

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de reclassement professionnel après une inaptitude médicale ?

Réponse courte

Le **reclassement professionnel** est une obligation légale au Luxembourg lorsqu'un salarié est déclaré **inapte à son poste** par le médecin du travail compétent, sans pour autant être reconnu invalide au sens du Code de la sécurité sociale. L'employeur doit rechercher activement et de manière documentée toutes les possibilités de **reclassement interne** si l'entreprise emploie au moins **25 salariés** au jour de la saisine de la Commission mixte.

Cette obligation s'inscrit dans le cadre du **Titre V du Code du travail** (articles [L.551-1](#) à [L.551-7](#)) et implique une démarche réelle, sérieuse et traçable. L'employeur doit proposer un poste adapté aux **capacités résiduelles** du salarié ou, en cas d'impossibilité, justifier cette impossibilité auprès de la **Commission mixte de reclassement**, seule habilitée à décider d'un reclassement externe.

Le processus de reclassement garantit une **protection contre le licenciement** dès la saisine de la Commission mixte et pendant 12 mois suivant la notification de la décision de reclassement interne. Le salarié doit justifier d'une **ancienneté minimale de 3 ans** au même poste ou posséder un **certificat d'aptitude** établi lors de l'embauche. Des exceptions existent pour les bénéficiaires de pensions d'invalidité retirées et les victimes d'accidents du travail.

Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions importantes : **nullité du licenciement**, **dommages-intérêts** pour licenciement abusif, et **indemnité forfaitaire** variable selon l'ancienneté (de 1 à 4 mois de salaire). L'employeur doit systématiquement documenter ses démarches et respecter les délais de procédure fixés par la loi.

Définition

Le **reclassement professionnel** désigne l'ensemble des mesures légales permettant à un salarié, déclaré inapte à son dernier poste de travail pour des raisons de santé, d'infirmité ou d'usure professionnelle, de poursuivre une activité professionnelle adaptée à ses **capacités résiduelles**.

Au Luxembourg, cette procédure se distingue de l'**invalidité** : le salarié en reclassement n'est pas considéré comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, mais présente une incapacité spécifique à exercer les tâches de son dernier poste. L'**inaptitude** est constatée par le **médecin du travail compétent** ou par le **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)**.

Le reclassement peut prendre deux formes selon la taille de l'entreprise et les possibilités disponibles :

- **Reclassement interne** : le salarié reste dans l'entreprise sur un poste ou un régime de travail adapté
- **Reclassement externe** : le salarié est réinséré sur le marché du travail via l'[ADEM](#) avec le statut de personne en reclassement professionnel

La décision de reclassement relève exclusivement de la **Commission mixte de reclassement**, instance composée de représentants des assurés, des employeurs, de l'ADEM et de la Direction de la santé.

Questions fréquentes

Comment se déroule la procédure de reclassement professionnel ?

Le médecin du travail saisit la Commission mixte de reclassement qui dispose de 40 jours pour décider. L'employeur de 25 salariés ou plus doit rechercher de manière documentée toutes les possibilités de reclassement interne. Si impossible, la Commission peut décider un reclassement externe via l'ADEM.

Qu'est-ce que le reclassement professionnel et quand l'employeur y est-il obligé au Luxembourg ?

Le reclassement professionnel est une obligation légale lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, sans être invalide. L'employeur doit rechercher activement un reclassement interne si l'entreprise emploie au moins 25 salariés et que le salarié justifie de 3 ans d'ancienneté au même poste ou possède un certificat d'aptitude établi lors de l'embauche.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect de l'obligation de reclassement ?

L'employeur s'expose à la nullité du licenciement, des dommages-intérêts pour licenciement abusif, et une indemnité forfaitaire de 1 à 4 mois de salaire selon l'ancienneté. Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement dès la saisine de la Commission mixte et pendant 12 mois après une décision de reclassement interne.

Qui peut bénéficier du reclassement professionnel même sans les 3 ans d'ancienneté ?

Les conditions d'ancienneté ne s'appliquent pas aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité retirée, aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles avec séquelles reconnues, et aux bénéficiaires d'une rente complète retirée qui restent inaptes à leur dernier poste.

Conditions d'exercice

Critère	Exigences légales
Constat d'inaptitude	Déclaration formelle par le médecin du travail compétent après examen médical (articles <u>L.326-9</u> et <u>L.551-1</u>)
Ancienneté minimale	3 ans au même poste OU certificat d'aptitude établi lors de l'embauche
Effectif entreprise	Reclassement interne obligatoire si ? 25 salariés (article <u>L.551-3</u>)
Saisine	Commission mixte saisie par le médecin du travail ou le CMSS
Délai médecin	Avis rendu dans les 3 semaines suivant la saisine
Délai Commission	Décision dans les 40 jours suivant la saisine

Exceptions aux conditions d'ancienneté (article L.551-1, paragraphe 2) :

Les conditions d'ancienneté de 3 ans et de certificat d'aptitude ne s'appliquent **pas** aux salariés suivants :

1. **Bénéficiaires d'une pension d'invalidité retirée** : lorsque la pension a été accordée immédiatement après une activité salariée et retirée car l'assuré ne remplit plus les conditions d'invalidité, mais présente une incapacité pour son dernier poste
2. **Victimes d'accidents du travail ou maladies professionnelles** : lorsque l'incapacité est imputable aux séquelles reconnues, ouvrant droit à une rente partielle ou professionnelle d'attente
3. **Bénéficiaires d'une rente complète retirée** : lorsqu'ils ne sont plus en incapacité totale mais restent inaptes à leur dernier poste

Conditions de collaboration du salarié :

- Expression de sa volonté de réintégrer le marché du travail
- Participation active au processus de reclassement
- Disponibilité pour examens médicaux et réunions avec l'employeur
- Inscription et disponibilité auprès de l'ADEM en cas de reclassement externe

Modalités pratiques

1. Déclenchement de la procédure

Dès le constat médical d'inaptitude, le médecin du travail compétent saisit la **Commission mixte** dans les situations suivantes :

- **Saisine obligatoire** : entreprise ? 25 salariés ET (ancienneté ? 3 ans OU certificat d'aptitude)
- **Saisine facultative** : entreprise < 25 salariés, avec accord du salarié

Le médecin du travail transmet son avis motivé dans un délai de **3 semaines** et en informe simultanément l'employeur et le salarié.

2. Recherche de reclassement interne

L'employeur de 25 salariés ou plus doit entreprendre une recherche **réelle, sérieuse et documentée** comprenant :

- Adaptation du poste existant aux capacités résiduelles du salarié
- Proposition d'autres emplois compatibles dans l'entreprise
- Aménagement possible du temps de travail (réduction jusqu'à 20 %, exceptionnellement 75 % avec accord de la Commission mixte)
- Consultation du médecin du travail pour validation de l'aptitude au nouveau poste

Documentation obligatoire :

- Échanges écrits avec le salarié
- Propositions de postes formulées
- Avis médicaux successifs
- Consultations des instances représentatives
- Justifications d'impossibilité le cas échéant

3. Dispense de reclassement interne

L'employeur peut solliciter une dispense auprès de la Commission mixte (article [L.551-3](#)) en rapportant la preuve que le reclassement interne lui causerait des **préjudices graves**. Dans ce cas :

Ancienneté du salarié	Indemnité forfaitaire due
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

Cette indemnité est remboursée par le Fonds pour l'emploi sur demande dans les 6 mois, **sauf si l'employeur ne respecte pas les quotas d'emploi de travailleurs handicapés**.

4. Reclassement externe

Si le reclassement interne est impossible ou si l'entreprise compte moins de 25 salariés, la Commission mixte décide un **reclassement externe**. Conséquences :

- **Cessation de plein droit** du contrat de travail (article [L.125-4](#))
- **Inscription d'office** comme demandeur d'emploi auprès du Service des salariés à capacité de travail réduite de l'[ADEM](#)
- **Statut de personne en reclassement professionnel** avec maintien de droits spécifiques
- **Indemnité compensatoire** si le nouveau salaire est inférieur à l'ancien (différence entre ancienne et nouvelle rémunération)
- **Indemnité professionnelle d'attente** si aucun emploi n'est trouvé après épuisement des droits au chômage (80 % du revenu de référence, plafonné à 150 % du SSM, sous condition de 5 ans d'aptitude au poste)

5. Protection contre le licenciement

Le salarié bénéficie d'une **protection légale contre le licenciement** (article [L.551-2](#)) :

- **Période 1** : du jour de la saisine de la Commission mixte jusqu'à la notification de sa décision
- **Période 2** : pendant 12 mois suivant la notification d'une décision de reclassement interne

Exception : licenciement possible pour **faute grave** selon la procédure de l'article [L.124-10](#).

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

1. Anticipation et prévention

- Respecter scrupuleusement les examens médicaux d'embauche pour obtenir les certificats d'aptitude
- Maintenir un suivi régulier avec le Service de santé au travail
- Documenter systématiquement tous les échanges relatifs à la santé au travail

2. Gestion de la procédure de reclassement

- Créer un dossier complet et chronologique de toutes les démarches
- Conserver tous les écrits : propositions de postes, refus motivés, avis médicaux
- Dans les entreprises de 25 salariés et plus : consulter obligatoirement la délégation du personnel
- Collaborer étroitement avec le médecin du travail dès le constat d'inaptitude

3. Recherche de solutions adaptées

- Explorer toutes les possibilités d'adaptation du poste actuel avant de chercher ailleurs
- Examiner tous les postes vacants ou créables dans l'entreprise
- Envisager les aménagements d'horaires et réductions de temps de travail
- Solliciter les aides financières disponibles (participation au salaire jusqu'à 75 %, aide à l'aménagement du poste)

4. Gestion des quotas

- Vérifier régulièrement le respect des quotas de travailleurs handicapés et reclassés (article [L.562-3](#))
- Intégrer cette dimension dans la stratégie RH globale
- Signaler à l'[ADEM](#) le nombre exact de travailleurs handicapés au jour de la saisine

5. Sécurisation juridique

- Ne jamais procéder à un licenciement pendant la procédure de reclassement
- Attendre impérativement la décision formelle de la Commission mixte
- En cas de doute sur la faisabilité du reclassement, solliciter une dispense motivée plutôt que de refuser
- Se faire accompagner par un conseil juridique spécialisé en droit social luxembourgeois

Pour le salarié :

- Collaborer activement avec l'employeur et le médecin du travail
- Ne pas refuser sans motif valable les propositions de postes adaptés
- Maintenir son inscription à l'ADEM en cas de reclassement externe
- Signaler préalablement toute activité professionnelle accessoire à la Commission mixte
- Conserver tous les documents relatifs à la procédure

Bonnes pratiques institutionnelles :

- **ADEM** : accompagnement renforcé des personnes en reclassement externe, mesures spécifiques (Contrat de réinsertion-emploi pour les 45 ans et plus)
- **Commission mixte** : privilégier les solutions de reclassement interne lorsque possible
- **Médecins du travail** : réévaluations périodiques pour adapter les mesures à l'évolution de l'état de santé

Cadre juridique

Référence légale	Objet
Articles L.551-1 à L.551-7 du Code du travail	Reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail
Article L.551-1	Conditions générales d'éligibilité au reclassement professionnel
Article L.551-2	Procédure de reclassement, protection contre le licenciement, indemnité compensatoire
Article L.551-3	Obligations de l'employeur, dispense pour préjudice grave, indemnité forfaitaire
Article L.551-5	Indemnité professionnelle d'attente
Article L.551-6	Statut de personne en reclassement professionnel
Article L.551-7	Participation financière au salaire du salarié reclassé
Article L.552-1	Composition et missions de la Commission mixte de reclassement
Article L.552-2	Procédure de saisine et délais
Article L.326-9	Constat d'inaptitude par le médecin du travail
Article L.125-4	Cessation de plein droit du contrat de travail en cas de reclassement externe
Article L.124-10	Procédure de licenciement pour faute grave
Article L.562-3	Quotas d'emploi de travailleurs handicapés
Articles 187 et 193 du Code de la sécurité sociale	Définition de l'invalidité et conditions de retrait de la pension
Loi du 13 mai 2008	Introduction du statut de salarié reclassé
Loi du 24 juillet 2020	Modifications du dispositif de reclassement interne et externe
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Dispositions relatives aux personnes handicapées

L'absence de recherche **réelle, sérieuse et documentée** de solutions de reclassement interne avant toute décision de rupture du contrat expose l'employeur à une **condamnation pour licenciement abusif**. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que l'employeur doit rapporter la preuve concrète et traçable de l'impossibilité de reclassement.

Tout licenciement prononcé pendant la période de protection légale (de la saisine de la Commission mixte jusqu'à 12 mois après la décision de reclassement interne) est **frappé de nullité**, sauf faute grave dûment établie. L'employeur s'expose alors à des dommages-intérêts substantiels et à une obligation de réintégration.

La **Commission mixte de reclassement** est la seule instance habilitée à décider de la nature du reclassement (interne ou externe). Ni l'employeur, ni le médecin du travail ne peuvent prendre cette décision unilatéralement. Toute anticipation ou imposition d'un reclassement externe sans décision préalable de la Commission constitue une violation du Code du travail.

Les entreprises de 25 salariés et plus doivent impérativement respecter les quotas d'emploi de travailleurs handicapés et reclassés. Le non-respect de ces quotas entraîne la **non-restitution de l'indemnité forfaitaire** versée au salarié en cas de dispense de reclassement interne pour préjudice grave.

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.