

# Quelle est la durée moyenne d'un dossier de reclassement au Luxembourg ?

## Réponse courte

La durée moyenne de traitement d'un dossier de **reclassement interne** au Luxembourg varie entre **2 et 4 mois** à partir de la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail jusqu'à la décision finale de la Commission mixte. Ce délai englobe l'analyse des postes disponibles, la consultation du salarié et la validation médicale du nouveau poste.

Le **reclassement externe** nécessite un délai nettement plus long, généralement entre **6 et 9 mois**, en raison de l'intervention obligatoire de la Commission mixte et de l'ADEM. La procédure comprend la constitution du dossier complet, l'examen par la commission, la recherche active d'un poste adapté sur le marché du travail et la notification formelle de la décision.

Ces délais peuvent être prolongés en cas de recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale, de demandes d'informations complémentaires ou de situations médicales complexes nécessitant des expertises additionnelles. La loi n'impose pas de délai strict mais exige une **diligence raisonnable** de l'employeur et des institutions concernées.

L'employeur doit maintenir un dialogue régulier avec le service de santé au travail et documenter précisément chaque étape de la procédure pour garantir la conformité légale et limiter les risques de contentieux.

## Définition

Le reclassement professionnel est la procédure obligatoire par laquelle un salarié, déclaré inapte à son poste pour raisons de santé par le médecin du travail agréé, est orienté vers un emploi compatible avec ses capacités résiduelles, conformément aux articles L.551-1 et suivants du Code du travail. Cette démarche vise à maintenir l'employabilité du salarié malgré son incapacité à exécuter les tâches de son dernier poste.

Le **reclassement interne** consiste à affecter le salarié à un autre poste au sein de l'entreprise ou de l'administration d'origine, éventuellement sous un régime de travail adapté. Le **reclassement externe** intervient lorsqu'aucun poste adapté n'est disponible en interne et consiste en un reclassement sur le marché du travail avec l'appui de l'ADEM et de la Commission mixte.

Le traitement d'un dossier de reclassement englobe l'ensemble des étapes administratives, médicales et décisionnelles nécessaires à la mise en œuvre effective du reclassement, depuis la déclaration d'inaptitude jusqu'à la prise de poste adaptée ou la clôture de la procédure.

## Questions fréquentes

### Combien de temps dure un dossier de reclassement professionnel au Luxembourg ?

La durée varie selon le type de reclassement : 2 à 4 mois pour un reclassement interne (depuis la déclaration d'inaptitude jusqu'à la décision de la Commission mixte) et 6 à 9 mois pour un reclassement externe (incluant la recherche d'emploi avec l'ADEM). Ces délais peuvent être prolongés en cas de recours ou de situations médicales complexes.

### L'employeur peut-il licencier un salarié pendant la procédure de reclassement ?

Non, l'employeur ne peut pas licencier un salarié dès la saisine de la Commission mixte et jusqu'à 12 mois après la notification de la décision de reclassement interne. Le non-respect de cette interdiction entraîne la nullité du licenciement et peut engager la responsabilité de l'employeur.

### Quelles sont les étapes d'un dossier de reclassement interne ?

Les étapes comprennent : la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail, l'analyse des postes disponibles dans l'entreprise, la consultation du salarié, la validation médicale du nouveau poste proposé, et enfin la décision de la Commission mixte qui examine le dossier dans les 40 jours suivant sa saisine.

### Qui peut bénéficier d'un reclassement professionnel au Luxembourg ?

Tout salarié déclaré inapte à son poste par le médecin du travail peut bénéficier d'un reclassement. Pour les entreprises de 25 travailleurs ou plus, le reclassement est obligatoire si le salarié a 3 ans d'ancienneté ou un certificat d'aptitude initial. Pour les entreprises de moins de 25 travailleurs, le reclassement est facultatif et nécessite l'accord du salarié.

## Conditions d'exercice

Le reclassement est déclenché à la suite d'une déclaration d'inaptitude totale ou partielle prononcée par le médecin du travail compétent, conformément à l'article [L.552-2](#) du Code du travail. Cette déclaration d'inaptitude fait suite à un examen médical approfondi et à l'analyse des capacités résiduelles du salarié.

Pour les salariés employés par une entreprise de **25 travailleurs ou plus**, l'employeur a une obligation légale de reclassement si le salarié remplit les conditions d'ancienneté (3 ans) ou dispose d'un certificat d'aptitude initial. Le médecin du travail saisit obligatoirement la Commission mixte lorsque ces conditions sont remplies.

Pour les entreprises de **moins de 25 travailleurs**, la saisine de la Commission mixte est facultative et nécessite l'accord du salarié. En cas de reclassement externe pour ces petites entreprises, l'employeur doit verser une indemnité forfaitaire au salarié selon son ancienneté (de 1 à 4 mois de salaire).

Critère	Entreprise ? 25 travailleurs	Entreprise < 25 travailleurs
<b>Obligation de reclassement</b>	Obligatoire si conditions remplies	Facultative, avec accord du salarié
<b>Saisine Commission mixte</b>	Automatique par médecin du travail	Sur demande avec accord salarié
<b>Indemnité forfaitaire</b>	Non applicable	1 à 4 mois selon ancienneté
<b>Protection licenciement</b>	12 mois après décision	12 mois après décision

## Modalités pratiques

La durée de traitement d'un dossier de reclassement dépend de plusieurs facteurs : la complexité du cas médical, la disponibilité de postes adaptés dans l'entreprise, la réactivité des parties prenantes et le type de reclassement envisagé.

Type de reclassement	Durée moyenne	Étapes principales
Reclassement interne	2 à 4 mois	Déclaration inaptitude ? Analyse postes disponibles ? Consultation salarié ? Validation médicale ? Décision Commission mixte
Reclassement externe	6 à 9 mois	Constitution dossier ? Examen Commission mixte ? Recherche <u>ADEM</u> ? Proposition postes ? Validation médicale ? Notification décision

La procédure de **reclassement interne** débute dès la déclaration d'inaptitude. L'employeur dispose d'un délai raisonnable pour identifier les postes compatibles avec les restrictions médicales. Le médecin du travail établit un avis motivé précisant les capacités résiduelles, les possibilités de réduction du temps de travail (jusqu'à 20%, voire 75% exceptionnellement) et le caractère transitoire ou définitif de l'incapacité. La Commission mixte examine le dossier dans les **40 jours** suivant sa saisine.

Pour le **reclassement externe**, le processus est plus long car il implique la recherche d'un emploi sur le marché du travail. Le salarié acquiert le statut de personne en reclassement professionnel et bénéficie d'une indemnité professionnelle d'attente ou d'une indemnité compensatoire selon sa situation. L'ADEM coordonne la recherche d'emploi et peut proposer des mesures de formation professionnelle continue.

Les délais peuvent être prolongés en cas de recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale (délai de recours de 40 jours), de demandes d'informations complémentaires ou de situations médicales nécessitant des réévaluations périodiques. La jurisprudence impose une diligence raisonnable mais ne fixe pas de délai maximum strict.

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé d'anticiper la gestion des situations d'inaptitude en maintenant un dialogue régulier avec le service de santé au travail et en cartographiant les postes potentiellement adaptables. Cette démarche proactive permet de réduire significativement les délais de traitement.

La constitution rapide et complète du dossier est déterminante. Tous les justificatifs médicaux, administratifs et contractuels doivent être rassemblés dès le début de la procédure pour éviter les demandes d'informations complémentaires qui ralentissent le traitement. Une collaboration étroite avec le médecin du travail facilite l'établissement d'un avis motivé précis.

Une communication transparente et régulière avec le salarié concerné est essentielle tout au long du processus. Il convient de l'informer à chaque étape clé et de documenter systématiquement ces échanges pour garantir la traçabilité. Cette pratique limite les risques de contestation et démontre la diligence de l'employeur.

L'employeur doit respecter strictement l'égalité de traitement entre tous les salariés concernés par le reclassement et s'abstenir de tout licenciement dès la saisine de la Commission mixte jusqu'à 12 mois après la notification de la décision de reclassement interne. Le non-respect de cette interdiction entraîne la nullité du licenciement.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Articles <u>L.551-1</u> à <u>L.551-14</u></b>	Organisation générale du reclassement professionnel (conditions d'éligibilité, obligation de reclassement, indemnités, statut de personne en reclassement)
<b>Article <u>L.552-1</u></b>	Composition et missions de la Commission mixte de reclassement
<b>Article <u>L.552-2</u></b>	Procédure de saisine de la Commission mixte par le médecin du travail et délai d'examen (40 jours)
<b>Article <u>L.552-3</u></b>	Recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale (délai de 40 jours)
<b>Article <u>L.551-2</u></b>	Obligation de reclassement pour entreprises ? 25 travailleurs et protection contre le licenciement (12 mois)
<b>Article <u>L.251-1</u></b>	Principe d'égalité de traitement et non-discrimination

Les décisions de la Commission mixte sont susceptibles de recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de 40 jours. La jurisprudence nationale impose une diligence raisonnable à l'employeur et aux institutions impliquées. Le non-respect de l'obligation de reclassement peut engager la responsabilité de l'employeur et ouvrir droit à indemnisation pour le salarié.

Informez régulièrement le salarié sur l'avancement de son dossier et conservez la preuve de toutes les démarches entreprises. Cette traçabilité permet de démontrer le respect des obligations légales en cas de contrôle ou de litige et limite les risques contentieux.

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.