

# L'invalidité reconnue donne-t-elle automatiquement le statut de travailleur protégé ?

## Réponse courte

Non. La reconnaissance d'une **invalidité** par la sécurité sociale luxembourgeoise ne confère pas automatiquement une protection contre le licenciement. La **protection spécifique** s'applique uniquement lorsqu'un salarié bénéficie d'une **procédure de reclassement professionnel** (interne ou externe), décidée par la **Commission mixte**.

Cette protection démarre dès la saisine de la Commission mixte et se prolonge pendant 12 mois après une décision de reclassement interne. Sans reclassement, l'invalidité seule ne protège pas le salarié d'un licenciement avec préavis, même si l'employeur doit respecter la procédure légale normale.

## Définition

Au Luxembourg, l'**invalidité** désigne une incapacité permanente d'exercer toute activité professionnelle, reconnue par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) conformément à l'article 187 du Code de la sécurité sociale. Elle ouvre droit à une pension d'invalidité.

Le **reclassement professionnel** concerne le salarié qui, sans être invalide, ne peut plus occuper son dernier poste de travail suite à une maladie, infirmité ou usure. Il peut bénéficier d'un reclassement interne (au sein de l'entreprise) ou externe (sur le marché du travail) décidé par la Commission mixte selon l'article [L.551-1](#) du Code du travail.

La **protection contre le licenciement** dans le cadre du reclassement est prévue à l'article [L.551-2](#) du Code du travail. Elle commence dès la saisine de la Commission mixte et dure jusqu'à 12 mois après la notification de la décision de reclassement interne à l'employeur.

## Questions fréquentes

### Qu'est-ce que la différence entre invalidité et reclassement professionnel au Luxembourg ?

L'invalidité est une incapacité permanente d'exercer toute activité professionnelle reconnue par la sécurité sociale, donnant droit à une pension. Le reclassement professionnel concerne un salarié qui, sans être invalide, ne peut plus occuper son dernier poste suite à une maladie ou infirmité et peut bénéficier d'un reclassement interne ou externe décidé par la Commission mixte.

### Quand commence et se termine la protection contre le licenciement ?

La protection débute dès la saisine de la Commission mixte et se prolonge jusqu'à la notification de sa décision. En cas de reclassement interne, elle continue pendant 12 mois après la notification de la décision à l'employeur. Pendant cette période, tout licenciement avec préavis est nul et sans effet.

### Qui peut bénéficier de la protection contre le licenciement dans le cadre du reclassement professionnel ?

Le salarié doit être incapable d'occuper son dernier poste sans être invalide, avoir généralement 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, et être saisi par le médecin du travail ou le CMSS auprès de la Commission mixte. Des exceptions aux conditions d'ancienneté existent pour les bénéficiaires de pensions d'invalidité retirées ou de rentes d'accident du travail.

## Un salarié reconnu invalide peut-il être licencié par son employeur ?

Oui, la reconnaissance d'invalidité seule ne protège pas contre le licenciement. L'employeur peut licencier avec préavis en respectant la procédure légale normale. La protection spécifique ne s'applique que si le salarié bénéficie d'une procédure de reclassement professionnel décidée par la Commission mixte.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier de la protection contre le licenciement, le salarié doit entrer dans une procédure de reclassement professionnel :

- Être **incapable d'occuper son dernier poste** sans être invalide au sens du Code de la sécurité sociale
- Avoir généralement **3 ans d'ancienneté** dans l'entreprise ou disposer d'un certificat d'aptitude au poste lors de l'embauche
- Avoir été saisi par le **médecin du travail compétent** ou le **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)** auprès de la **Commission mixte**

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

- Bénéficiaire d'une pension d'invalidité retirée (article 193 du Code de la sécurité sociale)
- Salarié avec accident du travail ou maladie professionnelle reconnu ouvrant droit à une rente
- Bénéficiaire d'une rente complète retirée (article 123 du Code de la sécurité sociale)

**La protection s'applique :**

- Dès la **saisine de la Commission mixte** jusqu'à la notification de sa décision
- Pendant **12 mois** après notification de la décision de reclassement interne à l'employeur

## Modalités pratiques

**Déclenchement de la procédure :**

Le médecin du travail ou le CMSS saisit la Commission mixte lorsqu'un salarié ne peut plus occuper son poste. La Commission mixte examine le dossier dans un délai de **40 jours** et décide :

- Du reclassement professionnel **interne** (dans l'entreprise)
- Du reclassement professionnel **externe** (sur le marché du travail avec inscription [ADEM](#))
- Du **refus** de reclassement si les conditions ne sont pas remplies

**Protection pendant la procédure :**

Pendant toute la procédure, le licenciement avec préavis est **nul et sans effet** (article [L.551-2](#)). Le salarié peut saisir le président de la juridiction du travail dans les **15 jours** suivant la résiliation pour constater la nullité et obtenir sa réintégration.

## Exceptions à la protection :

- **Faute grave** du salarié (procédure article [L.124-10](#) du Code du travail)
- **Échéance du contrat** à durée déterminée
- **Résiliation d'un commun accord**

## Indemnités possibles :

- **Indemnité compensatoire** si le reclassement entraîne une baisse de salaire (demande dans les 6 mois)
- **Indemnité professionnelle d'attente** en cas de reclassement externe sans emploi

## Pratiques et recommandations

### Pour les employeurs :

- **Distinguer clairement** invalidité et incapacité d'occuper le dernier poste
- 

## Vérifier si une procédure de reclassement est en cours avant tout licenciement

## Consulter les délégués du personnel lors de la procédure de reclassement (article [L.414-3](#))

## Documenter toutes les démarches de recherche de postes adaptés

### Coopérer avec le médecin du travail et la Commission mixte

- En cas de **refus de reclassement interne**, prouver le préjudice grave (article [L.551-3](#))

### Pour les salariés :

- **Solliciter rapidement** l'avis du médecin du travail en cas d'incapacité
- **Participer activement** aux réunions de recherche de poste adapté
- 

### Respecter les convocations du médecin du travail et de la Commission mixte

- **Introduire les demandes d'indemnités** dans les délais (6 mois pour l'indemnité compensatoire)
- En cas de **doute sur la procédure**, consulter un conseil juridique rapidement

### Cas particuliers :

Pour les entreprises de **moins de 25 salariés**, l'obligation de reclassement interne n'existe pas automatiquement. L'employeur peut refuser le reclassement interne, mais doit verser une indemnité forfaitaire si le salarié a **5 ans d'ancienneté ou plus** (possibilité de remboursement par le Fonds pour l'emploi).

## Cadre juridique

Référence	Objet
Code de la sécurité sociale, article 187	Définition de l'invalidité et conditions d'octroi de la pension
Code du travail, articles <a href="#">L.551-1</a> à <a href="#">L.551-12</a>	Reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste
Code du travail, article <a href="#">L.551-2</a>	Protection contre le licenciement pendant la procédure de reclassement
Code du travail, article <a href="#">L.551-3</a>	Dispense de reclassement en cas de préjudice grave
Code du travail, article <a href="#">L.552-1</a>	Composition et fonctionnement de la Commission mixte
Code du travail, article <a href="#">L.241-1</a>	Égalité de traitement et non-discrimination
Code du travail, article <a href="#">L.326-9</a>	Obligations spécifiques selon la taille de l'entreprise
Loi du 23 juillet 2015	Modification du dispositif de reclassement interne et externe
Loi du 24 juillet 2020	Réforme du reclassement professionnel

La protection contre le licenciement s'applique uniquement dans le cadre d'une **procédure de reclassement professionnel** décidée par la Commission mixte, et non sur la base de l'invalidité seule. Les employeurs doivent vérifier la situation administrative du salarié avant tout licenciement et documenter l'impossibilité de reclassement. La saisine de la Commission mixte doit être portée à la connaissance de l'employeur pour que la protection soit effective.

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.