

Combien de temps un salarié est-il protégé contre le licenciement après un reclassement au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, un salarié bénéficie d'une **protection contre le licenciement pendant 12 mois** après un reclassement professionnel interne. Cette protection débute dès la notification de la décision de reclassement à l'employeur et au salarié.

Durant ces **12 mois**, l'employeur ne peut pas licencier le salarié reclassé, sauf pour **faute grave**. Tout licenciement avec préavis notifié pendant cette période est **nul et sans effet**. La protection ne s'applique pas aux contrats à durée déterminée arrivant à échéance, ni à la cessation totale d'activité de l'entreprise.

À l'issue de cette période de protection, le salarié reclassé redevient soumis aux règles classiques du licenciement. Le salarié peut contester la nullité d'un licenciement devant le tribunal du travail dans un délai de **15 jours** suivant la résiliation du contrat.

Définition

La **protection contre le licenciement après reclassement** est un mécanisme légal qui interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant bénéficié d'un reclassement professionnel interne, pendant une durée déterminée. Cette protection vise à sécuriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus inaptes à leur poste initial pour raisons de santé et reclassés sur un poste adapté à leurs capacités résiduelles.

Questions fréquentes

Combien de temps un salarié est-il protégé contre le licenciement après un reclassement au Luxembourg ?

Au Luxembourg, un salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant 12 mois après un reclassement professionnel interne. Cette protection débute dès la notification de la décision de reclassement à l'employeur et au salarié par la Commission mixte.

L'employeur peut-il licencier un salarié reclassé pendant la période de protection ?

Non, l'employeur ne peut pas licencier le salarié reclassé pendant les 12 mois de protection, sauf pour faute grave. Tout licenciement avec préavis notifié pendant cette période est nul et sans effet. L'employeur ne peut même pas convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement.

Que peut faire un salarié si son employeur le licencie malgré la protection ?

Le salarié dispose d'un délai de 15 jours suivant la résiliation pour saisir le président de la juridiction du travail afin de constater la nullité du licenciement et obtenir son maintien ou sa réintégration. Il est essentiel de conserver tous les documents relatifs au reclassement et de réagir rapidement.

Qui peut bénéficier de la protection contre le licenciement après reclassement ?

Tout salarié ayant fait l'objet d'une décision de reclassement professionnel interne prise par la Commission mixte, sur avis du médecin du travail compétent, bénéficie automatiquement de cette protection. Elle s'applique aux salariés devenus inaptes à leur poste initial pour raisons de santé.

Conditions d'exercice

La protection s'applique automatiquement à tout salarié ayant fait l'objet d'une **décision de reclassement professionnel interne** prise par la **Commission mixte**, sur avis du médecin du travail compétent. Elle couvre deux périodes distinctes :

Première période de protection : à partir du jour de la **saisine de la Commission mixte** jusqu'au jour de la **notification de la décision** de reclassement.

Seconde période de protection : pendant **12 mois** à compter de la notification à l'employeur de la décision obligeant au reclassement professionnel interne.

La protection ne s'étend pas aux situations suivantes : **licenciement pour faute grave** procédant du fait ou de la faute du salarié, **cessation de plein droit** du contrat de travail, ou **échéance normale** d'un contrat à durée déterminée.

Modalités pratiques

Durée totale de protection : la protection débute dès la saisine de la Commission mixte et se poursuit pendant 12 mois après la notification de la décision de reclassement interne.

Interdictions pour l'employeur : pendant la période de protection, l'employeur ne peut ni notifier un licenciement avec préavis, ni convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement. Toute résiliation du contrat prononcée durant cette période est **nulle et sans effet**.

Recours du salarié : en cas de licenciement prononcé malgré la protection, le salarié dispose d'un délai de **15 jours** suivant la résiliation pour saisir le président de la juridiction du travail afin de constater la nullité du licenciement et obtenir son maintien ou sa réintégration.

Exception faute grave : l'employeur peut licencier pour faute grave durant la période de protection, en respectant la procédure prévue à l'article [L.124-10](#) du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de **documenter précisément** la date de notification de la décision de reclassement pour calculer correctement la fin de la période de protection de 12 mois.

L'employeur doit **s'abstenir de toute procédure de licenciement** durant la période de protection, sous peine de nullité. En cas de nécessité absolue, seule la procédure pour faute grave peut être envisagée, avec respect strict des règles légales.

Pour le salarié, il est essentiel de **conserver tous les documents** relatifs à la saisine de la Commission mixte et à la notification de la décision de reclassement. En cas de licenciement abusif, **réagir rapidement** dans les 15 jours en consultant un avocat spécialisé en droit du travail.

L'employeur doit également **adapter le poste de travail** selon les prescriptions du médecin du travail et assurer un **suivi régulier** de la situation du salarié reclassé pour garantir la conformité aux obligations légales.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois, article L.551-2(2)	Protection contre le licenciement pendant 12 mois après notification de la décision de reclassement interne
Code du travail luxembourgeois, articles L.551-1 à L.551-12	Reclassement professionnel interne et externe, obligations de l'employeur, procédures
Code du travail luxembourgeois, article L.124-10	Procédure de licenciement pour faute grave
Code du travail luxembourgeois, article L.124-12(4)	Maintien ou réintégration du salarié en cas de nullité du licenciement
Code du travail luxembourgeois, article L.552-1	Composition et missions de la Commission mixte
Loi du 23 juillet 2015	Maintien dans l'emploi et reclassement professionnel des salariés inaptes
Loi du 24 juillet 2020	Modifications du dispositif de reclassement professionnel

Tout licenciement avec préavis notifié pendant la période de protection de 12 mois est **nul de plein droit**. L'employeur s'expose à la **réintégration obligatoire** du salarié ou au paiement de **dommages et intérêts**, ainsi qu'à des sanctions pour non-respect des obligations légales. La jurisprudence luxembourgeoise exige que l'employeur soit dûment informé de la saisine de la Commission mixte pour que la protection s'applique. Il est impératif de respecter le délai de 15 jours pour contester la nullité d'un licenciement devant la juridiction du travail.

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.