

## Quelles indemnités sont dues en cas de licenciement après impossibilité de reclassement ?

### Réponse courte

Lorsqu'un salarié est déclaré **inapte à son poste** par le médecin du travail et que le **reclassement s'avère impossible**, plusieurs situations peuvent se présenter au Luxembourg.

Si l'entreprise compte **moins de 25 salariés**, l'employeur peut procéder au licenciement avec préavis après 26 semaines d'absence, le salarié bénéficiant alors de l'**indemnité de préavis** selon son ancienneté et de l'**indemnité de départ** (sous condition de 5 ans d'ancienneté minimum), ainsi que de l'**indemnité compensatoire** pour congés non pris.

Si l'entreprise compte **25 salariés ou plus**, la procédure de reclassement professionnel via la **Commission mixte** est obligatoire : en cas de décision de reclassement externe par la Commission mixte, le contrat cesse de plein droit (ce n'est pas un licenciement) et le salarié bénéficie du statut de personne en reclassement professionnel avec droit à l'**indemnité professionnelle d'attente** versée par l'ADEM.

La protection contre le licenciement s'applique dès la saisine de la Commission mixte jusqu'à 12 mois après une décision de reclassement interne.

### Définition

L'**impossibilité de reclassement** désigne la situation où un salarié, déclaré **inapte à son poste** par le médecin du travail, ne peut être affecté à un autre poste compatible avec son état de santé au sein de l'entreprise. Au Luxembourg, le cadre juridique varie selon l'effectif de l'entreprise et les circonstances de l'inaptitude.

Pour les **entreprises de moins de 25 salariés**, l'employeur doit, dans la mesure du possible, affecter le salarié inapte à un autre poste. Si cette réaffectation est impossible, l'employeur peut licencier avec préavis après **26 semaines d'absence** pour maladie.

Pour les **entreprises de 25 salariés ou plus**, la procédure de **reclassement professionnel** via la Commission mixte devient obligatoire. Cette Commission décide soit d'un reclassement interne (avec adaptation du poste et protection de 12 mois), soit d'un reclassement externe (inscription automatique à l'ADEM et indemnité professionnelle d'attente).

## Questions fréquentes

### Comment fonctionne la procédure de reclassement via la Commission mixte ?

Pour les entreprises de 25 salariés ou plus, la saisine de la Commission mixte est obligatoire dès constat d'inaptitude. La Commission examine les possibilités de reclassement interne ou externe. En cas de reclassement interne, le salarié bénéficie d'une protection de 12 mois contre le licenciement. En cas de reclassement externe, le contrat cesse de plein droit et le salarié obtient le statut de personne en reclassement professionnel avec indemnité d'attente.

### Que se passe-t-il si l'employeur licencie pendant la procédure de la Commission mixte ?

Tout licenciement prononcé entre la saisine de la Commission mixte et l'expiration du 12ème mois suivant une décision de reclassement interne est nul et sans effet selon l'article L.124-12 du Code du travail. Cela expose l'entreprise à un contentieux avec réintégration obligatoire du salarié et versement des salaires non perçus.

### Quelles indemnités un salarié reçoit-il en cas de licenciement après impossibilité de reclassement au Luxembourg ?

Les indemnités dépendent de la taille de l'entreprise. Pour les entreprises de moins de 25 salariés : indemnité de préavis (2 à 6 mois selon l'ancienneté), indemnité de départ (si plus de 5 ans d'ancienneté, de 1 à 12 mois de salaire), et indemnité compensatoire pour congés non pris. Pour les entreprises de 25 salariés ou plus, si la Commission mixte décide un reclassement externe, le salarié bénéficie de l'indemnité professionnelle d'attente (80% du dernier salaire) versée par l'ADEM.

### Qui peut être licencié après impossibilité de reclassement et dans quelles conditions ?

Seuls les salariés déclarés inaptes par le médecin du travail et pour lesquels aucun reclassement n'est possible peuvent être licenciés. Dans les entreprises de moins de 25 salariés, le licenciement est possible après 26 semaines d'absence maladie. Dans les entreprises de 25 salariés ou plus, la procédure obligatoire de la Commission mixte doit être respectée, et tout licenciement pendant cette procédure est nul.

## Conditions d'exercice

Les conditions varient selon la taille de l'entreprise et la procédure applicable.

### Pour les entreprises de moins de 25 salariés :

- Constat d'inaptitude par le médecin du travail
- Recherche d'un poste de reclassement adapté dans la mesure du possible
- Respect du délai de 26 semaines d'absence pour maladie avant licenciement
- Respect des délais de préavis légaux

### Pour les entreprises de 25 salariés ou plus :

- Constat d'inaptitude par le médecin du travail compétent
- Saisine obligatoire de la **Commission mixte** (article [L.552-1](#) du Code du travail)
- Examen par la Commission des possibilités de reclassement interne ou externe
- Protection absolue contre le licenciement dès la saisine de la Commission mixte
- Décision formelle de la Commission mixte (reclassement interne ou externe)

**Attention** : Tout licenciement prononcé entre la saisine de la Commission mixte et l'expiration du 12ème mois suivant une décision de reclassement interne est **nul et sans effet** selon l'article [L.124-12](#) du Code du travail.

## Modalités pratiques

**Indemnités en cas de licenciement avec préavis** (entreprises < 25 salariés ou hors procédure Commission mixte) :

Indemnité	Base légale	Montant
Indemnité de préavis	Article <a href="#">L.124-3</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>• &lt; 5 ans : 2 mois de salaire</li><li>• 5-10 ans : 4 mois</li><li>• &gt; 10 ans : 6 mois</li></ul>
Indemnité de départ	Article <a href="#">L.124-7</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 5-10 ans : 1 mois de salaire</li><li>• 10-15 ans : 2 mois</li><li>• 15-20 ans : 3 mois</li><li>• 20-25 ans : 6 mois</li><li>• ? 25 ans : 12 mois</li></ul>
Indemnité compensatoire congés	Article <a href="#">L.233-12</a>	Jours de congés non pris

**Indemnités en cas de reclassement externe** (entreprises ? 25 salariés) :

Lorsque la Commission mixte décide un reclassement externe, le contrat de travail **cesse de plein droit** (ce n'est pas un licenciement). Le salarié bénéficie alors :

- Du **statut de personne en reclassement professionnel externe** (article [L.551-6](#))
- De l'**indemnité professionnelle d'attente** versée par l'**ADEM** (article [L.551-3](#)), égale à 80% de son dernier salaire moyen
- De l'inscription automatique comme demandeur d'emploi
- D'un accompagnement et de mesures de formation professionnelle

**Calcul des indemnités :**

- Base : salaires bruts des 12 derniers mois précédant la notification
- Inclus : indemnités pécuniaires de maladie, primes et suppléments courants
- Exclus : heures supplémentaires, gratifications, indemnités pour frais

## Pratiques et recommandations

**Pour sécuriser la procédure, les responsables RH doivent :**

**Étape 1 - Constat médical**

- Organiser la visite de reprise auprès du médecin du travail compétent
- Obtenir l'avis d'inaptitude avec les recommandations médicales
- Vérifier l'effectif de l'entreprise (seuil de 25 salariés)

## Étape 2 - Recherche de reclassement

- Entreprise < 25 salariés : rechercher dans la mesure du possible un poste adapté
- Entreprise ? 25 salariés : saisir immédiatement la Commission mixte si aucun reclassement interne possible

## Étape 3 - Protection du salarié

- **Ne jamais licencier** pendant la procédure de la Commission mixte (nullité du licenciement)
- Respecter la protection de 12 mois après décision de reclassement interne
- Maintenir le salaire pendant la période de protection

## Étape 4 - Documentation

- Constituer un dossier complet pour la Commission mixte (effectifs, postes disponibles, contraintes organisationnelles)
- Conserver tous les échanges avec le médecin du travail
- Documenter les recherches de reclassement effectuées
- Archiver la décision de la Commission mixte

## Étape 5 - Calcul et versement

- Calculer précisément les indemnités selon les barèmes légaux
- Verser les indemnités au moment du départ effectif du salarié
- Remettre tous les documents de fin de contrat dans les 5 jours

**Point de vigilance critique** : Une erreur fréquente consiste à licencier un salarié inapte avant ou pendant la procédure de la Commission mixte. Ce licenciement est **nul** et expose l'entreprise à un contentieux coûteux avec réintégration obligatoire du salarié.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <a href="#">L.124-3</a>	Délais de préavis selon l'ancienneté
Article <a href="#">L.124-7</a>	Indemnité de départ (montants échelonnés)
Article <a href="#">L.124-11</a>	Licenciement abusif - définition
Article <a href="#">L.124-12</a>	Protection contre le licenciement - nullité pendant procédure de reclassement
Article <a href="#">L.233-12</a>	Indemnité compensatoire de congés non pris
Article <a href="#">L.251-1</a>	Principe d'égalité de traitement
Article <a href="#">L.551-1</a> et suivants	Procédure de reclassement professionnel
Article <a href="#">L.551-3</a>	Indemnité professionnelle d'attente
Article <a href="#">L.551-6</a>	Statut de personne en reclassement professionnel externe
Article <a href="#">L.552-1</a>	Commission mixte de reclassement

**Conservation des documents :** L'employeur doit conserver tous les justificatifs relatifs à la procédure de reclassement pendant **5 ans minimum**. En cas de contentieux devant les juridictions du travail, la **charge de la preuve** de l'impossibilité de reclassement incombe toujours à l'employeur (article [L.124-11](#)).

**Particularité Luxembourg :** Contrairement à d'autres systèmes juridiques, le droit luxembourgeois privilégie la protection du salarié inapte à travers la procédure de la Commission mixte pour les entreprises de taille significative (? 25 salariés). La cessation de plein droit du contrat en cas de reclassement externe n'est **pas un licenciement** et ouvre droit à des prestations spécifiques (indemnité professionnelle d'attente, statut protecteur).

### Délais critiques :

- 26 semaines d'absence : fin de la protection contre le licenciement pour les entreprises < 25 salariés
- 12 mois : durée de protection après décision de reclassement interne
- 78 semaines : cessation de plein droit du contrat de travail en cas de maladie prolongée

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.