préalable de la Commission mixte expose l'entreprise à un contentieux pour licenciement abusif.

Définition

Le **reclassement externe** désigne la procédure par laquelle un salarié, déclaré médicalement inapte à occuper son poste actuel pour raisons de santé, est orienté vers un nouvel emploi **en dehors de son entreprise d'origine**. Cette mesure intervient uniquement lorsque le reclassement interne s'avère impossible ou inadapté.

Au Luxembourg, le reclassement externe est strictement encadré par le **Code du travail** (articles [L.551-1](#) et suivants) et implique plusieurs acteurs institutionnels, dont la **Commission mixte** (organe décisionnel), le **médecin du travail** (évaluation médicale), l'**employeur** (justification de l'impossibilité de reclassement interne) et l'**ADEM** (accompagnement post-décision).

Questions fréquentes

Que risque un employeur qui impose un reclassement externe sans décision de la Commission mixte ?

L'employeur s'expose à un contentieux pour licenciement abusif ou irrégulier, à la nullité de la rupture du contrat de travail, et au versement d'indemnités pour licenciement illégal. Toute décision de rupture fondée sur une inaptitude doit impérativement être précédée de la décision formelle de la Commission mixte, sous peine de sanctions juridiques importantes.

Quel est le rôle de l'ADEM dans le processus de reclassement externe ?

L'ADEM intervient uniquement après la décision de reclassement externe prise par la Commission mixte. Le salarié est alors inscrit d'office comme demandeur d'emploi à l'ADEM le jour suivant la notification de la décision. L'ADEM accompagne ensuite le salarié dans sa recherche d'un nouvel emploi adapté à ses capacités résiduelles.

Quelles sont les conditions pour qu'un reclassement externe soit décidé ?

Le reclassement externe ne peut être envisagé qu'après épuisement des possibilités de reclassement interne dans l'entreprise. Il faut un constat médical d'inaptitude par le médecin du travail, la transmission de son avis à la Commission mixte dans les 3 semaines, et la justification par l'employeur de l'impossibilité du reclassement interne. La Commission mixte examine ensuite le dossier dans les 40 jours.

Qui a le pouvoir de décider du reclassement externe d'un salarié inapte au Luxembourg ?

La Commission mixte détient le pouvoir exclusif de décider du reclassement externe au Luxembourg. Ni l'employeur, ni le médecin du travail ne peuvent prendre cette décision unilatéralement. Le médecin du travail se contente de constater l'inaptitude, l'employeur doit justifier l'impossibilité du reclassement interne, et seule la Commission mixte statue sur la nature du reclassement après examen du dossier.

Conditions d'exercice

Condition	Description
Épuisement du reclassement interne	Le reclassement externe ne peut être envisagé qu'après épuisement des possibilités de reclassement interne dans l'entreprise
Constat médical d'inaptitude	L'inaptitude doit être médicalement constatée par le médecin du travail compétent qui émet un avis motivé
Saisine de la Commission mixte	Le médecin du travail transmet son avis à la Commission mixte endéans les 3 semaines
Examen par la Commission mixte	La Commission examine le dossier endéans les 40 jours et statue sur la nature du reclassement (interne ou externe)
Justification employeur	L'employeur doit justifier l'impossibilité du reclassement interne auprès de la Commission mixte

La **Commission mixte** est composée de :

- 2 délégués représentant les assurés
- 2 délégués des employeurs
- 1 délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)
- 1 délégué du ministre ayant la Direction de la santé dans ses attributions
- 1 délégué du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions
- 1 délégué de l'ADEM

Modalités pratiques

Étape 1 : Constat d'inaptitude Le médecin du travail constate l'inaptitude du salarié à occuper son dernier poste de travail et émet un avis motivé sur ses capacités résiduelles.

Étape 2 : Transmission à la Commission mixte Le médecin du travail transmet son avis à la Commission mixte endéans les 3 semaines. L'employeur et le salarié en reçoivent copie.

Étape 3 : Évaluation des possibilités de reclassement interne L'employeur doit examiner toutes les possibilités de reclassement interne et documenter ses démarches pour la Commission mixte. Cette documentation doit être exhaustive et démontrer l'impossibilité ou l'inadaptation du reclassement interne.

Étape 4 : Décision de la Commission mixte La Commission mixte examine le dossier endéans les 40 jours et décide soit du reclassement interne, soit du reclassement externe. La décision est notifiée à l'employeur, au salarié et à l'ADEM.

Étape 5 : Mise en œuvre du reclassement externe Si la Commission mixte décide du reclassement externe :

- Le salarié est inscrit **d'office comme demandeur d'emploi à l'ADEM** le jour suivant la notification
- L'ADEM accompagne le salarié dans la recherche d'un nouvel emploi adapté
- L'employeur verse une **indemnité forfaitaire** selon l'ancienneté (voir tableau ci-dessous)
- Le contrat de travail peut être rompu selon les modalités légales

Ancienneté	Indemnité forfaitaire
5 ans minimum	1 mois de salaire
10 ans minimum	2 mois de salaire
15 ans minimum	3 mois de salaire
20 ans et plus	4 mois de salaire

Calcul de l'indemnité : basé sur les salaires bruts des 12 derniers mois précédant la notification de la décision, incluant les indemnités de maladie, primes et suppléments courants (excluant heures supplémentaires, gratifications et frais accessoires).

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- ? **Documenter exhaustivement** toutes les démarches de recherche de reclassement interne (postes envisagés, raisons de non-faisabilité, aménagements étudiés)
- ? **Collaborer étroitement** avec le médecin du travail dès le constat d'inaptitude
- ? **Respecter scrupuleusement** les délais de notification et de transmission à la Commission mixte
- ? **Fournir tous les éléments nécessaires** à la Commission mixte pour l'évaluation de la situation (organigramme, description de postes disponibles, contraintes organisationnelles)
- ? **Maintenir la transparence** dans les échanges avec le salarié concerné
- ? **Ne jamais anticiper** ou imposer un reclassement externe sans la décision préalable de la Commission mixte

? **Ne pas procéder à un licenciement** pendant la procédure de reclassement (protection légale du salarié)

Point critique : Toute décision de rupture du contrat de travail fondée sur une inaptitude **doit impérativement être précédée de la décision formelle de la Commission mixte**, sous peine de nullité et de contentieux pour licenciement abusif.

Cadre juridique

Référence légale	Objet
Articles <u>L.551-1</u> à <u>L.551-12</u>	Dispositions générales sur le reclassement professionnel interne et externe
Article <u>L.551-2</u>	Obligation de reclassement pour les entreprises de 25 salariés et plus
Article <u>L.551-5</u>	Décision de reclassement externe par la Commission mixte et inscription à l' <u>ADEM</u>
Articles <u>L.552-1</u> à <u>L.552-3</u>	Institution, composition et fonctionnement de la Commission mixte
Article <u>L.326-9</u> , paragraphe 6	Indemnité forfaitaire due par l'employeur en cas de reclassement externe (entreprises de moins de 25 salariés)
Articles <u>L.326-1</u> à <u>L.326-11</u>	Examens médicaux et surveillance de la santé des salariés

Compétence décisionnelle exclusive : La Commission mixte détient le pouvoir exclusif de décider du reclassement externe (article L.552-1, paragraphe 1). Aucune autre autorité ne peut se substituer à cette compétence.

Rôle du médecin du travail : Limité à l'évaluation médicale de l'aptitude du salarié et à la transmission de son avis motivé à la Commission mixte. Le médecin du travail ne peut pas décider du reclassement.

Rôle de l'employeur : Obligation de justifier l'impossibilité de reclassement interne. L'employeur ne peut pas décider unilatéralement d'un reclassement externe.

Intervention de l'ADEM : Uniquement après la décision de la Commission mixte, pour accompagner le salarié dans sa réinsertion professionnelle sur le marché du travail.

Recours : Les décisions de la Commission mixte sont susceptibles d'un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de **40 jours** à partir de la notification de la décision.

?? **Risque juridique majeur** : L'employeur ne peut en aucun cas anticiper, suggérer ou imposer un reclassement externe sans la décision préalable et formelle de la Commission mixte.

Toute initiative contraire expose l'entreprise à :

- Un contentieux pour **licenciement abusif ou irrégulier**
- La **nullité** de la rupture du contrat de travail
- Des **indemnités** pour licenciement illégal
- Une atteinte à la **réputation** de l'entreprise

La séparation stricte des compétences entre acteurs (médecin du travail, employeur, Commission mixte, [ADEM](#)) est un principe fondamental du droit luxembourgeois du reclassement professionnel.

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.