

Comment l'employeur doit-il procéder au reclassement d'un salarié déclaré inapte médicalement ?

Réponse courte

Avant tout licenciement pour **inaptitude médicale**, l'employeur doit rechercher activement toutes les possibilités de **reclassement interne** pour le salarié. Cette recherche doit être **effective, loyale et individualisée**, en tenant compte des recommandations du **médecin du travail** et des compétences du salarié. L'employeur analyse l'ensemble des postes disponibles dans tous les établissements de l'entreprise, y compris les postes à créer, et associe le salarié ainsi que la **délégation du personnel** à cette démarche.

La charge de la preuve de l'impossibilité de reclassement repose sur l'employeur, qui doit documenter toutes ses démarches par écrit. En cas de manquement, l'employeur s'expose à la nullité du licenciement, à la réintégration du salarié ou au versement de dommages-intérêts. Toute démarche purement formelle est sanctionnée.

Définition

L'**obligation de reclassement** impose à l'employeur d'examiner concrètement la possibilité d'affecter le salarié déclaré inapte à un autre poste compatible avec ses **capacités résiduelles**. Cette obligation vise à maintenir le contrat de travail en adaptant les fonctions, dans la mesure où cela est raisonnablement possible pour l'entreprise.

Le reclassement s'inscrit dans une démarche de prévention du licenciement. Il s'agit d'une **obligation de moyens renforcée**, encadrée par le Code du travail luxembourgeois et précisée par la jurisprudence. L'employeur doit faire preuve d'une démarche active et documentée.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il documenter ses démarches de reclassement ?

L'employeur doit tracer par écrit toutes ses démarches : courriers au salarié, comptes rendus d'entretiens, offres de postes formulées, réponses du salarié, avis du médecin du travail sur chaque poste envisagé, et justification de tout refus de reclassement. Cette documentation est essentielle car la charge de la preuve repose sur l'employeur.

Dans quels cas l'employeur est-il obligé de procéder au reclassement d'un salarié inapte ?

L'obligation de reclassement s'applique automatiquement pour les entreprises de 25 salariés ou plus lorsque le salarié a au moins 3 ans d'ancienneté ou un certificat d'aptitude, ou 10 ans d'ancienneté pour un poste à risques. Pour toutes les entreprises, l'employeur doit affecter le salarié à un autre poste 'dans la mesure du possible'.

Quelles sont les conséquences si l'employeur ne respecte pas son obligation de reclassement ?

L'absence de démarche active et documentée de reclassement constitue une faute grave pouvant entraîner la nullité du licenciement, la réintégration du salarié dans l'entreprise, ou l'octroi de dommages-intérêts. Les démarches purement formelles sont également sanctionnées par la jurisprudence luxembourgeoise.

Quelles sont les obligations de l'employeur pour le reclassement d'un salarié déclaré inapte médicalement au Luxembourg ?

L'employeur doit rechercher activement et de manière loyale toutes les possibilités de reclassement interne avant tout licenciement pour inaptitude médicale. Cette recherche doit être effective, individualisée, documentée par écrit et s'étendre à l'ensemble des établissements de l'entreprise, y compris les postes à créer ou à adapter.

Conditions d'exercice

L'obligation de reclassement s'applique dès qu'un salarié est déclaré **inapte à son poste** par le médecin du travail, conformément à l'article L.326-9 du Code du travail.

Seuils d'effectifs et obligations :

| Effectif entreprise | Ancienneté salarié | Type de poste | Obligation employeur |
|---------------------|----------------------------------|-----------------|--|
| ? 25 travailleurs | ? 3 ans OU certificat d'aptitude | Tous postes | Obligation de reclassement si saisine Commission mixte |
| ? 25 travailleurs | ? 10 ans | Poste à risques | Obligation de reclassement automatique |
| < 25 travailleurs | ? 3 ans OU certificat d'aptitude | Tous postes | Reclassement possible sur accord employeur |
| Tous effectifs | Toutes anciennetés | Tous postes | Obligation d'affecter à autre poste "dans la mesure du possible" |

L'employeur doit rechercher de manière **effective et loyale** toute possibilité de reclassement interne, que ce soit sur un poste vacant ou à créer, pourvu qu'il soit compatible avec l'état de santé du salarié. Cette obligation s'étend à **l'ensemble des établissements** de l'entreprise, quelle que soit leur localisation.

Modalités pratiques

1. Analyse des postes disponibles

L'employeur entreprend une analyse concrète et documentée des postes disponibles en tenant compte :

- Des recommandations du médecin du travail
- Des compétences et qualifications du salarié
- Des possibilités d'adaptation du poste
- Des postes vacants ou à créer dans tous les établissements

2. Consultation et association du salarié

L'employeur organise des **entretiens** avec le salarié pour :

- Recueillir ses souhaits et aptitudes
- L'informer des démarches en cours
- Lui proposer les postes identifiés
- Recueillir ses réponses

3. Consultation de la délégation du personnel

Si une délégation du personnel existe, l'employeur doit l'associer aux démarches de reclassement (article [L.414-3](#)).

4. Documentation obligatoire

Toutes les démarches doivent être **tracées par écrit** :

- Courriers envoyés au salarié
- Comptes rendus d'entretiens
- Offres de postes formulées
- Réponses du salarié
- Avis du médecin du travail sur chaque poste envisagé
- Justification de tout refus de reclassement

5. Saisine de la Commission mixte

En cas de doute sur la compatibilité d'un poste, il est recommandé de saisir la **Commission mixte de reclassement** prévue à l'article [L.552-1](#).

Pratiques et recommandations

Démarches recommandées :

- Solliciter l'avis du médecin du travail pour chaque poste envisagé
- Documenter chaque étape de manière chronologique et datée
- Privilégier les échanges écrits pour garantir la traçabilité
- Ne pas limiter la recherche aux seuls postes vacants existants
- Envisager les postes à créer ou les adaptations possibles
- Consulter systématiquement la délégation du personnel

Pièges à éviter :

La jurisprudence luxembourgeoise sanctionne :

- L'attitude passive de l'employeur (absence de recherche active)
- Les démarches purement formelles (recherche de façade)
- L'absence de documentation des démarches entreprises
- Le refus non motivé de proposer un reclassement externe
- La limitation de la recherche à un seul établissement

En cas d'impossibilité de reclassement :

L'employeur doit pouvoir démontrer par écrit :

- L'absence de poste disponible compatible
- L'impossibilité d'adapter un poste existant
- L'impossibilité de créer un nouveau poste
- Les raisons objectives de cette impossibilité sur l'ensemble des établissements

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|---|
| Article <u>L.326-9</u> du Code du travail | Obligation de reclassement préalable au licenciement pour inaptitude médicale, saisine de la Commission mixte selon effectifs et ancienneté |
| Article <u>L.551-1</u> et suivants du Code du travail | Procédure de reclassement professionnel interne et externe |
| Article <u>L.551-2</u> du Code du travail | Obligation de reclassement pour entreprises ? 25 travailleurs, protection contre le licenciement |
| Article <u>L.552-1</u> du Code du travail | Composition et décisions de la Commission mixte de reclassement |
| Articles <u>L.241-1</u> et suivants du Code du travail | Égalité de traitement et non-discrimination |
| Article <u>L.414-3</u> du Code du travail | Consultation de la délégation du personnel |
| Article <u>L.121-6</u> du Code du travail | Encadrement humain et information du salarié |
| Loi modifiée du 12 septembre 2003 | Obligation d'emploi des personnes handicapées |
| Loi du 23 juillet 2015 | Modernisation de la procédure de reclassement professionnel |
| Loi du 24 juillet 2020 | Modifications du seuil d'effectifs et des procédures, applicable depuis le 1er novembre 2020 |
| Cour de cassation, 20 juin 2019, n° 106/2019 | Absences justifiées du salarié en reclassement si l'employeur ne propose pas de poste adapté |
| Cour de cassation, 18 juin 2020, CAS-2019-00074 | Obligation légale de proposer un poste adapté sauf impossibilité ou préjudice grave dûment prouvé |
| Cour constitutionnelle, 3 février 2022, n° 169 | Principe d'égalité entre salariés en reclassement interne et externe |

L'absence de démarche active, loyale et documentée de reclassement constitue une **faute grave** de l'employeur. Les conséquences peuvent être :

- La **nullité du licenciement** prononcé
- La **réintégration** du salarié dans l'entreprise
- L'octroi de **dommages-intérêts** au salarié

Il est essentiel de garantir la **traçabilité complète** de toutes les étapes et d'associer le salarié à la procédure. La charge de la preuve repose sur l'employeur qui doit démontrer avoir tout mis en œuvre pour trouver une solution de reclassement.

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.