

Comment le salarié peut-il contester une décision de reclassement externe ?

Réponse courte

Le salarié peut contester une décision de reclassement externe prise par la **Commission mixte** en introduisant un recours devant le **Conseil arbitral de la sécurité sociale** dans un délai de **40 jours** à partir de la notification de la décision. Ce recours permet de contester l'opportunité du reclassement externe, les modalités proposées ou l'absence de reclassement interne.

Le recours doit être motivé et porter sur l'incapacité réelle à occuper le poste initial, l'existence de possibilités de reclassement interne non explorées ou les conditions du reclassement externe proposées. La décision du Conseil arbitral peut faire l'objet d'un appel devant le **Conseil supérieur de la sécurité sociale** dans les 40 jours suivant sa notification.

Si le salarié conteste une décision de **reclassement professionnel interne**, le contrat de travail est suspendu jusqu'à ce que le recours fasse l'objet d'une décision définitive. Le salarié doit agir rapidement pour préserver ses droits et peut solliciter l'assistance d'un représentant du personnel ou d'un conseil juridique.

Définition

Le **reclassement externe** est une mesure décidée par la Commission mixte lorsqu'elle estime qu'un reclassement professionnel interne est impossible. Il consiste en un reclassement sur le marché du travail pour un salarié devenu incapable d'occuper son dernier poste de travail suite à une maladie prolongée, une infirmité ou l'usure, sans être reconnu invalide par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

La **contestation** d'une décision de reclassement externe est la procédure par laquelle le salarié ou l'employeur fait valoir son désaccord avec la décision prise par la Commission mixte en exerçant un recours devant les juridictions de la sécurité sociale. Cette contestation peut porter sur l'appréciation de l'incapacité de travail, les possibilités de reclassement interne ou les modalités du reclassement externe.

Questions fréquentes

Comment contester une décision de reclassement externe au Luxembourg ?

Le salarié peut contester une décision de reclassement externe en introduisant un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de 40 jours à partir de la notification de la décision de la Commission mixte. Le recours doit être écrit, motivé et accompagné de pièces justificatives.

Que se passe-t-il si la décision du Conseil arbitral ne convient pas ?

La décision du Conseil arbitral peut faire l'objet d'un appel devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale dans un délai de 40 jours suivant sa notification. Les décisions du Conseil supérieur peuvent ensuite être contestées par un pourvoi en cassation devant la Cour de cassation selon les règles de droit commun.

Quel est le délai pour contester un reclassement externe ?

Le délai pour contester une décision de reclassement externe est de 40 jours à compter de la notification de la décision de la Commission mixte. Ce délai est augmenté pour les personnes résidant hors du Grand-Duché de Luxembourg. Le non-respect de ce délai entraîne l'irrecevabilité du recours.

Quels sont les motifs valables pour contester un reclassement externe ?

Le salarié peut contester si la Commission mixte a erronément écarté des possibilités de reclassement interne, si son état de santé lui permettrait de reprendre son poste avec des aménagements, si l'évaluation médicale est contestable, ou si l'employeur n'a pas rempli son obligation de reclassement pour les entreprises de 25 salariés et plus.

Conditions d'exercice

Le salarié peut contester une décision de reclassement externe s'il estime que :

- La Commission mixte a erronément écarté des possibilités de **reclassement interne** dans son entreprise
- Son état de santé lui permettrait de reprendre son poste initial avec des aménagements
- L'évaluation médicale du médecin du travail est contestable
- Les modalités du reclassement externe ne respectent pas ses capacités résiduelles
- L'employeur n'a pas rempli son obligation de reclassement (pour les entreprises de 25 salariés et plus)

Le recours doit être introduit dans un **délai de 40 jours** à compter de la notification de la décision de la Commission mixte. Ce délai est augmenté pour les personnes demeurant hors du Grand-Duché de Luxembourg conformément à l'article 167 du Nouveau Code de procédure civile. Le non-respect de ce délai entraîne l'irrecevabilité du recours.

Modalités pratiques

Première étape : Recours devant le Conseil arbitral

Le salarié doit introduire un recours écrit et motivé auprès du **Conseil arbitral de la sécurité sociale** dans les 40 jours suivant la notification de la décision de la Commission mixte. Le recours doit exposer précisément les motifs de contestation et être accompagné de pièces justificatives pertinentes (avis médicaux complémentaires, preuves de postes disponibles en interne, correspondances avec l'employeur).

Le Conseil arbitral examine le recours et statue en première instance sur la légalité et l'opportunité de la décision de reclassement externe. L'instance peut convoquer le salarié, l'employeur et le médecin du travail pour une audition.

Étape	Délai	Juridiction compétente
Recours initial	40 jours après notification	Conseil arbitral de la sécurité sociale
Appel	40 jours après notification	Conseil supérieur de la sécurité sociale
Pourvoi en cassation	Délai légal	Cour de cassation

Deuxième étape : Appel devant le Conseil supérieur

La décision du Conseil arbitral peut être contestée par un **appel** devant le **Conseil supérieur de la sécurité sociale** dans un délai de 40 jours à partir de la notification de la première décision. Contrairement au recours initial, l'appel n'a généralement pas d'effet suspensif pour les décisions de reclassement externe.

Troisième étape : Pourvoi en cassation

Les décisions du Conseil supérieur de la sécurité sociale sont susceptibles d'un pourvoi en cassation devant la Cour de cassation selon les règles de droit commun.

Particularité pour le reclassement interne

Si le salarié introduit un recours contre une décision de **reclassement professionnel interne**, le contrat de travail est **suspendu** pendant toute la durée de la procédure de recours, jusqu'au jour où le recours fait l'objet d'une décision définitive.

Pratiques et recommandations

Conservation de la documentation : Il est essentiel de conserver tous les documents relatifs à la procédure de reclassement : avis du médecin du travail, décision de la Commission mixte avec accusé de réception, correspondances avec l'employeur et l'ADEM, propositions de postes.

Respect strict des délais : Le délai de 40 jours est impératif. Il est recommandé d'envoyer le recours par **lettre recommandée avec accusé de réception** pour conserver une preuve de la date d'envoi.

Assistance juridique : Le salarié peut se faire assister par un représentant du personnel, un délégué syndical de la Chambre des salariés (CSL) ou un avocat spécialisé en droit du travail. Cette assistance est particulièrement recommandée compte tenu de la complexité de la procédure.

Recherche active d'emploi : Pendant la procédure de recours, le salarié en reclassement externe doit maintenir son inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM et rester disponible pour le marché du travail, sous peine de perdre son statut.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.551-1 à L.551-12	Reclassement des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail
Articles L.552-1 à L.552-4	Commission mixte et procédures de reclassement
Article L.552-3	Voies de recours contre les décisions de la Commission mixte
Articles 454 à 455 sexties du CSS	Procédure devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale
Articles 445 à 448 du CSS	Contentieux de la sécurité sociale
Article 167 du NCPC	Augmentation des délais pour les personnes résidant hors du Luxembourg
Loi du 24 juillet 2020	Modifications du dispositif de reclassement interne et externe

La voie de recours appropriée et les délais applicables sont systématiquement indiqués dans la notification de la décision de la Commission mixte. Le respect des délais de recours est déterminant pour préserver les droits du salarié, car un recours tardif sera systématiquement déclaré irrecevable.

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.