

# Le reclassement professionnel est-il possible pour un salarié incapable d'occuper son dernier poste ?

## Réponse courte

Le reclassement professionnel permet à un salarié qui ne peut plus exercer son dernier poste pour raisons de santé, mais qui n'est **pas considéré comme invalide**, de continuer à travailler dans un emploi adapté. Cette procédure s'applique aux salariés affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise, résidents ou frontaliers, qui présentent une incapacité médicale pour leur poste actuel sans être totalement incapables d'exercer toute activité professionnelle.

Le reclassement peut être **interne** (au sein de l'entreprise sur un autre poste ou avec un aménagement) ou **externe** (sur le marché du travail via l'ADEM). La décision revient exclusivement à la **Commission mixte** après examen médical par le médecin du travail compétent. L'employeur occupant au moins 25 salariés au jour de la saisine a l'obligation légale de procéder au reclassement interne, sauf si le quota de salariés handicapés et reclassés est déjà atteint. Le salarié est protégé contre le licenciement pendant toute la procédure et pendant 12 mois après notification d'un reclassement interne.

Cette mesure vise à maintenir l'emploi du salarié en adaptant ses fonctions à ses capacités résiduelles, tout en respectant ses droits et en assurant un accompagnement personnalisé.

## Définition

Le **reclassement professionnel** est un dispositif légal luxembourgeois permettant à un salarié devenu incapable d'exécuter les tâches de son dernier poste de travail, par suite de maladie, d'infirmité ou d'usure, de poursuivre une activité professionnelle adaptée à ses capacités résiduelles. Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés qui ne remplissent **pas** les conditions d'octroi d'une pension d'invalidité au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale.

L'incapacité médicale est constatée par le médecin du travail compétent qui évalue les capacités résiduelles du salarié. La **Commission mixte**, organe décisionnel composé de représentants de l'ADEM, du Contrôle médical de la sécurité sociale et du ministère de la Sécurité sociale, décide du type de reclassement : **interne** (maintien dans l'entreprise) ou **externe** (réorientation sur le marché du travail).

Le reclassement professionnel se distingue de la pension d'invalidité : une personne invalide ne peut exercer aucune profession correspondant à ses forces et aptitudes, tandis qu'une personne en reclassement conserve des capacités de travail résiduelles permettant un emploi adapté.

## Questions fréquentes

### L'employeur a-t-il l'obligation de procéder au reclassement interne ?

Oui, l'employeur occupant au moins 25 salariés au jour de la saisine de la Commission mixte a l'obligation légale de procéder au reclassement interne, sauf si le quota de salariés handicapés et reclassés est déjà atteint. Cette obligation inclut l'adaptation du poste existant ou la proposition d'un autre poste compatible.

### Qu'est-ce que le reclassement professionnel au Luxembourg ?

Le reclassement professionnel est un dispositif légal permettant à un salarié devenu incapable d'exécuter les tâches de son dernier poste de travail pour raisons de santé, mais qui n'est pas considéré comme invalide, de poursuivre une activité professionnelle adaptée à ses capacités résiduelles. Il peut être interne (maintien dans l'entreprise) ou externe (réorientation via l'ADEM).

### Quelle protection le salarié a-t-il pendant la procédure de reclassement ?

Le salarié est protégé contre le licenciement du jour de la saisine de la Commission mixte jusqu'à la notification de sa décision. En cas de reclassement interne, cette protection se prolonge pendant 12 mois après notification. Tout licenciement pendant ces périodes est nul et sans effet, sauf faute grave.

### Quelles sont les conditions pour bénéficier du reclassement professionnel ?

Le salarié doit présenter une incapacité médicalement constatée pour son poste actuel sans être invalide, être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise, et occuper son poste depuis au moins 3 ans ou disposer d'un certificat d'aptitude. Des dispenses d'ancienneté existent pour les accidents du travail, maladies professionnelles ou anciens bénéficiaires de pension d'invalidité.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier du reclassement professionnel, le salarié doit remplir plusieurs conditions cumulatives :

### Conditions médicales :

- Présenter une incapacité médicalement constatée pour exécuter les tâches du dernier poste de travail
- Ne **pas** être considéré comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale (c'est-à-dire conserver une capacité de travail résiduelle permettant un emploi adapté)

### Conditions d'affiliation :

- Être affilié au régime général de sécurité sociale luxembourgeois (salariés résidents ou frontaliers)
- Occuper son dernier poste depuis au moins **3 ans**, OU disposer d'un **certificat d'aptitude au poste** établi par le médecin du travail lors de l'embauche

**Dispenses des conditions d'ancienneté** : Les conditions d'ancienneté de 3 ans et d'exigence du certificat d'aptitude ne s'appliquent **pas** pour :

- Les bénéficiaires d'une **pension d'invalidité** qui a été retirée car ils ne remplissent plus les conditions de l'article 187, mais présentent une incapacité pour leur dernier poste
- Les salariés dont l'incapacité est imputable principalement à un **accident du travail ou maladie professionnelle** reconnu(e), ouvrant droit à une rente partielle ou rente professionnelle d'attente (AAA)
- Les bénéficiaires d'une **rente complète** (incapacité totale) qui a été retirée car ils ne sont plus en incapacité totale, mais présentent une incapacité pour leur dernier poste

## Modalités pratiques

### 1. Saisine de la Commission mixte

La procédure peut être déclenchée par :

- Le **médecin du travail compétent** (après constat d'inaptitude)
- Le **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)** (si le salarié ne remplit pas les conditions d'invalidité)
- Le **médecin traitant**
- Le **salarié** lui-même
- L'**employeur**

Si l'entreprise compte **au moins 25 salariés** au jour de la saisine, le médecin du travail doit saisir directement la Commission mixte sans accord préalable de l'employeur.

### 2. Examen médical

Le médecin du travail compétent convoque et examine le salarié dans les **15 jours** suivant la saisine. Il émet un avis motivé portant sur :

- Les capacités résiduelles du salarié
- L'aptitude ou inaptitude au dernier poste de travail
- Les possibilités d'adaptation du poste ou de reclassement
- La périodicité des réévaluations médicales futures

### 3. Décision de la Commission mixte

La Commission mixte examine le dossier dans un délai de **40 jours** et décide :

**Reclassement interne** (obligatoire si entreprise ? 25 salariés) :

- Adaptation du poste existant selon les prescriptions médicales
- Proposition d'un autre poste compatible avec les capacités résiduelles
- Possibilité de réduction du temps de travail (jusqu'à 20%, exceptionnellement 75% avec minimum 10h/semaine)
- Maintien du contrat de travail avec avenant si nécessaire

**Reclassement externe** (si reclassement interne impossible) :

- Fin du contrat de travail
- Inscription d'office comme demandeur d'emploi à l'ADEM (Service des salariés à capacité de travail réduite)
- Accompagnement personnalisé pour trouver un emploi adapté
- Indemnité forfaitaire versée par l'employeur (remboursée par le Fonds pour l'emploi) :
  - 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté
  - 2 mois après 10 ans
  - 3 mois après 15 ans
  - 4 mois après 20 ans et plus

#### 4. Protection du salarié

- **Protection contre le licenciement** : du jour de la saisine jusqu'au jour de la notification de la décision de la Commission mixte
- En cas de reclassement interne : protection pendant **12 mois** après notification de la décision (sauf faute grave)
- Tout licenciement pendant cette période est **nul et sans effet**

#### 5. Aides financières pour l'employeur

En cas de reclassement interne :

- **Participation au salaire** : compensation de la perte de rendement du salarié (plafonnée à 5 fois le salaire social minimum)
- **Prise en charge** des frais d'aménagement du poste de travail et des accès
- **Bonification d'impôt** en cas d'embauche de chômeurs (applicable au reclassement)

#### 6. Statut de personne en reclassement professionnel

Le salarié en reclassement externe acquiert un statut spécifique qui garantit :

- Le maintien des droits résultant de la décision de la Commission mixte
- Le droit à une **indemnité compensatoire** si la rémunération après reclassement est inférieure (différence entre ancien et nouveau revenu)
- Le droit à une **indemnité professionnelle d'attente** si aucun emploi n'est trouvé après épuisement des indemnités de chômage

## Pratiques et recommandations

**Pour l'employeur :**

-

**Anticiper** la procédure dès la connaissance de difficultés médicales du salarié

- **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

**Consulter** les délégués du personnel conformément aux articles L.414-3 et suivants du Code du travail

- **Respecter scrupuleusement** les délais de notification et de transmission à la Commission mixte
- **Ne jamais anticiper** ou imposer un reclassement externe sans décision préalable de la Commission mixte
- **Ne jamais procéder** à un licenciement pendant la procédure (protection légale absolue)

- 

**Vérifier** le quota de salariés handicapés et reclassés (articles L.562-3) pour déterminer l'obligation de reclassement interne

**Pour le salarié :**

-

## Solliciter rapidement un examen médical auprès du médecin du travail en cas de difficultés

**Coopérer** avec les acteurs de la procédure (médecin du travail, Commission mixte, ADEM)

- **Se présenter** aux convocations médicales sous peine de refus du reclassement

- 

**Accepter** les mesures de reclassement proposées (refus motivé par écrit si non acceptation)

- **S'inscrire** rapidement à l'ADEM en cas de reclassement externe (dans les 20 jours)

**Points de vigilance :**

- L'absence de démarche de reclassement peut entraîner la **nullité du licenciement** et l'obligation de réintégration
- Un reclassement inadapté peut constituer du **harcèlement moral** si les conditions sont réunies
- La **séparation stricte des compétences** entre acteurs (médecin, employeur, Commission mixte) doit être respectée
- Toute décision de rupture fondée sur une inaptitude doit être précédée de la décision formelle de la Commission mixte

## Cadre juridique

Référence	Objet
Articles <u>L.551-1</u> à <u>L.551-11</u> du Code du travail	Reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail
Article <u>L.551-2</u> du Code du travail	Obligation de reclassement pour entreprises ? 25 salariés, protection contre le licenciement
Article <u>L.551-3</u> du Code du travail	Reclassement interne : modalités, adaptation du poste, réduction du temps de travail
Article <u>L.551-4</u> du Code du travail	Indemnité compensatoire en cas de perte de rémunération
Article <u>L.551-5</u> du Code du travail	Indemnité professionnelle d'attente
Article <u>L.551-6</u> du Code du travail	Statut de personne en reclassement professionnel
Articles <u>L.552-1</u> à <u>L.552-3</u> du Code du travail	Commission mixte : composition, fonctionnement, procédure, recours
Article 187 du Code de la sécurité sociale	Définition de l'invalidité (pour distinction avec reclassement)
Loi du 23 juillet 2015	Portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
Loi du 24 juillet 2020	Modifications relatives au reclassement professionnel
Règlement grand-ducal du 7 décembre 2015	Modalités d'intervention du CMSS, de l' <u>ADEM</u> et de la Commission mixte (modifié par RGD du 7 septembre 2020)
Articles <u>L.414-3</u> et suivants du Code du travail	Consultation des délégués du personnel
Articles <u>L.562-1</u> à <u>L.562-9</u> du Code du travail	Emploi de travailleurs handicapés (assimilation pour quota)

**Le reclassement professionnel ne concerne PAS les "invalides partiels"** - cette notion n'existe pas en droit luxembourgeois. Il s'adresse aux salariés incapables d'occuper leur dernier poste mais qui conservent des capacités de travail résiduelles et ne sont donc pas considérés comme invalides au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale. La distinction est essentielle : une personne invalide bénéficie d'une pension et ne peut exercer aucune profession, tandis qu'une personne en reclassement peut travailler dans un emploi adapté.

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.